

Formación y orientación laboral

Carmen García Leal
M^a Lourdes Gago García
Soledad López Barra
Eugenio Ruiz Otero

Revisión técnica:
Remedios Cuevas Muñoz



MADRID - BARCELONA - BUENOS AIRES - CARACAS - GUATEMALA - MÉXICO
NUEVA YORK - PANAMÁ - SAN JUAN - BOGOTÁ - SANTIAGO - SÃO PAULO
AUCKLAND - HAMBURGO - LONDRES - MILÁN - MONTREAL - NUEVA DELHI - PARÍS
SAN FRANCISCO - SIDNEY - SINGAPUR - ST. LOUIS - TOKIO - TORONTO

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL · Ciclo Formativo Grado Medio · Guía didáctica

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.
Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Derechos reservados © 2009, respecto a la primera edición en español, por:

McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.
Edificio Valrealty, 1.^a planta
Basauri, 17
28023 Aravaca (Madrid)

ISBN: 978-84-481-6932-9

Depósito legal:

Equipo editorial: Patricia Pedraza y Esfera, S. L.

Diseño de cubierta: reprotel.com

Diseño interior: reprotel.com

Composición: Diseño y Control Gráfico, S. L.

Impreso en:

IMPRESO EN ESPAÑA - PRINTED IN SPAIN

ÍNDICE

Proyecto McGraw-Hill	4
Programación curricular.....	8
Mapa del proyecto.....	14
Solucionario	
Unidad 1. El Derecho del trabajo	20
Unidad 2. El contrato de trabajo y sus modalidades	26
Unidad 3. La jornada laboral y su retribución.....	32
Unidad 4. El recibo de salarios: la nómina	38
Unidad 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.....	50
Unidad 6. El sistema de la Seguridad Social	58
Unidad 7. Participación de los trabajadores en la empresa	66
Unidad 8. La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes	73
Unidad 9. El trabajo y la salud.....	79
Unidad 10. Riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales	87
Unidad 11. Los riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad y de las condiciones ergonómicas y psicosociales	94
Unidad 12. La gestión de la prevención en la empresa	101
Unidad 13. Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección	107
Unidad 14. Los primeros auxilios en la empresa..	117
Unidad 15. Búsqueda activa de empleo	125
Unidad 16. Selección de personal.....	132
Unidad 17. Equipos de trabajo.....	143
Unidad 18. Los conflictos en la empresa.....	148

Libro del alumno

La estructura del libro, organizada desde los resultados de aprendizaje y los criterios que los evalúan, busca ser un manual de esencia práctica. En él, la enseñanza desde los procedimientos y la adecuación a la realidad profesional son los ejes esenciales.

En la presentación de cada unidad, se plantea de forma clara qué se va a aprender (mediante los criterios de evaluación de los **resultados de aprendizaje**) y qué se va a estudiar (a través de los contenidos básicos).

Además, para **comprobar** correctamente que el aprendizaje ha sido efectivo, al final de la unidad las actividades se organizan siguiendo esos mismos **criterios de evaluación**, que van desarrollándose, de esta forma, de manera sistemática a lo largo de todo el libro.

2 El contrato de trabajo y las modalidades de contratación

Caso práctico 8

Un joven que finalizó el curso pasó el ciclo de grado medio en la Escuela Oficial de Trabajadores realizando prácticas y a jornada completa. Según el convenio colectivo, para un trabajador de su categoría está establecido que el salario es de 900 € neto bruto por hora trabajada o este trabajador durante el primer año, suponiendo que el SMNI es de 700 euros?

Solución

El primer año le corresponderá el 60 % de lo establecido en el convenio: 900 · 0,60 = 540 €. Puesto que los 540 € no superan el SMNI, sería éste el que debería abonarse, es decir, 700 €.

2.4. Contratación a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es el que se celebra para prestar servicios durante un número determinado de horas semanales, siendo menor que el número total de horas de trabajo de un trabajador a tiempo completo (Tableta 2.3).

En el contrato debe hacerse constar el tipo y duración de horas a tiempo parcial, las cuales el trabajador prestará sus servicios.

Objeto	Possibilitar el trabajo de un mayor número de personas.
Duración	Determinado por los contratos legalmente permitidos, aceptando el contrato como válido.
Horas extraordinarias	Individuales para el trabajador y particular dentro de la actividad de la empresa.
Horas complementarias	No se realizan ni se negocian dentro de la actividad de la empresa.
Horas ordinarias	Se realizan dentro de la actividad de la empresa.
Retribución	Proporcional al tiempo trabajado.

Tableta 2.3. Características del contrato a tiempo parcial.

En el interior de las unidades, el desarrollo teórico se aplica de manera continua a la **práctica**, mediante actividades y casos prácticos resueltos.

Se ofrecen también multitud de **elementos de apoyo**, como información complementaria, refuerzo de vocabulario, recomendaciones de páginas web, ejemplos, etcétera.

15

Búsqueda activa de empleo

En esta unidad aprenderás a:

- Determinar las aptitudes y actitudes que necesitaremos para nuestra actividad profesional.
- Identificar los principales yacimientos de empleo en nuestro sector laboral.
- Analizar las alternativas de búsqueda de empleo que existen en nuestro sector laboral.
- Valorar la formación permanente como factor clave para nuestra empleabilidad y adaptación a las demandas del mercado laboral.
- Identificar los distintos itinerarios formativos-profesionales a los que tenemos acceso.



Búsqueda activa de empleo 15

Comprueba tu aprendizaje

Determinar los **aptitudes y actitudes que necesitaremos para nuestra actividad profesional**

1. Para poder a definir cuál es el actividad respectiva al trabajo y tu profesión, respondería con sinceridad a los siguientes preguntas:

- ¿Con qué bagaje profesional y formativo cuentas?
- ¿Tengo la formación adecuada?
- ¿Qué tipo de empleo puedo desempeñar?
- ¿Cuál es mi objetivo profesional a corto plazo?
- ¿Puedo conseguir pronto o posteriormente un trabajo?
- ¿Me siento orgulloso/a de mis responsabilidades?
- ¿Tengo tiempo libre o los obligatorios o pierdo los nervios?
- ¿Soy constante en el trabajo o abandono pronto?
- ¿Me adapto con el alcanzado o aspiro a más?
- ¿Estoy dispuesto a sacrificarme para conseguir una meta?
- ¿Cómo me gustaría que fuera mi trayectoria profesional?
- ¿Puedo convertirme en autónomos?

2. Busca el máximo número de anuncios de empleo (medios de comunicación, radio, internet, servicios públicos, oficinas de empleo, oficinas de información, organismos de empleo...) y realiza un extracto de las características que tienen en común. Algunas de las características que aparecen en los anuncios son:

- Lugar geográfico donde se ofrecen los empleos.
- Título exigido y cursos de especialización.
- Especialidades en una actividad concreta.
- Idiomas y qué nivel.
- Experiencia profesional.
- Programas informáticos a utilizar y nivel exigido.
- Horario de trabajo.
- Nivel salarial.
- Disponibilidad para viajar.
- Experiencia.

Con la información obtenida:

- Redacta tu perfil profesional que, según la información obtenida, demuestra los empleos de tu interés.
- Supón que has finalizado los estudios. Realiza un plan de búsqueda de empleo siguiendo las pautas siguientes:

3. Supón que has finalizado los estudios. Realiza un plan de búsqueda de empleo siguiendo las pautas siguientes:

a) Escríbelo en tu cuaderno personal y observa que horas realizas las actividades correspondientes.

4. Señala cuáles de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no provienen del Estado:

- Reglamento de la Unión Europea.
- Convenio colectivo.
- Real decreto-ley.
- Contrato de trabajo.

5. El principio de condición más beneficiosa implica:

- Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.
- Que el trabajador puede renunciar a los derechos que tiene.
- Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden cuando cambian las leyes.
- Que lo norma de rango inferior puede modificar la de rango superior para mejorarlo.

6. Señala cuáles de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no provienen del Estado:

- Reglamento de la Unión Europea.
- Convenio colectivo.
- Real decreto-ley.
- Contrato de trabajo.

7. El principio de condición más beneficiosa implica:

- Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.
- Que el trabajador puede renunciar a los derechos que tiene.
- Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden cuando cambian las leyes.
- Que lo norma de rango inferior puede modificar la de rango superior para mejorarlo.

8. En el apartado de que existen dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:

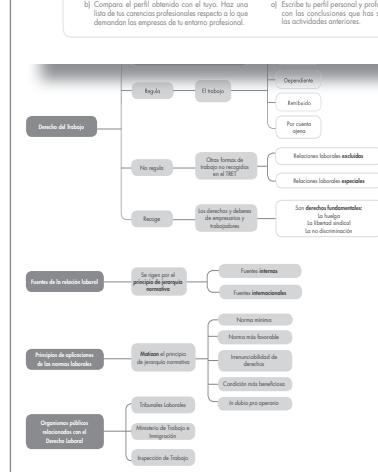
- La de mayor rango.
- La más antigua.
- El convenio colectivo.
- La más favorable del trabajador.

9. Señala cuáles de las siguientes actividades están excluidas del Derecho laboral:

- Un deportista profesional.
- El trabajo desempeñado por un funcionario.
- Una colaboración con una ONG.
- El trabajo desempeñado por un empleado de hogar.

10. Cuáles de los siguientes derechos están considerados como derechos básicos de los trabajadores?

- Huelga.
- Promoción y formación profesional.
- Percepción puntual del salario.
- Libre elección de oficio.



Por último, el alumno cuenta también, en las secciones finales de cada unidad didáctica, con dos herramientas de gran utilidad: una **síntesis** o esquema conceptual para apoyarle en su estudio y una batería de preguntas tipo **test**, para trabajar los conceptos que necesitará como base para comprobar su aprendizaje con actividades más complejas.

CD del Alumno

El CD del alumno está organizado de forma clara y sencilla y ha sido pensado para ofrecer una navegación fácil y cómoda donde consultar y utilizar todos los materiales de apoyo disponibles, que están divididos en los **generales** del módulo y los **específicos** de cada bloque o unidad.

Formación y orientación laboral

- ZONA EDUCATIVA SAGE
- Sítios web recomendados
- Unidades didácticas

BLOQUE I. Relaciones laborales

- Unidad 9. La salud laboral
- Unidad 10. Los riesgos ambientales y las condiciones ambientales
- Unidad 11. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales
- Unidad 12. La gestión de la prevención en la empresa
- Unidad 13. Medidas de protección y protección. El plan de actuación en prevención
- Unidad 14. Los primeros auxilios en la empresa
- Legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales
- Enlaces sobre Prevención

BLOQUE IV. Oportunidades de empleo.

BLOQUE V. Trabajo en equipo

Mapa web

Unidades didácticas

BLOQUE I. Relaciones laborales

- Unidad 1. El Derecho del Trabajo
 - > Presentación en diapositivas de la unidad
 - > Legislación
- Unidad 2. El contrato de trabajo y las modalidades de contratación
 - > Presentación en diapositivas de la unidad
 - > Contratos e impresos
 - > Tipos de contratos
- Unidad 3. La jornada laboral y su retribución
 - > Presentación en diapositivas de la unidad
 - > Permisos y parentesco
- Unidad 4. El recibo de salarios: la nómina
 - > Presentación en diapositivas de la unidad
 - > Aplicación para el cálculo de las retenciones IRPF
 - > Modelo oficial de nómina
 - > Modelos oficiales de la Agencia Tributaria
- Unidad 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
 - > Presentación en diapositivas de la unidad
 - > Modelo de preaviso
- Unidad 6. La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes
 - > Presentación en diapositivas de la unidad
- Unidad 7. Participación de los trabajadores en la empresa
 - > Presentación en diapositivas de la unidad

Formación y orientación laboral

- ZONA EDUCATIVA SAGE
- Versión educativa NominaPlus
- Casos Prácticos
- Glosario NominaPlus
- Certificación oficial Sage
- La Ley Orgánica de Protección de Datos y las aplicaciones Sage
- Sítios web recomendados
- Unidades didácticas

BLOQUE I. Relaciones laborales

NominaPlus VersiónEducativa

Versión educativa del software de NominaPlus.

NominaPlus VersiónEducativa

Casos Prácticos

Unidad 2: Caso práctico (contrato de duración determinada)

Unidad 3: Caso práctico (vacaciones)

Unidad 4: Caso práctico 1

En la parte general, podemos encontrar la **Zona Educativa Sage**, con la versión educativa de la aplicación **NominaPlus**, junto con una serie de casos prácticos ligados a los que se ofrecen en el libro del alumno. De esta forma el alumno puede practicar lo aprendido en el módulo y adquirir al mismo tiempo las habilidades necesarias para **certificarse** como usuario Sage.

Presentación en diapositivas de la unidad

Presentación en diapositivas de la unidad

O4. El recibo de salarios: la nómina

Unidad 04

El recibo de salarios: la nómina

Contingencias comunes

Unidad 04

El recibo de salarios: la nómina

Además, en cada **unidad didáctica** se ofrece una presentación de diapositivas para ayudar al alumno en su estudio o repaso, junto con documentos, herramientas, modelos oficiales, materiales de ampliación, etc., específicos de cada unidad.

CD del Profesor

Además de la presente guía didáctica, el profesor cuenta con un completo CD que incluye todos los materiales del CD del alumno y una batería de recursos específicos que le apoyarán en su labor docente: programaciones completas en formato editable, fichas de refuerzo (para Grado Medio) y fichas de ampliación (para Grado Superior), un completo generador de exámenes, además de diversos documentos y materiales complementarios a los del CD del alumno.

The McGraw-Hill Companies

McGrawHill

Formación y orientación laboral

ZONA EDUCATIVA SAGE

Sitios web recomendados

Unidades didácticas

BLOQUE I. Relaciones laborales

BLOQUE II. Seguridad Social

BLOQUE III. Prevención de riesgos laborales

Unidad 9. La salud laboral

Unidad 10. Los riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales

Unidad 11. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales

Unidad 12. La gestión de la prevención en la empresa

Unidad 13. Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección

Agencia Tributaria

Eva Agencia Tributaria | Asignar plazos | Índice de contenidos

La Agencia Tributaria es el organismo público encargado de la gestión del sistema tributario estatal y del aduanero, así como de los recursos de otras Administraciones y Entes Públicos, nacionales o de la Unión Europea, cuya gestión se le encomienda.

Visitar enlace

Asepeyo

ASEPEYO

Asapeyo es una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, cuya misión es también la de ayudar a crear una cultura preventiva en el ámbito laboral, facilitando pautas de seguridad, salud e higiene en el trabajo.

Visitar enlace

Se incluye también un completo **generador de exámenes**, que facilitará la labor de crear exámenes y evaluaciones. Esta potente herramienta permite seleccionar, de entre más de 400 ejercicios, las preguntas que el profesor crea convenientes en función de su nivel de dificultad, la unidad didáctica a la que pertenezcan y/o el tipo de pregunta.

Formación y orientación laboral. Ciclos formativos - Microsoft Internet Explorer provided by McGraw Hill Education Europe

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Búsqueda Búsqueda Favoritos

Dirección C:\Documents and Settings\Public\recurso\local\Settings\Temp\IE\0000.07W\index_formacion_y_orientacion_laboral_Ciclos_formativos.htm

Ciclos Formativos
Formación y orientación laboral
McGraw-Hill digital

Carmen García León
M.ª Lourdes Gómez García
Pilar Martínez Martínez
Eugenio Ruiz Otero

Página principal del libro Índice de recursos Proyecto curricular Buscar Ayuda

Unidad 8: La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes

8.0 Introducción

8.1 La organización del trabajo

8.2 Modelos de organización de empresas

8.3 Factores que influyen en la actual organización empresarial

8.4 Nuevos entornos de organización del trabajo

8.5 Beneficios para los trabajadores de los nuevos entornos organizativos

Unidad 8: La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes

En esta unidad aprenderás a:

- Identificar las características que definen los nuevos entornos de organización del trabajo.
- Analizar las ventajas e inconvenientes de los nuevos entornos organizativos.

Y estudiaremos:

- Los beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales entre otros.

Ver la Programación de Aula



Al igual que el CD del alumno, el profesor encontrará todos los materiales organizados en secciones comunes a todo el módulo y también por unidad didáctica, para facilitar la búsqueda y utilización de cada uno de los recursos.

Además, se ha incluido en el CD del profesor un **libro/guía digital**, pensado tanto para preparar las clases previamente como para proyectar en el aula.

En este libro/guía, el profesor encontrará, en formato html, todos los contenidos del libro del alumno, desde los que podrá acceder, en un solo clic, al resto de materiales complementarios, tanto del alumno como del profesor.

Índice McGraw-Hill	Contenidos básicos
UNIDAD 1 El Derecho del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El Derecho del trabajo. • Análisis de la relación laboral individual. • Derechos y deberes de la relación laboral.
UNIDAD 2 El contrato de trabajo y sus modalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
UNIDAD 3 La jornada laboral y su retribución	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la relación laboral individual.
UNIDAD 4	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la relación laboral individual.
UNIDAD 5 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la relación laboral individual.
UNIDAD 6 El sistema de la Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la Seguridad Social. • Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización. • Situaciones susceptibles de protección por desempleo.
UNIDAD 7 Participación de los trabajadores en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Representación de los trabajadores. • Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional.
UNIDAD 8 La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales, entre otros.

Criterios de evaluación	Resultados de aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del trabajo. • Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. • Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. • Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. • Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. • Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de la Seguridad Social. • Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social. • Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de la Seguridad Social. • Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos. • Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. • Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos para darles solución. • Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

Índice McGraw-Hill	Contenidos básicos
UNIDAD 9 El trabajo y la salud	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración entre la relación entre trabajo y salud. • Análisis de factores de riesgo. • Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que puedan derivarse de las situaciones de riesgo detectadas. • Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
UNIDAD 10 Riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
UNIDAD 11 Riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad y de las condiciones ergonómicas y psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los riesgos ligados a las condiciones de seguridad. • Análisis de los riesgos derivados de las condiciones ergonómicas y psicosociales.
UNIDAD 12 La gestión de la prevención en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. • Gestión de la prevención en la empresa. • La evaluación de riesgos como elemento básico de la actividad preventiva. • Planificación de la prevención en la empresa.
UNIDAD 13 Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección.	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva. • Protocolo de actuación ante una emergencia. • Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo. • Elaboración de una plan de emergencia en una Pyme.

Criterios de evaluación	Resultados de aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. • Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador. • Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. • Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo. • Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. • Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo. • Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. • Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. • Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. • Se han valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. • Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional. • Se han determinado los requisitos y las condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. • Se ha analizado el significado y el alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. • Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. • Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

Índice McGraw-Hill	Contenidos básicos
UNIDAD 14 Primeros auxilios en la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Primeros auxilios.
UNIDAD 15 Búsqueda activa de empleo	<ul style="list-style-type: none">• Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional.• Identificación de los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional.• Análisis de los intereses, actitudes y motivaciones para la carrera profesional.• Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa.• El proceso de toma de decisiones.
UNIDAD 16 Selección de personal	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas.• Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
UNIDAD 17 Equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo de equipo para la eficacia de la organización.• La participación en el equipo de trabajo.
UNIDAD 18 Los conflictos en la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Conflicto: características, fuentes y etapas.• Métodos para la resolución o supresión del conflicto.

Criterios de evaluación	Resultados de aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. • Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y el uso del botiquín. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha valorado la importancia de la formación como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo. • Se ha identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional. • Se han determinado las actitudes y aptitudes necesarias para la actividad profesional relacionada con el perfil del título. • Se ha identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral. • Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título. • Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
<ul style="list-style-type: none"> • Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo y las situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional. • Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo. • Se han determinado las características de un equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces. • Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica las estrategias del trabajo en equipo valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones. • Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes y se han determinado procedimientos para su resolución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica las estrategias del trabajo en equipo valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

Unidad	Libro del Alumno
BLOQUE I Relaciones laborales	
Unidad 1 El Derecho del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Derecho del trabajo. • El trabajo y el derecho laboral. • Fuentes del derecho. • Principios de aplicación del derecho laboral. • Organismos públicos relacionados con el mundo del trabajo. • Actividades excluidas y relaciones especiales. • Derechos y deberes laborales.
Unidad 2 El contrato de trabajo y sus modalidades	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo. • Sujetos del contrato de trabajo. • Forma, contenido y duración del contrato. • Periodo de prueba. • Modalidades de contratación. • ETT y agencias de colocación.
Unidad 3 La jornada laboral y su retribución	<ul style="list-style-type: none"> • La jornada laboral. • Periodos de descanso (incluidas las vacaciones). • El trabajo nocturno y a turnos. • Las horas extraordinarias. • Los permisos retribuidos. • El salario y su estructura (incluido el pago). • Garantías del salario. • El recibo de salarios y su confección.
Unidad 4 El recibo de salarios: la nómina	
Unidad 5 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación del contrato de trabajo. • Suspensión del contrato de trabajo. • Extinción del contrato de trabajo. • El despido.
Unidad 7 Participación de los trabajadores en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • El derecho de sindicación y las asociaciones empresariales. • La representación de los trabajadores en la empresa. • Negociación colectiva. • Conflictos jurídicos laborales. • Procedimiento para la solución de los conflictos jurídicos de trabajo.
Unidad 8 La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. La organización del trabajo. 2. La organización de la empresa en la Historia. 3. Principios tradicionales de organización empresarial. 4. Factores que influyen en la actual organización empresarial. 5. Clasificación de las estructuras organizativas según Mintzberg. 6. Nuevos entornos de organización del trabajo. 7. Beneficios para los trabajadores de los nuevos entornos organizativos.

CD del Alumno	CD del Profesor
	Programación del módulo
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Legislación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Legislación. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Contratos e impresos. • Tipos de contratos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Contratos e impresos. • Tipos de contratos. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Los permisos y el parentesco. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Los permisos y el parentesco. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Aplicación para el cálculo de las retenciones IRPF. • Modelo oficial de nómina o recibo de salarios. • Impresos oficiales de la Agencia Tributaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Aplicación para el cálculo de las retenciones IRPF. • Modelo oficial de nómina o recibo de salarios. • Impresos oficiales de la Agencia Tributaria. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Modelo de prefiniquito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Modelo de prefiniquito. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Programación de aula. • Solucionario.

Unidad	Libro del Alumno
BLOQUE II Seguridad Social	
Unidad 6 El sistema de la Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> • Campo de aplicación de la Seguridad Social. • Regímenes de la Seguridad Social. • Obligaciones de la empresa con la Seguridad Social. • Prestaciones de la Seguridad Social (incluyendo IT y desempleo).
BLOQUE III Prevención de riesgos laborales	
Unidad 9 El trabajo y la salud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación entre trabajo y salud. 2. La prevención de riesgos laborales. 3. Los riesgos laborales en la empresa. 4. Factores de riesgo laboral. 5. Daños a la salud de los trabajadores. 6. Marco jurídico de la prevención. 7. Organismos públicos relacionados con la prevención.
Unidad 10 Riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agentes químicos. 2. Contaminantes biológicos. 3. Agentes físicos.
Unidad 11 Riesgos laborales derivados de las condiciones de seguridad y de las condiciones ergonómicas y psicosociales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad. 2. Factores de riesgo derivados de las condiciones ergonómicas. 3. Factores de riesgo derivados de las condiciones psicosociales.
Unidad 12 La gestión de la prevención en la empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. El deber de prevención (derechos y deberes). 2. Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. 3. La acción preventiva en la empresa. 4. El plan de prevención. 5. Organización de la prevención en la empresa.
Unidad 13 Medidas de prevención y protección y medidas de emergencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. El control de los riesgos laborales. 2. Medidas de prevención. 3. Medidas de protección. 4. La señalización de seguridad. 5. Las medidas de emergencia.

CD del Alumno	CD del Profesor
<ul style="list-style-type: none"> • Embarazo, maternidad y paternidad (solicitudes y modelos oficiales). • Cotización (TA.7 y diversos TC según regímenes y casos especiales). • Prestaciones (documentación y modelos oficiales). 	<ul style="list-style-type: none"> • Embarazo, maternidad y paternidad (solicitudes y modelos oficiales). • Cotización (TA.7 y diversos TC según regímenes y casos especiales). • Prestaciones (documentación y modelos oficiales).
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • TA.1 y TA.2. • El sistema RED (aplicación y manual). • Gestión de partes de incapacidad temporal. • Modelo de certificado de empresa. • Declaración de situación de la actividad (IT, etc.). • Ejemplo de alta (trabajadores extranjeros). 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • TA.1 y TA.2. • El sistema RED (aplicación y manual). • Gestión de partes de incapacidad temporal. • Modelo de certificado de empresa. • Declaración de situación de la actividad (IT, etc.). • Ejemplo de alta (trabajadores extranjeros). • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Legislación específica. • Enlaces sobre prevención de riesgos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación específica. • Enlaces sobre prevención de riesgos laborales.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • La dermatosis profesional. • El estrés térmico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • La dermatosis profesional. • El estrés térmico. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • El síndrome del túnel carpiano. • La manipulación de cargas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • El síndrome del túnel carpiano. • La manipulación de cargas. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • La evaluación de riesgos (documentación). • Modelo de evaluación para rellenar. • Baremo MTAS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • La evaluación de riesgos (documentación). • Modelo de evaluación para rellenar. • Baremo MTAS. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • El Plan de Autoprotección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • El Plan de Autoprotección. • Programación de aula. • Solucionario.

Unidad	Libro del Alumno
Unidad 14 Primeros auxilios en la empresa	 1. Primeros auxilios en la empresa. 2. Clasificación de heridos en caso de emergencia. 3. Soporte vital básico. 4. Tratamiento de otras emergencias. 5. Transporte de heridos.
BLOQUE IV Oportunidades empleo	
Unidad 15 Búsqueda activa de empleo	1. Plan de acción para la búsqueda de empleo. 2. Planificación de la carrera profesional. 3. Proceso de búsqueda de empleo. 4. Fuentes de información y reclutamiento. 5. Oportunidades de formación y empleo en Europa. 6. El autoempleo. 7. Toma de decisiones.
Unidad 16 Selección de personal	1. La carta de presentación. 2. El currículum vitae. 3. La entrevista de trabajo.
BLOQUE V Trabajo en equipo	
Unidad 17 Equipos de trabajo	1. Las personas componentes de equipos de trabajo. 2. Características y funciones de los equipos de trabajo. 3. Ventajas y desventajas de trabajar en equipo. 4. Diversos tipos de equipos de trabajo. 5. Equipos de trabajo especiales: equipos de alto rendimiento, círculos de calidad. 6. Condiciones para que un equipo de trabajo sea eficaz. 7. Fases de formación de los equipos. 8. Técnicas para trabajar en equipo.
Unidad 18 Los conflictos en la empresa	1. Definición y caracteres del conflictos. 2. Causas del conflicto en el mundo laboral. 3. Tipos de conflictos laborales. 4. El proceso de resolución de conflictos. 5. Métodos para la resolución de conflictos.

CD del Alumno	CD del Profesor
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Currículum europeo Europass (modelo y plantilla para llenar). • Pasaporte de lenguas Europass (modelo y plantilla para llenar). • Guía del Ministerio de Igualdad para encontrar trabajo. • Guía del Ministerio de Igualdad sobre cómo organizar la información para buscar trabajo. • Guía del Ministerio de Igualdad sobre el trabajo en la Administración Pública. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Currículum europeo Europass (modelo y plantilla para llenar). • Pasaporte de lenguas Europass (modelo y plantilla para llenar). • Guía del Ministerio de Igualdad para encontrar trabajo. • Guía del Ministerio de Igualdad sobre cómo organizar la información para buscar trabajo. • Guía del Ministerio de Igualdad sobre el trabajo en la Administración Pública. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Guía del Ministerio de Igualdad sobre cómo presentarse a una empresa. • Currículum europeo Europass (modelo y plantilla para llenar). 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Guía del Ministerio de Igualdad sobre cómo presentarse a una empresa. • Currículum europeo Europass (modelo y plantilla para llenar). • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Distribución de espacios para el trabajo en equipo. • Comunicación no verbal en el trabajo. • Estrategias para la comunicación asertiva en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Distribución de espacios para el trabajo en equipo. • Comunicación no verbal en el trabajo. • Estrategias para la comunicación asertiva en el trabajo. • Programación de aula. • Solucionario.
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Formalización de acuerdos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación en diapositivas de la unidad. • Formalización de acuerdos. • Programación de aula. • Solucionario.
Sitios web recomendados Más de 25 links directos a páginas relacionadas con la formación y orientación laboral.	Sitios web recomendados Más de 25 links directos a páginas relacionadas con la formación y orientación laboral.
ZONA EDUCATIVA SAGE <ul style="list-style-type: none"> • Versión educativa NominaPlus. • Bases para la certificación Sage. • Casos prácticos desarrollados. 	ZONA EDUCATIVA SAGE <ul style="list-style-type: none"> • Versión educativa NominaPlus. • Bases para la certificación Sage. • Casos prácticos desarrollados.
	Generador de exámenes
	Libro/guía digital

■ Unidad 1. El Derecho del Trabajo

■ Actividades

1. Indica si las siguientes actividades están reguladas o no por el Derecho Laboral:

a) Juan está estudiando un ciclo formativo de Cocina. Sus padres tienen un restaurante y los domingos Juan va a ayudarles porque suelen tener mucho trabajo. Sus padres le suelen dar una propina cada día que les ayuda.

No.

b) Luisa es auxiliar de clínica. Trabaja desde hace cinco meses en un hospital con un contrato indefinido.

Sí.

2. Jorge es un joven estudiante español que acaba de leer una noticia sobre un reglamento de la Unión Europea en materia pesquera. El artículo señala que el reglamento entrará en vigor en nuestro país dentro de veinte días, y que dicho reglamento contradice una ley ordinaria española.

¿Crees que es posible que el reglamento de la Unión Europea se aplique si contradice una norma del Estado español?

Razona la respuesta.

Sí, se aplicará el reglamento de la Unión Europea con preferencia a la ley española porque el reglamento de la UE es una norma obligatoria en todos sus elementos desde su entrada en vigor, y en la jerarquía normativa está por encima de la legislación emanada de los organismos españoles.

3. Una joven de dieciocho años es contratada como técnico en cuidados auxiliares de enfermería. El sueldo mensual para su categoría según convenio colectivo es de 840 €/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 900 €/mes y el Salario Mínimo Interprofesional, es decir, el salario que fija el Gobierno cada año, asciende a 700 € para los mayores de dieciocho años.

¿Qué salario le corresponde legalmente cobrar a la citada joven?

La trabajadora percibirá los 900 euros pactados en su contrato de trabajo porque se aplica el principio de condición más beneficiosa.

4. Un trabajador cometió una falta muy grave el día 7 de enero. El empresario no tuvo conocimiento de la misma hasta el día 7 de junio del mismo año. ¿Ha prescrito la falta o el empresario todavía puede sancionar al trabajador?

Razona la respuesta.

La falta no ha prescrito y el trabajador podrá ser sancionado, puesto que las faltas muy graves prescriben a los 60 días desde que el empresario tiene conocimiento de las mismas o en cualquier caso a los seis meses desde su comisión.

Test de repaso

1. De los siguientes derechos, diferencia los fundamentales de los derechos y libertades de los ciudadanos:

- a) Derecho al trabajo.
- b) Derecho a la huelga.**
- c) Derecho a un salario justo.
- d) Libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse libremente al sindicato que se elija.**
- e) Derecho a la negociación colectiva.
- f) Derecho a la promoción a través del trabajo.
- g) Derecho a no ser discriminado por razón de sexo.
- h) Derecho a la libertad de empresa.

Derechos fundamentales: b) y d)

Derechos y libertades de los ciudadanos: a), c), e), f), g) y h).

2. De los siguientes hechos, indica cuáles serían juzgados en el ámbito de los tribunales laborales:

- a) Robo de un trabajador en su empresa.
- b) Despido disciplinario de un trabajador.**
- c) Expediente disciplinario de un funcionario.
- d) Fraude en las retenciones del IRPF de los trabajadores.

3. En caso de conflicto de normas, ¿cuál de las siguientes prevalecerá?

- a) Un tratado internacional.**
- b) Una ley interna.
- c) Ninguna de las dos.
- d) Se aplicarán las dos.

4. ¿En virtud de qué principio en los contratos de trabajo no se pueden empeorar las condiciones establecidas en los convenios colectivos?

- a) Principio de norma mínima.**
- b) Principio de norma más favorable.
- c) Principio de condición más beneficiosa.
- d) Principio de irrenunciabilidad de derechos.

5. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su contrato de trabajo?

- a) Sí.
- b) A veces.
- c) No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos.**
- d) Sí, pero a cambio de dinero.

6. Señala cuál de las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo no provienen del Estado:

- a) Reglamento de la Unión Europea.**
- b) Convenio colectivo.**
- c) Real decreto-ley.
- d) Contrato de trabajo.**

7. El principio de condición más beneficiosa implica:

- a) Que se aplicará la norma más favorable para el trabajador.
- b) Que el trabajador puede renunciar a los derechos que quiera.
- c) Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden aunque cambien las leyes.**
- d) Que la norma de rango inferior puede modificar la de rango superior para mejorarlala.

8. En el supuesto de que existan dos o más normas aplicables a un caso concreto, se aplicará:

- a) La de mayor rango.**
- b) La más antigua.
- c) El convenio colectivo.
- d) La más favorable al trabajador.**

9. Señala cuáles de las siguientes actividades están excluidas del Derecho Laboral:

- a) Un deportista profesional.**
- b) El trabajo desempeñado por un funcionario.**
- c) Una colaboración con una ONG.**
- d) El trabajo desempeñado por un empleado de hogar.

10. ¿Cuáles de los siguientes derechos están considerados como derechos básicos de los trabajadores?

- a) Huelga.**
- b) Promoción y formación profesional.
- c) Percepción puntual del salario.
- d) Libre elección de oficio.**

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Identificar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo

1. Define el Derecho del Trabajo.

El **Derecho del Trabajo** es una rama del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales que se establecen entre empresarios y trabajadores.

2. Enumera las características que debe tener una actividad laboral para considerarse regulada por el Derecho del Trabajo.

La actividad regulada por el Derecho del Trabajo no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo que debe tener las siguientes características:

- **Voluntariedad.** El trabajador debe ser libre durante el desarrollo de toda la relación laboral; toma la determinación de trabajar o no, decide si trabaja para una persona o para otra y toma la decisión de poner fin a la relación laboral en cualquier momento.
 - **Por cuenta ajena.** Se trabaja para otra persona a la cual se cede el fruto del trabajo cobrando a cambio un salario. Se excluye el trabajo por cuenta propia, cuyo resultado es para quien realiza la actividad laboral.
 - **Dependencia.** El empresario es el que ordena cuándo, dónde y cómo ha de realizarse el trabajo.
 - **Retribución.** Toda actividad laboral debe ser remunerada, lo que excluye la realizada de forma gratuita. El empleado recibe un salario y el empresario obtiene los bienes o servicios fruto de la tarea desarrollada.
3. En las siguientes actividades, identifica qué características específicas tienen para que se consideren como no laborales, y por lo tanto no reguladas por el Derecho del Trabajo:
- Trabajador por cuenta propia.**
No se da la ajeneidad ni la dependencia.
 - Alumno de un ciclo de Grado Medio que realiza el módulo de Formación en Centro de Trabajo.**
Falta la retribución y la voluntariedad.
 - Voluntario de una ONG.**
Falta la retribución.
 - Miembro de una mesa electoral.**
Se trata de una actividad obligatoria.
4. De las siguientes actividades, cuáles son relaciones laborales especiales y cuáles están excluidas del Derecho del Trabajo:

Actividades	Relación especial	Excluidas
Trabajo desarrollado para un ayuntamiento por una emergencia		X
Trabajo en el domicilio familiar		X
Artistas	X	
Funcionarios		X
Representantes de comercio	X	
Recogida de la aceituna para una vecina		X
Deportistas profesionales	X	

5. En un taller de chapa y pintura trabajan el propietario del mismo, el jefe del taller (que tiene contrato indefinido), un oficial de tercera que tiene un contrato temporal y un estudiante que está realizando las prácticas correspondientes al módulo de Formación en Centro de Trabajo del ciclo de Grado Medio de Carrocería.

Indica en cuáles de los supuestos planteados se dan las características para que exista actividad regulada por el Derecho del Trabajo.

En el caso del **propietario** no se dan las notas características, porque trabaja por cuenta propia.

El **estudiante** que está realizando la FCT no reúne las notas características de trabajo retribuido ni voluntario.

El **jefe de taller** y el **oficial de tercera** cumplen todos los requisitos que se precisan para una relación laboral: por cuenta ajena, voluntariedad, dependencia y retribución.

■ Determinar las fuentes del Derecho Laboral, precisar su contenido y establecer su jerarquía

6. Ordena las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo en función de la jerarquía normativa: convenio colectivo, directiva de la Unión Europea, contrato de trabajo, Constitución española, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reglamento del Ministerio de Trabajo.
1. Directiva de la Unión Europea.
 2. Constitución española.
 3. Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 4. Reglamento del Ministerio de Trabajo.
 5. Convenio colectivo.
 6. Contrato de trabajo.

7. Relaciona las siguientes fuentes del Derecho con los órganos de las que proceden:

Norma jurídica	Órgano
Convenio colectivo	Cortes generales
Ley orgánica	Gobierno
Reglamento	Empresario y trabajador
Contrato de trabajo	Empresario y trabajador
Decreto-ley	Ministro

8. Indica qué tipo de leyes son las que regulan los siguientes derechos: libre sindicación, derecho al trabajo, derecho a la huelga, derecho a un salario justo y derecho a la no discriminación.

- **Leyes orgánicas:** libre sindicación y huelga.
- **Leyes ordinarias:** el resto

9. Indica qué requisitos son necesarios para que los usos y costumbres sean considerados como fuente del Derecho del Trabajo.

Los usos y costumbres «solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una remisión expresa», es decir, cuando es la propia ley la que se remite a esta costumbre local y profesional para precisar el alcance de sus propias disposiciones.

10. En caso de que haya conflicto entre una norma interna de España (por ejemplo una ley) y un convenio de la OIT señala qué norma se aplicaría y en virtud de qué criterio.

En España, los convenios de la OIT, al ser publicados en el BOE se convierten en normas jurídicas aplicables en el Estado, no pudiendo ser derogados por otra norma interna con carácter de ley; por tanto prevalece el tratado internacional, excepto si se trata de la Constitución, en cuyo caso el tratado no podría haber entrado en vigor si no se reforma la Constitución.

11. Un estudiante que acaba de finalizar sus estudios del ciclo de Grado Medio de Cocina obtiene su primer empleo en un restaurante. Puesto que desconoce las normas por las que ha de regirse su relación laboral acude a un sindicato para que le asesoren.

Señala cuál será la respuesta que le van a dar, ordenando estas normas por su rango jerárquico.

Las relaciones laborales están sometidas a las normas del Derecho del Trabajo. Las normas que se aplicarán se ordenan por orden de jerarquía:

- 1^a. Normativa de la UE y de la OIT.
- 2^a. Constitución española.
- 3^a. Disposiciones legales y reglamentarias del Estado (TRET, TRGSS, LPL, LPRL, LISOS, LOLS y disposiciones reglamentarias que las desarrollan).
- 4^a. Convenio colectivo aplicable a su sector.

5^a. Contrato de trabajo.

6^a. Usos y costumbres locales y profesionales.

12. Al cabo de un año de trabajo, el trabajador del caso anterior quiere conocer cuántas vacaciones le corresponden. Las normas que regulan este periodo de descanso son las siguientes:

• **El convenio 132 de la OIT establece que «Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios».**

• **El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a 30 días naturales, como mínimo, de vacaciones.**

• **El convenio colectivo de su empresa establece el derecho a 30 días hábiles de vacaciones.**

a) **Clasifica estas normas según su jerarquía.**

1^a. El convenio 132 de la OIT.

2^a. El Estatuto de los Trabajadores.

3^a. El convenio colectivo.

b) **¿Cuántos días de vacaciones le corresponden? Razona la respuesta.**

Le corresponden 30 días hábiles de vacaciones tal como establece el convenio colectivo, ya que cuando existen varias normas aplicables a un caso concreto, se aplica la norma más favorable para el trabajador.

c) **¿Podría establecerse en este convenio colectivo un periodo de vacaciones inferior al que determina el Estatuto de los Trabajadores? Razónalo.**

No, porque el principio de norma mínima significa que las normas de rango superior determinan el contenido mínimo de la norma jerárquicamente inferior, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango no pueden empeorar condiciones de trabajo establecidas en la norma de rango superior, solamente mejorarlas.

13. Un ciudadano comunitario, de nacionalidad francesa pero residente en España, se plantea la posibilidad de ingresar en la función pública.

a) **¿Se puede presentar un ciudadano comunitario a unas oposiciones para funcionario en España?**

Sí, se puede presentar. Las oposiciones a la función pública están abiertas a todos los ciudadanos de los Estados miembros de la UE.

b) **¿A qué tipo de oposiciones no se puede presentar?**

Existe la excepción de empleos que implican el ejercicio de poder público y soberanía nacional, por ejemplo policía y alta administración.

14. Un joven que ha obtenido el título de auxiliar de laboratorio en España quiere trabajar como tal en Polonia. ¿Qué requisitos se precisan para ello?

Las titulaciones profesionales deben ser reconocidas por todos los Estados de la UE. La Comisión Europea publica periódicamente, por sectores profesionales, tablas de correspondencia de titulaciones en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

■ Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales

15. Enumera los principios que deben tenerse en cuenta para aplicar las normas de carácter laboral.

Principios	Contenidos
Principio de norma mínima	El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma que le sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarlas.
Principio de norma más favorable	Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador.
Principio de irrenunciabilidad de derechos	Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los períodos de descanso.
Principio de condición más beneficiosa	Si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.
Principio <i>in dubio pro operario</i>	Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

16. Explica en qué consisten los principios de norma mínima y de norma más favorable.

El principio de **norma mínima** significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma que le sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarlas.

El principio de **norma más favorable** consiste en que cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador.

17. Un trabajador negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir tres pagas extraordinarias. El director de Recursos Humanos le ha citado para negociar la posibilidad de suprimir una de esas pagas, debido a que la situación económica de la empresa ha empeorado en los últimos años.

a) ¿Puede renunciar el trabajador a una de esas pagas? Razona la respuesta.

De acuerdo con el principio de irrenunciabilidad de derechos, un trabajador no puede renunciar a aquellos derechos que tenga reconocidos por las normas legales o el convenio colectivo, pero sí a aquellos pactos incorporados por contrato que estuvieran a disposición de la voluntad de las partes; por lo tanto, puede renunciar.

b) En el supuesto de que en su convenio colectivo se le reconociera el derecho a percibir tres pagas extraordinarias, ¿podría renunciar a una de ellas?

No, porque de acuerdo con el mencionado principio, lo establecido por convenio colectivo es irrenunciable.

■ Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales

18. Explica qué sucede con los derechos sociales de los trabajadores que prestan sus servicios en un país de la Unión Europea que no es el propio.

Estos trabajadores gozan de los mismos derechos sociales que los trabajadores del Estado de acogida.

19. Un peón empleado en la construcción de un polideportivo municipal se niega a utilizar el casco de seguridad, desoyendo continuamente los requerimientos del encargado de la obra.

a) ¿Estaría este trabajador incumpliendo algún deber?

Los trabajadores tienen la obligación de cumplir las medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

b) ¿De qué plazo dispone la empresa para sancionarle, en el caso de que cometiese alguna falta?

Son los convenios colectivos los que establecen la graduación de las faltas que cometen los trabajadores. Dependiendo del tipo de falta, el plazo para sancionarla variará.

Antes de aplicar una sanción hay que comprobar que la falta no haya prescrito. En la siguiente ta-

bla se pueden observar los distintos tipos de faltas y el plazo para su sanción, que es el de prescripción de las mismas.

Clases de faltas	Días naturales	Plazo de presentación
leves	10 días	Desde el momento que el empresario tuvo conocimiento de la misma
Graves	20 días	En cualquier caso a los seis meses de su comisión
Muy graves	60 días	

20. Una empleada de una empresa de transporte de mercancías peligrosas se ha negado a realizar un trayecto con uno de los vehículos de la empresa que en las semanas anteriores había tenido diversos incidentes en el sistema de frenada.

¿Cuándo puede un trabajador negarse a cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores?

En aquellos casos en los que atenten a su dignidad personal.

21. En una empresa se registran los efectos personales de los trabajadores (bolsos, mochilas, etcétera) a la salida del centro de trabajo.

¿Qué derecho de los trabajadores se podría estar vulnerando?

Se podría estar vulnerando el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador.

22. Una trabajadora firmó un pacto en su contrato por el que se comprometía a no afiliarse a ningún sindicato durante la vigencia del mismo; en caso de incumplimiento, se sancionaría con el despido.

¿Es válida la citada cláusula?

No sería válida porque son nulas las cláusulas que va-

yan en contra de la ley o que establezcan discriminación en las relaciones laborales.

Distinguir los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores

23. ¿A qué órgano de la Administración laboral se puede acudir en caso de que se esté produciendo un incumplimiento de la normativa laboral por parte de un empresario?

El trabajador podrá acudir a la Inspección de Trabajo, que es el órgano de la Administración del Estado que tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

24. Un trabajador no está conforme con la sentencia dictada por un Juzgado de lo Social al resolver una demanda por despido.

¿Qué recursos deberá plantear? ¿Ante qué órgano?

Debe plantear un recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de su comunidad autónoma.

25. Una trabajadora de una escuela infantil no está de acuerdo con el cambio de funciones que la empresa le ha comunicado por escrito.

¿Qué acciones puede emprender y ante qué órgano un trabajador que no está de acuerdo con el cambio de funciones que le ha encomendado su jefe, al considerar que no se corresponden con su categoría profesional?

Puede interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social de su provincia.

■ Unidad 2. El contrato de trabajo y las modalidades de contratación

■ Actividades

1. Una joven de 17 años que acaba de finalizar sus estudios de grado medio de Equipos e Instalaciones Eléctricas, ¿puede trabajar realizando instalaciones de alta tensión? Razona la respuesta.

No, porque son menores de edad y es una actividad perjudicial para su salud.

2. Una trabajadora firmó un pacto en su contrato por el cual se compromete a no afiliarse a ningún sindicato durante la vigencia del mismo; en caso de incumplimiento, se la sancionaría con el despido. ¿Es válida la citada cláusula?

La cláusula sería nula de pleno derecho porque restringe un derecho fundamental como es la afiliación sindical, y por tanto no puede ser sancionada con el despido.

3. Un trabajador de una empresa comenta con otro que no tiene ningún contrato por escrito, que se incorporó a la empresa hace tres años y que nunca ha tenido ninguna queja con respecto a sus derechos. ¿Qué tipo de contrato tiene este trabajador?

Indefinido ordinario.

4. Un trabajador ha sido seleccionado para trabajar como operador de sistemas informáticos, pero le han dicho que hasta que no supere el periodo de prueba no se le dará de alta en la Seguridad Social. ¿Es legal esta actuación por parte de la empresa?

La actuación de la empresa no es legal porque tiene la obligación de dar de alta a los trabajadores antes del inicio de la relación laboral, incluyéndose el periodo de prueba.

5. ¿Qué tipo de contrato indefinido le interesaría realizar a una empresa para contratar a una mujer como soldadora?

Un contrato para el fomento de la contratación indefinida en oficios en las que las mujeres están subrepresentadas.

6. Una empresa decide contratar a tres trabajadores para cubrir los siguientes puestos de trabajo:

- a) Sustituir a un trabajador que está de baja por una fractura en una pierna.
- b) Un informático para instalar un programa informático.
- c) Un comercial para hacer frente al incremento de las ventas.

Indica qué tipo de contrato de duración determinada sería el más indicado en cada caso.

- a) Interinidad.
- b) Obra o servicio determinado.
- c) Eventual por circunstancias de la producción.

7. Localiza en tu convenio colectivo:

- a) ¿Cuál es la duración máxima que puede tener, en tu sector profesional, un contrato eventual por circunstancias de la producción?

- b) ¿Para qué supuestos se pueden celebrar contratos de obra y servicio?

Respuesta abierta según el convenio colectivo para a y b.

8. Consulta en el convenio colectivo de tu sector profesional:

- a) La retribución y el periodo de prueba que se establece en el mismo para el contrato en prácticas.

- b) La duración máxima que puede tener el contrato para la formación.

Respuesta abierta según el convenio colectivo para a y b.

9. Álvaro García López, cuya única titulación es el Bachillerato Tecnológico, ha sido contratado por Motorica, S.A. con un contrato en prácticas. ¿Es correcta la modalidad de contrato utilizada?

No, porque el trabajador no posee ninguna titulación oficial que le habilite para realizar este contrato.

10. Un joven de 17 años ha sido contratado como aprendiz en un horno de pan, después de finalizar los estudios de Enseñanza Secundaria Obligatoria. ¿Qué tipo de contrato formativo utilizará la empresa?

Contrato para la formación.

11. Busca en tu convenio colectivo el número máximo de horas complementarias que se pueden realizar.

Respuesta libre.

12. Unos grandes almacenes precisan contratar a repenedores para los fines de semana. ¿Qué tipo de contrato sería el adecuado en este supuesto?

Contrato a tiempo parcial.

13. Un estudiante de un ciclo formativo trabaja todos los años en la temporada de vendimia de su pueblo. ¿Qué tipo de contrato a tiempo parcial tendrá?

Contrato a tiempo parcial fijo-discontinuo.

Test de repaso

- 1. ¿A qué edad se puede acceder al mercado laboral?**
 - a) A los 16 años.
 - b) A los 18 años.
 - c) A los 14 años.
- 2. ¿Qué periodo de prueba debe pactarse, como máximo, para los trabajadores que no sean técnicos titulados?**
 - a) Seis meses.
 - b) Dos meses.**
 - c) Quince días.
- 3. ¿Cuál es el periodo de prueba de un trabajador que ha realizado un ciclo formativo de grado medio y a quien le han hecho un contrato en prácticas?**
 - a) Quince días.
 - b) Ninguno.
 - c) Un mes.**
- 4. ¿En cuáles de los siguientes contratos no es obligatoria la forma escrita?**
 - a) Contrato a tiempo parcial.
 - b) Contrato de obra y servicio.
 - c) Contrato indefinido ordinario.**
- 5. Un contrato indefinido es aquel que:**
 - a) Establece una fecha determinada de finalización.
 - b) No fija la fecha de finalización.**
 - c) Fomenta la contratación de trabajadores afectados por el desempleo.
 - d) Tiene por objeto la realización de obras o servicios.
- 6. Tienen duración determinada:**
 - a) El contrato en prácticas.**
 - b) El contrato de obra y servicio.
 - c) El contrato eventual por circunstancias de la producción.**
 - d) El contrato de fomento de la contratación indefinida.
- 7. El contrato para el fomento de la contratación indefinida se puede celebrar con:**
 - a) Jóvenes desde 30 años de edad.
 - b) Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.**
- c) Cualquier trabajador.
- d) Parados que al menos lleven seis meses inscritos como demandantes de empleo.**
- 8. La duración máxima de un contrato eventual será de:**
 - a) Dos años.
 - b) No tiene duración máxima.
 - c) Seis meses dentro de un periodo de un año, ampliables por convenio colectivo a un máximo de doce meses dentro de un periodo de 18 meses.**
 - d) Ocho meses dentro de un periodo de un año, ampliables por convenio colectivo a un máximo de doce meses dentro de un periodo de 18 meses.
- 9. El contrato en prácticas tiene por objeto facilitar experiencia profesional a personas:**
 - a) Que no tengan ninguna titulación.
 - b) Que tengan el Graduado en Educación Secundaria.
 - c) Que hayan cumplido 16 años.
 - d) Que posean un título oficial que habilite para el desarrollo de una actividad profesional.**
- 10. La duración máxima de un contrato en prácticas es de:**
 - a) Un año.
 - b) Seis meses.
 - c) Dos años.**
 - d) Tres años.
- 11. Los trabajadores a tiempo parcial pueden:**
 - a) Realizar horas extraordinarias.
 - b) Realizar horas complementarias cuando se hayan pactado y el contrato sea indefinido.
 - c) Realizar horas complementarias para reparar siniestros o daños extraordinarios.**
 - d) Realizar horas complementarias aunque no estén pactadas.
- 12. El contrato para trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia doméstica tiene que ser:**
 - a) Indefinido.**
 - b) Temporal.
 - c) Indistintamente, a tiempo completo o parcial.
 - d) Ninguna es verdadera.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Identificar los conceptos básicos del contrato de trabajo

1. Define qué se entiende por contrato de trabajo y señala quiénes son sus sujetos.

Un **contrato de trabajo** es un acuerdo entre dos personas por el que una de ellas, el **trabajador**, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la dirección de la otra, el **empresario**, recibiendo a cambio una retribución.

2. ¿Puede celebrar un contrato un menor de 18 años que no vive emancipado? ¿Puede ser empresario un menor de edad? Razón la respuesta.

- La edad legal para celebrar un contrato de trabajo es de 16 años, pero los menores de 18 años necesitan el consentimiento de los padres o tutores, salvo que estén emancipados.
- Un menor de edad sí puede ser empresario individual pero necesitará que le completen su capacidad jurídica sus padres o tutores.

3. ¿Pueden realizar trabajos nocturnos los menores de edad?

No. A los menores de edad se les prohíbe la realización de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, así como la realización de horas extraordinarias.

4. Explica qué requisitos debe reunir un trabajador extranjero y no comunitario que quiera emplearse en España.

Precisa permiso de trabajo y de residencia.

5. Señala qué forma deben tener las siguientes modalidades de contrato:

Tipo de contrato	Forma	
	Escrita	Verbal
Eventual de más de cuatro semanas	x	
Indefinido ordinario	x	x
Obra y servicio	x	
Indefinido de fomento de empleo de cuatro semanas	x	
Eventual de menos de cuatro semanas	x	x
Interinidad	x	
A tiempo parcial cuatro semanas	x	
Prácticas	x	

6. Explica en qué consiste el periodo de prueba.

El periodo de prueba es un tiempo de duración determinada que pueden pactar el empresario y el empleado al objeto de que ambas partes comprueben la conveniencia de la contratación.

7. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato pero, ¿qué periodo de preaviso es necesario?

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin necesidad de preaviso.

8. Indica cuál será la duración máxima del periodo de prueba en los siguientes supuestos:

Duración máxima del periodo de prueba	
Técnico titulado	6 meses
Trabajador no titulado	2 meses
Técnico titulado a través de una ETT	4 meses
Técnico no titulado a través de una ETT	45 días
Trabajador de una ETT no cualificado	15 días
Contrato en prácticas de un titulado de grado medio	1 mes
Contrato en prácticas de un titulado de grado superior	2 meses

9. Señala cuál es la duración del periodo de prueba en el convenio colectivo aplicable a tu sector profesional.

Respuesta libre.

10. Un comercial presta sus servicios en una empresa de exportación de material informático, con un horario de trabajo de 8 a 15 h. Un amigo le propone que trabaje con él por las tardes en la empresa que posee su familia, y que se dedica a la misma actividad. ¿Es posible compatibilizar ambos trabajos?

No. La cláusula de no concurrencia o competencia desleal está implícita en los contratos de trabajo y es una consecuencia del deber de buena fe que tiene el trabajador. Mientras el trabajador presta sus servicios en una empresa no puede trabajar en otra que se dedique a la misma actividad sin la autorización del empresario que le contrató inicialmente.

11. Un trabajador comienza su relación laboral en una empresa el día 1 de diciembre. El departamento de personal le comunica 20 días más tarde la rescisión de la misma alegando que no ha superado el periodo de prueba. En su contrato no existe ninguna referencia al citado periodo de prueba. ¿Es legal la actuación de la empresa? Razónalo.

No. El periodo de prueba, si existe, debe constar por escrito. En caso contrario se tendrá por inexistente.

12. Un trabajador firmó un contrato en el que se establecía un periodo de prueba de dos meses. Transcurrido un mes, decide abandonar la empresa.

a) ¿Tiene que cumplir con alguna obligación respecto a la empresa?

No. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por rescindido el contrato de trabajo, sin previo aviso y sin alegar causa alguna.

- b) ¿Sería válido el establecimiento de un periodo de prueba si hubiese trabajado en la empresa anteriormente en el mismo puesto de trabajo?

No. Es nulo todo 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.

16. Una estudiante del ciclo de Mecanizado va a ser contratada como fresadora en la empresa en la que ha realizado la formación en centros de trabajo. La empresa, dedicada a la fabricación de piezas para el automóvil, quiere celebrar un contrato indefinido.

- a) ¿Existe alguna modalidad de contratación indefinida que conlleve alguna ventaja para el empresario que decida celebrarlo?

Sí, los contratos de fomento a la contratación indefinida permiten a los empresarios la obtención de bonificaciones de la cuota empresarial de Seguridad Social por contingencias comunes.

- b) En el caso de que la respuesta fuera afirmativa, ¿en qué colectivo se incluiría el contrato de esta trabajadora?

Se incluiría en el de mujeres desempleadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- c) Si el contrato se extingue por causas objetivas y es declarado improcedente, ¿cuántos días de indemnización por año trabajado tendrá derecho esta trabajadora?

Si el contrato se extingue por causas objetivas, y la extinción es declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

17. Un teatro que va a producir un nuevo espectáculo musical quiere contratar a un maquillador, con la titulación de grado medio de Caracterización, mediante una modalidad de contratación temporal por el tiempo que la obra permanezca en cartelera.

- a) ¿Cuál será la modalidad de contratación adecuada?

La modalidad sería contrato de obra o servicio determinado.

- b) ¿Qué duración máxima podrá tener?

El tiempo que la obra permanezca en cartelera.

18. En un almacén dedicado a la venta de material electrónico se quiere contratar a un trabajador, con un contrato temporal de tres meses de duración, para atender el aumento de pedidos que se ha producido.

- a) ¿Cuál es la modalidad contractual adecuada para esta situación?

La modalidad adecuada es un contrato eventual por circunstancias de la producción.

- b) ¿Qué duración máxima puede tener?

La duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo podrá modificarse el periodo de referencia hasta 18 meses, y la duración del contrato hasta un

Clasificar las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos

13. Enumera los supuestos en que se permite legalmente establecer contratos de duración determinada.

- Contratos de obra o servicio determinado.
- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.
- Contratos de interinidad.
- Contratos formativos.

14. ¿Qué se entiende por contrato indefinido?

Son aquellos que no fijan una fecha para su finalización.

15. Indica a qué colectivos está dirigido el contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Esta modalidad de contratación indefinida tiene por objeto la colocación de colectivos específicos afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral incluidos en alguno de los siguientes grupos:

- Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mayores de 45 años de edad.
 - Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.
 - Minusválidos.
 - Trabajadores en situación de exclusión social.
 - Víctimas de violencia de género.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2008.

máximo de las tres cuartas partes de dicho periodo sin que sea superior a doce meses.

c) Una vez finalizada la duración máxima del contrato, ¿se le podría hacer otro contrato de la misma modalidad?

No. Sólo admite una única prórroga, siempre que se haya concertado por un plazo inferior a la duración máxima.

d) ¿Le correspondería alguna indemnización a la finalización del contrato?

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de ocho días de salario por año de servicio.

19. En una empresa de confección se concierta con una trabajadora un contrato de interinidad para sustituir a una embarazada que va a estar de baja por maternidad durante cuatro meses. Una vez transcurridos los mismos, la empresa le comunica que su contrato ha finalizado, aunque la trabajadora no se ha reincorporado por haber solicitado la rescisión voluntaria de su contrato.

a) ¿Para sustituir a qué trabajadores se utiliza el contrato de interinidad?

Se utiliza para sustituir a trabajadores de la empresa cuyo contrato está suspendido con reserva del puesto de trabajo (enfermedad, excedencias por cuidado de hijo, familia, derecho a maternidad, etcétera) o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

b) ¿Qué duración máxima tiene el contrato de interinidad?

El tiempo durante el que el trabajador sustituido tenga suspendido el contrato de trabajo y subsista el derecho de reserva de su puesto de trabajo.

c) ¿Tendrá derecho la interina a permanecer en el puesto de trabajo al no haberse reincorporado la trabajadora?

No. La duración del contrato será por el tiempo en que el trabajador mantenga el derecho de reserva del puesto de trabajo.

d) ¿Le corresponderá a la interina alguna indemnización a su finalización?

Este tipo de contrato no da derecho a indemnización alguna.

20. Señala si el trabajador tiene derecho a alguna indemnización y su cuantía a la finalización de los siguientes contratos:

Contrato	Indemnización	Cuantía
Prácticas	No	
Eventual por circunstancias de la producción	Sí	Ocho días por año trabajado
Interinidad	No	
Obra y servicio	Sí	Ocho días por año trabajado
Formación	No	

21. Explica la diferencia entre el contrato formativo de prácticas y el contrato para la formación.

El **contrato en prácticas** tiene como finalidad la inserción de jóvenes sin experiencia laboral que estén en posesión del título de diplomado universitario, licenciado universitario, técnico o técnico superior (FP) de la correspondiente profesión, o de los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El **contrato para la formación** tiene por finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio de trabajadores sin cualificación profesional.

22. Una trabajadora que obtuvo el título de Técnico en Carrocería hace dos años recibe una oferta de trabajo para desempeñar el puesto de chapista en un taller de reparación de automóviles. La modalidad de contrato que le proponen es en prácticas.

a) ¿Se le puede hacer este tipo de contrato? Razónalo.

Sí, porque esta modalidad de contratación es la óptima para trabajadores sin experiencia laboral que estén en posesión de la titulación adecuada y que la hayan obtenido dentro de los cuatro años anteriores a la fecha de contratación.

b) ¿Qué duración mínima y máxima podría tener?

La duración mínima de este tipo de contrato es de seis meses, y la máxima de dos años.

c) ¿Cuál sería la duración del periodo de prueba?

La duración del periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, por ser titulado de grado medio.

d) ¿Qué salario le corresponderá el primer año en caso de que acepte? ¿Y el segundo año?

Durante el primer año la retribución no podrá ser inferior al 60 % del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año la retribución no podrá ser inferior al 75 %, siempre que estas cantías no sean inferiores al SMI.

e) ¿Puede celebrarse un contrato en prácticas a tiempo parcial?

Sí, esta modalidad contractual permite realizar el trabajo a tiempo parcial.

23. Un joven ha sido contratado como aprendiz de cocinero. Tiene 19 años y su única titulación es la Educación Secundaria Obligatoria.

a) ¿Reúne este trabajador los requisitos para ser contratado con un contrato para la formación?

Sí, reúne los requisitos al tener la edad comprendida entre los 16 y los 21 años, y no tener cualificación profesional.

b) ¿Qué retribución mínima deberá tener?

Será la fijada en el convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al salario mínimo

interprofesional, en proporción al tiempo trabajado.

c) ¿Cuál será la duración máxima de su contrato?

Dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca otra duración, que en ningún caso podrá ser superior a tres años.

d) ¿Qué tiempo debe dedicarse a la formación teórica en este contrato?

Como mínimo el 15 % de la jornada máxima deberá dedicarse a la formación.

e) A la finalización del contrato, ¿tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo?

No tiene derecho a prestación por desempleo ni se tiene en cuenta para la prestación de jubilación.

24. Explica qué es un contrato a tiempo parcial.

Es el que se celebra para prestar 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.

25. Indica si en un contrato a tiempo parcial se pueden realizar horas extraordinarias.

No, salvo para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

26. Explica qué son las horas complementarias.

En los contratos a tiempo parcial indefinidos se podrá pactar la realización de horas complementarias. Este

tipo de horas se añadirán a las horas ordinarias establecidas en el contrato o, en su caso, en los convenios colectivos.

27. Un estudiante trabaja en un centro comercial con un contrato indefinido a tiempo parcial, para poder sufragarse sus estudios. En su contrato se establece una jornada de cuatro horas diarias de lunes a viernes. La empresa le propone realizar horas complementarias durante el fin de semana. En su contrato no existe ningún pacto que haga referencia a este tipo de horas.

a) Indica si será obligatoria la realización de estas horas. Razona la respuesta.

No, ya que el empresario sólo podrá exigir la realización de las mismas si existe pacto por escrito.

b) En el caso de que sí existiera pacto sobre la realización de horas complementarias, ¿cuántas podrá realizar? ¿Qué retribución tendrán?

El número máximo de este tipo de horas no podrá exceder del 15 % de las horas ordinarias de trabajo estipuladas en el contrato. Por convenio colectivo, este porcentaje se podrá ampliar hasta un 60 %.

La retribución de estas horas será, como mínimo, igual a la de las horas ordinarias.

■ Unidad 3. La jornada laboral y su retribución

■ Actividades

- 1.** Una empresa contrata a un trabajador de 17 años de edad para trabajar como auxiliar administrativo con la siguiente jornada, de lunes a viernes:

- Mañanas desde las 8.00 hasta las 13.00 horas.
- Tardes desde las 18.00 hasta las 21.00 horas.

¿Es legal este horario? ¿Es correcto el descanso semanal?

Aunque el trabajador realiza ocho horas al día de trabajo, no se respeta el descanso mínimo diario entre jornada y jornada, que debe ser de doce horas.

- 2.** En una empresa la jornada de trabajo establecida por el convenio colectivo es de 40 horas a la semana. El convenio no hace referencia a la jornada irregular.

La Dirección ha decidido que a partir del día 1 del mes siguiente la empresa pasará a tener jornada irregular. Según la nueva orden de la dirección, los trabajadores realizarán jornadas de 50 horas unas semanas y de 30 horas otras, en función de la producción.

¿El empresario puede establecer de manera unilateral la jornada irregular en la empresa?

El empresario no puede establecer de manera unilateral la jornada irregular, la tiene que pactar con los trabajadores o sus representantes.

- 3.** Con motivo de las rebajas una empresa recibe una gran cantidad de pedidos, por lo que pide a sus trabajadores que durante los meses de enero y febrero realicen una hora extraordinaria cada día, de lunes a viernes.

a) ¿Es legal la actuación de la empresa?

Sí, la actuación de la empresa es legal.

b) ¿Se pueden negar los trabajadores a realizar las horas extraordinarias?

No se pueden negar porque las horas extraordinarias están pactadas en el convenio colectivo.

- 4.** Luisa trabaja en una empresa dedicada a la fabricación de objetos de vidrio. La empresa ha experimentado un crecimiento muy importante durante el último año, y los trabajadores han tenido que realizar horas extraordinarias durante algunas semanas.

Luisa ha realizado un total de 55 horas extraordinarias, de las cuales 23 le han sido compensadas por descanso y el resto se las han retribuido económicamente. Responde a las siguientes preguntas:

a) ¿Cuántas horas extraordinarias puede realizar esta trabajadora este año?

Ha realizado 55 horas extras y 23 han sido compensadas por tiempo de descanso, por lo tanto estas 23 no computan dentro de las 80 horas extras que, como máximo, puede realizar.

$(55 - 23 = 32)$ 80 horas – 32 horas = 48 horas extras que aún puede realizar durante el año.

b) ¿Existe alguna limitación de tiempo para compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso?

Sí. La compensación de horas extraordinarias ha de hacerse en los cuatro meses siguientes a su realización.

- c) Si la trabajadora fuese menor de edad, ¿hubiera tenido la posibilidad de realizar horas extraordinarias?**

No. Los menores de edad tienen prohibido hacer horas extras.

- 5. Zácarías Jiménez trabaja en una emisora de radio y acaba de ser padre.**

a) ¿Cuántos días de permiso retribuido tendrá?

Zácarías tendrá dos días de descanso retribuido suponiendo que su hijo nazca en la misma localidad de trabajo, y cuatro días si precisa desplazamiento.

b) ¿Cuántos días de permiso de paternidad tendrá?

Tendrá trece días de permiso de paternidad, además de los dos o cuatro ya citados.

- 6. Un trabajador con un salario de 1 200 euros mensuales es despedido el 31 de agosto sin haber disfrutado de vacaciones.**

¿Qué importe le corresponderá cobrar en concepto de vacaciones no disfrutadas?

Si por 360 le corresponden 30 días de vacaciones, por 240 días (8 meses) le corresponderán 20 días ($240 \cdot 30 / 360 = 20$ días) 1 200 euros/mes: 30 días · 40 euros/día. 20 días · 40 euros = 800 euros de vacaciones.

- 7. Un trabajador ha contraído deudas por importe de 3 000 €. Suponiendo que el Salario Mínimo Interprofesional sea de 700 € mensuales y que el salario del trabajador sea de 1 500 € mensuales, ¿qué cantidad se podrá embargar mensualmente al trabajador?**

Buscar el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil que limita los importes que pueden embargoarse.

Artículo 607. Embargo de sueldos y pensiones:

1. Es inembargable el salario, sueldo, pensión o su equivalente que no exceda de la cuantía señalada para el Salario Mínimo Interprofesional.

2. Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al Salario Mínimo Interprofesional se embargarán conforme a esta escala:

1º. Para la primera cuantía hasta la que suponga el importe del doble del Salario Mínimo Interprofesional, el 30 %.

2º. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercio Salario Mínimo Interprofesional, el 50 %.

3º. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto Salario Mínimo Interprofesional, el 60 %.

4º. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto Salario Mínimo Interprofesional, el 75 %.

5º. Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 %.

Según este artículo la cantidad que pueden embargoarse es la siguiente:

SMI: 700 euros que no pueden embargoarse.

$1500 - 700 = 800$ €. De esta cantidad de 800 €, los 700 primeros euros se embargan al 30 %, es decir, 210 €, y del resto, 100 €, se puede embargoar el 50 % que en este caso son 50 €. Por lo tanto, la cantidad que puede embargoarse mensualmente en este caso es de 260 €.

Test de repaso

- 1. ¿Qué número de horas deben mediar entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente?**
 - a) Ocho horas.
 - b) Doce horas.**
 - c) No hay límite.
 - d) Diez horas.
- 2. El descanso semanal de los menores de 18 años es de:**
 - a) 2 días ininterrumpidos.**
 - b) 1 día y medio.
 - c) 2 días y medio.
 - d) No existe diferencia con los mayores de 18 años.
- 3. ¿Qué horario comprende la jornada nocturna?**
 - a) Entre las 22 horas y las 6 de la mañana.**
 - b) Entre las 20 horas y las 8 de la mañana.
 - c) Desde el anochecer hasta el amanecer.
 - d) Desde las 22 horas hasta las 7 de la mañana.
- 4. Se considera trabajador nocturno aquel que trabaje al menos:**
 - a) 3 horas al menos en horario de noche.
 - b) 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.
 - c) Desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana.
 - d) Todas son verdaderas.**
- 5. En caso de compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso, ¿existe algún límite para el disfrute de la citada compensación?**
 - a) No existe límite.
 - b) Seis meses.
 - c) Cuatro meses.**
 - d) 18 semanas.
- 6. ¿Cuál es la duración mínima del descanso anual?**
 - a) 30 días hábiles.
 - b) 30 días naturales.**
 - c) El mes de agosto.
 - d) Un mes natural.

- 7. ¿A qué número asciende el límite de fiestas laborales anuales de carácter retribuido y no recuperable?**
 - a) Doce días.
 - b) Catorce días.**
 - c) No existe límite.
 - d) Dieciséis días.
- 8. ¿A qué permiso retribuido tiene derecho un trabajador por el nacimiento de un hijo en la misma localidad?**
 - a) Tres días.
 - b) Un día.
 - c) Dos días.**
 - d) Cuatro días.
- 9. Se entiende por salario:**
 - a) La totalidad de las retribuciones económicas que perciben los trabajadores, en dinero o en especie.**
 - b) Solo las retribuciones recibidas en metálico.
 - c) Todas las retribuciones que perciben los trabajadores, incluidos los gastos que haya tenido debidos al trabajo.
 - d) Solo las percepciones en especie.
- 10. El Salario Mínimo Interprofesional lo establece:**
 - a) La patronal y los sindicatos.
 - b) El Gobierno.
 - c) El Gobierno, previa consulta a los sindicatos y la patronal.**
 - d) El Consejo de Ministros de la Unión Europea.
- 11. El Fogasa garantiza parcialmente los salarios de los trabajadores por un periodo máximo de:**
 - a) Un año.
 - b) 150 días.**
 - c) Tres meses.
 - d) Seis meses.
- 12. El Fogasa abona a los trabajadores los salarios adeudados:**
 - a) En casos de insolvencia del empresario, suspensión de pagos o quiebra.**
 - b) En caso de que la empresa no pague puntualmente el salario.
 - c) En caso de que la empresa tenga pérdidas.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Distinguir los distintos tipos de jornada laboral y los diferentes períodos de descanso

1. Define lo que entiendes por jornada de trabajo.

La jornada laboral es el tiempo diario, semanal, mensual o anual que un trabajador dedica a la ejecución de su actividad laboral.

2. ¿Cuál es la duración máxima de la jornada ordinaria?

La **duración máxima** de la jornada laboral ordinaria es de **40 horas semanales** de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual. Es decir, el promedio es el resultado de dividir el número de horas de trabajo al año entre el número de semanas laborales.

3. Completa el siguiente cuadro indicando la duración de la jornada de trabajo en cada supuesto:

Jornada	Duración
Diaria	9 horas
Diaria (menores de 18 años)	8 horas
Semanal	40 horas
Descanso entre jornadas	12 horas
Descanso en jornada continuada	15 minutos
Descanso en jornada continuada para menores de 18 años	30 minutos
Descanso anual	30 días naturales

4. Un trabajador desarrolla su jornada de trabajo de las 16.00 a las 24.00 h.

- ¿Realiza su trabajo en horario nocturno?

Sí, aunque la jornada nocturna sea desde las 22 hasta las 6 horas.

- Si la respuesta es afirmativa, ¿se podría considerar un trabajador nocturno?

No es trabajador nocturno, puesto que para ello debería trabajar, al menos, tres horas diarias en horario nocturno, así como que se prevea que va a trabajar en este tipo de jornada un tercio del total de horas anuales.

- ¿Tendría derecho a percibir algún complemento por nocturnidad?

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación de este trabajo por tiempo de descanso.

- Tres horas diarias en horario nocturno o 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.
- Ocho horas diarias de promedio en quince días.

- Segundo convenio, salvo:

- Que el salario se establezca atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
- Que se compense por descansos.

5. Un trabajador desarrolla su jornada laboral de 8.00 a 14.00 y de 16.30 a 18.30 h.

- ¿Tiene derecho a algún descanso durante la jornada?

No, porque el trabajador tiene derecho al descanso dentro de la jornada cuando ésta es continuada y excede de seis horas.

- ¿De cuánto tiempo?

En el caso de que tuviera derecho a ello, se establecería un periodo de descanso no inferior a quince minutos.

- ¿Debe ser retribuido ese descanso?

En el caso de que tuviera derecho a ello, no sería retribuido salvo pacto en contrario, ya sea en convenio colectivo o entre el empresario y el trabajador.

6. Respecto a la jornada nocturna, responde a las siguientes cuestiones:

- ¿Entre qué horas se tiene que realizar?

Entre las 22 y las 6 horas, tres horas diarias o 1/3 de la jornada anual.

- ¿Cuántas horas hay que realizar, como mínimo, para que se considere jornada nocturna?

Ocho horas diarias de promedio en quince días.

- ¿Cuántas horas se pueden realizar como máximo en la jornada nocturna?

Según convenio, salvo:

- Que el salario se establezca atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
- Que se compense por descansos.

- ¿Tiene alguna retribución especial esta jornada?

Son los convenios colectivos los que establecen la retribución específica de la jornada nocturna, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o que se pacte su compensación por descanso.

7. ¿Qué se conoce como hora extraordinaria?

Se considera extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobrepasando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

8. Completa el cuadro siguiente referido a las horas extraordinarias:

Horas extraordinarias	Número anuales
Voluntarias	80
Voluntarias, compensadas por tiempo de descanso	No computan
Número máximo de horas por fuerza mayor	No computan
Número máximo para menores de 18 años	Prohibido

9. Explica de qué forma se pueden retribuir las horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias es fijada mediante acuerdo entre las partes o por convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Se podrá optar entre retribución o compensación por descanso.

- **Retribución**, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
- **Compensación** por el tiempo equivalente de descanso retribuido.

En ausencia de pacto se entenderá que las horas extraordinarias deberán ser compensadas con un descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

10. ¿La prestación de las horas extraordinarias es voluntaria u obligatoria?

Las horas extraordinarias son voluntarias, salvo que su realización se haya pactado en el convenio colectivo o en el contrato individual. Las horas extraordinarias de fuerza mayor tienen el carácter de obligatorias.

11. Un trabajador que realizó horas extraordinarias en el mes de junio, ¿puede compensarlas por tiempo de descanso en el mes de diciembre? Razona la respuesta.

No, porque el plazo para compensar las horas extraordinarias con el tiempo de descanso es en los cuatro meses siguientes a su realización.

12. Un trabajador ha realizado diez horas extraordinarias en el mes de enero y, según convenio, estas horas tendrán un incremento en su retribución del 50 % sobre la hora ordinaria. Sabiendo que la hora ordinaria tiene una retribución de 25 €, calcula el valor de la hora extraordinaria.

Incremento del 50 %: $25 \cdot 0,50 = 12,50$ €.

Valor de la hora extraordinaria: $25 + 12,50 = 37,50$ €.

13. ¿Se puede sustituir el descanso anual por una retribución económica? ¿Existe alguna excepción en la que se pudiera sustituir?

Las vacaciones son retribuidas y no pueden sustituirse por ninguna compensación económica. Sin embargo, existen dos excepciones a esta norma:

- Cuando el trabajador cesa en la empresa sin haber disfrutado de vacaciones, en cuyo caso percibirá una compensación económica, en la liquidación que le practique el empresario, por la parte proporcional de año que ha trabajado.
- Cuando los trabajadores hayan sido contratados por períodos inferiores a un año y no hayan podido disfrutar las vacaciones.

Las vacaciones no son acumulables y deben disfrutarse en el año natural.

14. Un trabajador con contrato indefinido no ha disfrutado de vacaciones, y llegado enero del siguiente año las reclama a la empresa. El empresario le dice que ya no puede disfrutarlas porque ha pasado el año natural. ¿Tiene derecho el trabajador a estas vacaciones?

Las vacaciones no son acumulables y deben disfrutarse dentro del año natural. Por lo tanto, no podrá reclamarlas judicialmente.

15. Un empleado de una empresa tiene que ser hospitalizado a los diez días de haber comenzado sus vacaciones. Al volver al trabajo solicita a la empresa disfrutar como vacaciones los días durante los que estuvo enfermo. ¿Tiene derecho a disfrutar de ellos?

No. Una vez comenzado el periodo vacacional no se puede interrumpir el cómputo del mismo en el caso de que el trabajador inicie una incapacidad temporal, salvo que el convenio colectivo así lo establezca, en cuyo caso sí tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones pendientes.

16. Un trabajador que durante las tardes está cursando estudios de Formación Profesional solicita permiso a la empresa en la que trabaja para acudir a un examen final. La empresa le deniega el permiso, alegando que esa semana le corresponde el turno de tarde y no se le puede sustituir por otra persona. ¿Tiene derecho el trabajador a ese permiso? ¿Por cuánto tiempo?

El trabajador tiene derecho a permiso retribuido, previo aviso y posterior justificación, entre otras causas para asistir a exámenes para la obtención de títulos oficiales y por el tiempo necesario.

17. A un trabajador de una empresa le han abierto un expediente disciplinario que ha terminado con la imposición de una sanción consistente en la suspensión de empleo y sueldo durante dos días. La empresa le comunica mediante carta que la sanción se debe a que el trabajador comunicó la fecha de su boda con sólo siete días de antelación. ¿Cuánto tiempo antes del día de su boda debe avisar un trabajador para poder disfrutar de un permiso retribuido por esta circunstancia?

La ley no establece plazo para comunicarlo, aunque puede suceder que el convenio sí lo establezca. Sólo determina que el trabajador puede ausentarse del trabajo por matrimonio previo aviso y posterior justificación.

Lo lógico es comunicarlo con tiempo suficiente para que el empresario pueda organizar el trabajo.

18. A un auxiliar de clínica le comunican con una semana de antelación la fecha en la que debe comenzar sus vacaciones. ¿Con cuánto tiempo de antelación debe conocer un trabajador el periodo de disfrute de sus vacaciones? En caso de desacuerdo con el empresario sobre el periodo de disfrute de las vacaciones, ¿cómo se resolverá el conflicto?

Los trabajadores tienen derecho a conocer el periodo de distribución de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación antes de comenzarlas.

Las fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos.

En caso de desacuerdo, será la jurisdicción competente la que fije la fecha, y su decisión será irrecusable.

- 19. Un trabajador se dispone a cambiar de domicilio y la empresa en la que trabaja le ha denegado el permiso solicitado para realizar el traslado alegando que lo podía hacer durante el fin de semana. ¿Qué permiso corresponde a un trabajador por cambio de domicilio?**

El trabajador tiene derecho a un día de permiso retribuido por traslado de domicilio habitual.

- 20. Completa el siguiente cuadro indicando el número de días de permisos retribuidos en cada circunstancia:**

Circunstancias	Días de permiso
Nacimiento de un hijo en la misma localidad	2
Enfermedad grave de un abuelo en distinta localidad	4
Traslado de domicilio	1
Intervención quirúrgica sin hospitalización de un hermano, en la misma localidad	2
Miembro de una mesa electoral	El establecido por la ley o convenio colectivo

- 21. Respecto a las fiestas laborales, indica:**

- **¿Cuántas son de carácter nacional?** Doce.
- **¿Cuántas son de carácter local?** Dos.

■ **Valorar las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar**

- 22. A una trabajadora que se encuentra en suspensión de contrato por maternidad le coincide el periodo de baja con su periodo vacacional. Una vez reincorporada solicita a la empresa el disfrute de las vacaciones, a lo que la empresa se niega. ¿Es legal la postura de la empresa?**

No. Cuando las vacaciones hayan coincidido con una incapacidad temporal derivada de suspensión del contrato de trabajo por maternidad se podrán disfrutar en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

- 23. Una trabajadora solicita acumular el periodo de lactancia en jornadas completas, una vez finalizado el permiso de maternidad. ¿Tiene derecho a ello?**

La Ley de Igualdad establece que la acumulación del periodo de lactancia puede ser recogida en la negociación colectiva o en los acuerdos entre empresarios y trabajadores.

- 24. Un trabajador solicita reducir su jornada 1/3 para cuidar a su hijo de siete años. ¿Le puede negar la empresa la reducción de la jornada?**

El trabajador tiene derecho a reducción de jornada, con la consiguiente reducción de salario, para cuidar a su hijo de siete años. La ley prevé la posibilidad de ejercer este derecho hasta los ocho años del menor.

- 25. Un trabajador solicita el permiso retribuido por lactancia de hijo. ¿Le puede negar la empresa este permiso?**

No, porque la ley reconoce este derecho indistintamente al padre o la madre, cuando ambos trabajan.

- 26. Para conciliar la vida personal, familiar y laboral, ¿puede elegir horario un trabajador con un hijo a su cargo, sin necesidad de reducir jornada?**

Los trabajadores tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

■ **Distinguir los componentes del salario**

- 27. Define lo que entiendes por salario.**

El artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores dice: «Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo.»

- 28. ¿Se pueden fijar diferentes importes en los complementos salariales para personas de diferente sexo que desarrollan el mismo trabajo? Razona la respuesta.**

El Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de igual valor el mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

- 29. ¿Qué porcentaje de salario se puede pagar en especie?**

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador.

- 30. Juan Gómez acaba de ser contratado para trabajar en una empresa de pintura y escayolas. En su primera nómina le indican que recibe un salario base de 825 € mensuales y un incentivo de 300 € por haber superado los diez pisos pintados en un mes. Indica si el salario del trabajador está fijado por unidad de tiempo o por unidad de obra.**

El salario base está fijado por unidad de tiempo, según convenio colectivo, y los 300 euros por unidad de obra (al haber llegado al objetivo de superar los diez pisos pintados en un mes).

Definir el Salario Mínimo Interprofesional y el IPREM

31. ¿Qué es el Salario Mínimo Interprofesional? ¿Quién lo establece? ¿Qué significa que el Salario Mínimo Interprofesional es inembargable?

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de 40 horas semanales; no obstante, puede ser mejorado por los convenios colectivos y los contratos de trabajo. Cuando se trabaje menos de 40 horas, el salario será proporcional al tiempo trabajado.

El Gobierno fija anualmente el SMI, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El salario mínimo es inembargable, lo que significa que para hacer frente a las deudas contraídas por los trabajadores sólo se podrán embargar las cantidades que superen el importe del SMI. A las cantidades que están por encima del SMI se les aplican unos porcentajes que aumentan en la medida en que los salarios son mayores (en la proporción establecida en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

El único caso en el que se puede embargoar el SMI es como consecuencia de no haber cumplido el pago de las pensiones alimenticias del cónyuge a los hijos.

32. ¿Qué se entiende por salario base y quién lo fija?

El salario base es el salario mínimo que corresponde a un trabajador que presta sus servicios en una empresa, y es fijado por un convenio colectivo concreto para una determinada categoría o grupo profesional.

El salario base puede incluso ser inferior al SMI, siempre y cuando las percepciones que en conjunto reciba el trabajador (salario base más pluses salariales, antigüedad, peligrosidad, etc.) no sean inferiores al SMI.

33. ¿Qué finalidad tiene el Fogasa y cómo se financia?

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, cuya finalidad es garantizar parcialmente a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de cobrar.

El Fogasa se financia con las aportaciones de los empresarios, que se calculan aplicando un porcentaje sobre una de las bases de cotización de los trabajadores a la Seguridad Social.

34. Localiza el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y comprueba en qué proporción se puede embargoar el salario.

Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente que no exceda de la cuantía señalada para el SMI.

Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al SMI se embargarán conforme a la siguiente escala:

- Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del SMI, el 30 %.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer SMI, el 50 %.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto SMI, el 60 %.
- Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto SMI, el 75 %.
- Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 %.

35. Si un trabajador ha contraído deudas por importe de 2000 €, sabiendo que el SMI es de 700 € mensuales y que el trabajador cobra 900 € mensuales, ¿qué cantidad le podrán embargoar mensualmente?

El Salario Mínimo Interprofesional es inembargable, lo que significa que para hacer frente a las deudas contraídas por los trabajadores sólo se podrán embargoar las cantidades que superen el importe del SMI. A las cantidades que están por encima del SMI se les aplican unos porcentajes que van creciendo en la medida en que los salarios son mayores.

Por lo tanto, en este caso: $900 - 700 = 200$. Solo le podrán embargoar parte de los 200 euros mensuales, y en la proporción que establece el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

36. ¿En qué se diferencian el SMI y el IPREM?

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de 40 horas semanales. Y el IPREM es el indicador o referencia de nivel de rentas para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, o para calcular la cuantía de algunas prestaciones, ayudas y subvenciones públicas.

37. Busca en Internet cuáles son el SMI y el IPREM vigentes este año.

Respuesta abierta.

38. La empresa SEPA, S.A. se declara en quiebra. Sus trabajadores llevan sin percibir el salario desde hace cuatro meses, y quieren saber:

• ¿Qué parte de su salario tienen garantizado?

En casos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario, la cantidad máxima que se abone será la que resulte de multiplicar el triple del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de cobrar, con un máximo de 150 días.

• ¿Quién se lo abonará?

Lo abonará el Fondo de Garantía Salarial.

Unidad 4. El recibo de salarios: la nómina

Actividades

- 1. Sirviéndote de algún buscador como <http://convenios.juridicos.com/convenios> o mediante el Boletín Oficial del Estado www.boe.es/g/es/bases_datos/convenios.htm, busca el convenio colectivo que corresponda a un sector de actividad del ciclo formativo que estás estudiando y realiza un resumen de las percepciones que corresponde cobrar a una persona que comienza a trabajar en una categoría profesional similar a la que tendrás cuando finalices tus estudios.**

Respuesta libre.

- 2. Calcula el importe por el que cotizará un trabajador que percibe un complemento de transporte de 130 € mensuales. Supongamos que el IPREM es de 600 € mensuales.**

- Importe excluido de cotizar a la Seguridad Social: $600 \cdot 0,20 = 120,00$ €.
- Importe por el que se cotizará: $130,00 - 120,00 = 10,00$ €.

- 3. Partiendo de los Casos prácticos 2, 3 y 4, calcula las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponden a los trabajadores y a los empresarios.**

Tienes que aplicar los tipos de cotización de la Tabla 4.7.

Caso práctico 2:

- Base de contingencias comunes: 1286,67.
- Base de contingencias profesionales: 1286,67.
- Supongamos que se trata de un contrato indefinido y a tiempo completo.

Horas extraordinarias	12,00	12,00	4,70	2,82
Resto horas extraordinarias	23,60	14,16	4,70	2,82
Formación profesional	0,60	12,61	0,10	2,10
Fogasa	0,20	4,20		

Caso práctico 4:

- Base de contingencias comunes: 1167,90.
- Base de contingencias profesionales: 1257,90.
- Horas extra: 90,00.
- Supongamos que se trata de un contrato de duración determinada y a tiempo completo.

	Tipo de empresa	Cuota empresa	Trabajadores	Cuota trabajadores
Contingencias comunes	23,60	275,62	4,70	54,89
Desempleo. Contrato duración determinada tiempo completo	6,70	84,28	1,60	20,13
Horas extraordinarias	23,60	21,24	4,70	4,23
Formación profesional	0,60	7,55	0,10	1,26
Fogasa	0,20	2,52		

- 4. Accede a la página web www.aeat.es para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF que corresponde en los casos que citamos a continuación. Para calcular las retenciones se parte de tres situaciones familiares:**

- Situación 1: perceptor soltero, viudo o divorciado que convive con hijos solteros menores de 18 años, los cuales conviven exclusivamente con el perceptor.
 - Situación 2: perceptor casado cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1500 € mensuales.
 - Situación 3: situación distinta de las anteriores. Por ejemplo: perceptor soltero y sin hijos; perceptor casado cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 €; etc.
- Trabajador soltero, cuya retribución anual estimada es de 12 000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 750 €.
 - Supongamos que el trabajador de la actividad anterior tuviese una discapacidad del 40 %.
 - Supongamos que el trabajador de la situación a) tuviese un hijo en el mes de mayo.
 - Trabajador casado, con dos hijos de 10 y 12 años, cuyo cónyuge no obtiene ningún tipo de renta; su retribución bruta anual se estima en 21 000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 1308 €.
 - Trabajador casado, con tres hijos de 16, 18 y 23 años, cuyo cónyuge obtiene una renta anual de 16 000 €; su retribución bruta anual se estima en 27 000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 11 682 €; con ellos convive un ascendiente de 73 años que tiene una discapacidad del 40 %.

	Tipo de empresa	Cuota empresa	Trabajadores	Cuota trabajadores
Contingencias comunes	23,60	303,65	4,70	60,47
Desempleo. Tipo general	5,50	70,77	1,55	19,94
Formación profesional	0,60	7,72	0,10	1,29
Fogasa	0,20	2,57		

Caso práctico 3:

- Base de contingencias comunes: 1942,00.
- Base de contingencias profesionales: 2102,00.
- Horas extra de fuerza mayor: 100,00.
- Horas extra: 60,00.
- Supongamos que se trata de un contrato de duración determinada y a tiempo completo.

	Tipo de empresa	Cuota empresa	Trabajadores	Cuota trabajadores
Contingencias comunes	23,60	458,31	4,70	91,27
Contrato duración determinada tiempo completo	6,70	140,83	1,60	33,63

Respuesta abierta.

Los porcentajes de retención pueden variar de un año a otro, pero las instrucciones para descargar el programa, son:

- web www.aeat.es
- Inicio
- Acceda directamente
- A un clic
- Descarga de programas de ayuda
- Renta y patrimonio

Ejercicio 20XX

- Retenciones IRPF 20XX
- Descarga

- 5. Partiendo de la nómina que se muestra seguidamente, investiga y realiza los cálculos para determinar cuántos trienios tiene el trabajador, el importe de las pagas extra, cómo se han calculado las bases de cotización, el importe de las deducciones, el líquido total a percibir y cuantos datos sean necesarios para la perfecta comprensión de la nómina.**

Empresa: Rulopa, S.A.....
 Domicilio: Colombia, 30.....
 N.I.F.: A28282828.....
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28/0011125/.....

Trabajador: Actividad 3.....
 N.I.F.: N.º de matrícula:
 Número de afiliación a la Seguridad Social:
 Categoría o grupo profesional:
 Grupo de cotización:

Periodo de liquidación: del1...deenero..... al ..31..... deenero..... de 201.....

Todos los días: 30

TOTALES

I. DEVENGOS	
1. Percepciones salariales	
Salario base	1000,00
Complementos salariales	
Antigüedad	120,00
Horas extraordinarias	300,00
Gratificaciones extraordinarias	
Salario en especie	
2. Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos	
Transporte	90,00
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	1510,00

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
	%	
Contingencias comunes	4,70	75,51
Desempleo	1,55	29,55
Formación Profesional	0,10	1,91
Horas extraordinarias	4,70	14,10
Fuerza mayor		
TOTAL APORTACIONES		121,10
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	12%	181,20
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie.....		
5. Otras deducciones		-302,27
B. TOTAL A DEDUCIR		1207,69

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B) 31..... deenero..... de 201

Firma y sello
de la empresa

Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual(1000 + 120 + 300)	1420,00
Prorrata pagas extraordinarias ...2 : (1000 + 120) /12.....	186,66
TOTAL	1606,66
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) ..(1606,66 + 300).....	1906,67
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	300,00
4. Base sujeta a retención del IRPF	1510,00

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Analizar el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran

1. Consultando el impreso del recibo de salarios, responde a las siguientes preguntas:

a) ¿Qué datos de identificación crees más importantes desde el punto de vista del cálculo del salario?

La categoría profesional y el grupo de cotización, puesto que pueden dar lugar al cobro de complementos; además establecen los límites máximos y mínimos de los grupos de cotización.

b) ¿Cuál es la diferencia fundamental entre las percepciones salariales y las no salariales?

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo que realizan los trabajadores, mientras que las percepciones no salariales no retribuyen el trabajo directo.

c) ¿Cuáles son las principales deducciones que se practican en el recibo de salarios?

Cotizaciones a la Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, formación profesional) y retenciones a cuenta del IRPF.

2. De la relación que aparece a continuación, señala los conceptos exceptuados de cotizar a la Seguridad Social y los exentos de tributación en el IRPF.

a) Horas extraordinarias.

b) Salario base.

c) Dietas de viaje.

d) Complemento por toxicidad.

e) Quebranto de moneda.

f) Participación en beneficios.

g) Prestación de la Seguridad Social por accidente.

h) Adquisición de prendas de trabajo.

i) Complemento por antigüedad.

j) Complemento de actividad.

k) Complemento de transporte urbano.

l) Incentivos.

No cotizan a la Seguridad Social, siempre que no sobrepasen los límites establecidos:

- Indemnización por despido.

- Dietas de viaje.

- Quebranto de moneda.

- Dietas que exceden los límites de gravamen (cotiza la parte que excede los límites).

- Prestación de la Seguridad Social por accidente.
- Adquisición de prendas de trabajo.
- Complemento de transporte urbano.

No tributan en el IRPF, siempre que no sobrepasen los límites establecidos:

- Indemnización por despido.
- Dietas de viaje.
- Gastos de locomoción (tributa la parte que excede 0,19 Km).
- Dietas que exceden los límites de gravamen (tributan la parte que excede los límites).

3. Un trabajador que lleva 17 años en una empresa percibe un salario mensual de 1800 euros y un complemento de antigüedad del 10 %.

Calcula el importe del complemento de antigüedad en los siguientes casos:

a) Bienios.

$$\text{Ocho bienios: } 1800 \cdot 0,10 \cdot 8 = 1440 \text{ €.}$$

b) Trienios.

$$\text{Cinco trienios: } 1800 \cdot 0,10 \cdot 5 = 900 \text{ €.}$$

c) Sexenios.

$$\text{Dos sexenios: } 1800 \cdot 0,10 \cdot 2 = 360 \text{ €.}$$

4. Calcula el prorrato mensual de las gratificaciones extraordinarias de un trabajador en los casos siguientes:

a) Cobra dos pagas, cada una de 1 200 €.

$$\text{Prorrata: } \frac{2 \cdot 1200}{12} = 200,00 \text{ €.}$$

b) Además de las dos anteriores, cobra una paga de beneficios de 1 220 €.

$$\text{Prorrata: } \frac{(2 \cdot 1200) + 1220}{12} = 301,67 \text{ €.}$$

■ Identificar las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario

5. Calcula las bases de cotización correspondientes a un trabajador que desempeña el puesto de auxiliar administrativo (grupo de cotización 7) y recibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 700 €.

- Antigüedad: 48 €.

- Incentivos: 120 €.

Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una la suma del sueldo base más la antigüedad.

Calcula las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario aplicando los porcentajes de la Tabla 4.7.

Remuneración:

Salario base 700,00 €

Antigüedad 48,00 €

Incentivos 120,00 €

Total 868,00 €

$$(700,00 + 48,00) \cdot 2$$

Prorrata pagas extra: _____ = 124,67 €

12

Base de contingencias comunes: 868,00 + 124,67 = 992,67 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimos y máximos establecidos para su categoría profesional, grupo 7 (Tabla 4.5).

Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP), desempleo, formación profesional y Fondo de garantía salarial.

Es la misma, puesto que no hay horas extraordinarias.

Se aplican los porcentajes de la tabla:

	Empresa	Cuota	Trabajadores	Cuota
Contingencias comunes (992,67)	23,60	234,27	4,70	46,66
Desempleo. Tipo general (992,67)	5,50	54,60	1,55	15,39
Formación profesional (992,67)	0,60	5,96	0,10	0,99
Fogasa (992,67)	0,20	1,99		

6. Continuación de la actividad anterior. Calcula las bases de cotización, suponiendo que, además de las percepciones indicadas, ha recibido:

- Horas extra: 60,00 €.
- Horas extra de fuerza mayor: 36,00 €.

Calcula las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario aplicando los porcentajes de la Tabla 4.7.

Base de contingencias comunes: 868,00 + 124,67 = 992,67 €.

Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP), desempleo, formación profesional y Fondo de garantía salarial:

En el cálculo de estas bases se han de tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas durante el mes, que deben sumarse a la base de contingencias comunes.

Base de contingencias comunes: 992,67 €.

Horas extra: 60,00 €.

Horas extra fuerza mayor: 36,00 €.

Bases AT y EP, D, FP, Fogasa: 992,67 + 60 + 36 = 1088,67 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para AT y EP, D, FP, Fogasa (Tabla 5.6).

	Empresa	Cuota	Trabajadores	Cuota
Contingencias comunes (992,67)	23,60	234,27	4,70	46,66
Desempleo. Tipo general (1088,67)	5,50	59,88	1,55	16,87
Horas extra fuerza mayor (36)	12,00	4,32	2,00	0,72
Resto horas extraordinarias (60)	23,60	14,16	4,70	2,82
Formación profesional (1088,67)	0,60	6,53	0,10	1,09
Fogasa (1088,67)	0,20	2,18		

Cumplimentar adecuadamente el impreso oficial de recibo de salarios

7. Confecciona el recibo de salarios, correspondiente al mes de abril, de un trabajador que tiene la categoría profesional de jefe de taller (grupo 3) y que percibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1 355 €.
- Complemento de actividad: 100 €.
- Complemento de convenio: 300 €.
- Cobra dos pagas extra al año equivalentes, cada una, al sueldo base más la antigüedad.
- Retención a cuenta del IRPF del 16 %.

Empresa: Rulopa, S.A.
 Domicilio: Colombia, 30
 N.I.F.: A28282828
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28/0011125/

Trabajador: Actividad 7
 N.I.F.: N.º de matrícula:
 Número de afiliación a la Seguridad Social:
 Categoría o grupo profesional: Jefe de taller
 Grupo de cotización: 3

Periodo de liquidación: del 1 de abril al 31 de abril de 201.....

Todos los días: 30

TOTALES

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base	1355,00
Complementos salariales	100,00
Actividad	300,00
Complemento de convenio
Horas extraordinarias
Gratificaciones extraordinarias
Salario en especie

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos
Transporte
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos
Otras percepciones no salariales

A. TOTAL DEVENGADO

1755,00

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta %

Contingencias comunes	4,70	93,10
Desempleo	1,55	30,70
Formación Profesional	0,10	1,98
Horas extraordinarias
Fuerza mayor
TOTAL APORTACIONES	16%	125,78

2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

280,80

3. Anticipos

.....

4. Valor de los productos recibidos en especie.....

.....

5. Otras deducciones

-406,58

1348,42

B. TOTAL A DEDUCIR

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B) Madrid de 30 de abril de 201
 Firma y sello Recibí
 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

1. Base de cotización por contingencias comunes	1750,00
Remuneración mensual	225,83
Prorrata pagas extraordinarias 2 : (1355)/12	1980,83
TOTAL	1980,83
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	1980,83
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias
4. Base sujeta a retención del IRPF	1755,00

8. Realiza el recibo de salarios de un trabajador del grupo 4 que durante un determinado mes percibió las siguientes retribuciones:

- **Sueldo base: 1 100 €.**
- **Antigüedad: 75 €.**

- **Complemento de actividad: 100 €.**
- **Horas extra: 250 €.**
- **Percibe dos pagas extra al año equivalentes, cada una, al sueldo base más la antigüedad.**
- **Retención a cuenta del IRPF del 12 %.**

Empresa: Rulopa, S.A.
 Domicilio: Colombia, 30
 N.I.F.: A28282828
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28/0011125/

Trabajador: Actividad 8
 N.I.F.: 14987654A N.º de matrícula: 11
 Número de afiliación a la Seguridad Social: 39/00098765/
 Categoría o grupo profesional: Ayudante,no titulado.....
 Grupo de cotización: 4.....

Periodo de liquidación: del1...deenero..... al ..31.... deenero..... de 201.....

Todos los días: 30

TOTALES

I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base	1 100,00	
Complementos salariales		
Antigüedad	75,00	
Actividad	100,00	
Horas extraordinarias	250,00	
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidós		
Transporte		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despídos		
Otras percepciones no salariales		
		1 525,00
	A. TOTAL DEVENGADO	

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

	%	
Contingencias comunes	4,70	69,13
Desempleo	1,55	26,67
Formación Profesional	0,10	1,72
Horas extraordinarias	4,70	11,75
Fuerza mayor		109,27
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	12%	183,00
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
		292,27
	B. TOTAL A DEDUCIR	

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B) Madrid de 31 de enero de 201 Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual(1.100 + 75 + 100).....	1 275,00
Prorrata pagas extraordinarias2 : (1.100 + 75) / 12	195,83
	1 470,83
TOTAL	
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP)	
y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	1 720,83
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1 525,00

9. Realiza el recibo de salarios de un trabajador del grupo 7 que percibe las siguientes retribuciones:

- **Sueldo base: 1500 €.**
- **Antigüedad: 138 €.**
- **Productividad: 130 €.**
- **Horas extra: 240 €.**

- **Horas extra de fuerza mayor: 400 €.**
- **Tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año equivalentes, cada una, al sueldo base más la antigüedad.**
- **Retención a cuenta del IRPF del 15 %.**

Empresa: Rulopa, S.A.
 Domicilio: Colombia, 30
 N.I.F.: A28282828
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28/0011125/

Trabajador: Actividad 9
 N.I.F.: 14987654K N.º de matrícula: 12
 Número de afiliación a la Seguridad Social: ..41/00002434/.....
 Categoría o grupo profesional: .Auxiliar,administrativo.....
 Grupo de cotización: 7.....

Periodo de liquidación: del1...deenero..... al ..31..... deenero..... de 201.....	Todos los días: 30
I. DEVENGOS	
1. Percepciones salariales	
Salario base	1500,00
Complementos salariales	
Antigüedad	138,00
Productividad	130,00
Horas extraordinarias	640,00
Gratificaciones extraordinarias	
Salario en especie	
2. Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidós	
Transporte	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras percepciones no salariales	
A. TOTAL DEVENGADO	2 408,00
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes	%
(2041)	4,70
Desempleo	1,55
Formación Profesional	0,10
Horas extraordinarias	4,70
Fuerza mayor	2,00
TOTAL APORTACIONES	15%
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	95,93
3. Anticipos	41,56
4. Valor de los productos recibidos en especie.....	2,68
5. Otras deducciones	11,28
B. TOTAL A DEDUCIR	8,00
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)	159,45
Firma y sello de la empresa	Madrid..... de31 de enero..... de 201.....
	Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual (1500 + 138 + 130)	1768,00
Prorrata pagas extraordinarias 2 : (1500 + 138)/12.....	273,00
TOTAL	2041,00
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	2 681,00
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	640,00
4. Base sujeta a retención del IRPF	2 408,00

10. Confecciona la nómina del mes de enero de un trabajador encuadrado en el grupo 1, sabiendo que percibe la siguiente retribución:

- **Salario base: 1 300 €.**
- **Antigüedad: 3 % del salario base por trienio.**
- **Nocturnidad: 300 €.**
- **Prendas de trabajo: 115 €.**
- **Horas extraordinarias: 150 €.**

- **Lleva 22 años trabajando en la empresa.**
- **Tiene derecho a dos pagas extras del sueldo base, más la antigüedad. Una de las pagas es cobrada este mes y aparece reflejada en este recibo de salarios.**
- **Retención a cuenta del IRPF del 20 %.**
- **Supóngase que el IPREM es de 600 €.**

Empresa: Rulopa, S.A.
 Domicilio: Colombia, 30
 N.I.F.: A28282828
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28/0011125/.....

Trabajador: Actividad 10
 N.I.F.: 12245678H N.º de matrícula: 13
 Número de afiliación a la Seguridad Social: 40/00077777/
 Categoría o grupo profesional: Ingenieros y licenciados
 Grupo de cotización: 1

Periodo de liquidación: del1...deenero..... al ..31.... deenero..... de 201.....

Todos los días: 30

TOTALES

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales			
Salario base			1 300,00
Complementos salariales			
Antigüedad (7 · 0,03 · 1300)			273,00
Nocturnidad			300,00
Horas extraordinarias			150,00
Gratificaciones extraordinarias (1300 + 273)			1 573,00
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prendas de trabajo			115,00
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Otras percepciones no salariales			

A. TOTAL DEVENGADO

3 711,00

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes (2.135,17)	4,70	100,35
Desempleo	1,55	35,42
Formación Profesional (2.285,17)	0,10	2,29
Horas extraordinarias (150)	4,70	7,05
Fuerza mayor		145,11
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	20%	742,00
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		

B. TOTAL A DEDUCIR

887,31

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)

2 823,69

Firma y sello Madrid de 30 de abril de 201

de la empresa Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual (1.300 + 273 + 300)		1 873,00
Prorrata pagas extraordinarias 2 : (1.300 + 273)/12		262,17
TOTAL		2 135,17
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP)		
y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) (2.135,17 + 150)		2 285,00
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias		150,00
4. Base sujeta a retención del IRPF		3 711,00

11. Confecciona el recibo de salarios correspondiente al mes de enero de un trabajador que pertenece al grupo 2 de cotización, sabiendo que percibe la siguiente retribución:

- **Salario base: 1 500 €.**
- **Incentivos: 200 €.**
- **Transporte: 160 €.**
- **Horas extraordinarias: 150 €.**

- **Horas extraordinarias de fuerza mayor: 75 €.**
- **Tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una, al sueldo base más la antigüedad.**
- **Retención a cuenta del IRPF del 16 %.**
- **Supóngase que el IPREM es de 600 €.**

Empresa: Rulopla, S.A.
 Domicilio: Colombia, 30
 N.I.F.: A28282828.....
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28/001125/.....

Trabajador: Actividad 11.....
 N.I.F.: 12245678H..... N.º de matrícula: 13.....
 Número de afiliación a la Seguridad Social: ..40/00077777/.....
 Categoría o grupo profesional: .Ingenieros técnicos.....
 Grupo de cotización: 2.....

Periodo de liquidación: del1...deenero..... al ..31..... deenero..... de 201.....

Todos los días: 30
TOTALES

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base	1 500,00
Complementos salariales	200,00
Incentivo
Horas extraordinarias(150.±.75).....	225,00
Gratificaciones extraordinarias
Salario en especie

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidós	160,00
Transporte
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos
Otras percepciones no salariales

A. TOTAL DEVENGADO

2 085,00

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

	%	
Contingencias comunes	4,70	93,53
Desempleo	1,55	34,33
Formación Profesional	0,10	2,22
Horas extraordinarias	4,70	7,05
Fuerza mayor	2,00	1,50
TOTAL APORTACIONES	138,63

2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

16%

3. Anticipos

.....

4. Valor de los productos recibidos en especie.....

.....

5. Otras deducciones

.....

B. TOTAL A DEDUCIR

472,23

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)

1 612,77

Firma y sello Madrid de 30 de abril de 201
 de la empresa Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes	1 740,00
Remuneración mensual ..(1 500.±.200.±.40).....	250,00
Prorrata pagas extraordinarias 2 : 1500/12.....	1 990,00
TOTAL
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) ..(1 990,00 + 225).....	2 215,00
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	225,00
4. Base sujeta a retención del IRPF	2 085,00

12. Realiza el recibo de salarios del mes de junio de un oficial de tercera, grupo 9 de cotización, que percibe las siguientes retribuciones:

- **Salario base: 25 €/día.**
- **Plus de actividad: 5 €/día.**
- **Complemento de transporte: 45 €/mes.**

- **Horas extra: 100 €/mes.**
- **Anualmente tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes a 30 días de salario base cada una.**
- **Retención a cuenta del IRPF del 9 %.**

Empresa: Rulopa, S.A.
 Domicilio: Colombia, 30
 N.I.F.: A28282828
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28.0011125/.....

Trabajador: Actividad 12 N.º de matrícula: 13
 N.I.F.: 12245678H Número de afiliación a la Seguridad Social: 49.90077777/.....
 Categoría o grupo profesional: Oficial de tercera
 Grupo de cotización: 9

Periodo de liquidación: del 1 ...de junio..... al ..31.... de junio..... de 201.....

Todos los días: 30
TOTALES

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales			
Salario base (25 · 30)		750,00	
Complementos salariales			
Actividad (5 · 30)		150,00	
Horas extraordinarias		100,00	
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Transporte		45,00	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Otras percepciones no salariales			
	A. TOTAL DEVENGADO		1045,00

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

	%	
Contingencias comunes (1023,00)	4,70	48,10
Desempleo (1123,30)	1,55	17,41
Formación Profesional (1.123,30)	0,10	1,12
Horas extraordinarias (100,00)	4,70	4,70
Fuerza mayor		71,33
TOTAL APORTACIONES		94,05
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	9%	
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie.....		
5. Otras deducciones		
	B. TOTAL A DEDUCIR	165,38

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B) 879,62
 Firma y sello Madrid de 30 de junio de 201
 de la empresa Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual	(25 + 5)	
Prorrata pagas extraordinarias	2 · (25 · 30) / 365	
TOTAL		
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) .. (1023,30 + 100)
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias
4. Base sujeta a retención del IRPF

30,00	
4,11	
34,11 · 30 = 1023,30	
1123,30	
100,00	
1045,00	

13. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de un oficial de 1^a, grupo 8 de cotización, que percibe las siguientes retribuciones:

- **Salario base: 30 €/día.**
- **Plus de actividad: 18 €/día.**
- **Complemento de transporte: 60 €/mes.**

- **Horas extra: 100 €/mes.**
- **Anualmente percibe dos pagas extra equivalentes, cada una, a 30 días de salario base.**
- **Retención a cuenta del IRPF del 9 %.**

Empresa: Rulopa, S.A.
 Domicilio: Colombia, 30
 N.I.F.: A29282828
 Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social 28/0011125/

Trabajador: Actividad 13
 N.I.F.: 12245678H..... N.º de matrícula: 13
 Número de afiliación a la Seguridad Social: ..49/00077777/.....
 Categoría o grupo profesional: .Oficial de primera.....
 Grupo de cotización: 8.....

Periodo de liquidación: del 1 ...de febrero..... al ...28... de febrero..... de 201... Todos los días: 28

TOTALES

I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base(30 : 28)	840,00	
Complementos salariales		
Actividad(18 : 28)	504,00	
Horas extraordinarias	100,00	
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidós		
Transporte	60,00	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
		1504,00
	A. TOTAL DEVENGADO	

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes(1482,04)	4,70	69,66
Desempleo(1582,04)	1,55	24,52
Formación Profesional(1582,04)	0,10	1,59
Horas extraordinarias(100,00)	4,70	4,70
Fuerza mayor		100,47
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	9%	135,36
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
		235,33
	B. TOTAL A DEDUCIR	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)		1268,67
Firma y sello de la empresa	Madrid..... de 31 de febrero..... de 201.....	
	Recibí	

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes		
Remuneración mensual(30 + 18)	48,00	
Prorrata pagas extraordinarias2...(30 + 30)/365	4,93	
		$52,93 \cdot 28 = 1482,04$
	TOTAL	
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP)		
y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) ..(1482,04 + 100)	1582,04	
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	100,00	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1504,00	

- 14. Partiendo de la actividad que se enunciaba en la Unidad: «Sirviéndote de algún buscador como <http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>, www.convenios.net/ o en el BOE (www.boe.es/g/es/bases_datos/convenios.php), busca el convenio colectivo que corresponda a un sector de actividad del ciclo formativo que estás estudiando y realiza un resumen de las percepciones que corresponden cobrar a una persona que comienza a trabajar en una categoría profesional similar a la que tendrás cuando finalices tus estudios». Con los datos recabados cumplimenta la nómina del mes de enero.**

En el portal

<http://convenios.juridicas.com/convenios> se puede encontrar cualquier convenio que se desee. Se deben buscar los artículos que contengan las cláusulas salariales: salario base, complementos, complementos de vencimiento superior al mes, pluses, etcétera.

Para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF, se calculará el importe anual estimado, así como las cotizaciones estimadas a la Seguridad Social (6,35 si se trata de un contrato indefinido). El porcentaje de retención a cuenta del IRPF se puede calcular desde la página de la Agencia Tributaria (www.aeat.es).

- 15. Descarga el programa que facilita la Agencia Tributaria (www.aeat.es) para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF que corresponde en los casos siguientes:**

- Trabajador soltero cuya retribución anual estimada es de 18 000 € y cuya cotización a la Seguridad Social es de 1 143 € (Situación 1).**
- Trabajador casado, con dos hijos de 3 y 15 años, cuyo cónyuge no obtiene ningún tipo de renta; su retribución bruta anual se estima en 26 000 € y la cotización a la Seguridad Social es de 1 524 € (Situación 2).**
- Trabajador casado, con tres hijos de 3, 8 y 19 años, cuyo cónyuge obtiene una renta anual de 16 000 €; su retribución bruta anual se estima**

en 30 000 € y la cotización a la Seguridad Social es de 1 905 €; con ellos convive un ascendiente de 73 años de edad que tiene una discapacidad del 40 % (Situación 3).

Desde la página de la Agencia Tributaria, www.aeat.es, el proceso a seguir es:

- Descargas de programas de ayuda.
- Programas de ayuda en línea.
- Retenciones 20.1

Para realizar ejercicios con el programa de ayuda se prestará especial atención al **tipo de contrato** y a la **situación familiar**, que deberá ser una de las tres siguientes:

- **Situación 1.** Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado «Ascendientes y Descendientes».
- **Situación 2.** Perceptor casado y no separado legalmente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1 500 € anuales, excluidas las exentas.
- **Situación 3.** Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (v. gr.: solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1 500 € anuales, excluidas las exentas, etcétera).

También se marcará esta casilla cuando el perceptor no deseé manifestar su situación familiar.

■ Unidad 5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

■ Actividades

1. ¿Cuáles son los derechos de un trabajador que realiza, por un periodo superior a seis meses, durante un año, funciones superiores a las del grupo profesional que le corresponde?

Se trata de un caso de movilidad funcional ascendente fuera del grupo, y le corresponde que le paguen los salarios de la categoría superior durante el tiempo que ejerza las funciones de superior categoría. Al realizar estas funciones durante más de seis meses en un año consecutivo puede reclamar que se cubra la vacante correspondiente a las funciones que desempeña.

2. Explica razonadamente la diferencia entre traslado y desplazamiento.

Traslado: movilidad geográfica definitiva o que se desarrolla durante más de doce meses en tres años.

Desplazamiento: movilidad geográfica temporal o de duración de hasta doce meses en tres años.

3. Explica razonadamente la diferencia entre la suspensión y la extinción del contrato de trabajo.

Suspensión: interrupción temporal de la prestación laboral sin que quede extinguido el contrato entre la empresa y el trabajador.

Extinción: finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador.

4. De los siguientes supuestos, identifica aquellos que constituyan causa de suspensión del contrato de trabajo:

- Cierre legal de la empresa.
- Trabajador que ha sido elegido alcalde de su municipio y las funciones del cargo son incompatibles con su horario de trabajo.
- Trabajador privado de su libertad.
- Abandono del trabajo.
- Trabajador que ante una movilidad geográfica acepta la indemnización.

- Enfermedad.

Cierre legal de la empresa, trabajador que ha sido elegido alcalde, trabajador privado de libertad y enfermedad.

5. ¿Tiene derecho a indemnización un trabajador que ha decidido de mutuo acuerdo extinguir la relación laboral? Razona la respuesta.

No, porque la legislación no establece indemnización para este supuesto de extinción del contrato.

6. Un trabajador presta sus servicios en la empresa CESTA, S.A., desde el 1 de febrero de 2005. El día 15 de noviembre de 2009 comunica a la dirección de la empresa, a través de un preaviso escrito, su voluntad de rescindir su relación laboral al finalizar la jornada del día 30 de noviembre de 2009.

¿Es correcto el plazo de preaviso?

El plazo de preaviso vendrá establecido en el convenio colectivo; si el convenio no establece ningún plazo la costumbre es preavisar con quince días de antelación y, por lo tanto, el plazo es correcto.

7. Accede a la página www.mtas.es y comprueba cuántos expedientes de regulación de empleo y número de trabajadores afectados ha habido en tu Comunidad Autónoma en el último año.

Respuesta abierta.

8. Identifica ante qué tipo de despidos nos encontramos en las siguientes situaciones:

- Despido de un trabajador por faltas injustificadas de asistencia.
Despido disciplinario.
- Despido de un trabajador por ineptitud sobrevenida para el puesto de trabajo.
Despido objetivo.
- Despido de 20 trabajadores por causas económicas en una empresa que tiene una plantilla de 80 empleados.
Despido colectivo.

9. Busca en el convenio colectivo de tu sector qué infracciones pueden dar lugar a despido.

Respuesta abierta.

Test de repaso

- 1. La movilidad funcional consiste en:**
 - a) El cambio temporal o definitivo de centro de trabajo por parte del trabajador.
 - b) La modificación de horario, turno, jornada, etcétera.
 - c) Un cambio de las funciones que desempeña el trabajador.**
 - d) La interrupción temporal del contrato de trabajo.
- 2. Para extinguir un contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la modificación debe afectar a:**
 - a) El sistema retributivo.
 - b) Un cambio del centro de trabajo.
 - c) La jornada de trabajo, horario, turnos, etcétera.**
 - d) Las funciones que desempeña el trabajador.
- 3. Con la extinción de su contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a:**
 - a) La entrega de la liquidación.**
 - b) Una indemnización.
 - c) No tiene ningún derecho.
 - d) Sólo percibirá el sueldo del mes.
- 4. Indica cuáles de las siguientes situaciones son causa de despido:**
 - a) Finalización del periodo contratado.
 - b) Faltas de asistencia y retrasos voluntarios e injustificados.**
 - c) Falta de pago del salario al trabajador.
 - d) Disminución de pedidos en la empresa.
 - e) Disputa con un compañero.
 - f) Muerte del empresario individual.
- 5. Para recurrir un despido, el trabajador dispone de un plazo de:**
 - a) 20 días hábiles.**
 - b) 15 días hábiles.
 - c) 20 días naturales.
- 6. Antes de presentar demanda ante el Juzgado de lo Social:**
 - d) No hay ningún plazo.
- 7. El despido disciplinario de una mujer durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad es:**
 - a) Procedente.
 - b) Nulo.**
 - c) Improcedente.
 - d) El empresario puede realizarlo libremente.
- 8. La falta de adaptación de un trabajador a las modificaciones introducidas en su puesto de trabajo son causa de:**
 - a) Despido disciplinario.
 - b) Despido por causas objetivas.**
 - c) Despido colectivo.
 - d) No es causa de despido.
- 9. Simular una enfermedad puede ser causa de:**
 - a) Despido disciplinario, al tratarse de un abuso de confianza.**
 - b) Despido por causas objetivas.
 - c) No es causa de despido ni sanción.
 - d) Solo puede ser sancionado con una amonestación.
- 10. Un despido declarado improcedente:**
 - a) Conlleva la reincorporación inmediata del trabajador despedido.
 - b) Permite la opción para el empresario de readmitir o indemnizar.**
 - c) No da derecho a indemnización.
 - d) Supone la readmisión y la indemnización.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Analizar las modificaciones que se pueden dar en el contrato de trabajo

1. ¿Qué derechos tiene un trabajador afectado por movilidad funcional en los casos siguientes?:

a) Cuando tiene que realizar funciones de inferior categoría.

La movilidad deberá estar justificada por necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad productiva. El empresario solo podrá mantener estas funciones por el tiempo imprescindible, y se mantendrá el salario de origen.

b) Cuando tiene que realizar funciones de superior categoría.

El trabajador tendrá derecho a:

- Reclamar el salario correspondiente a la categoría superior mientras dure la situación.
- Reclamar que se cubra la vacante correspondiente a las funciones que desempeña, de acuerdo con el sistema de ascensos aplicable en la empresa. Ello no implica que al solicitante le vayan a conceder dicho ascenso.

En este caso, la movilidad ascendente debe haber durado un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años.

2. Señala qué tipo de modificación del contrato se produce en los siguientes casos:

a) El traslado temporal del trabajador a otro centro de trabajo situado en distinta localidad.

Movilidad geográfica consistente en un desplazamiento temporal.

b) El traslado del trabajador a otro centro de trabajo en otra localidad, que implica cambio de residencia.

Movilidad geográfica consistente en un traslado individual.

c) El cambio de las funciones que realiza el trabajador de forma habitual.

Movilidad funcional.

d) Modificar la jornada de trabajo, horario y sistema de remuneración del trabajo.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. Un trabajador es destinado a un centro de trabajo de su empresa, en una localidad distinta, y ello le conlleva un cambio de residencia.

a) ¿Qué opciones tiene el trabajador?

b) ¿Qué sucede si no acepta el traslado?

El trabajador tiene las siguientes opciones, con las consecuencias que exponemos:

- Aceptar el traslado. La empresa deberá pagar los gastos ocasionados por el traslado del trabajador y de sus familiares.
 - Extinguir el contrato. Tendrá derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, hasta un máximo de doce mensualidades.
 - Acudir al Juzgado de lo Social (sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, es decir, el trabajador ha de trasladarse). Si el traslado es declarado injustificado, el trabajador será reincorporado al centro de trabajo de origen; en caso de que el empresario se niegue a su reincorporación, al trabajador se le indemnizará como si se tratara de un despido improcedente.
4. Un trabajador recibe una comunicación de su empresa, el día 15 de mayo, notificándole que a partir del día 16 de junio su turno, que hasta ahora venía siendo de mañana, pasará a ser de tarde, debido a la necesidad de reorganizar el departamento para lograr un reparto más equitativo de la carga de trabajo entre todos los turnos.

a) ¿Es posible que la empresa realice esa modificación?

Sí, puesto que hay razones organizativas y se ha dado un preaviso de 30 días.

b) ¿Qué podrá hacer este trabajador si no está de acuerdo con la decisión de la empresa?

Podría intentar impugnarla ante el Juzgado de lo Social y si la sentencia considera que la modificación es injustificada, el trabajador debería ser repuesto en su turno habitual.

También podría extinguir el contrato, en cuyo caso tendría derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de nueve mensualidades.

■ Definir qué es una suspensión del contrato de trabajo e identificar sus causas

5. ¿Qué es una excedencia? ¿Cuándo puede solicitarse y en qué condiciones puede disfrutarse la excedencia voluntaria?

Una excedencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 46 TRET) que puede tener las siguientes modalidades: voluntaria, forzosa, por cuidado de hijos y por cuidado de un familiar.

La excedencia voluntaria es una suspensión del contrato de trabajo solicitada por el trabajador por un

periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Para poder solicitar la excedencia se necesita una antigüedad de, al menos, un año. Se podrá solicitar de nuevo si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No se conserva la antigüedad.

Esta modalidad de excedencia da lugar al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa, pero no a la reserva del puesto de trabajo.

6. Un trabajador que tiene una antigüedad en la empresa de cinco años decide pedir una excedencia para montar su propio negocio.

a) ¿Tiene derecho a solicitar la excedencia?

Sí, puede pedir la excedencia desde que tiene un año de antigüedad.

b) ¿Ante qué tipo de excedencia nos encontraríamos?

Estamos ante una excedencia voluntaria.

c) ¿Qué duración podrá tener esta excedencia?

Mínimo dos años, máximo cinco años.

d) ¿Tendrá derecho a reincorporarse a su anterior puesto de trabajo al finalizar el periodo de excedencia?

La excedencia voluntaria da derecho al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa, pero no da derecho a la reserva del puesto de trabajo.

■ Analizar las causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo

7. ¿Qué indemnización corresponde al trabajador en caso de extinción de contrato de obra y servicio?

El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de ocho días por año de trabajo, o la parte proporcional que le corresponda si el tiempo es inferior a un año.

8. ¿Cuándo se puede producir una extinción por causas objetivas?

Se trata de una extinción del contrato de trabajo que se puede producir cuando concurren una serie de circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del empresario. Estas causas son:

- La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Si se conoce esa ineptitud durante el periodo de prueba, no se puede alegar con posterioridad a su finalización.
- La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, y hayan

transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato se suspenderá por el tiempo necesario, y hasta un máximo de tres meses, si la empresa ofrece al trabajador un curso de reconversión que le capacite para la adaptación requerida.

• Las amortizaciones de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y en número inferior al establecido para el despido colectivo.

• Las faltas de asistencia, aun justificadas, pero intermitentes, cuando alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos de tiempo.

• No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

• Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos, es decir, en aquellas situaciones en que las cantidades asignadas se agoten antes de su finalización.

9. ¿Qué indemnización corresponde a un trabajador cuyo contrato se ha extinguido por causas objetivas?

Se pondrá a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un límite de doce mensualidades.

10. Enumera los requisitos de forma que se deben observar para extinguir un contrato por causas objetivas.

Comunicación	Por escrito, donde se expresen las causas del despido y la fecha.
Indemnización	Simultáneamente a la comunicación se pondrá a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un límite de doce mensualidades.
Preaviso	Concesión de un plazo de preaviso de 30 días, contados desde la entrega de la comunicación hasta la extinción.
Licencia	Durante el preaviso, el trabajador tendrá derecho, sin perder su retribución, a una licencia de seis horas semanales para buscar nuevo empleo.
Recurso	El trabajador podrá recurrir contra la decisión de extinción como si se tratara de un despido disciplinario.

11. Busca información en Internet sobre las consecuencias que puede tener el uso abusivo durante la jornada laboral de las nuevas tecnologías (Internet, intranet).

Respuesta libre.

12. Indica si las circunstancias que se nombran seguidamente pueden dar lugar a algún tipo de extinción del contrato de trabajo, señalando la causa que podría alegarse:

a) No acatar las órdenes de un superior.

Despido disciplinario que tiene como causa la falta de disciplina y desobediencia en el trabajo.

b) Faltar repetidamente por una enfermedad crónica, que durante diez días al mes le impide acudir a su trabajo, siendo el absentismo superior a un 4 % en la empresa.

No se podría aplicar el despido por causas objetivas que tiene como origen las faltas de asistencia, justificadas, siempre que superen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, porque en este caso no se supera el 5 % de absentismo en la plantilla.

c) Aprovechar la jornada de trabajo para realizar trámites particulares.

Se trata de un despido disciplinario que tiene como origen la transgresión de la buena fe contractual.

d) Demora de cuatro meses en el pago de salarios.

Se trata de una resolución de contrato por causa justificada basada en el incumplimiento contractual del empresario, que debe solicitar el trabajador al Juzgado de lo Social.

e) Retirada definitiva del permiso de conducir de un conductor de autobuses.

Se puede alegar despido por causas objetivas por ineptitud sobrevenida del trabajador.

f) Faltar seis días al trabajo sin alegar causa de justificación.

Nos encontramos ante un supuesto de despido disciplinario por faltas de asistencia continuas e injustificadas.

13. Una empresa quiere despedir a un trabajador porque, hallándose de baja médica y cobrando la incapacidad temporal desde hace dos meses, compatibiliza esta baja con el trabajo en otra empresa.

a) ¿Estaría produciéndose algún incumplimiento por parte del trabajador?

Sí, se trata de un incumplimiento del deber de buena fe que tiene el trabajador.

b) ¿Sería esta actuación causa de despido? Suponiendo que lo fuese, ¿de qué tipo?

Sí, sería causa de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

c) Si hubiese causa de despido, ¿con cuánto tiempo debería ser preavisado?

En el despido disciplinario no es necesario ningún plazo de preaviso.

14. Un trabajador recibe, el día 5 del presente mes, junto con los nueve compañeros de sección, una comunicación por escrito notificándoles que en el plazo de 30 días su contrato será rescindido por necesidad de amortizar su puesto de trabajo debido a la eliminación del servicio que ellos venían prestando. En la empresa trabajan 120 trabajadores.

a) ¿Ante qué tipo de despido nos encontramos?

Se trata de un despido por causas objetivas, debido a la necesidad de amortizar puestos de trabajo por motivos económicos, técnicos, organizativos y de producción, al no sobrepasar el número de trabajadores afectados el 10 % de la plantilla (el 10 % de 120 = 12 trabajadores) que se precisan para que sea considerado despido colectivo.

b) ¿Cómo debe proceder la empresa para extinguir estos contratos?

Se comunicarán por escrito las causas y la fecha del despido, con un plazo de preaviso de 30 días y poniendo a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un límite de doce mensualidades y concediendo al trabajador, durante el mes de preaviso, una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo.

15. Tres trabajadores son despedidos por haber realizado una semana de huelga convocada por un sindicato con implantación minoritaria en la empresa, y deciden acudir a los tribunales para recurrir esa decisión. El Juzgado de lo Social falla en su sentencia que el despido es nulo.

a) ¿Cuál es la causa de que el despido se considere nulo?

El despido será nulo cuando se fundamente en alguna de las causas discriminatorias prohibidas en la Constitución o en la ley, o se haya producido violando los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador; en este caso el derecho fundamental vulnerado es el derecho a la huelga.

b) La declaración de un despido como nulo, ¿qué consecuencias conlleva?

Si el despido es nulo, el empresario debe readmitir al trabajador en el puesto que desempeñaba y, además, deberá abonarle los salarios que no ha percibido desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de la notificación de la sentencia (salarios de tramitación), así como los salarios correspondientes hasta el día de su incorporación efectiva.

Identificar las causas del despido colectivo

16. Indica las causas en que debe estar basada la extinción de los contratos para que se produzca un despido colectivo.

Para que se produzca el despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo debe estar fundamentada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas de fuerza mayor que imposibiliten definitivamente la continuación de la empresa. La fuerza mayor se refiere a hechos extraordinarios e inevitables, como por ejemplo, incendios o inundaciones.

El empresario que tenga la intención de realizar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos, conforme al procedimiento de regulación de empleo.

17. ¿A qué indemnización tendrán derecho los trabajadores en caso de que la autoridad laboral conceda la autorización para un despido colectivo?

Los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de doce mensualidades.

18. Localiza en Internet un proceso de expediente de regulación de empleo que se esté produciendo en la actualidad.

Respuesta libre.

19. Accede a la página www.mtas.es y comprueba cuántos expedientes de regulación de empleo y número de trabajadores afectados ha habido en tu comunidad.

Respuesta libre.

Analizar el despido disciplinario

20. Indica qué causas pueden originar un despido disciplinario.

El contrato de trabajo puede extinguirse por decisión del empresario, mediante el despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Las causas de despido disciplinario son las siguientes:

- 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, 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 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.

En los convenios colectivos se concretan las infracciones graves que pueden dar lugar a la sanción disciplinaria que es el despido.

21. ¿Qué plazo tiene para reclamar un trabajador al que se le ha notificado por carta su despido disciplinario y no está de acuerdo?

Si el trabajador al que se notifica el despido no está de acuerdo con las causas alegadas en la comunicación, puede intentar llegar a un acuerdo con el empresario mediante la presentación de una papeleta de conciliación, **en el plazo de 20 días hábiles** desde el momento del despido (excluidos sábados, domingos y festivos), ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad Autónoma y ante el Juzgado de lo Social.

22. Una vez celebrado el acto de conciliación sin avenencia, ¿qué plazo tiene el trabajador para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social?

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación sin avenencia, el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando la papeleta de conciliación.

El plazo para presentar la demanda es de **20 días hábiles**, siendo este un plazo de caducidad desde el momento del despido. Este plazo de 20 días se suspende durante 15 días para la celebración del acto de conciliación y no se cuentan dentro de los 15 días ni el día de la presentación de la demanda de conciliación ni el día del acto de conciliación. Este plazo es de caducidad, es decir, el trabajador pierde el derecho de ejercitarse alguna si no respeta el citado plazo.

23. Si se declara el despido disciplinario improcedente, ¿qué indemnización le corresponde al trabajador?

El pago de la indemnización es de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, prorrateándose por meses las fracciones de tiempo inferiores al año.

24. ¿Cuándo se puede considerar un despido como procedente?

Cuando han sido probadas las causas alegadas por el empresario.

25. Explica las causas por las que un despido objetivo puede ser considerado nulo. Y un despido disciplinario, ¿cuándo puede considerarse nulo?

En caso de despido por causas objetivas, el incumplimiento de los requisitos de forma dará lugar a la nulidad del mismo, excepto la no existencia del preaviso.

Además, tanto el despido objetivo como el disciplinario se considerará nulo en los siguientes casos:

- Cuando se hayan violado los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- En el despido de trabajadoras durante el periodo de lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, maternidad y paternidad.
- En el despido de mujeres víctimas de violencia de género.
- En el despido de trabajadores en los nueve meses siguientes a la suspensión de su contrato por reducción de jornada por cuidado de hijo o familiares, o excedencia por cuidado de familiares.

26. Si en un despido improcedente el trabajador despedido fuese un representante legal de los trabajadores, ¿quién elegiría entre la opción de readmisión o la de pagar la indemnización: el empresario o el trabajador?

La elección corresponderá al trabajador al tratarse de un representante de los trabajadores.

27. ¿Qué efectos tiene un despido nulo?

El empresario debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia (salarios de tramitación) más el salario de los días hasta que la reincorporación sea efectiva.

28. Una joven es despedida el día 10 de mayo por razones disciplinarias, al haber faltado injustificadamente un día al trabajo. El día 11 de junio, tras enterarse a través de un sindicato que el motivo alegado por la empresa no reviste la gravedad suficiente para ser causa de despido, decide recurrir la decisión de la empresa.

a) ¿Qué debe hacer la trabajadora para recurrir?

Deberá presentar papeleta de conciliación, en el plazo de 20 días hábiles desde el momento del despido, ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de su Comunidad Autónoma.

b) Explica razonadamente qué ocurrirá en este caso concreto.

No se tramitará la papeleta de conciliación por haber prescrito el plazo de 20 días hábiles para presentar dicha papeleta de conciliación.

Calcular indemnizaciones y liquidaciones para los distintos tipos de extinción del contrato de trabajo.

29. Cuando se produce un despido objetivo improcedente habiendo sido contratado el trabajador al amparo de un contrato de fomento de la contratación indefinida:

a) ¿Qué indemnización corresponderá al trabajador?

Le corresponderán 33 días de salario por año de servicio.

b) ¿Cuál sería el máximo de mensualidades a percibir?

El límite de mensualidades es de 24.

30. Un trabajador decide rescindir su contrato porque no está de acuerdo con el traslado colectivo que quiere realizar la empresa a otro centro de trabajo situado en una provincia distinta.

a) ¿Es posible plantear esta rescisión por parte del trabajador?

Sí, es posible. El trabajador puede extinguir el contrato y tendrá derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, hasta un máximo de doce mensualidades.

b) ¿Qué trámites tendrá que realizar la empresa para poder proceder al traslado de los trabajadores?

En los traslados colectivos el empresario requiere la apertura de un periodo previo de consultas con los representantes de los trabajadores de al menos 15 días. Los trabajadores deben ser notificados 30 días antes del traslado.

c) Calcula la indemnización que corresponderá a este trabajador, que percibe las siguientes retribuciones:

Salario: 800 €.

Incentivos: 100 €.

Tiene una antigüedad en la empresa de 10 años y percibe dos pagas extraordinarias, de devengo anual, en los meses de junio y diciembre, equivalentes al salario mensual.

Para calcular el salario diario procedemos a calcular el salario anual, que se divide entre 360, al ser el salario mensual.

$$\text{Salario} \dots \dots \dots 800 \cdot 12 = 9600$$

$$\text{Incentivos} \dots \dots \dots 100 \cdot 12 = 1200$$

$$\text{Pagas extra} \dots \dots \dots 800 \cdot 2 = 1600$$

$$\text{Total} \dots \dots \dots 12400.$$

$$\bullet \text{ Salario diario} = 12400/360 = 34,44.$$

• Lleva 10 años en la empresa, por tanto le corresponden 20 días por año de servicio $(10 \cdot 20) = 200$ días de indemnización.

$$\bullet \text{ Indemnización: } 34,44 \text{ €/día} \cdot 200 \text{ días} = 6888 \text{ €.}$$

Este tipo de indemnización no tiene ningún tipo de descuento, es decir, ni IRPF ni retenciones por cotización a la Seguridad Social.

El tope sería 12 veces su salario mensual:

$$34,44 \text{ €} \cdot 30 \text{ días} = 1033,20 \text{ €/mes.}$$

$$1033,20 \text{ €} \cdot 12 = 12398,40 \text{ €}$$

31. En una empresa se ha instalado una nueva máquina para aumentar la productividad. La empresa vendedora impartió un curso de una semana para explicar su funcionamiento.

A un trabajador que recibió el curso de formación se le comunicó el día 1 de junio de 2009, tres meses después de la instalación de la nueva maquinaria, y a través de una carta de la empresa, la rescisión de su contrato, con fecha 1 de julio de 2009, por no haberse adaptado a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo.

- a) La causa que alega la empresa, ¿a qué tipo de despido corresponde?

Extinción del contrato por causas objetivas.

- b) ¿Qué formalidades deben seguirse en este tipo de despido?

Para proceder a realizar un despido por causas objetivas la empresa debe comunicar por escrito al trabajador la extinción del contrato con una antelación de 30 días contados desde la fecha de la notificación hasta la extinción.

En el escrito deben figurar los hechos del despido y la fecha de efectos del mismo.

Simultáneamente se pondrá a disposición del trabajador una indemnización.

Durante el periodo de preaviso el trabajador tendrá derecho a una licencia de seis horas semanales para buscar nuevo empleo, sin perder su retribución.

- c) ¿Le correspondería alguna indemnización al trabajador?

Sí, le corresponderá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un límite de doce mensualidades.

- d) Suponiendo que la respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa, calcula a qué cantidad asciende, sabiendo que recibe unas retribuciones mensuales de 1300 € y dos pagas extraordinarias de la misma cantidad, y que tiene una antigüedad en la empresa de 11 años.

$$1300 \cdot 2 = 2600 / 12 = 216,67 \text{ (prorrata de pagas)}$$

Salario mensual, incluidas las pagas extra:

$$1300 + 216,67 = 1516,67 / 30 = 50,56 \text{ salario diario.}$$

Importe de la indemnización: $50,56 \text{ €/día} \cdot 20 \text{ días de indemnización} \cdot 11 \text{ años de antigüedad} = 11123,20 \text{ €.}$

El tope de indemnización máxima asciende a 18200,04 € ($1516,67 \cdot 12 \text{ meses}$).

■ **Unidad 6. El sistema de la Seguridad Social**

■ **Actividades**

1. Localiza en la página www.seg-social.es las prestaciones máximas que se pueden percibir por jubilación y pensión en favor de familiares.

Respuesta abierta.

2. Accede a la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración y localiza a qué importe asciende el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

Respuesta abierta.

Test de repaso

1. ¿En qué régimen de la Seguridad Social encuadran a las siguientes personas?

- a) Auxiliar de un laboratorio fotográfico.
- b) Auxiliar administrativo que es funcionario del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- c) Taxista que trabaja como autónomo.
- d) Alumno de un Ciclo formativo de grado medio.

Régimen general: a)

Régimen especial: b), c) y d)

2. ¿Quién debe comunicar el alta de un trabajador en la Tesorería de la Seguridad Social?

- a) La misma Tesorería.
- b) El empresario.**
- c) El propio trabajador.
- d) La Inspección de Trabajo.

3. Son grados de la incapacidad permanente:

- a) La incapacidad temporal.**
- b) La incapacidad permanente parcial.**
- c) La gran invalidez.
- d) La maternidad.

4. La duración de la suspensión del contrato de trabajo por parto es de:

- a) 16 semanas en todo caso.
- b) 20 semanas.
- c) Doce semanas.
- d) 16 semanas, y dos semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple.**

5. Para cobrar la pensión de jubilación se debe haber cotizado como mínimo durante:

- a) 20 años.
- b) 35 años.
- c) Quince años.**
- d) Diez años.

6. La incapacidad temporal es:

- a) La situación en la que se encuentra el trabajador, que supone una disminución o anulación de su capacidad para el trabajo de manera permanente.
- b) La situación en la que se encuentra una trabajadora después del parto.**

c) La situación en la que se encuentra un trabajador que está imposibilitado temporalmente y que requiere asistencia sanitaria.

d) La situación en la que se encuentra un trabajador que ha sufrido lesiones, mutilaciones o deformaciones de carácter definitivo por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

7. Para percibir la prestación económica por incapacidad temporal en caso de enfermedad común se requiere:

- a) Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social.
- b) No es necesario ningún requisito.
- c) Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social, y haber cotizado 180 días dentro de los cinco años anteriores.**
- d) Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social, y haber cotizado 130 días dentro de los cinco años anteriores.

8. La cuantía del subsidio por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo asciende al:

- a) 60 % de la base reguladora.
- b) 75 % de la base reguladora, a partir del cuarto día.
- c) 75 % de la base reguladora, desde el día siguiente al accidente.**
- d) 100 % de la base reguladora.

9. ¿Qué periodo mínimo de cotización se exige para tener derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo?

- a) Seis meses.
- b) 18 meses.
- c) Doce meses.**
- d) Cinco meses.

10. La cuantía de la prestación por desempleo asciende al:

- a) 75 % de la base reguladora durante los 180 primeros días.
- b) 70 % de la base reguladora durante los 180 primeros días.**
- c) 60 % de la base reguladora durante los 180 primeros días.
- d) 60 % de la base reguladora durante los 100 primeros días.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Valorar el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos

1. Explica los fines que persigue la Seguridad Social.

La Seguridad Social tiene como finalidad garantizar a los trabajadores, y a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las situaciones en las que lo necesiten, como en los casos de enfermedad, accidente, jubilación, etcétera.

2. Relaciona los siguientes organismos con la finalidad que cumplen:

Organismo	Finalidad
INSS	Gestiona los servicios complementarios a personas mayores.
TGSS	Reconoce las prestaciones por desempleo.
IMERSO	Gestiona las prestaciones de la Seguridad Social.
INEM	Recauda las cuotas de la Seguridad Social.

3. Indica ante qué organismo realizarías los siguientes trámites:

a) Afiliación y alta a la Seguridad Social.

Tesorería General de la Seguridad Social.

b) Solicitud de una prestación por desempleo.

INEM.

c) Solicitud de una prestación por incapacidad absoluta.

INSS.

d) Solicitud de asistencia médica.

INGESA.

■ Enumrar las diversas contingencias que cubre el sistema de la Seguridad Social

4. Identifica qué contingencias pueden dar lugar a la prestación por incapacidad temporal.

Las **situaciones causantes de la incapacidad temporal** son las siguientes:

- Enfermedad común o accidente no laboral.
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se incluye el accidente *in itinere* (al ir o al volver del trabajo).

Periodos de observación por enfermedades profesionales.

■ Identificar los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social

5. ¿Cuáles son los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social?

Régimen general y regímenes especiales.

6. Indica qué trabajadores están incluidos dentro del régimen general de la Seguridad Social.

Están integrados en el régimen general todos los trabajadores españoles o extranjeros que trabajen habitualmente en territorio nacional, por cuenta ajena, y que no estén incluidos en algún régimen especial.

7. Indica en qué régimen encuadrarías a los siguientes trabajadores:

a) Empleada de hogar.

Régimen especial de los empleados del hogar.

b) Funcionario.

Régimen especial para funcionarios.

c) Autónomo.

Régimen especial de trabajadores autónomos.

d) Trabajador agrario.

Régimen especial agrario.

8. Busca en la página web www.seg-social.es cuántos trabajadores están afiliados en el régimen general y cuántos en el de autónomos.

Respuesta libre.

■ Identificar las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de la Seguridad Social

9. Una empresa contrata a un trabajador; se trata de su primer trabajo.

a) ¿Qué obligaciones tiene la empresa con ese trabajador respecto a la Seguridad Social?

La empresa tiene como obligación afiliarle, si no está ya afiliado, y darle de alta en el régimen general de la Seguridad Social.

b) ¿En qué plazo deben realizarse?

Debe hacerlo antes de iniciar la relación laboral.

10. Un trabajador de una empresa finaliza su contrato en los próximos días.

a) ¿Qué trámite debe realizar la empresa respecto a la Seguridad Social?

Proceder a darle de baja en la Seguridad Social.

b) ¿En qué plazo?

Dentro del plazo de los seis días naturales siguientes al cese en el trabajo, o del día en que se produzca.

c) ¿Qué repercusiones puede tener para la empresa la tramitación de la baja fuera de plazo?

Deberá cotizar a la Seguridad Social desde el día de la baja hasta la fecha de la comunicación del empresario.

11. ¿Quiénes están obligados a ingresar las cotizaciones de la Seguridad Social?

Aunque están obligados a cotizar tanto los empresarios como los trabajadores, son los empresarios los que deben proceder a la retención de las cotizaciones y a su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social.

■ Clasificar las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, identificando los requisitos

12. Indica, en los siguientes casos, cuánto tiempo debe tener cotizado una trabajadora para cobrar la maternidad:

a) Menor de 21 años.

No se exige cotización previa.

b) Entre 21 y 26 años.

90 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral.

c) Mayor de 26 años.

180 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.

13. Si la mujer trabajadora no reúne el periodo de cotización mínimo exigible para la prestación de maternidad, ¿tendría algún tipo de prestación?

Si no existe cotización previa, se reconoce un subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100 % del IPREM, durante las seis primeras semanas (42 días).

14. Indica quién paga los permisos de paternidad y cuál es la cuantía.

Los paga la Seguridad Social, y la cuantía de la prestación será del 100 % de la base reguladora del trabajador. Para poder percibirla se exige tener cotizados 180 días en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.

15. Enumera las prestaciones que incluye la acción protectora de la Seguridad Social.

Son las comprendidas en la Tabla 6.4 de la Unidad 6 del Libro del alumno.

16. Explica la diferencia entre incapacidad temporal e incapacidad permanente.

La **incapacidad temporal (IT)** es la situación en que se encuentran los trabajadores incapacitados transitoriamente para trabajar y que precisan de asistencia sanitaria por situaciones de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral, y periodos de observación por enfermedad profesional.

La **incapacidad permanente** es la situación en que se encuentra el trabajador que, después de haber sido dado de alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que disminuyen o anulan su capacidad de trabajo.

De ello se deduce que la incapacidad temporal es una situación transitoria, mientras que la incapacidad permanente tiene carácter definitivo.

17. ¿Cuáles son los grados en los que se puede calificar la incapacidad permanente?

Son los siguientes:

- **Incapacidad permanente parcial.** Para la profesión habitual. Es la que produce al trabajador una disminución no inferior al 33 % en el rendimiento de su profesión, sin impedir la realización de las tareas fundamentales de la misma.

- **Incapacidad permanente total.** Para la profesión habitual. Inhabilita al trabajador para la realización de las tareas fundamentales de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otras distintas.

- **Incapacidad permanente absoluta.** Impide al trabajador el ejercicio de todo tipo de profesión u oficio.

- **Gran invalidez.** Situación en la que se halla un trabajador afectado por una incapacidad absoluta. Necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida (comer, desplazarse, vestirse...).

18. ¿Cuáles son los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de jubilación?

Son los siguientes:

- Tener cumplidos 65 años. En determinados casos se permite la jubilación anticipada.

- Tener cubiertos quince años de cotización (sin incluir las pagas extraordinarias), de los cuales al menos dos deben estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

19. ¿Qué requisitos son necesarios para que un trabajador perciba el subsidio por maternidad o adopción?

Son los siguientes:

- Menores de 21 años: no se exige cotización previa.
- Entre 21 y 26 años: 90 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral.

- Mayores de 26 años: 180 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
- Si no existe cotización previa, se reconoce un subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100 % del IPREM, durante las seis primeras semanas (42 días).

20. ¿En qué supuesto se puede percibir el subsidio por riesgo en el embarazo?

Se puede producir la suspensión del contrato en los casos en que la mujer embarazada no pueda permanecer en su puesto de trabajo porque este influya negativamente en su salud o en la del feto, siempre que un cambio a otro puesto no resulte técnica u objetivamente posible.

En este caso, la mujer trabajadora tendrá derecho a percibir un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora por contingencias profesionales.

La trabajadora lo solicitará a la mutua o a la entidad gestora de los riesgos profesionales.

21. Indica qué requisitos se precisan para ser beneficiario de una prestación por IT derivada de enfermedad común y derivada de accidente de trabajo.

Las personas a las que sobrevenga una incapacidad temporal pueden ser beneficiarias **de prestaciones económicas** siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta (una situación que tiene los mismos efectos que el alta es, por ejemplo, el desempleo total o subsidiado).
- En caso de enfermedad común, haber cotizado como mínimo 180 días dentro de los cinco años anteriores a la baja médica (este periodo se denomina, en lenguaje técnico, periodo de carencia).
- En caso de enfermedad profesional y accidente, ya sea laboral o no, no se exige periodo mínimo de cotización.

22. ¿Cuál es la cuantía de la prestación por IT derivada de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional y accidente de trabajo?

La cuantía económica que se utiliza para el cálculo del subsidio por IT se denomina **base reguladora**; su importe depende de la contingencia de que se derive, así:

• Enfermedad común y accidente no laboral:

- Días 1º, 2º y 3º: no se cobra subsidio; a cargo del empresario (si hay mejora voluntaria o pactada en el convenio colectivo).
- 12 días (del 4º al 15º, ambos inclusive): 60 % de la base reguladora; a cargo del empresario.
- 5 días (del 16º al 20º, ambos inclusive): 60 % de la base reguladora; a cargo del INSS o mutua de AT y EP.

- Día 21º y siguientes: 75 % de la base reguladora; a cargo del INSS o mutua de AT y EP.

• Enfermedad profesional y accidente laboral:

- Desde el día siguiente al de la baja (el día de la baja corre a cargo de la empresa): 75 % de la base reguladora; a cargo del INSS o mutua de AT y EP.

23. Un trabajador que finalizó su contrato hace dos meses ha sufrido un accidente doméstico, como consecuencia del cual necesita tratamiento médico.

a) ¿Tiene derecho a asistencia sanitaria?

Sí, porque los trabajadores desempleados tienen derecho a las prestaciones sanitarias y farmacéuticas.

b) Indica en qué consiste la asistencia sanitaria.

La asistencia sanitaria consiste en la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos, así como los servicios de recuperación física, prótesis y ortopedia, conducentes a conservar y recuperar la salud de las personas incluidas en la Seguridad Social.

24. Una trabajadora está embarazada; según diagnóstico, el trabajo que realiza puede incidir negativamente en el buen desarrollo del embarazo. En la empresa no hay ningún otro trabajo que sea compatible con su estado; tiene una antigüedad en la empresa de tres años.

a) ¿En qué situación se encuentra esta trabajadora?

Se encuentra en una situación de riesgo por embarazo.

b) ¿Tendría derecho a alguna prestación de la Seguridad Social?

Sí, tiene derecho a la prestación de riesgo por embarazo porque reúne los requisitos que se exigen (estar afiliada y en alta en la Seguridad Social y haber cotizado un periodo mínimo de 180 días en los cinco años anteriores).

c) Calcula el importe de la prestación que percibirá, sabiendo que su base de cotización por contingencias comunes asciende a 1 200 €.

En este caso, la mujer trabajadora tendrá derecho a percibir el subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora, que será la misma que la utilizada para calcular el subsidio por maternidad, es decir, si la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior ascendió a 1 200 €, esta es la cantidad que percibirá.

25. Un trabajador inició su actividad laboral el día 1 de enero de 1975. Cumplió 65 años el día 1 de enero de 2009, y solicitó la pensión de jubilación.

a) ¿Tiene derecho a la percepción de esta pensión?

Sí, tiene derecho porque ha cumplido 65 años y ha cotizado 34 años. Por tanto supera el mínimo exigido (15 años), dos de los cuales están incluidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

b) ¿Qué porcentaje percibirá?

De acuerdo con lo establecido en la Tabla 6.8, por 34 años cotizados le corresponderá el 98 % de la base reguladora.

c) Calcula el importe de la pensión, sabiendo que el importe de la base reguladora actualizada es de 270 000 €.

Siendo la base de cotización actualizada de los 180 últimos meses de 270 000 €, se obtendrá la base reguladora dividiendo el importe entre 210:

$$\text{Base reguladora: } 270\,000 / 210 = 1285,71 \text{ €.}$$

Una vez obtenida esta base, se aplica el porcentaje del 98 % que le corresponde por haber cotizado 34 años y se obtiene el importe de la pensión de jubilación:

$$1285,71 \cdot 98 \% = 1260 \text{ €.}$$

Para el alumno podría ser interesante comparar esta cuantía con los topes máximos y mínimos para la pensión de jubilación que el Gobierno establece anualmente.

- 26. Un trabajador estuvo en situación de IT, a causa de una enfermedad común, desde el día 5 hasta el 26 de mayo. El trabajador lleva en la empresa dos meses; antes había trabajado en otra empresa durante un periodo de seis meses. La base de cotización por contingencias comunes durante el mes anterior al de la baja fue de 1 650 €. Su salario es mensual.**

a) ¿Tiene derecho el trabajador a percibir la prestación por incapacidad temporal?

Sí. Le corresponde cobrar el subsidio por IT, puesto que el trabajador ha cotizado por más de 180 días ($8 \text{ meses} \cdot 30 = 240 \text{ días}$).

b) ¿Cuál es la cuantía del subsidio?

- **Base de contingencias comunes** de abril:

$$\text{BR} = \frac{1650}{30 \text{ días (salario mensual)}} = 55 \text{ €.}$$

• Cálculo del subsidio:

Tres primeros días (5, 6, 7): no hay subsidio.

Del 4º al 20º día de baja (del 8 al 24): 17 días.
 $17 \cdot 55 \cdot 0,60 = 561,00 \text{ €.}$

A partir del día 21º de baja (del 25 y 26): 2 días, el 75 % de la base: $2 \cdot 55 \cdot 0,75 = 82,50 \text{ €.}$

$$\text{Total subsidio} = 561 + 82,50 = 643,50 \text{ €.}$$

El subsidio se distribuye entre el INSS y el empresario de la siguiente forma:

- 12 días (del 4º al 15º) a cargo del empresario:
 $12 \cdot 55 \cdot 0,60 = 396 \text{ €.}$

- A partir del 16º día de baja, a cargo del INSS, 5 días al 60 % y el resto al 75 %: $5 \cdot 55 \cdot 0,60 + 2 \cdot 55 \cdot 0,75 = 247,50 \text{ €.}$

c) ¿Cuál sería la cuantía del subsidio si se tratase de un accidente laboral?. En el último mes no había realizado horas extra y el importe cobrado por horas extraordinarias en los doce meses anteriores ascendió a 2 000 €.

En caso de una IT derivada de accidente, el subsidio se comienza a cobrar desde el día siguiente al del accidente, es decir, desde el día 6º hasta el 26º (21 días).

$$\text{Base AT y EP mes anterior - horas extra} \\ \text{Base IT} = \frac{\text{Nº días cotizados en dicho mes}}{(30, 31, 28, 29)} +$$

$$+ \frac{\text{Horas extra año anterior}}{365 (\text{salario diario}) \text{ o } 360 (\text{salario mensual})} = \\ + \frac{1650}{30} + \frac{2000}{360} = 60,56 \text{ €.}$$

$$\text{Subsidio} = 60,56 \cdot 21 \cdot 0,75 = 953,82 \text{ €.}$$

- 27. Calcula el subsidio por IT que corresponde a un trabajador que sufrió un accidente de trabajo el día 18 de septiembre y estuvo de baja el resto del mes. Se trata de salario diario. Los datos que se deben tener en cuenta son los siguientes:**

- **Base de contingencias comunes del mes anterior: 1 200 €.**
- **Horas extra realizadas en el año anterior: 740 €**

$$\text{Base AT y EP mes anterior - horas extra} \\ \text{Base IT} = \frac{\text{Nº días cotizados en dicho mes}}{(30, 31, 28, 29)} +$$

$$+ \frac{\text{Horas extra mes anterior}}{365 (\text{salario diario}) \text{ o } 360 (\text{salario mensual})} = \\ + \frac{1200}{31} + \frac{740}{365} = 40,73$$

Percibirá un subsidio a cargo del INSS o mutua del día 19 al día 30 del 75 % de la base reguladora (12 días): $12 \cdot 40,73 \cdot 0,75 = 366,57 \text{ €.}$

- 28. Un trabajador sufrió un accidente de trabajo y permaneció de baja desde el día 2 hasta el 18 de marzo. Determina el subsidio por IT y las bases de cotización, basándote en los datos siguientes:**

- **Salario diario: 37 €/día.**

- **Horas extra del mes: 60 €/día.**
- **Promedio de horas extra realizadas en el año anterior: 3 €/día.**

Para conocer el subsidio por IT hay que calcular la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja; en este caso, febrero.

Base de cotización por contingencias comunes:

Remuneración mensual: $37 \cdot 28 = 1036$ €.

$$\text{Prorrata de paga extra} = \frac{37 \cdot 2 \cdot 30}{365} = 6,08$$

$$6,08 \cdot 28 = 190,$$

$$190 + 1036 = 1226$$

$$\text{TOTAL BCCC} = 1226 \text{ €.}$$

Base de cotización por contingencias profesionales:
BCCC + HE = BCCP.

Subsidio por IT:

$$\text{BR} = \frac{1226 - 60}{28} + 3 = 44,64 \cdot 75\% = 33,48$$

$$\text{Subsidio IT} = 33,48 \cdot 16 = 535,68 \text{ €}$$

Determinar las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos

29. ¿Qué se entiende por desempleo?

Es la situación en que se encuentran las personas que, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada laboral, al menos en una tercera parte, con la correspondiente pérdida o reducción análoga del salario.

30. ¿Quiénes están incluidos en la protección por desempleo?

Los trabajadores que se encuentran en situación de desempleo de manera involuntaria, o vean reducida su jornada laboral al menos en una tercera parte.

31. ¿Cuántas clases de prestaciones por desempleo existen?

El Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social articula la protección del trabajador desempleado en dos niveles: nivel contributivo, mediante la prestación por desempleo, y nivel asistencial, proporcionando el subsidio de desempleo. Ambos niveles son de carácter público y obligatorio.

- **Nivel contributivo: prestación por desempleo.** Tiene como objeto proporcionar prestaciones a las personas que se encuentran en situación de paro o de reducción de jornada.

Para disfrutar de esta prestación es necesario un periodo mínimo de ocupación y cotización a la Seguridad Social (ver Tabla 6.11).

- **Nivel asistencial: subsidio por desempleo.** Es un sistema asistencial que prolonga el anterior. Se concede a quienes, en situación de paro, carecen de rentas superiores al salario mínimo interprofesional.

No pueden percibir subsidio por desempleo los desempleados que buscan su primer empleo y, por tanto, no han cotizado nunca a la Seguridad Social.

32. Indica los requisitos para acceder a la prestación por desempleo.

Para tener derecho a la prestación por desempleo deben reunirse los siguientes requisitos:

- Estar afiliados a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Tener cubierto el periodo mínimo de cotización: doce meses dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.
- No haber cumplido la edad establecida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el periodo de cotización requerido.
- Haber trabajado por cuenta ajena (los trabajadores autónomos no tienen derecho a estas prestaciones).

33. Indica la cuantía de la prestación por desempleo y sus límites máximos y mínimos.

La cuantía a percibir resulta de aplicar a la base reguladora un porcentaje establecido en función del tiempo que se permanezca en el desempleo y, además, tiene unos límites mínimos y máximos establecidos según el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) y el número de hijos que el trabajador tenga a su cargo (ver Tabla 6.10).

34. ¿Tiene derecho a percibir algún subsidio un trabajador que ha cotizado ocho meses y no tiene responsabilidades familiares?

Sí. Percibirá un subsidio durante seis meses improporcionables.

Realizar el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

35. Un trabajador ha sido despedido por haber faltado injustificadamente al trabajo. La base de contingencias profesionales y concepto de recaudación conjunta de los últimos 180 días, según certificado de empresa, ha sido de 22 600 €.

a) ¿Estaría en situación legal de desempleo?

Sí, se encontraría en situación legal de desempleo porque se ha extinguido el contrato por causas ajenas a su voluntad.

b) Calcula la base reguladora correspondiente a la prestación por desempleo.

Suponiendo que tuviera derecho a la percepción por desempleo, la base reguladora se calcula dividiendo entre 180 la suma de las cotizaciones por desempleo (base AT y EP de los últimos 180 días cotizados anteriores al día en que se haya producido el desempleo); es decir:

Suma de las cotizaciones por desempleo de los últimos 180 días:

$$\text{Base reguladora} = \frac{22\,600}{180 \text{ días}} = 125,56$$

c) ¿Qué porcentaje máximo percibirá el trabajador sabiendo que tiene dos hijos a su cargo?

El porcentaje máximo que puede percibir un trabajador que tiene dos hijos es el 225 % del IPREM incluidas las pagas extra.

d) Suponiendo que el citado trabajador haya cotizado 2071 días durante los últimos seis años, calcula la duración y el importe mensual de la prestación, suponiendo que el IPREM mensual, incluido el prorrato de pagas extras, es de 700 €/mensuales.

Según lo establecido en la Tabla 6.11, en el tramo comprendido entre 1980 y 2 159, la duración de la prestación asciende a 660 días.

Base mensual: $125,56 \text{ €/día} \cdot 30 = 3\,766,80 \text{ €/mes}$.

Durante los primeros 180 días se percibe el 70 % de la base reguladora.

Cuantía de la prestación: $3\,766,80 \cdot 0,70 = 2\,636,76$.

A partir de 181 días le corresponderá el 60 % de la base reguladora mensual, es decir, $3\,766,80 \cdot 0,60 = 2\,260,08 \text{ €}$.

Puesto que el límite máximo de la prestación por desempleo para un trabajador con dos hijos es el 225 % del IPREM, incluidas las pagas extra, y suponiendo que el IPREM es de 700 € mensuales, cobrará el 225 % de 700 = 1575 €.

e) Calcula el importe que percibirá el trabajador en concepto de subsidio por desempleo, una vez agotado el derecho de prestación por desempleo.

La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 % del IPREM vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por lo que deberá dividirse entre 14 mensualidades.

Calculamos el IPREM anual: $700 \cdot 12 = 8\,400 / 14 = 600 \text{ € al mes}$, excluida la prorrata de las pagas extraordinarias.

Por tanto, el importe del subsidio es: $600 \cdot 0,80 = 480,00 \text{ €}$.

36. Un trabajador con un contrato de trabajo de duración determinada recibe una comunicación, el 15 de diciembre de 2008, en la que se le notifica que, al finalizar la jornada del día 31 de diciembre, su relación laboral quedará extinguida por finalización del tiempo convenido. En el certificado que le expide la empresa figura que la base de cotización por desempleo de los 180 últimos días es de 20 000,00 €.

a) Calcula la base reguladora.

$20\,000 \text{ €} / 180 \text{ días} = 111,11 \text{ € base reguladora diaria}$.

b) Calcula la duración de la prestación.

Como no sabemos cuánto tiempo ha cotizado, vamos a suponer que hubiera cotizado un año (360 días). En ese caso, tendría derecho a cobrar 120 días de prestación.

c) Calcula la cuantía de la prestación, suponiendo que el IPREM mensual, incluido el prorrato de pagas extra, asciende a 700 €.

Al trabajador le corresponderá cobrar el 70 % de la base reguladora diaria durante esos 120 días:

$111,11 \cdot 0,70 \cdot 120 \text{ días} = 9\,333,24 \text{ €}$

Por un periodo de un mes cobrará el resultado de la siguiente operación:

$9\,333,24 / 4 \text{ meses} = 2\,333,31 \text{ € por mes}$.

Cálculo del tope: si suponemos que el trabajador no tiene hijos, el tope que le correspondería es el 175 % del IPREM. Por tanto:

$700 \text{ €} \cdot 175 \% = 1\,225 \text{ €}$

Esta sería la cantidad que cobraría, ya que la cantidad resultante de su base reguladora es superior al tope calculado.

■ Unidad 7. Participación de los trabajadores en la empresa

■ Actividades

1. En una empresa se está sancionando y despidiendo a trabajadores por haber cometido infracciones muy graves, sin informar previamente a sus representantes.

a) ¿Debería haber cumplido algún trámite específico la empresa?

La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores de las sanciones que impone por faltas graves y muy graves.

b) ¿Cómo sería considerado su despido si uno de los trabajadores hubiera sido representante legal?

Si a un representante de los trabajadores lo despiden sin haberse tramitado el expediente contradictorio estaríamos ante un despido nulo.

2. Busca el artículo del Estatuto de los Trabajadores en el que se regula el derecho a la negociación colectiva.

El artículo 4.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva. Este derecho se desarrolla en el Título III del ET, artículos 82 a 92.

3. Localiza el convenio colectivo de tu sector y enumera a qué materias hace referencia (salarial, jornada, contratación, promoción, extinción del contrato, clasificación profesional, etcétera).

Respuesta abierta según el convenio colectivo.

4. Señala cuáles son los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal del convenio colectivo de tu sector.

Respuesta abierta según el convenio colectivo.

5. Un empresario que viene sufriendo sabotajes en su empresa se plantea el cierre de esta para evitar daños graves, tanto en sus instalaciones como a sus empleados, mientras persistan actos de este tipo.

a) ¿Sería causa suficiente la alegada por la empresa para proceder al cierre patronal?

En su artículo 37.2, la Constitución española reconoce implícitamente el **derecho de los empresarios al cierre patronal**, al determinar que «se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo».

El cierre patronal consiste en la clausura temporal del centro de trabajo, decidida unilateralmente por el empresario como instrumento de presión frente a sus trabajadores, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias, o peligro cierto de que se produzcan.

Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

b) ¿Qué procedimiento debe seguir el empresario para la clausura temporal del centro de trabajo?

El empresario deberá:

- Comunicar el cierre a la autoridad laboral durante las doce horas siguientes a haberlo realizado.
- La duración del cierre patronal debe limitarse al tiempo indispensable hasta que desaparezca el motivo que lo provoca.
- Durante el periodo de tiempo que dura, los contratos de trabajo se encuentran suspendidos y los trabajadores no tienen derecho a percibir el salario.

Test de repaso

1. ¿Qué número máximo de trabajadores debe tener una empresa para que se elija un delegado de personal?
 - a) Cuatro.
 - b) Treinta.**
 - c) Cuarenta y nueve.
 - d) Cinco.
2. Según las elecciones sindicales, se considera representativo en el ámbito de una comunidad autónoma el sindicato que ha obtenido como mínimo:
 - a) El 15 % de los representantes.**
 - b) El 30 % de los representantes.
 - c) El 10 % de los representantes.
 - d) No existe límite.
3. ¿Cuántas personas forman parte del comité de una empresa que tiene 248 personas?
 - a) Cinco.
 - b) Nueve.**
 - c) Trece.
 - d) Diez.
4. El periodo de representación de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa es de:
 - a) Cuatro años.**
 - b) Un año.
 - c) Dos años.
 - d) Tres años.
5. La asamblea de trabajadores puede ser convocada por:
 - a) El empresario.
 - b) El 50 % de los miembros del comité de empresa.
 - c) El comité de empresa o los delegados de personal.**
6. ¿Se puede pactar en un convenio no ejercer el derecho a la huelga?
 - a) Sí, se puede pactar y garantizar la paz laboral, renunciando los trabajadores al derecho a la huelga durante la vigencia del convenio.**
 - b) No, la huelga es un derecho irrenunciable.
 - c) En un convenio no se puede hacer este pacto.
 - d) Solamente en determinados convenios.
7. Si no media denuncia expresa de las partes, y salvo pacto en contra, los convenios colectivos se prorrogan...
 - a) Cada tres años.
 - b) Cada cinco años.
 - c) De año en año.**
 - d) Cada dos años.
8. Durante el periodo de huelga, los trabajadores perciben:
 - a) El Salario Mínimo Interprofesional.**
 - b) Nada.**
 - c) El salario base.
 - d) El 20 % de su salario.
9. ¿Puede ser despedido un trabajador que hace nueve meses dejó de ser delegado de personal?
 - a) Sí.**
 - b) No. Debe transcurrir un año.**
 - c) Sólo en determinados casos.
 - d) Ninguna es cierta.
10. El laudo arbitral es la resolución vinculante de:
 - a) Un juez.**
 - b) Un tercero designado por las partes en conflicto.**
 - c) La inspección de trabajo.
 - d) Un organismo público.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Determinar las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo

1. ¿Qué es un sindicato?

Un sindicato se puede definir como la asociación permanente de personas que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.

2. Explica cuál es el contenido de la libertad sindical.

En el artículo 28 de la Constitución se señala que el contenido de la libertad sindical comprende el ejercicio de los siguientes derechos:

- Derecho a fundar sindicatos.
- Derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección.
- Derecho de los sindicatos a formar confederaciones sindicales internacionales o afiliarse a estas.
- Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

3. Enumera las excepciones en el derecho de sindicación.

La Constitución y la Ley Orgánica de Libertad Sindical establecen excepciones en el derecho a la sindicación en relación con jueces, magistrados, fiscales y miembros de las fuerzas o institutos armados, o demás cuerpos sometidos a disciplina militar, mientras estén en activo.

El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad que no tengan carácter militar se regirá por una normativa específica. Por ejemplo, la Policía Nacional, autonómica y municipal.

4. ¿Qué requisitos son necesarios para que un sindicato se considere más representativo a nivel nacional? ¿Y a nivel autonómico?

Son sindicatos más representativos en el ámbito estatal o autonómico aquellos que, en función del número de delegados de personal y miembros de los comités de empresa, hayan obtenido los siguientes resultados en las elecciones sindicales:

- **Ámbito estatal.** Deben contar, como mínimo con el 10 % de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa de todo el Estado.
- **Ámbito autonómico.** Son más representativos los sindicatos que acrediten en cada comunidad al menos el 15 % de los representantes de los trabajadores, y 1 500 representantes.

5. Un sindicato ha obtenido 150 de los 1 000 representantes elegidos en unas elecciones de ámbito autonómico. ¿Se considerará como el más representativo en el ámbito autonómico?

No, porque para ser sindicato más representativo en el ámbito autonómico es necesario haber obtenido el 15 % de los representantes elegidos, condiciones que en este caso no se dan.

6. Entra en la pagina web de UGT (www.ugt.es) y de Comisiones Obreras (www.ccoo.es) y busca qué federaciones tienen cada una de ellas.

Respuesta libre.

7. Localiza en Internet los convenios colectivos aplicables a tu sector por ámbito geográfico.

Respuesta libre.

8. Busca cuáles son las principales organizaciones sindicales.

Respuesta libre.

9. ¿Quiénes representan a los trabajadores en la empresa en defensa de sus intereses?

La participación de los trabajadores en la empresa se puede articular de dos formas: delegados de personal y comité de empresa.

La representación de los trabajadores afiliados a un sindicato puede ser, en las empresas o centros de trabajo, a través de las secciones sindicales y de los delegados sindicales elegidos por los afiliados de cada sindicato.

10. ¿Qué es la representación unitaria y quién la compone?

La representación unitaria está formada por los delegados de personal y el comité de empresa, que canaliza la participación de todos los trabajadores con independencia de su afiliación a un sindicato.

11. ¿Quién puede votar en las elecciones sindicales? ¿Quién puede ser elegido?

Todos los trabajadores mayores de 16 años con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

Pueden ser elegidos los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo aquellas actividades en las que, por movilidad del personal, se pacte en convenio un plazo inferior, con un límite mínimo de tres meses.

12. ¿Qué diferencia existe entre los delegados de personal y el comité de empresa?

Los delegados de personal son representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan más de diez y menos de 50 trabajadores, y el comité de empresa es el órgano de representación colegiado de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea de 50 o más.

13. ¿Cuántas personas forman parte del comité de empresa en una empresa en la que trabajan 248 personas?

Nueve personas (ver Tabla 7.1).

14. ¿Cuántos delegados de personal pueden existir en una empresa que tenga 49 trabajadores?

Tres delegados (ver Tabla 7.1).

15. ¿Pueden los empresarios tomar medidas contra los representantes de los trabajadores cuando no estén de acuerdo con sus reivindicaciones? ¿Cómo protege la ley a estos representantes?

Los empresarios no pueden tomar represalias contra los representantes de los trabajadores. La Ley protege a estos últimos con las siguientes garantías:

- Apertura de un expediente contradictorio, en el supuesto de que la empresa pretenda sancionarles por faltas graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, técnicas, productivas y organizativas.
- No ser despedidos ni sancionados por acciones en el ejercicio de su representación, durante el período del desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.
- Expresar con libertad sus opiniones en materias concernientes a su representación.
- Disponer de un número determinado de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

16. ¿En qué consiste el crédito horario?

Los representantes de los trabajadores podrán disponer de un número determinado de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que van desde 15 hasta 40 horas al mes.

17. ¿Qué es una sección sindical?

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa, constituirse en secciones sindicales, que estarán representadas por delegados sindicales, los cuales son elegidos por y entre los afiliados a cada sindicato, siempre que la empresa tenga más de 250 trabajadores y tengan representación en el comité de empresa.

18. ¿Cuándo se puede celebrar una asamblea de los trabajadores dentro de una empresa?

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo si las condiciones de este lo permiten. Las reuniones se realizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

19. ¿Qué competencias tienen los representantes de los trabajadores?

- Recibir información sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción, la evolución de empleo en la empresa, el absentismo laboral, las sanciones por faltas graves y muy graves, la seguridad e higiene en el trabajo, etcétera.
- Conocer la situación económica de la empresa.
- Ejercer la función general de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y las condiciones de seguridad e higiene.
- Emitir informes, con carácter previo a la ejecución de las decisiones adoptadas por el empresario, sobre las reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, estudio de tiempos, sistemas de organización y control del trabajo y planes de formación profesional.
- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

20. ¿Qué es un convenio colectivo?

Acuerdo celebrado entre uno o varios empresarios, por un lado, y una o más agrupaciones de trabajadores, por otro, para fijar las normas que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito determinado, así como los derechos y obligaciones de las partes del acuerdo.

21. Si se habla de un convenio colectivo de ámbito autonómico, ¿a qué tipo de ámbito del mismo nos estamos refiriendo?

Hace referencia al ámbito territorial.

22. ¿Qué materias se regulan en un convenio colectivo?

En los convenios colectivos se regulan materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial, y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

23. En una empresa se han convocado elecciones sindicales para elegir a los representantes de los trabajadores. La empresa tiene una plantilla de 40 trabajadores, diez de los cuales tienen un contrato eventual de seis meses de duración. Uno de ellos se ha incorporado hace una semana.

a) ¿Cuántos delegados de personal podrán elegirse?

En empresas de hasta 49 trabajadores corresponden tres delegados de personal.

b) ¿Pueden votar todos?

El trabajador que se incorporó hace una semana no puede votar. Para poder hacerlo debería tener una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

c) **¿Quiénes pueden presentarse para ser elegidos?**

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses. Por lo tanto no se podrán presentar los trabajadores que tienen contrato eventual, por no tener la antigüedad exigida.

24. **En una empresa de 260 trabajadores dedicada a la fabricación de componentes del automóvil, un sindicato ha obtenido representación mayoritaria en las elecciones a comité de empresa.**

a) **¿Es posible constituir en esta empresa una sección sindical?**

Sí, es posible porque a los afiliados a un sindicato se les reconoce el derecho a constituir secciones sindicales dentro de la empresa o centro de trabajo.

b) **¿Podrían designarse delegados sindicales? Si la respuesta es afirmativa, ¿qué garantías tendrían?**

Sí, porque a las secciones sindicales se les reconoce el derecho a designar delegados sindicales cuando en los centros de trabajo existan más de 250 trabajadores y tengan representación en los comités de empresa.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del comité de empresa aún en caso de que no formen parte de este.

25. **En una empresa se está tramitando un expediente de regulación de empleo que va a afectar al 15 % de la plantilla. En la propuesta que ha realizado la empresa uno de los trabajadores afectados por el despido es un miembro del comité de empresa.**

a) **¿Puede ser despedido este representante de los trabajadores?**

No puede ser despedido; es una de las garantías que tiene como representante de los trabajadores.

b) **Teniendo en cuenta que la empresa tiene 150 trabajadores, ¿de cuántas horas de crédito sindical dispondrán los miembros del comité de empresa?**

Dispondrán de 20 horas.

26. **Los trabajadores de una empresa quieren celebrar una reunión para plantearse las medidas a adoptar ante la decisión de la empresa de tramitar un expediente de regulación de empleo.**

a) **¿Quién puede convocar la asamblea de trabajadores?**

Los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa, o el 33 % de la plantilla.

b) **¿Pueden reunirse los trabajadores dentro de la empresa?**

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea

en el centro de trabajo si las condiciones de este lo permiten, y fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

■ **Analizar las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos para la solución de conflictos**

27. **¿Qué se entiende por conflicto de trabajo?**

El conflicto laboral «es una divergencia, lucha o disputa entre un empresario o grupo de empresarios y un trabajador o grupo de trabajadores, a consecuencia o con ocasión del trabajo en el que están relacionados».

28. **¿Qué clases de conflictos laborales pueden surgir en una empresa, según el número de personas afectadas?**

Los conflictos se clasifican en individuales y colectivos (según el número de personas a las que afecten), y en jurídicos y de intereses (según la materia que origina el conflicto).

29. **Explica las formas que conocas de exteriorizar un conflicto laboral sin suspender el contrato de trabajo.**

- Manifestaciones.
- Trabajo lento.
- Concentraciones.
- Encierros.
- Información: pancartas, octavillas, anuncios, carteles, etcétera.

30. **¿Qué es la huelga?**

La huelga se puede definir como «la suspensión colectiva y concertada en la prestación de trabajo por iniciativa de los trabajadores».

31. **Explica el procedimiento para declarar una huelga.**

El procedimiento para su declaración es el siguiente:

- a) Con independencia del ámbito de la huelga, para la declaración de la misma se exige la adopción de un acuerdo expreso.

Pueden acordar la declaración de huelga los propios trabajadores que vayan a declararse en huelga o sus representantes (comité de empresas o delegados de personal), que deben adoptar el acuerdo por mayoría, o bien los sindicatos con implantación en el ámbito laboral al que afecta la huelga.

- b) El acuerdo de huelga deberá ser comunicado a la autoridad laboral y al empresario o empresarios mediante un escrito en el que se especifiquen los objetivos de la misma, las gestiones realizadas para resolver el conflicto, la fecha de su inicio y la composición del comité de huelga.

El comité de huelga es el órgano que tiene como misión realizar cuantas actuaciones sean necesarias para la solución de la huelga (negociar y garantizar los servicios mínimos). Estará formado por un máximo de doce miembros, todos ellos trabajadores del centro de trabajo, empresa o empresas afectadas, y que serán elegidos por sus compañeros.

- c) La notificación será por escrito y con un plazo de preaviso de, al menos, cinco días naturales respecto al inicio. Este plazo se elevará a diez días cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos.

32. Enumera los motivos por los que una huelga puede ser ilegal.

Son ilegales las huelgas por motivos políticos, de solidaridad, para alterar lo pactado durante la vigencia del convenio y las contrarias a la ley.

33. ¿Cuáles son los efectos de una huelga para los trabajadores?

- Durante la huelga **se suspende el contrato de trabajo**, y los trabajadores no tendrán derecho a percibir el salario.
- Los trabajadores en huelga permanecerán en **situación de alta especial en la Seguridad Social**, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador.
- Cuando la huelga es ilegal, su ejercicio puede occasionar sanciones para los trabajadores, que pueden ir desde la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al empresario hasta el despido.

34. ¿Por qué causas se puede declarar el cierre patronal?

El cierre patronal consiste en la clausura temporal del centro de trabajo, decidida unilateralmente por el empresario, como instrumento de presión frente a sus trabajadores, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o sus dependencias, o peligro cierto de que se produzca.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

35. Si el cierre patronal es ilegal, ¿qué sucede con los salarios que debieron cobrar los trabajadores, correspondientes a los días que estuvo cerrada la empresa?

El empresario deberá abonar los salarios dejados de percibir por los trabajadores.

36. Los trabajadores de una empresa, disconformes con la decisión de esta de despedir a varios trabajadores, acuerdan una convocatoria de huelga.

a) ¿Cómo deberán proceder los trabajadores para declarar la huelga?

Debe existir un acuerdo expreso del comité de huelga.

b) ¿Existe algún plazo de preaviso que deba cumplirse?

Deberán notificarlo a la autoridad laboral, al menos con cinco días naturales de preaviso. Este plazo se elevará a diez cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos.

c) ¿Se les descontará alguna cantidad de su salario por los días de huelga?

Los trabajadores no tienen derecho a percibir el salario.

d) En el caso de que durante el periodo de huelga un trabajador tuviera un accidente, ¿tendría derecho a percibir la prestación por incapacidad temporal?

Los trabajadores permanecerán en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador, pero no se tendrá derecho a la prestación por incapacidad temporal mientras dure la huelga.

37. Un sindicato se plantea convocar una huelga para reclamar un incremento salarial superior al que se pactó cuando se firmó el convenio colectivo. ¿Es posible convocar una huelga por este motivo? Razona la respuesta.

No, porque se consideran ilegales las huelgas que tengan por objeto alterar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo dentro de su periodo de vigencia. Este tipo de huelgas se denominan novatorias.

38. Un empresario que viene sufriendo sabotajes en su empresa se plantea el cierre de esta, mientras persistan actos de este tipo, para evitar daños graves, tanto en las instalaciones como a sus empleados.

a) ¿Sería causa suficiente la alegada por la empresa para proceder al cierre patronal?

La Constitución reconoce implícitamente, en su artículo 37.2, el derecho de los empresarios al cierre patronal, al determinar que «se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo».

El cierre patronal consiste en la clausura temporal del centro de trabajo, decidida unilateralmente por el empresario como instrumento de presión frente a sus trabajadores, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias, o peligro cierto de que se produzca.

- Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

En este caso que se plantea se produciría la primera de las causas. Por tanto, el empresario tendrá la facultad para proceder al cierre patronal.

b) ¿Qué procedimiento debe seguir el empresario para la clausura temporal del centro de trabajo?

El empresario tiene la obligación de comunicar el cierre a la autoridad laboral durante las doce horas siguientes a haberlo realizado.

La duración del cierre patronal debe limitarse al tiempo indispensable hasta que desaparezca el motivo que lo provoca.

39. En una empresa en la que los trabajadores administrativos están en huelga, la elaboración de los recibos de salarios está siendo realizada por el jefe del departamento, que no está en huelga. ¿Puede la empresa adoptar esta medida de movilidad funcional?

No puede, porque privaría de contenido a un derecho fundamental y no cabe la potestad directiva empresarial cuando se utiliza como instrumento para privar de efectividad a la huelga.

40. En una huelga de los empleados de la recogida de basuras, debido a la imposibilidad de acuerdo entre empresa y trabajadores, se ha acudido a un arbitraje. ¿La decisión adoptada por el árbitro vinculará a las partes?

Sí, porque la decisión del árbitro, que se denomina laudo arbitral, tiene fuerza vinculante obligatoria para ambas partes.

41. ¿Qué son la mediación, la conciliación y el arbitraje? ¿En qué consisten?

- **Mediación.** Las partes negociadoras acuerdan designar un mediador para que intervenga en la solución del conflicto. El mediador, aunque no tiene

poderes decisorios, actúa con objetividad, ofreciendo propuestas de acuerdo razonables para allanar las diferencias.

- **Conciliación.** Este procedimiento tiende a que las partes implicadas lleguen a un acuerdo con intervención de un tercero, que se limita a facilitar la negociación, sin proponer soluciones.

- **Arbitraje.** En este caso, las partes para resolver el conflicto pueden someterse, de mutuo acuerdo, a la decisión vinculante de un tercero, designado por ellas, que actúa como árbitro o mediador. Este tercero puede ser un órgano privado o público.

42. Busca en Internet, en la página del Ministerio de Trabajo (www.mtin.es/estadisticas/bel/welcome.htm)

- a) **El numero de huelgas que se han realizado en el último año en España.**
- b) **Cuántos trabajadores han hecho huelga durante el último año.**
- c) **En qué sector de actividad se han realizado más huelgas.**

Respuestas libres.

43. Busca una noticia sobre una huelga que se esté produciendo en este momento.

- a) **Explica los motivos por los cuáles se realiza.**
- b) **Indica en qué momento de la negociación para su resolución se está.**

Respuestas libres.

44. Accede a la página <http://fsima.es/enlaces.htm> y:

- a) **Comprueba dónde está ubicado este servicio de mediación y arbitraje de tu comunidad autónoma.**
- b) **Enlaza con convenios colectivos y busca los de tu comunidad autónoma, de ámbito inferior y de ámbito nacional.**

Respuestas libres.

■ Unidad 8. La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes

■ Actividades

1. María López es la directora de una empresa dedicada a la ebanistería. Ella misma trabaja en la elaboración de los encargos junto con los seis trabajadores que tiene contratados. Desde hace dos años el número de encargos mensuales sobrepasa los 50, y para poder atender los pedidos ha tenido que contratar a Marcos Rojo como encargado del taller, porque ella no podía coordinar el trabajo diario de los empleados.

¿Cuál de todos estos trabajadores forma parte de la línea media de operaciones en la estructura empresarial de la ebanistería?

El encargado del taller, Marcos Rojo, forma parte de la línea media.

2. Indica dos ventajas del sistema de producción toyotista frente al sistema de producción taylorista.

El sistema de producción toyotista es un método más flexible, y a la vez trabaja bajo demanda, lo que permite no tener que almacenar producto.

3. Señala qué sistema de organización se utiliza en el siguiente proceso de producción:

Manuel Pérez trabaja desde hace ocho años en una empresa que se dedica a la fabricación de motores para coches. Manuel es un operario que está en uno de los puestos de cadena de montaje. Pertenece a un equipo de ocho trabajadores que cada viernes se reúnen para revisar su trabajo y comentar qué se ha hecho bien y qué se puede mejorar. Su empresa planifica mensualmente la producción según

los pedidos que le llegan de las empresas a las que suministra sus productos.

Sistema toyotista.

4. Indica qué elementos contextuales están influyendo en las siguientes situaciones para las empresas:

a) Rosario Gómez tiene una bodega de producción de vino en una zona muy soleada. Dado este factor, ha decidido instalar un sistema de producción de energía solar para su empresa.

El entorno.

b) Un restaurante está especializado en comidas tradicionales. Desde hace algunos meses tiene unos nuevos clientes que siempre preguntan por la posibilidad de comer platos más elaborados de cocina actual, por lo que el cocinero ha incluido en la carta tres platos de este estilo de cocina.

Ampliación de la demanda de productos y servicios.

5. Lee los casos que se presentan a continuación e indica qué método de organización del trabajo se está empleando.

a) Una empresa dedicada a la producción de materiales cerámicos para inmuebles ha contratado con otra empresa la limpieza de sus instalaciones.

Subcontratación.

b) Irene González ha solicitado la reducción de un tercio de su jornada laboral para poder atender a su padre, que es anciano, y a sus hijos.

Conciliación de la vida laboral y familiar.

c) Una empresa dedicada a la producción de comida en conserva está investigando un nuevo sistema de envasado de los productos para que puedan conservarse sin necesidad de añadidos químicos.

El conocimiento como un bien para la innovación.

Test de repaso

1. El núcleo de operaciones según Minztberg se corresponde con:

- a) Directivos de la empresa.
- b) Asesores comerciales.
- c) **Operarios.**
- d) Asesores jurídicos.

2. El sistema artesanal de producción se caracteriza por:

- a) Organizar el trabajo en cadena de montaje.
- b) Buscar la peor calidad del producto.
- c) **Elaborar objetos de lujo y exclusivos.**
- d) Ninguna de las anteriores afirmaciones es verdadera.

3. El sistema de producción taylorista:

- a) **Basa su organización industrial en la cadena de montaje.**
- b) Organiza a los trabajadores en equipos.
- c) No almacena la producción.
- d) No contempla la especialización del trabajo.

4. Algunos de los elementos que influyen en los nuevos sistemas de organización de la empresa son:

- a) Solo el entorno y la tecnología.
- b) Solo la globalización tecnológica.
- c) **El entorno, la tecnología, la globalización y la demanda ampliada de productos y servicios.**
- d) Ninguna respuesta es correcta.

5. Las modernas estructuras empresariales en red o en malla:

- a) **Permiten una mayor flexibilidad en las empresas.**
- b) Son estructuras muy rígidas que no permiten cambios.
- c) No subcontratan la producción.
- d) La estructura en malla no existe.

6. La subcontratación es un mecanismo de organización empresarial que:

- a) No permite a una empresa trabajar para otra.
- b) **Crea una red de empresas pequeñas que hacen parte del trabajo de otra mayor.**
- c) Permite trabajar siempre con equipos informáticos.
- d) Organiza formación para los trabajadores de una empresa.

7. Algunas ventajas que los nuevos entornos organizativos ofrecen a los trabajadores son:

- a) La polivalencia y la posibilidad de ser despedidos.
- b) El trabajo durante muchas horas al día.
- c) **La flexibilidad productiva, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la formación continua.**
- d) La posibilidad de decidir dejar la empresa.

8. Una estructura empresarial virtual supone:

- a) Que la empresa trabaja a través de Internet.
- b) Que la empresa no tiene trabajadores.
- c) Que la empresa solo hace investigación.
- d) **Que diversas empresas ponen en común lo mejor que saben hacer.**

9. La polivalencia significa que:

- a) Cada trabajador solo hace una cosa.
- b) **Los trabajadores tienen capacidad para ocupar diversos puestos.**
- c) Los trabajadores pueden elegir su horario de entrada y salida.
- d) Los trabajadores trabajan siempre en equipo.

10. El teletrabajo supone que los trabajadores realizan su prestación laboral:

- a) En la oficina de la empresa.
- b) En la oficina de otra empresa.
- c) **En otros sitios distintos de las oficinas de la empresa.**
- d) Todas las afirmaciones anteriores son verdaderas.

11. La flexibilidad horaria:

- a) **Contribuye a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.**
- b) Contribuye a tener un horario rígido.
- c) Permite a los trabajadores elegir siempre el horario que deseen.
- d) No permite a los trabajadores elegir turno de trabajo.

12. Los entornos multiculturales:

- a) Posibilitan que siempre se trabaje con gente del mismo país.
- b) **Posibilitan un intercambio de información y de sistemas de trabajo.**
- c) No posibilitan un intercambio de información y de sistemas de trabajo.
- d) No existen en la actualidad.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Identificar las características que definen los nuevos entornos de organización del trabajo

1. Explica qué significa que la empresa es una organización.

La empresa es una organización entendiendo por tal un conjunto de elementos y personas que necesitan ordenarse para conseguir unos objetivos.

2. Indica qué trabajadores, según Mintzberg, están integrados en:

- **El ápice estratégico.**
Directivos.
- **El núcleo de operaciones.**
Operarios.

3. Indica los dos objetivos fundamentales de las empresas.

Económico: obtener beneficios.

Social: producir los bienes y servicios que la sociedad necesita.

4. Investiga en algún periódico sobre los cambios que se están produciendo en la actualidad en tu sector. Recorta algún artículo e identifica cuál es el cambio producido y sus causas.

Respuesta abierta.

5. Indica a qué grupo pertenecen estos trabajadores según la estructuración de la empresa de Mintzberg.

- **Peones de obra.**
Núcleo de operaciones.
- **Arquitecto jefe de un proyecto.**
Tecnoestructura.
- **Director de la empresa.**
Ápice estratégico.
- **Jefe de obra.**
Línea media.
- **Asesora jurídica.**
Staff de apoyo.

6. Explica cuáles son los rasgos básicos del sistema de producción taylorista.

Su principal objetivo era conseguir la mayor productividad posible mediante un sistema de especialización del trabajo de los operarios. El modelo diseñado por Taylor fue introducido en la estructura de muchas em-

presas del mundo, y aún hoy lo podemos ver en fábricas y centros productivos.

Las características principales de este modelo son:

- Organización del trabajo basada en la división del trabajo, el control de los tiempos de cada tarea y el trabajo en cadena.
- Organización de las tareas de la empresa mediante una estructura descendente de la autoridad, la comunicación y la toma de decisiones.

Esta estructura de empresa propuesta por el taylorismo, que está unida a la producción en masa, se caracteriza por lo siguiente:

- Los obreros están especializados en ciertas funciones.
- Los obreros suelen desarrollar su actividad en cadenas de montaje.
- Las actividades se fragmentan en tareas. La fragmentación ha llegado a ser tan grande que algunos autores hablan del llamado trabajo en migajas.
- Unos trabajadores de la empresa se dedican a reflexionar y diseñar los bienes que esta produce, y otros son los encargados de ejecutar los proyectos. Entre ambas actividades existe una separación radical.

A pesar de ser un modelo organizativo muy extendido, actualmente el taylorismo se encuentra en crisis por varias razones:

- Genera desmotivación e insatisfacción laboral en los obreros.
- Conlleva dificultades para introducir las nuevas tecnologías en los procesos productivos desarrollados por las empresas.

7. Enumera cuáles son los rasgos básicos del sistema de producción toyotista.

Este modelo se caracteriza por:

- Los trabajadores están organizados en grupos que tienen acceso a los sistemas de información sobre el trabajo en la empresa.
- Da importancia a los métodos de motivación sobre los trabajadores para aumentar su rendimiento.
- Sigue el método *just in time* (justo a tiempo), que se basa en reducir el número de materias primas y de productos almacenados en las empresas, ya que se produce a medida que va surgiendo la demanda del producto. Exige tener muy organizado el sistema de aprovisionamiento de materias primas para que estén disponibles cuando se necesitan para fabricar el producto.
- Es un método flexible, por lo que se adapta fácilmente a los cambios que se producen en el entorno.

8. Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

- a) **El toyotismo es un sistema de organización del trabajo propio de los sistemas artesanales.**

Falso.

- b) **El sistema artesanal de producción surgió con anterioridad a la Revolución Industrial.**

Verdadero.

- c) **La división del trabajo genera una mayor especialización de los obreros en sus puestos de trabajo.**

Verdadero.

- d) **La excesiva fragmentación del trabajo produce en los obreros unos efectos altamente beneficiosos.**

Falso.

9. Enumera los factores del entorno que influyen en la organización de una empresa.

Entre los factores del entorno que influyen en la organización de una empresa podemos citar: los elementos sociales, culturales, económicos, científicos y políticos, los agentes físicos, los clientes, los proveedores, y los organismos reguladores de gobierno, ministerios, instituciones, etcétera.

10. ¿Qué es la globalización económica?

Se entiende por globalización el proceso por el cual el mundo se convierte en un espacio único para comprar y vender. Tiene su base y fundamento en la liberalización de los mercados de nuestro planeta.

11. Explica cómo la demanda de los consumidores afecta a la producción de las empresas.

Las empresas, en respuesta a la denominada demanda de consumo, se ven obligadas a fabricar productos o servicios diferentes a los existentes. Los consumidores quieren que en el mercado no falten los productos básicos (por ejemplo, barras de pan), pero piden productos que, sin ser básicos, se han convertido en objetos de consumo habituales (por ejemplo, el pan integral, las baguettes, los distintos panes de cereales, etcétera). Además, el grupo de población con un nivel adquisitivo alto exige a las empresas que diseñen y creen productos que solo ellos puedan consumir.

12. Indica qué aspectos hay que tener en cuenta en una organización si se desea hacer un cambio técnico.

Una empresa que implante nueva tecnología en su proceso productivo deberá planificar, entre otros, los siguientes aspectos:

- **Recursos económicos.** Requerirá un estudio de costes económicos, así como la búsqueda de la financiación adecuada para su implantación.
- **Grado de complejidad de las tecnologías que se quieren implantar.** La implantación de tecnologías

nuevas puede conllevar la necesidad de formar a los trabajadores que las vayan a emplear. Las necesidades de formación pueden implicar retrasos en el proceso productivo debido a los cambios tecnológicos, y también debe considerarse el coste económico que implica reciclar a los trabajadores.

- **Grado de aceptación del cambio** entre los trabajadores.

13. ¿Qué significa que la empresa tenga una estructura flexible?

Que se dote de una estructura que haga posible su adaptación a los cambios que el entorno impone.

14. Explica cómo es una estructura organizativa en malla.

Es una estructura en la que las empresas se encuentran dentro de una red de relaciones que cambian constantemente a lo largo de las fases de producción. Las compañías más grandes de la red se dedican a la investigación, el diseño, la organización y la venta de los productos. La producción normalmente se subcontrata.

15. Señala si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

- a) **La subcontratación supone que una empresa no utiliza nunca trabajadores de otras empresas.**

Falso.

- b) **La subcontratación es propia de empresas muy poco flexibles.**

Falso.

- c) **La subcontratación es propia de empresas con una estructura flexible.**

Verdadero.

- d) **La subcontratación es un sistema muy poco utilizado en la actualidad.**

Falso.

16. Busca en Internet la Ley Orgánica de Igualdad y marca algunas de las medidas que se han establecido para conciliar la vida laboral y familiar.

Respuesta abierta.

17. Explica en qué consiste el teletrabajo.

Este mecanismo de flexibilización consiste en que los trabajadores no tienen que desplazarse a las oficinas o dependencias de la empresa para realizar su prestación laboral, sino que pueden hacerla desde sus casas o desde otros puntos sin necesidad de estar en las oficinas de la organización para la que trabajan.

18. Identifica cuál de los elementos contextuales que generan nuevos entornos de trabajo está reflejado en el siguiente texto:

En el Hospital Hernández Acosta se ha estudiado la posibilidad de realizar una serie de cambios que

mejorarán la calidad del servicio dado a sus pacientes:

- En el departamento de administración se va a implantar un nuevo programa informático para realizar la contabilidad general del hospital.
- En el servicio de radiodiagnóstico se va a comprar un nuevo aparato que ha salido al mercado para realizar ecografías y que permite realizar con mayor claridad los diagnósticos.
- Se ha comprado un nuevo tipo de pinzas para operaciones que ha salido al mercado hace unos meses.

Tecnología.

19. Señala qué nuevos entornos organizativos se aprecian en los siguientes textos.

- Una empresa dedicada a la producción de prendas de vestir de cuero ha decidido vender sus productos en otros países de la Unión Europea y de América del Norte.

Globalización e internacionalización de la actividad empresarial.

- La empresa DOC, S.L. está dedicada a la fabricación de productos de papelería. Hace unos meses ha decidido fabricar productos de papel reciclado, dada la creciente demanda que tienen estos productos.

Ampliación de la demanda de productos y servicios.

- Un laboratorio de una empresa farmacéutica está trabajando para lograr una vacuna que mejore la protección contra una enfermedad infecciosa.

El conocimiento como un bien para la innovación.

20. Lee el siguiente caso y señala qué circunstancia ha obligado a la empresa a realizar un cambio en su producción.

La empresa Joven, S.L. se dedica a la venta de ropa para jóvenes. Tiene una tienda situada en una céntrica calle de su localidad, que hasta el año pasado había sido la única tienda de ropa para gente joven que existía en esa calle.

La empresa ha sabido canalizar muy bien los gustos de vestir de personas con edades comprendidas entre los 15 y los 25 años, hecho que cada año se confirmaba con el creciente volumen de ventas y de beneficios. Sin embargo, desde el verano pasado las ventas han descendido un 15%, cuestión que preocupa a los directivos de la empresa.

Los estudios de mercado que han realizado demuestran que la disminución de las ventas se debe a que desde hace siete meses se han abierto dos tiendas más de ropa para gente de las edades mencionadas en la misma calle; aunque estos nuevos comercios no están al lado del de Joven, S.L., muchas ventas se están derivando hacia ellos. Los analistas han señalado también que las dos tiendas ofrecen productos similares a los que vende Joven, S.L., pero incorporan el reclamo de descuentos y promociones constantes en diversos productos cada cierto tiempo.

Los directivos de Joven, S.L. han decidido realizar una campaña de marketing para recuperar los clientes que están perdiendo, con ventajas para clientes antiguos y nuevos, y con la inclusión de ropa de deporte y de aventura.

La competencia que existe en el entorno en el que se desarrolla la actividad de la empresa.

■ Analizar las ventajas e inconvenientes de los nuevos entornos organizativos

21. Indica qué medidas puede implantar una empresa de tu sector para conciliar la vida laboral y familiar.

Respuesta abierta, según el sector.

22. Enumera las ventajas que tienen los trabajadores con los nuevos entornos de la organización del trabajo.

Ver Tabla 8.2:

<p>Polivalencia</p>	<p>El paso de una estructura organizativa piramidal a empresas construidas con un sistema de red genera la necesidad de tener trabajadores más polivalentes y no necesariamente tan especializados en alguna materia concreta.</p> <p>La polivalencia permite a los trabajadores tener diferentes tareas o participar en distintos proyectos empresariales. Desaparecen los trabajos repetitivos y monótonos.</p>
<p>Flexibilidad</p>	<p>La flexibilidad horaria contribuye a conciliar la vida laboral y familiar.</p> <p>La flexibilidad respecto al lugar en el que se presta la relación laboral permite al trabajador organizar su jornada laboral y trabajar desde sitios muy diferentes, e incluso muy alejados del domicilio de la empresa.</p> <p>La flexibilidad de la propia estructura organizativa para adaptarse a los nuevos productos demandados conlleva la estabilidad laboral para los empleados. El entorno altamente competitivo que existe en el momento actual obliga a las empresas a ser flexibles para lograr su viabilidad y supervivencia. Las empresas que no lo son acaban desapareciendo, y con ellas multitud de puestos de trabajo.</p>

Formación continua (hoy llamada formación para el empleo)	Los cambios obligan a tener formados a los trabajadores para no perder capacidad competitiva.
Organización menos jerarquizada	Los sistemas flexibles de organización precisan un entorno empresarial menos jerarquizado. Los directivos se ocupan fundamentalmente de coordinar los proyectos, más que de establecer un férreo control de todo el sistema productivo. La desaparición de líneas medias permite una mayor fluidez en la comunicación ascendente y descendente entre las líneas que subsisten en la empresa, a la vez que las informaciones discurren con más rapidez.
Trabajo en equipos	El trabajo en equipo permite a los trabajadores disfrutar de todas sus ventajas: aumenta la creatividad personal, permite realizar trabajos más complejos, los miembros del equipo tienen un aprendizaje más rápido, permite el trasvase de conocimiento entre los miembros del equipo, y se genera una mayor motivación personal.
Movilidad	Los trabajadores pueden acceder a trabajar a otros países, ampliando su formación profesional y su currículum con la experiencia en un país extranjero. Esta posibilidad, derivada del mundo globalizado en el que nos movemos, exige tener conocimientos de idiomas para poder aprovechar las oportunidades de trabajo y enriquecimiento en el extranjero.

23. Relaciona las siguientes frases de cada columna:

- 1) 1 - d
2) 2 - c
3) 3 - a
4) 4 - b

1) La polivalencia permite a los trabajadores...	a) ... de un sistema bien coordinado de trabajo en equipo.
2) Las empresas que son flexibles...	b) ... un entorno empresarial menos jerarquizado.
3) Los nuevos entornos organizativos de las empresas precisan...	c) ... deben pensar en la formación continua de los trabajadores.
4) Los sistemas flexibles de organización necesitan...	d) ... tener diferentes tareas y un trabajo menos repetitivo y monótono.

24. Busca en el convenio colectivo de tu sector la información sobre el trabajo que deben desarrollar algunas categorías profesionales. ¿Se podría decir que se necesitan trabajadores polivalentes?

Respuesta abierta.

25. Señala si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

- a) **La flexibilidad productiva permite a la empresa variar el número de trabajadores.**
Falso.
- b) **La flexibilidad productiva permite a la empresa variar el producto.**
Verdadero.
- c) **La flexibilidad productiva permite que la empresa sea más competitiva.**
Verdadero.

26. Selecciona ofertas de empleo de tu sector profesional. Puedes consultar la prensa especializada o buscarlas a través de Internet. Mira con detenimiento qué perfiles profesionales se demandan y observa si se piden trabajadores polivalentes.

Respuesta abierta.

27. Señala si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

- a) **El trabajo en equipo permite a los trabajadores aumentar la creatividad personal.**
Verdadero.
- b) **El trabajo en equipo permite realizar trabajos más complejos.**
Verdadero.
- c) **El trabajo en equipo nunca genera más motivación de los trabajadores.**
Falso.
- d) **El trabajo en equipo permite que los trabajadores no comparten ninguna información.**
Falso.

28. Busca en Internet o en la prensa algunos anuncios dedicados a la subcontratación. ¿Podrías señalar qué servicios se subcontratan con más frecuencia?

Respuesta abierta.

29. Mira las páginas web de algunas empresas de tu sector profesional. Busca si tienen departamento de I+D+i y recoge algunas de las innovaciones más importantes que conozcas de estas empresas. ¿Qué ventajas tienen para cada una de estas empresas las innovaciones que han realizado?

Respuesta abierta.

■ Unidad 9. El trabajo y la salud

■ Actividades

- 1. Identifica cuáles son los riesgos propios de tu actividad laboral y los factores de riesgo que los ocasionan; por ejemplo, riesgo de contacto eléctrico por realizar trabajos con herramientas eléctricas.**

Respuesta abierta.

Puedes utilizar la siguiente ficha del INSHT:

Ficha de evaluación de riesgos				
Código	Riesgo	Código	Riesgo	Relación nominal de trabajadores expuestos
010	Riesgo de accidente Caída de personas a distinto nivel	330	Ruido	1._____
020	Caída de personas al mismo nivel	340	Vibraciones	2._____
030	Caída de objetos por desplome	350	Estrés térmico	3._____
040	Caída de objetos en manipulación	360	Radiaciones ionizantes	4._____
050	Caída de objetos desprendidos	370	Radiaciones no ionizantes	5._____
060	Pisadas sobre objetos	380	Iluminación	6._____
070	Choques contra objetos inmóviles	390	Otra exposición	7._____
080	Choques contra objetos móviles			8._____
090	Golpes/cortes por objetos o herramientas			Indicar si existe alguna limitación física o psíquica para ejecutar este puesto de trabajo o tarea: _____
100	Proyección de fragmentos o partículas	410	Riesgo de fatiga Física. Posición	
110	Atrapamiento por o entre objetos	420	Física. Desplazamiento	
120	Atrapamiento por vuelco de máquina	430	Física. Esfuerzo	
130	Sobreesfuerzos	440	Física. Manejo de cargas	
140	Exposición a temperaturas extremas	450	Mental. Recepción de la información	
150	Contactos térmicos	460	Mental. Tratamiento de la información	
160	Contactos eléctricos	470	Mental. Respuesta	
170	Exposición a sustancias nocivas	480	Fatiga crónica	
180	Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas	490	Otros riesgos de fatiga	
190	Exposición a radiaciones			
200	Explosiones	510	Riesgo de insatisfacción Contenido del trabajo	
210	Incendios	520	Monotonía	
	Riesgo de fatiga	530	Rol inadecuado	
220	Accidentes causados por seres vivos	540	Autonomía insuficiente	
230	Atropellos o golpes por vehículos	550	Incomunicación	
240	Accidentes de tránsito	560	Relaciones	
250	Otros riesgos de accidente	570	Horario inadecuado	
	Riesgo de enfermedad profesional	580	Organización	
310	Exposición a contaminantes químicos	590	Otros riesgos de insatisfacción	
320	Exposición a contaminantes biológicos			Firma: Unidad Medicina del Trabajo

- 2. Enumera qué condiciones de trabajo pueden occasionar riesgos laborales en tu sector profesional.**

Respuesta abierta.

- 3. Señala cuáles son los principales tipos de accidentes de trabajo que se producen en tu sector profesional.**

Respuesta abierta. Puedes utilizar la siguiente tabla para analizar además las causas de los tipos de accidentes:

Tabla orientativa de causas de accidentes

<p>Condiciones materiales de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Máquinas/equipos • Ausencia/deficiencia de resguardos o dispositivos de seguridad. • Sistema de mando incorrecto (arranque intempestivo, anulación de protectores, etcétera). • Falta de sistemas de control o emergencia (indicador de nivel, de temperatura, limitador de carga, etcétera). • Ausencia/deficiencia de protecciones antivuelco (R.O.P.S.) en máquinas automotrices. • Ausencia/deficiencia de cabina de protección contra caída de materiales (F.O.P.S.). • Otros (especificar). <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productos peligrosos no identificados (en origen). • Materiales pesados, voluminosos, cortantes, de formas desproporcionadas, etcétera. • Inestabilidad en almacenamiento por apilado. • Otros (especificar). <p>Instalaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección frente a contactos eléctricos directos/indirectos inexistente o inadecuada. • Prevención/protección contra incendios inexistente o inadecuada. • Otros (especificar). <p>Individuales</p> <p>Personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad/deficiencia física para el trabajo/puesto. • Otros (especificar). • Conocimientos • Falta de cualificación para la tarea. <p>Inexperiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Otros (especificar). • Comportamiento • Incumplimiento de órdenes expresas para el trabajo. • Retirada/anulación de protecciones o dispositivos de seguridad. • No utilización de equipos de protección individual puestos a disposición. • Otros (especificar). <p>Fatiga</p> <ul style="list-style-type: none"> • Física/mental. • Otros (especificar). 	<p>Factores relativos al ambiente y lugar de trabajo</p> <p>Espacios, accesos y superficies de trabajo y/o de paso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deficiencias en la zona de trabajo. • Deficiencias en las zonas de paso o tránsito. • Otros (especificar). • Ambiente de trabajo • Agentes físicos. • Agentes químicos. • Agentes biológicos. • Seres vivos. • Otros (especificar). <p>Organización del trabajo y gestión de la prevención</p> <p>Tipo u organización de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extraordinaria/inhabitual para el trabajador. • Tarea con sobrecarga (ritmo, monotonía, interferencias, etcétera). • Falta de adecuación entre la tarea y los medios materiales utilizados. • Otros (especificar). <p>Comunicación/formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta/deficiencia de formación/información. • Método de trabajo inexistente/inadecuado. • Otros (especificar). <p>Defectos de gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento inexistente/inadecuado. • Inexistencia/insuficiencia de tareas de identificación/evaluación de riesgos. • Falta de corrección de riesgos ya detectados. • Inexistencia de los EPI necesarios o no ser estos adecuados. • Productos peligrosos carentes de identificación por etiqueta o ficha de seguridad (durante la manipulación). • Intervenciones ante emergencias no previstas. • Otros (especificar).
--	---

- 4. Indica si los siguientes accidentes se producen por condiciones o actos inseguros: caída de andamio de un trabajador por no llevar arnés; atrapamiento de la mano de un trabajador al no funcionar los dispositivos de seguridad; quemaduras de un trabajador en una explosión al encender un cigarrillo en un lugar donde estaba prohibido; golpe a un trabajador por una pieza de una máquina que ha salido despedida.**

Accidente	Causa
Caída de andamio de un trabajador por no llevar arnés	Acto inseguro
Atrapamiento de la mano de un trabajador al no funcionar los dispositivos de seguridad	Condición insegura
Quemaduras de un trabajador en una explosión al encender un cigarrillo en un lugar donde estaba prohibido	Acto inseguro
Golpe a un trabajador por una pieza de una máquina que ha salido despedida.	Condición insegura

- 5. Identifica si los siguientes supuestos son accidentes de trabajo:**

- Accidente de tráfico que sufre un trabajador cuando se dirige hacia el lugar de trabajo tras salir de su domicilio.**
Sí, es un accidente de trabajo *in itinere*.
- Caída de un trabajador desde un andamio al negarse a llevar el arnés de seguridad.**
No se trata de un accidente de trabajo, pues es una imprudencia temeraria.
- Quemaduras que sufre un trabajador al apagar un incendio de una papelera en su puesto de trabajo.**
Sí, ya que se trata de un acto de salvamento y tiene conexión con el trabajo.
- Infección que contrae un trabajador en un hospital al cual es llevado para la curación de las quemaduras provocadas por un incendio.**
Sí, ya que se consideran accidente de trabajo las consecuencias del mismo modificadas por nuevas enfermedades que contrae en el medio en que se haya situado al trabajador para su curación.
- Estrés de una empleada de un puesto de peaje de una autopista.**
Es una enfermedad común que se considerará accidente de trabajo siempre que la contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo y se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

- 6. Entra en la página www.seg-social.es y busca en la sección de estadísticas en qué actividad económica se producen más enfermedades profesionales, y qué agentes las causan.**

Respuesta abierta.

- 7. Indica cuáles son las principales enfermedades profesionales propias de tu sector profesional y señala qué agentes las causan.**

Respuesta abierta.

Consulta el RD 1299/2006, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

- 8. Señala qué otro tipo de daños, además de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, son propios de tu sector profesional.**

Respuesta abierta.

- 9. Un trabajador se incorpora a una empresa que se dedica al tintado de prendas de cuero. Señala cuáles son las obligaciones que tiene el empresario en cuanto a formación e información.**

El empresario debe proporcionar información al trabajador sobre las circunstancias bajo las cuales desarrolla su actividad laboral, sobre sus riesgos y sobre la gravedad de los mismos.

Además, los trabajadores deberán recibir formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, centrada en su puesto de trabajo y adaptada a la evaluación de riesgos. Se impartirá en los siguientes momentos:

- Cuando el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones a desempeñar.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

- 10. Un joven de 17 años ha sido contratado como peón en una empresa de la construcción. Su trabajo consiste en llevar los materiales al resto de los trabajadores; algunos de los materiales son bastante pesados, y superan los 40 kg.**

Localiza en Internet el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a los menores.

- a) ¿Puede desempeñar este trabajo?**

Los trabajadores menores de edad deben ser objeto de especial protección. En su art. 6, el Estatuto de los Trabajadores prohíbe realizar a los menores de edad aquellos trabajos que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales considere peligrosos, insalubres, penosos o nocivos.

- b) ¿Cómo debe protegerse a los trabajadores menores de edad?**

Se hará una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que vayan a ocupar estos trabajadores, previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo.

Esta evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores, si han intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Test de repaso

1. Segundo la OMS, la salud es:

- a) La ausencia de afecciones o enfermedades.
- b) El estado de bienestar físico, psíquico y social.**
- c) La ausencia de enfermedades e incapacidades.
- d) No tener problemas sociales.

2. El riesgo laboral se puede definir como:

- a) El conjunto de enfermedades, patologías o lesiones sufridas en el trabajo.
- b) La posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo.**
- c) Las medidas preventivas para evitar los daños a la salud.
- d) Las características de los puestos de trabajo.

3. Son daños derivados del trabajo:

- a) Solo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- b) Las enfermedades comunes.
- c) Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el estrés, la fatiga, la insatisfacción y el envejecimiento prematuro.**
- d) Solo los accidentes en camino.

4. Señala cuáles son los requisitos necesarios para poder hablar de accidente de trabajo.

- a) Que esté incluido en el Real Decreto que establece el cuadro de enfermedades profesionales.
- b) Que sea en el trabajo por cuenta propia, que haya lesión corporal y que no exista relación causa-efecto entre accidente y trabajo.
- c) Que sea en el trabajo por cuenta ajena, que haya lesión corporal y que exista relación causa-efecto entre accidente y trabajo.**
- d) Que se produzca en el centro de trabajo.

5. ¿Cuál de los siguientes requisitos es necesario para que exista enfermedad profesional?

- a) Debe producirse en trabajadores por cuenta propia.
- b) Debe venir incluida en el cuadro del Real Decreto 1299/2006.**

c) Debe producirse en el lugar de trabajo.

d) Debe producirse como consecuencia del trabajo aunque no esté incluida en el cuadro de enfermedades profesionales.

6. ¿Cuáles de las siguientes técnicas son preventivas?

- a) La normativa en PRAL.
- b) Seguridad en el trabajo.**
- c) Equipo de protección individual.
- d) Higiene industrial.

7. La seguridad en el trabajo es la técnica preventiva que:

- a) Estudia la adaptación del trabajo a las personas.
- b) Tiene como finalidad la lucha contra los accidentes de trabajo.**
- c) Estudia los aspectos psíquicos y sociales del trabajo.
- d) Previene las enfermedades profesionales.

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

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

9. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a:

- a) Trabajadores por cuenta ajena.**
- b) Policía y seguridad.
- c) Empleados del hogar.
- d) Funcionarios.**

10. Señala cuál de las siguientes obligaciones no son propias del trabajador:

- a) No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- b) Informar al empresario de las situaciones de riesgo.
- c) Usar adecuadamente los medios para desarrollar su actividad.
- d) La vigilancia de la salud.**

Comprueba tu aprendizaje

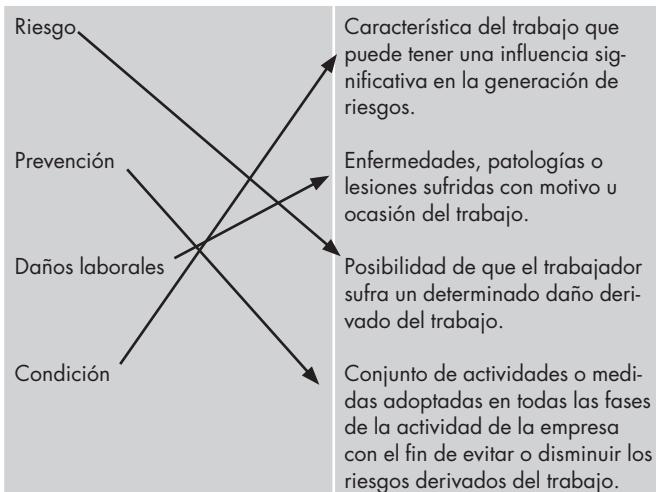
Relacionar las condiciones laborales con la salud del trabajador

1. Explica cómo puede influir en la salud el trabajo que se desempeña en tu sector profesional.

Como consecuencia de la realización de su trabajo, el trabajador puede ver deteriorada su salud. Los daños son consecuencia de los riesgos profesionales. Son daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son los principales daños, a los que se les denomina patologías específicas del trabajo por su relación causa-efecto. La insatisfacción, la fatiga crónica, el envejecimiento prematuro, son las llamadas patologías inespecíficas del trabajo, por existir otros factores no laborales que pueden influir en su aparición. A estos daños habría que añadir las nuevas patologías emergentes (*burnout, mobbing*).

2. Relaciona los siguientes conceptos con su definición:



3. Identifica dentro de qué grupo se encuadran las siguientes condiciones de trabajo. Por ejemplo, el ruido es una condición ambiental.

Ruido	Condición ambiental
Trabajo a turnos	Condición psicosocial
Herramientas	Condición de seguridad
Iluminación	Condición ambiental
Gases y vapores	Condición ambiental
Escaleras	Condición de seguridad
Monotonía	Condición psicosocial
Vibraciones	Condición ambiental
Bacterias	Condición ambiental

4. Identifica entre los siguientes riesgos cuáles son propios de tu sector profesional: caída de personas, golpes, proyección de fragmentos o partículas, atrapamiento, contactos eléctricos, exposición a contaminantes químicos, ruido, exposición a contaminantes biológicos, posición, esfuerzos, manejo de cargas, monotonía, organización inadecuada.

Respuesta abierta.

5. Indica los principales riesgos laborales que pueden existir en los siguientes lugares de trabajo: hospital, taller de reparación de vehículos, taller de fabricación mecánica, oficina de gestión administrativa, restaurante.

Actividad	Riesgos
Hospital	<ul style="list-style-type: none"> Caídas en el mismo plano y desde altura. Cortes y amputaciones por elementos cortantes y por utensilios. Contacto con productos que contienen sustancias peligrosas. Incendios. Exposición a seres vivos (bacterias, virus, hongos, ácaros del polvo, etcétera). Manipulación de cargas o posiciones forzadas. Estrés. Relaciones inadecuadas con los compañeros. Relaciones inadecuadas con pacientes.
Taller de reparación de vehículos	<ul style="list-style-type: none"> Golpes y/o cortes producidos por máquinas con partes móviles no protegidas (sin resguardos). Golpes producidos por movimientos incontrolados de objetos (piezas y/o herramientas manuales). Caídas. Golpes por caída de objetos. Contacto eléctrico, directo o indirecto. Ruido. Quemaduras. Radiaciones. Contacto con productos que contienen sustancias químicas peligrosas. Riesgo de incendio. Explosión. Manipulación de cargas o posiciones forzadas. Estrés. Relaciones inadecuadas con los compañeros.
Taller de fabricación mecánica	<ul style="list-style-type: none"> Golpes y/o cortes producidos por máquinas con partes móviles no protegidas (sin resguardos). Golpes producidos por movimientos incontrolados de objetos (piezas y/o herramientas manuales). Caídas. Golpes por caída de objetos. Contacto eléctrico, directo o indirecto. Ruido. Quemaduras. Radiaciones. Contacto con productos que contienen sustancias químicas peligrosas. Riesgo de incendio. Explosión. Manipulación de cargas o posiciones forzadas. Estrés. Relaciones inadecuadas con los compañeros.

Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Caídas en el mismo plano y desde altura. • Contacto eléctrico, directo o indirecto. • Ruido. • Radiaciones. • Contacto con productos que contienen sustancias químicas peligrosas. • Exposición a seres vivos (bacterias, virus, hongos, ácaros del polvo, etcétera). • Incendios. • Explosiones. • Manipulación de cargas o posturas forzadas. • Fatiga visual por deficiente iluminación. • Utilización de equipos con pantallas de visualización de datos. • Estrés. • Relaciones inadecuadas con los compañeros.
Restaurante	<ul style="list-style-type: none"> • Caídas en el mismo plano y desde altura. • Cortes y amputaciones por elementos cortantes y por utensilios. • Quemaduras con objetos y gases calientes. • Contacto eléctrico, directo o indirecto. • Exposición a productos que contienen sustancias peligrosas. • Incendios. • Explosiones. • Manipulación de cargas o posturas forzadas. • Estrés. • Relaciones inadecuadas con los compañeros.

6. Marcial trabaja como jardinero para la Concejalía de Medio Ambiente de su localidad. Cuando le contrataron le informaron de los riesgos que podía tener derivados del uso de máquinas como el cortacésped y la ahoyadora, o de herramientas como la pala, el rastrillo o las tijeras, así como del uso de productos fitosanitarios o plaguicidas y de la manipulación de cargas. Identifica qué factores de riesgo existen en su trabajo.

Son factores de riesgo:

- El empleo de herramientas y máquinas con elementos cortantes.
- El empleo de sustancias químicas peligrosas.
- La manipulación de cargas que llevan riesgos dorso-lumbares.

7. Completa las siguientes afirmaciones:

a) La seguridad es la técnica preventiva que se encarga de prevenir...

...los accidentes de trabajo.

b) La ergonomía tiene como finalidad...

...adaptar las condiciones de trabajo al trabajador.

c) La higiene industrial previene la aparición de...

...enfermedades profesionales.

d) La medicina tiene como fin...

...mantener la salud del trabajador en estado óptimo.

e) La psicosociología previene...

...los daños psicológicos que el trabajador puede sufrir como consecuencia del trabajo.

8. ELECTROCAR es una empresa que fabrica componentes para el sector de la automoción. En su centro de trabajo se han adoptado diversas medidas preventivas. Identifica cada una de ellas con la técnica de prevención a la que pertenecen:

• Medición del nivel de ruido.

Higiene industrial.

• Elección de equipos de trabajo con dispositivos de seguridad.

Seguridad en el trabajo.

• Mantenimiento de los equipos de trabajo.

Seguridad en el trabajo.

• Compra de reposamuñecas, sillas regulables y reposapiés para los trabajadores de las oficinas.

Ergonomía.

• Realización de reconocimientos médicos periódicos.

Medicina del trabajo.

• Distribución de la carga de trabajo.

Psicosociología.

• Toma de muestras ambientales.

Higiene industrial.

9. Ángel, Paula y Luis son amigos desde que coincidieron en la escuela infantil de su barrio. Cada uno de ellos desempeña una actividad profesional diferente. Ángel es policía, Paula trabaja como auxiliar de enfermería en un Centro de Salud y Luis trabaja como jardinero en el domicilio de una familia.

Indica si en sus actividades profesionales es de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo abarcan tanto el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal de las administraciones públicas (excepto en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan, en el ámbito de las funciones públicas de policía, seguridad y vigilancia aduanera, y servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de riesgo grave, catástrofe y calamidad pública).

Tampoco la LPRL es de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio doméstico; no obstante, el titular del hogar familiar está obligado a velar porque el trabajo de sus empleados se lleve a cabo en unas condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

Por lo tanto ni a Ángel ni a Luis se les aplicará la ley, pero sí a Paula.

Clasificar y describir los tipos de daños profesionales, con especial atención a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

10. Identifica si los siguientes daños son accidentes de trabajo (AT) o enfermedades profesionales (EP):

- Silicosis de un minero por estar expuesto continuamente a la inhalación de polvo de sílice.
Enfermedad profesional.
- Corte en un dedo de un trabajador que maneja una sierra en una empresa maderera.
Accidente de trabajo.
- Síndrome del túnel carpiano de una auxiliar administrativa.
No es enfermedad profesional ni accidente de trabajo.
- Hernia de trabajador por un sobreesfuerzo al mover una caja de 35 kg.
Accidente de trabajo.
- Hepatitis B de un auxiliar de enfermería que está en contacto con enfermos diagnosticados de esta enfermedad.
Accidente de trabajo.
- Sordera de un trabajador provocada por el ruido que soporta en su empresa.
Enfermedad profesional.

11. Indica si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes afirmaciones:

- a) Los accidentes que se producen al ir hacia el puesto de trabajo no son accidentes de trabajo.
Falso.
- b) Solo son enfermedades profesionales las incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales del RD 1299/2006.
Verdadero.
- c) Solo son accidentes de trabajo aquellos que producen daños físicos.
Falso.
- d) Si no están incluidas en el cuadro de EP, las enfermedades causadas por el trabajo se consideran AT.
Verdadero.

12. Guillermo sufrió lesiones y contusiones varias al ser atropellado en un pasillo de la empresa en la que trabaja por una carretilla automotora a la que no le funcionaron los sistemas de aviso. Analiza si se producen los elementos necesarios para que haya un accidente de trabajo.

Sí, es accidente de trabajo ya que se dan los requisitos básicos para considerarlo como tal:

- Lesión corporal.

- Trabajo por cuenta ajena.
 - Relación de causalidad entre trabajo y lesión.
13. Un trabajador sufrió un accidente de tráfico cuando se dirigía a su domicilio después de finalizar su jornada laboral y haber realizado una breve parada para llenar el depósito de gasolina. Indica si se cumplen los requisitos para que se trate de un accidente de trabajo.

La Ley General de Seguridad Social establece, en su artículo 115, que son accidentes de trabajo los que sufra el trabajador al ir y volver del lugar de trabajo (*in itinere*).

En este caso se cumplen los tres elementos que se precisan en el accidente *in itinere*:

- Que ocurra en el camino de ida o vuelta al trabajo.
- Que se emplee el itinerario habitual.
- Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.

Aunque haya realizado una breve parada, la jurisprudencia estima que pueden realizarse breves interrupciones para realizar actos necesarios de la vida cotidiana.

Determinar los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales

14. Señala qué colectivos dispondrán de una protección especial en materia de prevención de riesgos laborales.

La LPRL intenta asegurarse de que se preste una atención muy especial a la protección de la seguridad y la salud de colectivos especialmente sensibles.

Estos trabajadores son aquellos que, por el motivo que sea (por ejemplo, discapacidades físicas, mentales o sensoriales, alergias, enfermedades crónicas, etcétera), son especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, además de las mujeres en situación de maternidad y lactancia y los menores de edad.

15. Indica si las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales corresponden al empresario o al trabajador: facilitar equipos de protección individual, no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad, vigilancia de la salud, utilizar equipos de protección individual, formación e información, cumplir las medidas de prevención.

Empresario	Trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar equipos de protección individual. • Vigilancia de la salud. • Formación e información 	<ul style="list-style-type: none"> • No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad. • Utilizar equipos de protección individual. • Cumplir las medidas de prevención.

16. Una trabajadora fue contratada hace un mes para trabajar como dependienta en la sección de frutas de un supermercado. Cuando se incorporó, el encargado de su turno le explicó que, además de la atención a los clientes, tendría que ocuparse de colocar la mercancía, y le advirtió de que tuviese cuidado porque las cajas de fruta y verdura que tenía que mover eran muy voluminosas y pesadas.

a) ¿Cumple la empresa sus obligaciones en materia de formación e información respecto a la trabajadora?

La empresa no cumple sus obligaciones porque debe proporcionar al trabajador información de las circunstancias bajo las cuales desarrolla su actividad laboral, pero también de sus riesgos y de la gravedad de los mismos. Debe proporcionar de forma directa al trabajador, verbalmente o por escrito, información sobre los riesgos de su trabajo, las medidas de prevención y de protección y sobre las medidas de emergencia, y también debe hacerlo de forma indirecta, a través de sus representantes en materia de prevención.

b) En alguna ocasión la empresa ha dado alguna charla sobre los peligros de los productos que manejan, pero lo ha hecho fuera del horario de trabajo. ¿Está el trabajador obligado a asistir?

Los trabajadores deberán recibir formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, centrada en su puesto de trabajo y adaptada a la evaluación de riesgos. Se impartirá en los siguientes momentos:

- Cuando el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones a desempeñar.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Para el trabajador es obligatorio realizar las actividades de formación, que serán gratuitas. Estas se impartirán, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero descontando de la jornada laboral el tiempo dedicado a ellas.

17. El médico que atiende a una trabajadora embarazada, que presta sus servicios en una cadena de montaje, le ha recomendado que no permanezca en pie por existir riesgo para la salud del feto. ¿Tiene derecho a que le destinen a otro puesto de trabajo? En ese caso, ¿qué retribución percibirá? En caso de que su médico tenga un horario coincidente con su jornada laboral, ¿tendrá derecho la trabajadora a ausentarse del puesto de trabajo para acudir al médico?

La realización de determinados trabajos puede repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia. Cuando los resultados de la evaluación indiquen riesgos susceptibles de daños para la salud, el empresario facilitará una adaptación de las condiciones de tra-

jo o de la jornada laboral de la trabajadora afectada. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o fuera insuficiente, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado durante el embarazo. Si no existiese, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional equivalente.

La trabajadora conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. En caso de que no fuera posible, se le suspenderá el contrato por riesgo para el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Determinar los requisitos y las condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención

18. A un joven que ha sido contratado en una empresa de aeronáutica se le notifica que debe someterse a un reconocimiento médico, que es obligatorio, y que los gastos del mismo se le deducirán de la nómina.

a) ¿Es obligatoria para el empresario la realización de reconocimientos médicos? ¿Y para el trabajador?

Es una obligación del empresario garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores de acuerdo con los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador.

b) Indica en qué supuestos son obligatorios los reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos son obligatorios en los siguientes supuestos:

- 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 de un trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

c) ¿Puede suponer la vigilancia de la salud algún coste para el trabajador?

Los gastos derivados de la realización de los reconocimientos médicos correrán siempre a cargo del empresario.

Unidad 10. Riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales

Actividades

- 1.** Enumera al menos cinco actividades en las que exista exposición a agentes químicos y que suelen darse en tu sector profesional.

Respuesta abierta.

- 2.** Explica en qué consisten las siguientes enfermedades producidas por agentes químicos y cita alguna actividad en la que puedan producirse: **asma, asbestosis, silicosis, bronquitis y bronconeumonías.**

El **asma** profesional es una enfermedad que se caracteriza por una reacción inflamatoria de las vías aéreas respiratorias, causada por la aspiración, en el lugar de trabajo, de partículas o de vapores que actúan como irritantes o causan una reacción alérgica.

El asma tiene una mayor incidencia en las siguientes ramas de actividad: la industria de la madera, la industria de la alimentación, la metalurgia, las actividades sanitarias, la fabricación de productos metálicos y en determinadas actividades de servicios personales (por ejemplo, las peluquerías).

La **asbestosis** es la formación extensa de tejido cicatricial en los pulmones, causada por la aspiración del polvo de amianto.

El amianto está compuesto de silicato de mineral fibroso de diversa naturaleza química. Cuando se inhala, las fibras de amianto se fijan profundamente en los pulmones, causando cicatrices. Las personas que trabajan con el amianto corren el riesgo de padecer enfermedades pulmonares. Los obreros que trabajan en la demolición de construcciones con aislamiento de amianto también tienen riesgo, aunque menor.

La **silicosis** es la formación permanente de tejido cicatricial en los pulmones causada por la inhalación de polvo de sílice (cuarzo). Es la enfermedad profesional más antigua que se conoce, y se desarrolla en personas que han inhalado polvo de sílice durante muchos años. El polvo de sílice es el principal elemento que contiene la arena, por lo que la exposición es frecuente entre los mineros del metal, los cortadores de piedra arenisca y de granito, los obreros de las fundiciones y los alfareros.

La **bronquitis** es la inflamación aguda o crónica de los bronquios. Pueden producir bronquitis las infecciones virales o bacterianas, los agentes irritantes (como el tabaco), la inhalación de sustancias o partículas que produzcan también irritación y la contaminación ambiental.

La **bronconeumonía** es una enfermedad respiratoria causada por el contacto con fluor, berilio y cadmio.

- 3.** Ordena por orden de preferencia las medidas de control frente a un riesgo químico: aislamiento, higiene personal, sustitución del agente químico, reducción del tiempo de exposición, ventilación, protección individual, aspiración, encerramiento del proceso.

Secuencia	Medidas
1º Origen	Aislamiento Sustitución del agente químico Encerramiento del proceso
2º Medio	Ventilación Aspiración
3º Receptor	Higiene personal Reducción del tiempo de exposición Protección individual

- 4.** Un trabajador de una panadería tiene dermatitis en ambas manos, producida por el contacto de las harinas que se utilizan para la fabricación del pan. ¿Qué medida preventiva podría adoptarse para evitar la dermatitis?

La utilización de guantes de látex o, si este material también produce alergia o dermatitis, guantes de vinilo u otros materiales no alergénicos.

- 5.** Explica en qué consisten las siguientes enfermedades producidas por agentes biológicos, y cita alguna actividad en la que se puedan producir: **tuberculosis, rabia, tétanos, carbunco, hepatitis B.**

La **tuberculosis** es una infección bacteriana crónica causada por el *Mycobacterium tuberculosis*, que se caracteriza por la formación de granulomas. Habitualmente, la enfermedad se localiza en los pulmones, pero puede afectar prácticamente a cualquier órgano del cuerpo humano. Se reconoce como enfermedad profesional cuando afecta al personal sanitario.

La **rabia** es una enfermedad producida por un virus perteneciente a la familia de Rhabdoviridae. Afecta al sistema nervioso central de los mamíferos: al cerebro y a la médula espinal. Corren el riesgo de contraerla los conservadores de la naturaleza, investigadores, científicos y personal de laboratorio en general que estén en contacto con animales de experimentación, así como los veterinarios, empleados de zoológicos y perreras (especialmente los del área de cuarentena), y cuidadores de animales en general.

La rabia se transmite a través de la saliva, por la mordedura de un animal afectado. En el medio urbano los animales que pueden transmitir la enfermedad suelen ser perros y gatos no vacunados; y en medio rural también pueden transmitirla los lobos, zorros, murciélagos, mapaches y animales de granja como las vacas, los cerdos o las ovejas.

El **tétanos** es una enfermedad infecciosa que da lugar a contracturas dolorosas de varios grupos mus-

culares, de la musculatura estriada voluntaria, y que puede conllevar la muerte. Esán expuestas al riesgo de contraerla las personas que trabajan con animales, tratamiento de residuos, etc.

El **carbunco** es una enfermedad infecciosa producida por un microorganismo llamado bacillus anthracis. Se trata de una enfermedad profesional cuando se presenta en aquellas personas que, por razón de su trabajo, manipulan pieles de animales contaminadas (pastores, traperos, curtidores, matarifes y veterinarios).

La **hepatitis B** es una infección causada por un virus hepadnavirus, de la familia Hepadnaviridae, que ataca el hígado, pudiendo producir daños severos a este órgano y, en algunos casos, la muerte. En el ámbito profesional es propia del personal sanitario; se transmite de persona a persona.

- 6. Relaciona en el siguiente cuadro las actividades en las que existe riesgo biológico con el medio a través del cual se transmite, indicando la vía de entrada y el tipo de contacto.**

Actividad	Vía	Tipo de contacto
Personal sanitario	Respiratoria parental	Persona a persona
Cocinero	Parental	Objetos o material contaminado a persona
Ganadero	Respiratoria parental	Animal a persona
Personal de limpieza	Parental	Objeto o material contaminado a persona

- 7. Explica si en tu sector profesional existe riesgo biológico, señalando en qué actividades se produce y de qué modo se produce la transmisión.**

Respuesta abierta.

- 8. Indica si en tu sector profesional existe riesgo de exposición a ruido.**

Respuesta abierta.

- 9. Los equipos de protección individual deben ser la última medida preventiva. Señala qué medidas se deben adoptar en tu actividad profesional antes de comprar cualquier equipo EPI (Equipo de protección individual) que sirva para atenuar el ruido (protector auditivo).**

Respuesta abierta.

- 10. Identifica si en tu sector profesional existe riesgo de estrés térmico.**

Respuesta abierta.

- 11. Un trabajador desarrolla su actividad en un matadero, en un ambiente más bien frío, y soporta diariamente temperaturas de hasta -10°C. Indica los posibles efectos adversos que el frío puede producir en su salud.**

La exposición laboral a ambientes fríos puede producir descensos de la temperatura interna que limitan la destreza manual, producen hipotermia, contracciones musculares e incluso pueden provocar la congelación en diferentes grados.

- 12. Realiza un listado de las tareas que se realizan en tu actividad profesional y señala el nivel mínimo de iluminación requerido. Razona la respuesta.**

Respuesta abierta.

Test de repaso

1. Son factores químicos de riesgo en el trabajo:

- a) El trabajo nocturno y a turnos.
- b) El ruido.
- c) Los gases y vapores.
- d) Las bacterias y los virus.

2. ¿Qué medida tomarías en primer lugar para proteger a los trabajadores del ruido?

- a) Obligarles a utilizar equipos de protección individual.
- b) Realizar reconocimientos médicos a los trabajadores.
- c) Colocar paneles absorbentes.
- d) Encerramiento del proceso.

3. Cuando el nivel de ruido del lugar de trabajo es de 86 dB (A), el empresario deberá:

- a) Proporcionar protectores auditivos a todos los trabajadores.
- b) Obligar a los trabajadores a usar protectores auditivos.
- c) Dar protectores auditivos a quien lo solicite.
- d) Realizar una evaluación de riesgos cada tres años.

4. Cuando un trabajo tenga un requerimiento visual alto, el nivel de iluminación será de:

- a) 250 lux.
- b) 100 lux.
- c) 500 lux.
- d) 50 lux.

5. La hepatitis B se produce como consecuencia de la exposición a:

- a) Contaminantes físicos.
- b) Contaminantes biológicos.
- c) Contaminantes químicos.
- d) Riesgos psicosociales.

6. En las zonas de riesgo biológico:

- a) No se puede comer, beber ni fumar.
- b) Se puede hacer siempre que nos lavemos después las manos.

c) Hay que descontaminar primero la comida.

d) No hay que adoptar ninguna precaución.

7. Una mala iluminación puede provocar:

- a) Fatiga mental.
- b) Cefaleas.
- c) Problemas musculares.

d) Todas las respuestas son correctas.

8. Las vibraciones producidas por una máquina neumática son de:

- a) Frecuencia muy baja.
- b) Frecuencia baja.
- c) Frecuencia alta.
- d) No tienen frecuencia.

9. Es una radiación ionizante la producida por:

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

10. La temperatura de una zona donde se realizan trabajos ligeros estará comprendida entre:

- a) 15 y 25 °C.
- b) 14 y 25 °C.
- c) 14 y 24 °C.
- d) 14 y 27 °C.

11. La vía parenteral de penetración de los agentes químicos supone que estos penetren a través de:

- a) La piel.
- b) La boca.
- c) La nariz.
- d) Una herida.

12. Un producto sensibilizante produce el siguiente efecto en el individuo:

- a) Destruye los tejidos.
- b) Desplaza el oxígeno.
- c) Produce cáncer.
- d) Produce alergias.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Determinar las condiciones de trabajo con significación para la prevención en tu entorno de trabajo derivadas de las condiciones ambientales

1. Señala a qué tipo de agente pertenecen los siguientes factores ambientales de riesgo: ruido, temperatura, vapores, iluminación, bacterias, gases, radiaciones, virus, fibras, vibraciones.

Riesgos físicos	Riesgos químicos	Riesgos biológicos
Ruido	Vapores	Bacterias
Temperatura	Gases	
Iluminación	Fibras	
Radiaciones		
Vibraciones		

2. Señala si en tu sector profesional se utiliza algún agente químico.

Respuesta abierta.

3. Define qué es un valor límite ambiental (VLA) y para qué se utiliza.

Un valor límite ambiental o VLA es un valor de referencia de exposición a contaminantes químicos utilizado en nuestro país tanto para exposiciones diarias ED (8 horas) como para exposiciones cortas EC (15 minutos), y que no debe superarse.

4. ¿Qué vías de penetración tienen los contaminantes químicos?

Los agentes químicos pueden producir daños a la salud cuando el organismo los absorbe en dosis determinadas. Penetran en el organismo a través de diferentes vías, como puede ser la piel (vía dérmica), la respiración (vía respiratoria), la ingestión (vía digestiva) o a través de heridas o cortes (vía parenteral).

5. Explica qué seres vivos producen riesgo biológico y qué tipo de contactos producen el riesgo.

Los agentes biológicos son seres vivos (bacterias, gusanos) o estructuras biológicas (virus) que ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario al penetrar en el organismo.

Los **virus** son organismos de estructura muy sencilla que para reproducirse necesitan de un huésped.

Las **bacterias** son microorganismos unicelulares que pueden vivir en un medio sin necesidad de un huésped.

Los **protozoos** son organismos unicelulares o pluricelulares.

Los **hongos** son microorganismos vegetales parásitos que también pueden vivir en materias orgánicas en descomposición.

Los **gusanos** son organismos de vida libre o parásitos.

Los medios de transmisión de los agentes biológicos son:

- Persona a persona.
- Animal a persona.
- A través de objetos o material contaminado.

6. Indica cuál es el valor límite de exposición del ruido.

El RD 286/2006 que regula la exposición de los trabajadores al ruido establece los valores límite de exposición en 87 db (A) o 140 db (C).

7. ¿Qué son las radiaciones ionizantes y qué efectos producen?

Son ondas electromagnéticas de alta energía y rayos constituidos por partículas en movimiento que, en su trayectoria, disocian a las sustancias en iones (rayos x, gamma, partículas A y B, y neutrones).

Las radiaciones ionizantes son capaces de ionizar células de nuestro cuerpo, y producen efectos de suma gravedad para nuestro organismo.

Producen alteraciones cardiorrespiratorias, en el sistema digestivo, en la piel, en los ojos, en el sistema reproductor, y modificaciones genéticas.

8. ¿Cuáles son las radiaciones no ionizantes y qué efectos producen?

Las radiaciones no ionizantes son aquellas que no son capaces de ionizar partes de nuestro cuerpo y, aunque sus efectos son menos peligrosos que los de las radiaciones ionizantes, no dejan de producir efectos adversos para la salud.

Sus efectos son: quemaduras, daños en la piel, conjuntivitis, y efectos sobre la reproducción.

9. Indica qué tipo de vibraciones producen los siguientes equipos, y sus efectos en el organismo:

Maquinaria	Tipo de frecuencia	Efectos
Tractor	Frecuencia baja 1-20 Hz	Lumbalgias, pinzamientos, hernias...
Fresadora	Frecuencia alta 20-1 000 Hz	Artrosis, lesiones de muñeca...
Autobús	Frecuencia muy baja 1 Hz	Mareos, vómitos, trastornos en el sistema nervioso
Barco	Frecuencia muy baja 1 Hz	Mareos, vómitos, trastornos en el sistema nervioso

10. De las siguientes medidas de protección ante agentes químicos, indica cuáles actúan sobre la fuente de riesgo, cuáles sobre el medio de transmisión y cuáles sobre el receptor: información y formación, diseño de los métodos de trabajo, ventilación generalizada, encerramientos, equipos de protección individual, limpieza, sustitución de productos.

Fuente	Medio	Receptor
Diseño de los métodos de trabajo	Ventilación generalizada	Información y formación
Encerramientos		
Sustitución de productos	Limpieza	Equipos de protección individual

- 17. Juan trabaja como pinche de cocina en un colegio, y se ocupa de la limpieza de la vajilla. Ha leído la etiqueta de los detergentes y del lavavajillas que utiliza y en ella dice que contienen amoníaco, que es un producto irritante. Explica qué efectos produce en el organismo humano.**

El amoníaco es un producto que produce irritaciones en la piel, los ojos, la nariz, la garganta y los pulmones.

- 18. Un joven trabaja en la sección de reprografía de una empresa. Le han informado de que el manejo de las fotocopiadoras conlleva una exposición a sustancias nocivas para la salud. ¿Qué medidas preventivas pueden adoptarse ante este riesgo?**

El manejo de impresoras puede conllevar la exposición a sustancias contaminantes como el ozono u otras. Para evitar esta exposición se deben adoptar medidas de ventilación tanto generalizada como localizada.

- 19. Guillermo trabaja en una clínica veterinaria. Cuando estaba realizando una cura a un perro infectado por el virus de la rabia, este le ha mordido.**

- a) **¿Qué vía de contacto de riesgo biológico ha existido?**

La rabia es una enfermedad producida por un virus, que es un organismo de estructura muy sencilla que para reproducirse necesita de un huésped. Se transmite de animal a persona.

- b) **¿Qué medidas preventivas se deben tomar para evitar el riesgo biológico?**

Pueden estar expuestos a esta enfermedad determinado tipo de trabajadores, como personal de laboratorio que trabaje con el virus, veterinarios, ganaderos, trabajadores de zoológicos, etcétera. Para evitarla es necesario vacunarse con carácter preventivo.

- 20. Un auxiliar administrativo sufre frecuentes dolores de cabeza, lagrimeo y picor en los ojos. El nivel de iluminación del local donde trabaja es de 200 lux. Las ventanas no tienen cortinas y los tubos fluorescentes del techo no están apantallados.**

- a) **¿Es adecuado el nivel de iluminación para la actividad que se realiza?**

Una iluminación adecuada del lugar de trabajo permite al trabajador desempeñar su actividad en condiciones más seguras, a la vez que aumenta su rendimiento. 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, establece que para las actividades en las que las exigencias visuales sean altas el nivel mínimo de iluminación de los lugares de trabajo será de 500 lux.

- b) **¿Cómo se podría mejorar la iluminación de este lugar de trabajo?**

En este caso, para mejorar la iluminación se deberán usar preferentemente sistemas de iluminación

■ Clasificar los factores ambientales de riesgo propios de tu actividad, y los daños profesionales que se derivan de ellos

- 11. Enumera los factores de riesgo derivados de las condiciones ambientales propias de tu sector profesional.**

Respuesta abierta.

- 12. Identifica las enfermedades profesionales producidas por agentes químicos en tu actividad profesional.**

Respuesta abierta.

- 13. Identifica las causas de exposición a agentes físicos en tu actividad profesional.**

Respuesta abierta.

- 14. Señala si en tu trabajo existe el riesgo de contraer una enfermedad por contacto con un agente biológico, identificando el tipo de agente del que se trata.**

Respuesta abierta.

- 15. Relaciona las siguientes enfermedades profesionales con los agentes ambientales que las producen:**

Silicosis	Polvo de sílice
Sordera	Ruido
Hepatitis B	Virus
Síndrome del dedo blanco	Vibraciones
Fatiga visual	Iluminación
Estrés térmico	Temperatura (calor)
Reacciones alérgicas	Polvos, gases, fibras
Irritación de los ojos	Gases y vapores

■ Identificar las situaciones de riesgo más habituales en tu entorno de trabajo

- 16. Identifica cuáles son las situaciones de riesgo derivadas de las condiciones ambientales que se producen en tu actividad profesional.**

Respuesta abierta.

indirecta y eliminar o apantallar las fuentes de luz deslumbrante (los fluorescentes), así como poner cortinas.

21. Indica el nivel mínimo de iluminación en los lugares y en las actividades siguientes:

Taller de mecanizado	200	Montaje de circuitos	1.000
Pasillos	50	Lavado de automóviles	100
Oficina	500	Almacén	100
Peluquería	200	Comercio	200

22. En una carpintería metálica se ha realizado la evaluación de riesgos laborales, y los resultados de las mediciones del nivel de ruido en tres puestos de trabajo han proporcionado los siguientes resultados:

- Puesto de trabajo A 75 dB (A)
- Puesto de trabajo B 84 dB (A)
- Puesto de trabajo C 86 dB (A)

a) Indica qué medidas son preceptivas para cada nivel de ruido de acuerdo con el RD 286/2006.

En el **puesto de trabajo A** no es necesario tomar ninguna medida.

En el **puesto de trabajo B** se deben adoptar las siguientes medidas:

- Proporcionar información y formación a los trabajadores.
- Realizar una evaluación cada tres años.
- Vigilar la salud de los empleados cada cinco años.
- Entregar equipos de protección individual (protectores auditivos) a todos los trabajadores.

En el **puesto de trabajo C** se deben adoptar las siguientes medidas:

- Proporcionar información y formación a los trabajadores.
- Realizar una evaluación cada año.
- Vigilar la salud de los empleados cada tres años.
- Uso obligatorio de equipos de protección individual (protectores auditivos) por parte de todos los trabajadores.
- Señalización obligatoria.
- Adopción de medidas técnicas.

b) Explica qué medidas preventivas deben adoptarse para evitar la exposición de los trabajadores al ruido.

Medidas preventivas		
Foco	Medio	Receptor
• Eliminar la fuente de ruido • Encerramiento del foco del ruido e instalación de barreras acústicas	• Instalar paneles y pantallas absorbentes	• Disminuir el tiempo de exposición • Alejar el puesto de trabajo del foco. • Empleo de equipos de protección individual (cascos, orejeras, tapones)

23. Luis y Matías trabajan en una empresa de construcción, Luis como conductor de una pala excavadora y Matías manejando un taladro percusor y un martillo de aguja. La pala excavadora produce una aceleración de 1 m/s², el taladro percusor de 6 m/s², y el martillo de aguja de 2,6 m/s².

a) ¿A qué tipo de vibraciones estará expuesto cada uno de ellos?

Las vibraciones se producen en el funcionamiento normal de los motores, en la mayoría de máquinas y herramientas, en los vehículos de transporte, maquinaria de obras públicas, agraria, neumática, etcétera.

En el caso de Luis se produce una vibración de cuerpo entero: todo el cuerpo está sometido a vibración. Supone riesgo de lumbalgias y lesiones de la columna vertebral.

En el caso de Matías, de mano-brazo: solo estas partes del cuerpo están sometidas a vibración, y se pueden generar problemas óseos o articulares, musculares, etcétera.

b) ¿Se sobrepasan los valores de exposición a vibraciones mecánicas?

El RD 1311/2005 establece los límites de la exposición de los trabajadores a vibraciones mecánicas.

En el caso de la pala excavadora, se supera el valor límite que da lugar a una acción, pero no el valor límite de exposición.

El taladro percusor supera el valor límite de exposición, y el martillo de aguja el valor límite que da lugar a una acción, pero no el valor límite de exposición.

Eje	Valor límite que da lugar a una acción	Valor límite de exposición
Mano-brazo	2,5 m/s ²	5 m/s ²
Cuerpo entero	0,5 m/s ²	1,15 m/s ²

- 24. Un trabajador se calienta su desayuno en el microondas. Más tarde va al médico para hacerse una radiografía. A continuación retorna a su trabajo como soldador. ¿Está expuesto a algún tipo de radiación?**

Las radiaciones son ondas y partículas electromagnéticas emitidas por determinadas materias. Algunas se producen de forma natural, como la radiación solar, y otras se producen artificialmente.

Las radiaciones pueden ser no ionizantes (no son capaces de ionizar partes de nuestro cuerpo y, aunque sus efectos son menos peligrosos que los de las radiaciones ionizantes, no dejan de producir efectos adversos para la salud) e ionizantes (son capaces de ionizar células de nuestro cuerpo y producen efectos de suma gravedad para nuestro organismo).

El trabajador está expuesto a radiaciones no ionizantes, de los tipos microondas, ultravioletas (por el arco de la soldadura y la radiación solar), e ionizantes (por los rayos X de la radiografía).

- 25. Una trabajadora del servicio de radiodiagnóstico de un hospital, que ejerce como auxiliar de radiología, realiza pruebas de diagnóstico como TAC, escáneres y resonancias magnéticas, pruebas todas ellas basadas en la utilización de rayos X.**

- a) Identifica a qué tipo de radiación está expuesta.**

Los rayos X son una radiación ionizante que produce alteraciones cardiovasculares, en el sistema digestivo, en la piel, los ojos, en el sistema reproductor y modificaciones genéticas.

- b) ¿Qué radiación máxima podrá recibir?**

Al tratarse de una trabajadora, el límite de exposición que puede recibir es de 100 mSv/5 años oficiales consecutivos (máximo: 50 mSv/cualquier año oficial).

- 26. Un empleado de una empresa de venta de material informático trabaja en el almacén preparando los pedidos. La temperatura en el almacén es de 12 °C de media. El trabajador no se suele quitar la cazadora, lo cual dificulta sus movimientos.**

- a) ¿Es adecuada la temperatura del centro de trabajo para el tipo de actividad que se realiza?**

El confort térmico es la conformidad del trabajador con el ambiente térmico que le rodea. Un ambiente térmico inadecuado en el puesto de trabajo puede ocasionar diversos problemas médicos en los trabajadores, como incomodidades, transpiración, tirtonas, etcétera, a consecuencia de tem-

peraturas demasiado altas o demasiado bajas que alteran la salud.

Al tratarse de un trabajo ligero, la temperatura debería estar entre 14° y 25 °C.

- b) ¿Qué efectos puede producir una temperatura por debajo del nivel de equilibrio térmico?**

La exposición laboral a ambientes fríos puede producir descensos de la temperatura interna que limiten la destreza manual, hipotermia, contracción muscular y congelación en diferentes grados.

- 27. En una fundición se han desmayado varios trabajadores a causa de una lipotimia. En esta empresa se sobrepasan a veces los 35 °C de temperatura, y no hay ningún tipo de ventilación.**

- a) Indica qué medidas se deben adoptar para prevenir el golpe de calor.**

Un aumento de la temperatura ambiental produce el aumento de la temperatura corporal. Si esta subida es brusca, se produce el golpe de calor.

Para evitarlo se deben adoptar las siguientes medidas:

- Evitar cambios bruscos de temperatura.
- Usar ropa de trabajo adecuada.
- Beber con frecuencia agua u otras bebidas no alcohólicas.
- Mantener la piel siempre limpia para facilitar la transpiración.

- 28. En una empresa maderera hay mucho serrín y polvo. Algunos trabajadores tienen tos, los ojos les lloran habitualmente y alguno ha tenido episodios de bronquitis. La empresa tiene instalados sistemas de aspiración localizada, pero no se utilizan mascarillas. Una vez a la semana se barren las instalaciones.**

- a) ¿Qué tipo de medidas preventivas ha adoptado la empresa?**

Ha adoptado medidas en el medio como la limpieza y la aspiración localizada.

- b) ¿Se debe adoptar alguna otra medida además de las ya vigentes?**

Se pueden adoptar otras medidas, como la ventilación general que complete la localizada, el aumento de la distancia entre foco y receptor, y el suministro de equipos de protección individual.

Unidad 11. Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales

Actividades

1. Identifica qué causas han producido los siguientes accidentes:

- a) A una trabajadora le ha saltado una viruta de la pieza que estaba mecanizando en una máquina fresadora.

La trabajadora no dispone de equipo de protección individual que le proteja de la proyección de partículas.

- b) Un trabajador sufrió graves lesiones al ser atrapado por los brazos de una máquina a la que se habían anulado las fotocélulas de seguridad y para cuyo manejo no había recibido ninguna instrucción.

Los equipos de trabajo deben estar dotados de resguardos y dispositivos de seguridad, que no deben ser inutilizados. Además, el trabajador carece de formación sobre el uso del equipo.

2. Enumera cuáles son las principales causas de accidentes de trabajo en tu sector profesional derivadas del empleo de equipos de trabajo y de las condiciones de los lugares de trabajo.

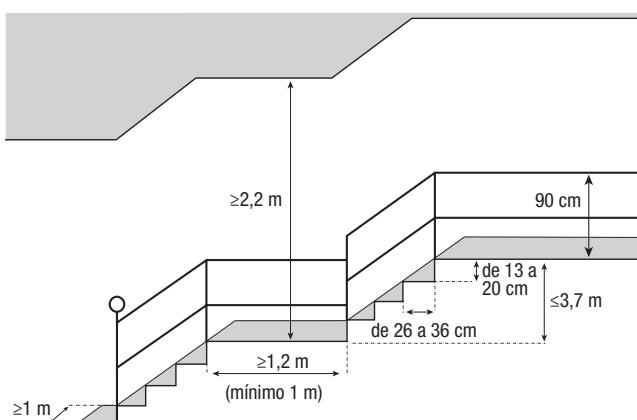
Respuesta abierta.

3. Localiza el RD 486/1997 sobre dimensiones mínimas de seguridad en los lugares de trabajo e indica qué dimensiones mínimas deben tener las escaleras de un lugar de trabajo.

Las escaleras tendrán una anchura mínima de un metro, excepto las de servicio, en las que la anchura mínima es de 55 centímetros.

Los peldaños de una escalera tendrán todas las mismas dimensiones.

Los escalones de las escaleras que no sean de servicio tendrán una huella de entre 23 y 36 centímetros, y una contrahuella de entre 13 y 20 centímetros. Los escalones de las escaleras de servicio tendrán una huella mínima de 15 centímetros y una contrahuella máxima de 25 centímetros.



La altura máxima entre los descansos de las escaleras será de 3,7 metros. La profundidad de los descansos intermedios, medida en dirección a la escalera, no será menor que la mitad de la anchura de esta, ni de un metro. El espacio libre vertical desde los peldaños no será inferior a 2,2 metros.

4. Un trabajador decide reparar una máquina que estaba averiada. Sin desconectarla previamente procede a desmontarla, pero al no encontrar la causa de la avería vuelve a montar la carcasa.

Indica si el trabajador ha actuado de manera correcta y, en caso de que no haya sido así, qué debería haber hecho.

El trabajador está expuesto al riesgo de contacto eléctrico directo que existe cuando las personas entran en contacto con las partes activas de una instalación o equipos en tensión (enchufes, cables, empalmes).

No ha actuado de manera correcta, ya que no ha cortado las fuentes de alimentación de la máquina. Debería haber seguido las cinco reglas para el manejo de electricidad:

- Cortar todas las fuentes en tensión.
- Bloquear los aparatos de corte, y prevenir cualquier retroalimentación.
- Verificar la ausencia de tensión.
- Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles fuentes de tensión.
- Delimitar y señalizar la zona de trabajo.

5. Indica cuáles pueden ser las causas de contacto eléctrico en tu actividad profesional.

Respuesta abierta.

6. Luisa trabaja como telefonista en un servicio de atención al cliente. Debido al número de llamadas que recibe al día se encuentra agotada, le duele la cabeza, y últimamente desconecta la centralita porque no es capaz de atender todas las llamadas que entra.

Explica cuál es la causa de la fatiga de Luisa.

La fatiga en el trabajo se puede dar a consecuencia de la carga mental a la que está sometido el trabajador. La aparición de la fatiga está determinada por dos factores: la cantidad de información que recibe el trabajador y su mayor o menor complejidad, y el tiempo de que dispone para realizar el trabajo.

7. Indica qué actividades pueden dar lugar a daños producidos por la carga mental y física de trabajo en tu sector profesional.

Respuesta abierta.

Test de repaso

- 1. Es un factor de riesgo derivado de las condiciones de seguridad:**
 - a) La carga de trabajo.
 - b) Un agente biológico.
 - c) Los equipos de trabajo.**
 - d) El ruido.

- 2. Son factores psicosociales de riesgo en el trabajo:**
 - a) El Trabajo nocturno y a turnos.**
 - b) El ruido.
 - c) Los esfuerzos físicos.
 - d) La temperatura.

- 3. Los riesgos de un equipo de trabajo pueden evitarse:**
 - a) Mediante equipos de protección individual.
 - b) Con una señalización adecuada.
 - c) Con una elección adecuada, una utilización segura, un mantenimiento adecuado y una formación e información de los trabajadores sobre los riesgos.**
 - d) Con una temperatura adecuada.

- 4. Para evitar el contacto directo con las partes en activo de una instalación eléctrica:**
 - a) Se deben poner a tierra.
 - b) Se deben interponer obstáculos.
 - c) Se deben usar pequeñas tensiones.**
 - d) Deben separarse los circuitos.**

- 5. Los fuegos de clase C se apagan con:**
 - a) Agua.
 - b) Polvo.**
 - c) Espuma.
 - d) Arena.

- 6. En la fatiga física influyen:**
 - a) La postura de trabajo.**
 - b) La cantidad de información a procesar por el trabajador.
 - c) La manipulación de cargas.**
 - d) El modo de ejercer la autoridad por parte de los superiores.

- 7. Para levantar una carga se debe:**
 - a) Levantar la carga enderezando las piernas y manteniendo la espalda recta.**
 - b) Levantar la carga por encima de la cintura en un solo movimiento.
 - c) Apoyar el peso en la cadera.
 - d) Doblar la espalda.

- 8. Los contactos directos se producen cuando:**
 - a) Las personas entran en contacto con las partes activas de la instalación eléctrica o con equipos en tensión.**
 - b) Las personas acceden a elementos accidentalmente puestos en tensión.
 - c) Cuando se produce un incendio o una explosión.
 - d) Cuando se toca a otra persona.

- 9. El oxígeno es:**
 - a) Un combustible.
 - b) Un comburente.**
 - c) Una energía de activación.
 - d) Un gas combustible.

- 10. El mobbing es:**
 - a) Un deporte.
 - b) Un baile.
 - c) Una forma de acoso en el trabajo.**
 - d) Es lo mismo que el estrés.

- 11. Para que se produzca un incendio son necesarios los siguientes elementos:**
 - a) Un combustible, un comburente y una reacción en cadena.
 - b) Un combustible y una energía de activación.
 - c) Un combustible, un comburente y una energía de activación.
 - d) Un combustible, un comburente, una energía de activación y una reacción en cadena.**

- 12. Son factores de riesgos derivados de la carga de trabajo:**
 - a) La manipulación de cargas.
 - b) La organización del tiempo de trabajo.**
 - c) La carga mental.**
 - d) La monotonía.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Clasificar los factores de riesgo en tu actividad y los daños profesionales derivados de ellos, en relación a las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad

1. Señala cuáles pueden ser los factores que pueden producir los siguientes riesgos:

- **Atrapamientos.**

Contacto con elementos móviles o máquinas en movimiento.

- **Caídas a distinto nivel.**

Trabajos en altura.

Ascenso por escaleras.

Huecos en suelos y paredes.

- **Quemaduras.**

Incendios.

Contacto con superficies calientes.

Explosiones.

- **Cortes.**

Máquinas y herramientas con elementos cortantes o punzantes.

- **Fatiga mental.**

Ritmo de trabajo.

Carga de trabajo, etcétera.

- **Contacto eléctrico.**

Contacto directo e indirecto con máquinas o herramientas accionadas con energía eléctrica.

2. Relaciona cada riesgo con la medida de prevención o de protección adecuada:



3. Señala si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

Para realizar una correcta manipulación de cargas:

- **Se debe doblar la espalda.**
Falso.
- **El peso recomendado para levantar manualmente es de 35 kg.**
Falso.
- **Se deben separar los pies a una distancia aproximada de 50 cm uno de otro.**
Verdadero.
- **Los pies deben estar juntos.**
Falso.
- **Las piernas deben estar estiradas, sin doblar las rodillas.**
Falso.

4. Explica cuándo se produce un contacto directo y cuándo uno indirecto en el uso de la electricidad. Pon un ejemplo de cada uno que se pueda producir en tu actividad laboral.

Un **contacto directo** se produce cuando las personas entran en contacto con las partes activas de la instalación o equipos en tensión (enchufes, cables, empalmes).

Un **contacto indirecto** se produce cuando las personas acceden a elementos accidentalmente puestos en tensión (carcasas de las máquinas).

5. Identifica los tipos de fuego que pueden producir los materiales que se indican en el siguiente cuadro, y señala qué agente debe utilizarse para su extinción.

Sustancias	Tipo	Agente
Gasolina	B	Polvo seco
Alcohol	B	Polvo seco
Butano	C	Polvo seco o polivalente
Madera	A	Agua pulverizada
Papel	A	Agua pulverizada
Gas ciudad	C	Polvo seco o polivalente
Cera	B	Polvo seco
Magnesio	D	Polvo específico

6. Enumera al menos cinco actividades profesionales en las que existe riesgo de trastornos musculoesqueléticos.

- Construcción.
- Industria.
- Comercio.
- Restauración.
- Oficinas.
- Limpieza.

- Sanidad.
- Carga y descarga.

7. Explica cuál es la postura adecuada del cuerpo cuando se trabaja sentado.

- Mantener la espalda recta y apoyada contra el respaldo de la silla.
- Nivelar la mesa a la altura de los codos.
- Adecuar la altura de la silla al tipo de trabajo.
- Cambiar de posición y alternar diversas posturas.

8. Explica cómo se debe trabajar cuando se trabaja de pie.

- El plano de trabajo y las herramientas deben estar situados en el área de trabajo.
- Alternar esta postura con otras para retrasar el cansancio.
- La altura del puesto de trabajo estará en función de la actividad que se realiza.
- Utilizar reposapiés.

9. Representar en clase escenas en las que se manipulen cargas, como levantar y descargar cajas, siguiendo los siguientes consejos:

Consejos para manipular cargas

No girar el cuerpo mientras se sostiene una carga pesada.

Mantener la carga tan cerca del cuerpo como sea posible, ya que aumenta la capacidad de levantamiento.

No levantar una carga pesada por encima de la cintura en un solo movimiento.

Mantener los brazos pegados al cuerpo y lo más tensos posible.

Pedir ayuda cuando las dimensiones de las cargas lo aconsejen.

Aprovechar el peso del cuerpo para empujar los objetos y tirar de ellos.

Respuesta abierta.

Identificar las situaciones de riesgo más habituales en tu entorno de trabajo, relacionadas con las condiciones ergonómicas, psicosociales y de seguridad

10. En un taller las herramientas nunca están colocadas en el tablero de trabajo, hay trapos llenos de grasa tirados por el suelo y los neumáticos están apilados sin orden alguno. Señala si esta situación puede generar riesgos para la salud del trabajador.

El orden y limpieza de los puestos de trabajo es imprescindible, no solo por razones de salubridad, sino por que evita accidentes como caídas por tropiezo, cortes, golpes, etcétera.

11. Pedro trabaja en un almacén de ferretería. Para preparar los pedidos de los clientes utiliza una es-

calera manual de madera que le permite acceder a las estanterías más altas, situadas a tres metros. Una de las escaleras que utilizan tiene roto un peldaño, y está pintada de color marrón oscuro:

a) Consulta el RD 486/1997 e indica qué riesgos se pueden deducir del caso planteado.

El riesgo existente es de caída, debido al mal estado de la escalera manual, pues esta tiene un peldaño roto y está pintada de un color que impide verificar si existen otros tipos de deterioros.

b) Explica cómo debe manejarse.

El RD 489/97 remite a la legislación específica sobre esta materia, que es el RD 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el 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, en materia de trabajos temporales en altura y que en su anexo apartado establece lo siguiente:

- Las escaleras de mano se colocarán de forma que su estabilidad durante su utilización esté asegurada. Los puntos de apoyo de las escaleras de mano deberán asentarse sólidamente sobre un soporte de dimensiones adecuadas y estable, resistente e inmóvil, de forma que los travesaños queden en posición horizontal.
- Se impedirá el deslizamiento de los pies de las escaleras de mano durante su utilización, ya sea mediante la fijación de la parte superior o inferior de los largueros, ya sea mediante cualquier dispositivo antideslizante o cualquier otra solución de eficacia equivalente.
- Las escaleras de mano para fines de acceso deberán tener la longitud necesaria para sobresalir al menos un metro del plano de trabajo al que se accede.
- Las escaleras de mano simples se colocarán, en la medida de lo posible, formando un ángulo aproximado de 75 grados con la horizontal.
- El ascenso, el descenso y los trabajos desde escaleras se efectuarán de frente a estas.
- Los trabajos a más de 3,5 metros de altura, desde el punto de operación al suelo, que requieran movimientos o esfuerzos peligrosos para la estabilidad del trabajador, solo se efectuarán si se utiliza un equipo de protección individual anti-caídas o se adoptan otras medidas de protección alternativas.
- Se prohíbe el transporte y manipulación de cargas por o desde escaleras de mano cuando por su peso o dimensiones puedan comprometer la seguridad del trabajador. Las escaleras de mano no se utilizarán por dos o más personas simultáneamente.

- Queda prohibido el uso de escaleras de mano de construcción improvisada.
- Las escaleras de mano se revisarán periódicamente. Se prohíbe la utilización de escaleras de madera pintadas, por la dificultad que ello supone para la detección de sus posibles defectos.

12. Un trabajador encargado del mantenimiento de la instalación eléctrica de una empresa debe revisar los cuadros eléctricos.

a) Señala a qué riesgos puede estar expuesto y qué medidas preventivas deben adoptarse en la realización de trabajos con riesgo eléctrico.

El trabajador está expuesto al riesgo de contacto eléctrico, por trabajar con equipos e instalaciones eléctricas. Como medidas preventivas deberían proporcionársele formación e información y adoptarse medidas de protección para evitar contactos directos o indirectos.

Sobre las instalaciones y equipos	Contacto directo	<ul style="list-style-type: none"> • Alejamiento de los cables y conexiones de los lugares de trabajo y paso. • Recubrimiento con aislantes de las partes en tensión. • Interposición de obstáculos. • Uso de tensiones de seguridad inferiores a 24 voltios.
	Contacto indirecto	<p>CLASE A (suprimir el riesgo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de pequeñas tensiones. • Separación de circuitos. • Separación entre partes activas y masas. • Recubrimiento de las masas con aislamiento. <p>CLASE B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puesta a tierra. • Interruptores diferenciales.
Sobre los trabajadores	Información y formación	Poner de manifiesto la existencia de un riesgo eléctrico, por ejemplo mediante la señalización.
	Equipos de protección individual. Epi's	Guantes aislantes. Botas aislantes. Herramientas aislantes (pértigas, banquetas o alfombras aislantes).

b) Enumera las reglas de oro en el manejo de electricidad.

Las cinco reglas de oro para el uso de la electricidad son:

1. Cortar todas las fuentes en tensión.
2. Bloquear los aparatos de corte, prevenir cualquier retroalimentación.
3. Verificar la ausencia de tensión.
4. Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles fuentes de tensión.
5. Delimitar y señalizar la zona de trabajo.

13. En las siguientes situaciones, señala cuáles pueden ser los factores de riesgo psicosociales y cómo podrían evitarse:

a) A un trabajador le han diagnosticado una úlcera gastrointestinal. Trabaja desde hace diez años por la noche.

El trabajo nocturno puede repercutir negativamente en la salud del trabajador. A partir de los 50 años no es recomendable realizar trabajos nocturnos.

b) Un joven trabaja en una empresa de corte de madera en la que hay muchos accidentes por atrapamientos y cortes debido a que los encargados imponen un ritmo muy elevado en la producción.

El factor de riesgo es un ritmo muy elevado de trabajo. La solución sería una mayor y mejor planificación del trabajo, e incorporar más trabajadores.

c) En una empresa han introducido un nuevo sistema informático para la gestión de la facturación. Una de las trabajadoras sufre ansiedad debido a que no han sido instruidos sobre su correcta utilización y se están produciendo muchas quejas de los clientes.

El factor de riesgo puede ser los requerimientos mentales de la nueva tarea encomendada. Se podría haber evitado impartiendo formación sobre el nuevo programa informático.

d) Una estudiante del ciclo medio de Gestión Administrativa terminó sus estudios hace un año y no ha encontrado ningún trabajo relacionado con su nivel formativo. Actualmente trabaja como cajera en unos grandes almacenes, y su encargada le ha dicho que le nota cierta agresividad hacia sus compañeras y hacia los clientes.

La no adecuación del trabajo a desarrollar con el nivel de estudios del trabajador puede producirle insatisfacción. El trabajador debería buscar un trabajo más acorde con su formación.

14. Luisa trabaja como empleada en la recepción de una empresa de reparto de paquetes. Ella atiende

tanto a los clientes que vienen a enviar como a los repartidores que tienen que entregarlos, además del teléfono. A veces se forman colas que salen hasta fuera del local. Ella dice que está estresada.

Explica en qué consiste el estrés, las causas que lo pueden producir y sus efectos.

El estrés es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. El estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente laboral exceden de la capacidad de los trabajadores para controlarlas.

Sus causas son:

- La cultura de la empresa.
- El nivel de exigencia laboral.
- El control de su trabajo por parte del trabajador.
- Las relaciones en el entorno de trabajo.
- La función del trabajador.
- La formación para su trabajo.

En el caso que hemos planteado el estrés lo provoca el nivel de exigencia laboral.

• El estrés produce los siguientes efectos:

- Absentismo, problemas disciplinarios, comunicación agresiva.
- Disminución de la producción o de la calidad de los productos.
- Efectos en el comportamiento del trabajador: alcoholismo, drogas, violencia, hostigamiento.
- Efectos psicológicos: trastornos del sueño, depresión, ansiedad, irritabilidad.

15. Luis es jefe de taller en una empresa de artes gráficas. Su trabajo consiste en organizar la producción, y dirige a los trabajadores con minusvalías psíquicas que trabajan en él. Durante el último año Luis viene padeciendo una sintomatología de trastornos del sueño y un estado de agotamiento físico-psíquico que le dificulta su trabajo y le obliga a realizar un sobreesfuerzo constante. El médico de cabecera le remitió al especialista, que le diagnosticó *burnout*. Explica qué es el *burnout*, por qué se produce y qué consecuencias produce en el trabajador.

El término *burnout* se refiere a una situación similar al estrés, cuya traducción es «estar quemado». Es un estrés de carácter crónico que se experimenta en el ámbito laboral.

El *burnout* es un tipo muy característico de estrés que se da en aquellas profesiones en las que el trabajo requiere contacto con otras personas que, por sus características, son sujetos de ayuda (profesores, personal sanitario, asistentes sociales, etcétera). Surge al ver

el profesional defraudadas sus expectativas, al verse incapaz de modificar la situación laboral y de poder poner en práctica sus ideas con respecto a cómo debe ser realizado su trabajo. Los síntomas del *burnout* son agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en relación con los demás, falta de compromiso con el trabajo y sentimiento de inadecuación, incompetencia, ineeficacia y de no poder atender debidamente las tareas.

16. Juan trabaja como mozo de almacén. Desde hace varios meses tiene dolores en la espalda. El médico le ha diagnosticado una hernia discal.

a) **¿Qué son los TME?**

Los TME son un grupo de procesos que afectan a alguna de las partes del aparato locomotor, como la tendinitis, el síndrome del túnel carpiano, la lumbalgia, las hernias de disco, la bursitis, la cervicalgia, etcétera.

b) **¿Cuál es la causa de la lumbalgia de Juan?**

Los trastornos músculo-esqueléticos (TME) son las enfermedades profesionales que los trabajadores sufren con más frecuencia, debido a la realización de esfuerzos, malas posturas o una incorrecta manipulación de cargas. El peso máximo que se recomienda no sobrepasar en el manejo de cargas (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg. Para evitar los sobreesfuerzos derivados de la manipulación de cargas en el trabajo se tendrán en cuenta las características personales de cada individuo (sexo, edad, peso, etcétera) que va a desarrollar dicho trabajo. Es importante que a la hora de manipular cargas el trabajador haya recibido la formación necesaria sobre técnicas de manipulación de cargas.

17. Desde que se quedó embarazada, Martina ha empezado a ser acosada por una de las directoras de su empresa; le llamaba en público «incompetente» e «inútil», le colgaba el teléfono cuando estaba haciendo gestiones y requería su presencia de manera intimidatoria cuando sabía que no podía atenderla; llegó incluso a tirar su trabajo al cubo de basura, alegando que estaba mal hecho. Martina está de baja por depresión.

a) **¿Nos encontramos ante un caso de *mobbing*?**

Sí, ya que el acoso moral o *mobbing* en el trabajo es un comportamiento irracional repetido, respecto a un empleado o grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud o seguridad del trabajador.

b) **¿Qué requisitos son precisos para poder hablar de *mobbing* o acoso laboral?**

Se debe ejercer de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) en el lugar de trabajo.

18. Identifica las causas que pueden producir riesgos psicosociales en tu entorno profesional.

Respuesta abierta.

- 19. Señala cuáles son los principales TME que se producen en tu sector profesional.**

Respuesta abierta.

Condición	Supuestos
Equipos de trabajo	
Herramientas	
Lugar de trabajo	
Instalaciones eléctricas	
Incendios	
Carga física de trabajo	
Carga mental de trabajo	
Condiciones psicosociales	

- 20. Realiza un análisis de qué condiciones de trabajo pueden producir riesgos en tu actividad profesional. Por ejemplo, se producen riesgos por los equipos de trabajo, por el empleo de un torno, de un elevador, una prensa, etcétera.**

Respuesta abierta.

■ Unidad 12. La gestión de la prevención en la empresa

■ Actividades

- 1. Realiza la estimación del riesgo de caída, indicando si se requieren medidas preventivas y con qué prioridad en los dos supuestos siguientes:**

- Utilización de escaleras manuales por parte de los trabajadores de una oficina para acceder a documentos ubicados en la parte alta de una estantería.
- Realización del techo de un edificio en construcción, a una altura de seis metros, por los empleados de una empresa de construcción.

El cuadro siguiente es un método simple para determinar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino LD	Dañino D	Extremadamente dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Basándonos en ese cuadro, podemos estimar los riesgos de los dos supuestos de la siguiente forma:

Peligro identificativo		1º supuesto	2º supuesto
Probabilidad	B		
	M	X	X
	A		
Consecuencias	LD		
	D	X	
	ED		X
Estimación del riesgo	T		
	TO		
	M	X	
	I		X
	IN		

- 2. El gerente de una nueva empresa informática que ocupará a 30 trabajadores está pensando en cómo podrá organizar la prevención. Indica entre qué modalidades de organización de la acción preventiva podrá elegir.**

La empresa podrá optar entre varias modalidades para organizar la prevención: designar a uno o varios trabajadores, constituir un servicio de prevención propio (no recomendable por su coste económico), o concertar la prevención con una entidad especializada.

Test de repaso

1. Indica cuáles de los siguientes principios son de la acción preventiva:

- a) Sustituir lo peligroso por lo que entraña menos peligro.
- b) Elaborar un Plan de prevención.
- c) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- d) Realizar reconocimientos de la salud del trabajador.

2. El Plan de prevención es un documento:

- a) De realización obligatoria para las empresas.
- b) Que se debe realizar cuando se produce un accidente de trabajo.
- c) Que pueden realizar las empresas de manera voluntaria.
- d) Que forma parte de la evaluación de riesgos laborales.

3. Son instrumentos del Plan de prevención:

- a) El Plan de emergencia y el Plan de evacuación.
- b) El Plan financiero y de producción.
- c) La evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.
- d) La evaluación de riesgos y el plan de emergencia.

4. La evaluación de riesgos es un proceso destinado a:

- a) Planificar las medidas de prevención y protección a adoptar.
- b) Estimar la magnitud de los riesgos que no pueden evitarse.
- c) Integrar la prevención en la empresa.
- d) Planificar las medidas de emergencia.

5. La planificación de la acción preventiva incluye, entre otros contenidos:

- a) Las medidas de prevención y protección a adoptar.
- b) La valoración de los riesgos.
- c) La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.
- d) La estimación de los riesgos.

6. Son representantes de los trabajadores especializados en materia de prevención:

- a) Los delegados de personal.
- b) Los delegados de prevención.
- c) El comité de seguridad y salud.
- d) El comité de empresa.

7. El comité de seguridad y salud representa:

- a) Solo a los trabajadores.
- b) Solo al empresario.
- c) A los trabajadores y a la empresa.
- d) A los trabajadores, a la empresa y a la administración pública.

8. Son modalidades de organización de la prevención:

- a) El comité de seguridad y salud.
- b) El servicio de prevención propio.
- c) Los delegados de prevención.
- d) El servicio de prevención ajeno.

9. El empresario puede asumir la prevención de riesgos personalmente...

- a) Cuando la empresa tenga más de seis trabajadores.
- b) Cuando la empresa tenga más de seis trabajadores y su actividad no esté incluida en el Anexo I del RD 39/1997.
- c) Cuando la empresa tenga menos de seis trabajadores y su actividad no esté incluida en el Anexo I del RD 39/1997.
- d) Cuando además de lo anterior tenga la capacidad correspondiente y se encuentre en el centro de manera habitual.

10. Es obligatorio para una empresa constituir un servicio de prevención propio cuando:

- a) La empresa tenga más de 500 trabajadores.
- b) La empresa tenga menos de 500 trabajadores.
- c) Aunque la empresa cuente con entre 250 y 500 trabajadores, realice alguna de las actividades del Anexo I del RD 39/1997.
- d) Aunque la empresa cuente con entre 250 y 500 trabajadores, no realice ninguna de las actividades del Anexo I del RD 39/1997.

Comprueba tu aprendizaje

Definir el contenido del Plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional

1. ¿Qué es el Plan de prevención? ¿Cuáles son los instrumentos del Plan de prevención?

El Plan de prevención es un documento obligatorio para todos los empresarios, y su implantación debe integrarse en los sistemas de gestión general y en todos los niveles jerárquicos de la empresa. El Plan debe incluir la estructura organizativa, la definición de funciones, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la acción preventiva.-

Los instrumentos para la aplicación del Plan de prevención son la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.

2. Indica si son verdaderas o falsas las afirmaciones que aparecen a continuación y, en caso de que sean falsas, escribe la afirmación correcta.

- La planificación sirve para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud del riesgo.

Falso.

- Partiendo de los resultados de la evaluación, el empresario planifica la actividad preventiva.

Verdadero.

- El Plan de prevención define qué hacer, cómo, por quién, y cuándo en materia de prevención.

Verdadero.

- El Plan de prevención forma parte de la evaluación de riesgos.

Falso.

- La evaluación de riesgos sirve para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud del riesgo.

Verdadero.

3. Confecciona un sencillo Plan de prevención para una empresa de tu sector profesional.

Determina la evaluación de riesgos en la empresa.

Respuesta abierta.

4. Relaciona mediante flechas el nivel de riesgos con las medidas que se deben tomar:

Riesgo	Medidas
Moderado (M0)	No se necesita mejorar la acción preventiva.
Trivial (T)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo.
Tolerable (T0)	No se debe comenzar el trabajo hasta que no se haya reducido el riesgo.
Importante (I)	No se requiere acción específica.
Intolerable (IN)	No debe comenzarse ni continuarse el trabajo hasta que se reduzca el riesgo.

5. Estima los siguientes riesgos teniendo en cuenta sus consecuencias y probabilidad, siguiendo el método de evaluación general del INSHT:

- Riesgo de corte en un dedo con una tijera de un auxiliar administrativo.
- Riesgo de contacto eléctrico de un informático.
- Riesgo de atrapamiento de una mano de un trabajador en una empresa de mecanizado.
- Riesgo de caída al mismo nivel de una empleada de una empresa de limpieza.

Tomando como guía el cuadro de la solución de la Actividad 1, podríamos estimar estos riesgos de la siguiente forma:

Peligro identificativo		Riesgo 1	Riesgo 2	Riesgo 3	Riesgo 4
Probabilidad	B	X	X		
	M			X	X
	A				
Consecuencias	LD	X			
	D		X		X
	ED			X	
Estimación del riesgo	T	X			
	TO		X		
	M				X
	I			X	
	IN				

6. Partiendo del análisis de las actividades que se realizan en un puesto de trabajo de tu sector profesional, teniendo en cuenta el listado no exhaustivo de peligros y siguiendo el método propuesto por el INSHT:

- Identifica aquellos que son propios del mismo.
- Una vez identificados los peligros, realiza su estimación y valoración.
- Cumplimenta la ficha de evaluación según el modelo del INSHT.
- Propón las medidas de prevención o de protección adecuadas para evitar los riesgos detectados.

Respuesta abierta.

7. En un hospital se ha realizado la evaluación de riesgos del puesto de enfermero en el servicio de diálisis. Evalúa el puesto de trabajo de acuerdo con el método del INSHT, sabiendo que el técnico que ha realizado la evaluación ha observado lo siguiente:

- El enfermero prepara el puesto de diálisis manejando garrafas de aproximadamente 5 Kg.
- Coloca el dializador y las vías al paciente.
- Moviliza pacientes cuando no son autónomos.
- Controla el monitor de diálisis, estando pendiente de múltiples controles luminosos y acústicos.
- Manipula medicamentos, disolventes y alcohol.

Riesgos:

- Manipulación de cargas.
- Contacto con agentes biológicos (sangre, fluidos...).
- Contacto con agentes químicos.
- Carga mental.

Peligro identificativo		Contacto con agentes biológicos	Contacto con agentes químicos	Sobreesfuerzos por manejo manual de cargas	Carga mental
Probabilidad	B				
	M	X	X		
	A			X	X
Consecuencias	LD				
	D	X	X	X	X
	ED				
Estimación del riesgo	T				
	TO				
	M	X	X		
	I			X	X
	IN				

8. En una empresa dedicada al diseño y mecanización de piezas de maquinaria pesada, la evaluación de riesgos realizada este año ha puesto de manifiesto los siguientes problemas:

- Una fresadora está provocando ruidos que incrementan sustancialmente el nivel de ruido debido a la falta de mantenimiento de sus piezas.
- Dos trabajadores tienen su puesto de trabajo en una plataforma situada a una altura de tres metros sobre el nivel del suelo. La barandilla de protección se balancea, y se plantea la posibilidad de sustituir la barandilla o de suministrar arneses a cada trabajador.
- Uno de los tornos se compró hace 20 años, y aunque cumple los requisitos de seguridad, en el

mercado existen modelos más seguros y mejores desde el punto de vista de la productividad.

Indica las medidas que tendrán que adoptarse en la empresa teniendo en cuenta la aplicación de los principios generales de la prevención de riesgos laborales.

- **Combatir los riesgos en su origen.** Se deberán tomar medidas que permitan controlar el riesgo cuando surge, en este caso tener un mantenimiento adecuado.
- **Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.** En este caso la primera medida a adoptar será la colocación de una nueva barandilla.
- **Tener en cuenta la evolución de la técnica,** comprando y utilizando equipos, procesos o sustancias que eviten la aparición de riesgos.

9. En una empresa que se dedica a la fabricación de recuerdos turísticos se han producido los siguientes accidentes:

- Cuatro accidentes que supusieron la pérdida de 60 días por incapacidad temporal.
- Un accidente en el que un trabajador perdió un dedo al cortarse con una sierra circular (baremo Ministerio de Trabajo = 300 jornadas perdidas).
- Dos accidentes de tráfico de dos trabajadores al volver a su casa después de la jornada laboral.

Calcula los índices de frecuencia, gravedad, incidencia y duración media, teniendo en cuenta que la empresa emplea a 100 trabajadores (trabajan 210 días al año, ocho horas diarias).

Índice de frecuencia:

Indica el número de accidentes de trabajo por cada millón de horas trabajadas.

Se han producido cinco accidentes (no se incluirán los accidentes *in itinere*).

Para calcular el número de horas/persona trabajadas empleamos la siguiente fórmula:

$$\text{Nº de horas trabajadas} = \text{promedio de trabajadores} \cdot \text{horas trabajadas por día} \cdot \text{días trabajados}.$$

$$\text{Nº de horas trabajadas} = 210 \cdot 100 \cdot 8 = 168\,000 \text{ horas.}$$

$$\text{IF} = \frac{5}{168\,000} \cdot 10^6 = 29,76$$

Índice de gravedad:

Indica el número de jornadas perdidas por accidente por cada mil horas trabajadas.

Para obtener las jornadas perdidas por accidente se tienen en cuenta las perdidas por incapacidad temporal, que son 60 días, y por incapacidad permanente

por la pérdida de un dedo. Para conocer el número de jornadas perdidas por esta segunda causa hay que consultar el baremo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que nos indica que son 300.

$$\text{Jornadas perdidas} = 60 + 300 = 360$$

$$\text{IG} = \frac{360}{168\,000} \cdot 1\,000 = 2,14$$

Índice de incidencia:

Relaciona el número de accidentes producidos por cada mil trabajadores expuestos.

$$\text{I. de incidencia} = \frac{5}{100} \cdot 1\,000 = 50$$

Índice de duración media:

Indica el número de jornadas perdidas por cada accidente de trabajo con baja.

Se produjeron cinco accidentes con baja, y se perdieron 360 jornadas por IT e incapacidad permanente.

$$\text{DM} = \frac{360}{5} = 72$$

Clasificar las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales

10. Explica las modalidades bajo las que puede organizarse la prevención en una empresa.

Las modalidades de organización de la prevención son:

- Asumirla personalmente por el empresario.
- Designar a uno o varios trabajadores.
- Servicio de prevención propio.
- Servicio de prevención ajeno.

11. En el nuevo centro de estética ¡Qué Pelos!, la propietaria ha decidido ser ella misma quien se encargue de la prevención de riesgos. La empresa tiene cinco trabajadores. Siguiendo los consejos de una amiga, ha realizado un curso de prevención de 50 horas.

¿Puede asumir Luisa la gestión de la prevención de la empresa?

Sí, ya que el empresario puede asumir la prevención personalmente siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- Que la empresa tenga menos de seis trabajadores.
- Que no se trate de una actividad peligrosa, de las incluidas en el Anexo I del Reglamento sobre los Servicios de Prevención.
- Que se encuentre en el centro de manera habitual.
- Que tenga la capacidad correspondiente, excepto para la vigilancia de la salud.

Luisa cumple todos estos requisitos.

12. La empresa Mundo Mágico, S.A., dedicada a la fabricación de juguetes de cartón piedra y madera, cuenta con una plantilla de 75 trabajadores.

Indica entre qué modalidades de organización de la prevención puede elegir.

La empresa puede elegir entre las siguientes modalidades:

- Designar a uno o varios trabajadores.
- Optar por un servicio de prevención ajeno.
- Crear un servicio de prevención propio, lo cual no sería obligatorio, ni recomendable desde el punto de vista económico.

13. Una empresa dedicada a la construcción de obra pública, que emplea a 350 trabajadores, ha decidido constituir un servicio de prevención propio.

¿Puede elegir la empresa entre otras opciones de organización de la prevención?

No, ya que el empresario está obligado a constituir un servicio de prevención propio en alguno de los siguientes supuestos:

- Que la empresa tenga más de 500 trabajadores.
- Que, aunque cuente con entre 250 y 500 trabajadores, la empresa realice alguna de las actividades del Anexo I, que es el caso del supuesto que se plantea.
- Que la autoridad laboral así lo decida por la peligrosidad de la actividad, salvo que se acuda a la modalidad de servicio de prevención ajeno.
- No obstante, puede concertar alguna de las especialidades (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología y medicina del trabajo) que no cubra la empresa con un servicio ajeno. Lo más habitual es concertar la medicina del trabajo.

Determinar las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales

14. ¿Cuáles son los órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales?

Los órganos de representación colectiva especializada en materia preventiva son, según la LPRL: **los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud.**

15. ¿Qué es el comité de seguridad y salud?

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación y consulta de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este comité, al ser un órgano paritario, estará constituido por los delegados de prevención y el mismo número de representantes del empresario.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

16. La empresa Pescaditos del Sur, S.A. tiene una plantilla de 55 trabajadores, entre personal de oficina y fábrica. Don Camarón de La Bahía, propietario de la empresa, ha acudido al departamento de recursos humanos para consultar alguna duda, puesto que en la empresa existe un comité de empresa que le ha comunicado que van a nombrar delegados de prevención y a constituir un comité de seguridad y salud.

a) ¿Quiénes son los delegados de prevención?

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

b) ¿Pueden nombrarse delegados de prevención? ¿Cuántos deberán nombrarse?

En las empresas de menos de 50 y más de diez trabajadores serán los delegados de personal quienes asuman estas competencias. En las empresas de 50 o más trabajadores, como es el caso, los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, y su número estará de acuerdo con la escala siguiente:

Delegados de prevención	
Nº de trabajadores	Nº de delegados
De 10 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1 000	4
De 1 001 a 2 000	5
De 2 001 a 3 000	6
De 3 001 a 4 000	7
De 4 001 en adelante	8

Puesto que la empresa tiene 55 trabajadores, le corresponden dos delegados de prevención.

c) ¿Debe tener esta empresa un comité de seguridad y salud? ¿Cuántos miembros tendrá?

Sí, ya que la empresa tiene más de 50 trabajadores. Puesto que los delegados de prevención serán

dos, el comité de seguridad y salud, al ser un órgano paritario, deberá tener cuatro miembros (dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa).

d) Indica las funciones de los delegados de prevención.

De acuerdo con el artículo 36.1 de la LPRL, son competencias de los delegados de prevención:

- 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, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Identificar los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales

17. Relaciona los siguientes organismos públicos con las funciones que desempeñan en materia de prevención de riesgos laborales:

Organismo	Función
1. INSHT	1. Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, especialmente en las pequeñas empresas.
2. Inspección de Trabajo	2. Órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	3. Análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.
4. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales	4. Vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

■ Unidad 13. Medidas de prevención y protección. El plan de autoprotección

■ Actividades

- 1.** Entre las siguientes medidas, distingue cuáles son de prevención y cuáles de protección: pantalla acústica, orden y limpieza, resguardo, extracción localizada, reconocimiento médico, barandilla, un equipo de protección individual, señalización de seguridad, rotación del personal.

Medidas de prevención:

- Pantalla acústica.
- Orden y limpieza.
- Extracción localizada.
- Reconocimiento médico.
- Señalización de seguridad.
- Rotación del personal.

Medidas de protección:

- Resguardo.
- Barandilla.
- Un equipo de protección individual.

- 2.** Enumera varias medidas de prevención y de protección que se utilicen en tu actividad profesional.

Respuesta abierta.

- 3.** En una empresa el nivel de ruido es muy elevado, y entre las medidas que se piensan adoptar ante este problema está la de suministrar orejeras y modificar el diseño de las máquinas. ¿Cuál de ellas debe adoptarse en primer lugar? Razona la respuesta.

La primera medida debería ser modificar el diseño de las máquinas, porque siempre debe anteponerse la protección colectiva a la individual.

- 4.** Enumera qué equipos de protección individual se utilizan en una empresa de tu sector profesional.

Respuesta abierta.

- 5.** Busca en Internet el RD 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, y después de leer su artículo 2 señala qué equipos no se consideran EPI's.

Se excluyen de la definición contemplada de EPI:

- La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador.
- Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.
- Los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
- Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.
- El material de deporte.
- El material de autodefensa o de disuasión.
- Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.

- 6.** En una empresa de tu sector profesional, identifica qué obligaciones tiene un empresario en cuanto a medidas de emergencia y primeros auxilios.

Todas las empresas tienen las mismas obligaciones establecidas en el art 20 de la LPRL:

- Analizar las posibles situaciones de emergencia que pueden darse en la empresa.
- Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- Designar al personal, en número suficiente, encargado de poner en práctica las medidas necesarias a adoptar para controlar situaciones de emergencia.
- Comprobar y verificar periódicamente el correcto funcionamiento de las actuaciones ante las emergencias, tanto en su faceta técnica como en la del personal designado para actuar específicamente.
- Formar adecuadamente a los trabajadores designados para actuar en estas situaciones de emergencia.
- Disponer de material adecuado para poder afrontar con éxito el control de las posibles situaciones de emergencia que puedan producirse en la empresa.
- Organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa para que quede garantizada la rapidez y eficacia de actuación de los mismos ante emergencias.

- 7.** Enumera el contenido de un Plan de autoprotección.

- 8.** Busca en Internet el Plan de autoprotección de una empresa y señala los riesgos identificados que pue-

Contenido del Plan de autoprotección	
Identificación de los titulares de la actividad	Dirección y denominación de la actividad Identificación de los titulares de la actividad
Descripción de la actividad y del medio físico en el que se desarrolla	Descripción de cada una de las actividades desarrolladas Descripción del centro o establecimiento, del entorno y de los accesos
Inventario, análisis y evaluación de riesgos	Elementos, instalaciones, procesos de producción Riesgos propios de la actividad y riesgos externos que puedieran afectar Personas que desarrollen la actividad y personas ajenas a la misma pero con acceso a los edificios, instalaciones y áreas donde se desarrolla
Inventario y descripción de las medidas y medios de autoprotección	Medidas y medios, humanos y materiales, para las situaciones de emergencia
Programa de mantenimiento de instalaciones	Mantenimiento e inspecciones de seguridad
Plan de actuación ante emergencias	Identificación y clasificación de las emergencias Procedimientos de actuación Identificación de personas y equipos responsables Identificación del responsable de su puesta en marcha
Integración del Plan de autoprotección en otros de ámbito superior	Notificación de la emergencia y coordinación y colaboración con Protección Civil
Implantación del Plan de autoprotección	Identificación del responsable de la implantación del Plan Formación para el personal con participación activa en el Plan y formación e información sobre el Plan a todo el personal Señalización y normas para la actuación de visitantes Dotación y adecuación de medios materiales y recursos
Actualización del Plan de autoprotección	Reciclaje de formación e información Sustitución de medios y recursos Ejercicios y simulacros Auditorías e inspecciones

den dar lugar a una emergencia, así como las medidas y medios que se contemplan para el caso de que esta situación se dé.

Respuesta abierta.

- 9. Indica alguna situación que pueda dar lugar a un conato de emergencia, a una emergencia parcial y a una emergencia general en una empresa de tu sector profesional.**

Respuesta abierta.

Pueden utilizar como orientación las siguientes causas de emergencia:

- Relacionadas con la propia actividad:
 - Incendios.
 - Explosiones.
 - Fuga de agentes químicos y biológicos.
 - Exposición a radiaciones radioactivas.
 - Derivados de las instalaciones, maquinaria, estructuras y de las actividades que en ella se desarrollen, tanto en el interior como en el exterior de la empresa.
- De origen externo:

- Originadas en establecimientos colindantes o próximos.
 - Causadas por la naturaleza (inundaciones, vientos huracanados, movimientos sísmicos, rayos...).
- Riesgos sociales:
 - Originados en el clima social de la propia empresa.
 - Amenazas de bomba, riesgo de intrusismo, situaciones de huelga...

10. En un edificio de oficinas ha comenzado a sonar de repente una sirena, y por megafonía se ha dado la orden siguiente: «por favor, salgan del edificio». Algunos trabajadores dejan la tarea que están realizando y salen corriendo, otros vuelven a su despacho a recoger con rapidez bolsos y chaquetas, y algunos corren en dirección a los ascensores. Otro grupo, por último, camina con rapidez hacia la salida, utilizando las escaleras. Los primeros trabaja-

dores en salir esperan a los otros en las inmediaciones del edificio.

Señala qué conductas no son correctas al realizar una evacuación, y explica cómo debería realizarse correctamente.

Conductas correctas:

- Seguir instrucciones.
- Paralizar la actividad.
- Utilizar escaleras.
- Ir al punto de encuentro.

Conductas incorrectas:

- Volver a recoger enseres personales.
- Utilizar ascensores.
- Esperar a otros trabajadores.
- Correr.

Test de repaso

1. La protección consiste en:

- a) El conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa dirigidas a evitar la aparición de riesgos laborales.
- b) **El conjunto de actividades adoptadas o tendentes a eliminar, minimizar o disminuir los daños que sobre los trabajadores podrían ocasionar los diferentes riesgos previstos.**
- c) El conjunto de técnicas para adaptar el trabajo al trabajador.
- d) Cumplir las obligaciones en materia de vigilancia de la salud.

2. La prevención consiste en:

- a) **El conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa dirigidas a evitar la aparición de riesgos laborales.**
- b) El conjunto de actividades adoptadas o tendentes a eliminar, minimizar o disminuir los daños que sobre los trabajadores podrían ocasionar los diferentes riesgos previstos.
- c) El conjunto de técnicas para adaptar el trabajo al trabajador.
- d) Cumplir las obligaciones en materia de vigilancia de la salud.

3. Los equipos de protección individual:

- a) Protegen a varios trabajadores simultáneamente.
- b) **Son equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos.**
- c) Eliminan el riesgo.
- d) Disminuyen el riesgo.

4. ¿Cuándo deben utilizarse las medidas de protección individual?

- a) El trabajador siempre debe ir equipado con medidas de protección individual.
- b) **Cuando los riesgos no se puedan eliminar o reducir con las medidas colectivas.**
- c) Cuando debe protegerse a varias personas de forma simultánea.
- d) Cuando lo ordena el empresario.

5. Los equipos de protección individual...

- a) Los debe pagar el empresario.
- b) Los paga el empresario.
- c) Los paga el Gobierno.
- d) Los pagan a medias el empresario y el trabajador.

6. La señalización pretende estimular la actuación del individuo frente a la circunstancia que se quiere señalizar. Esta comprende colores, formas y símbolos. Así, el color rojo significa:

- a) Prohibición.
- b) Zona de peligro.
- c) Obligación.
- d) Salvamento.

7. El color verde en señalización significa:

- a) Prohibición.
- b) Zona de peligro.
- c) Señal de salvamento o seguridad.
- d) Obligación.

8. Para evitar inconvenientes derivados de los problemas que tienen algunas personas para distinguir los colores, estos se complementan con figuras geométricas. Así, la forma triangular significa:

- a) Advertencia de peligro.
- b) Salvamento.
- c) Obligación.
- d) Prohibición.

9. El Plan de autoprotección es:

- a) El documento establecido en cada empresa con el objeto de prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes.
- b) Lo mismo que el Plan de evacuación.
- c) El manual del uso de los equipos de protección individual.
- d) El manual de extinción de incendios.

10. El Plan de emergencia forma parte de:

- a) El Plan de prevención.
- b) El Plan de primeros auxilios.
- c) **El Plan de autoprotección.**
- d) De ninguno de ellos.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Definir las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables

1. Explica la diferencia entre prevención y protección.

La prevención consiste en medidas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, mientras que la protección consiste en actividades adoptadas o tendentes a eliminar, minimizar o disminuir los daños que pueden ocasionar sobre los trabajadores los diferentes riesgos previstos.

2. Indica si las siguientes medidas son de prevención o de protección:

Medida	Prevención	Protección
Orden y limpieza	X	
Resguardos		X
Ventilación general	X	
Encerramiento del trabajador	X	
Barandillas		X

3. Define la protección colectiva.

Son medidas que tratan de proteger tanto del medio de trabajo y sus instalaciones como de los equipos y máquinas. Garantiza la seguridad de varios trabajadores simultáneamente.

4. Define un EPI y explica qué requisitos debe cumplir.

Son equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para protegerle de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los EPI deberán llevar el marcado CE y un folleto informativo que debe contener información acerca de todas sus características, escrito en español y cuyo contenido debe ser perfectamente claro.

5. Busca en el RD 773/1997 sobre equipos de protección individual las obligaciones que tiene el empresario con respecto al suministro de EPI's.

El empresario estará obligado a:

- Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente

a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.

- Elegir los equipos de protección individual de manera que proporcionen una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasional riesgos adicionales ni molestias innecesarias, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.

- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- Velar por la utilización de los equipos.
- Asegurar que el mantenimiento de los equipos es el adecuado.

6. Identifica qué medidas de prevención y/o de protección no se han cumplido y han producido los siguientes accidentes:

- Una carretilla atropelló a una trabajadora mientras realizaba tareas como reponedora. En la nave no hay señalización alguna, y la empresa permitía la utilización de la carretillas a cualquier trabajador, sin tener en cuenta si contaba con la formación y la preparación necesarias.

Entre las medidas de prevención de carácter organizativo están la formación y la información, que en este caso se omiten, al igual que la señalización de seguridad como medida de protección colectiva.

- Un ayudante de aserrador perdió tres dedos al tropezar con algún objeto, perder el equilibrio, y producirse el atrapamiento de su mano derecha con una sierra que no estaba protegida.

Para evitar que las máquinas provoquen accidentes deben adoptarse medidas como los resguardos y dispositivos de protección. Las medidas de protección se adoptan con el fin de proteger a los trabajadores de los riesgos que no se han podido eliminar en su totalidad mediante la prevención intrínseca, es decir, en el diseño de la máquina.

- Un trabajador de una empresa siderometalúrgica sufrió quemaduras en pies y manos producidas al romperse un molde por la parte inferior, verterse el caldo al suelo y salpicar al trabajador, que no disponía de equipo de protección individual.

Entre las medidas de protección están los equipos de protección individual, que son equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para protegerle de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.

La utilización de los EPI's es el último recurso que debe tomarse para hacer frente a los riesgos es-

pecíficos, y se deberá recurrir a ellos solamente cuando se hayan agotado todas las demás vías de prevención y protección de riesgos.

- **Un trabajador que estaba descargando unos tableros de madera sobre la cubierta de una casa sufrió una caída. Los tableros le eran suministrados en paquetes mediante una grúa torre manejada por otro trabajador. En un movimiento por el tejado, el trabajador pisó uno de esos tableros y resbaló, cayendo al suelo desde una altura de cuatro metros. El trabajador llevaba un arnés anticaída, pero no lo llevaba anclado. Para la realización de dicha obra, los trabajadores habían recibido, como equipos de protección individual, un casco, botas de seguridad y guantes.**

Para evitar el accidente deberían haberse adoptado medidas de protección colectiva con el fin de proteger antes los riesgos que no se han podido evitar. En primer lugar había que adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual como barandillas, redes de seguridad, etcétera. La utilización de equipos de protección individual (EPI's) será el último recurso que se debe tomar para hacer frente a los riesgos específicos, y, en este caso el trabajador, aunque se le han proporcionado, omite su uso.

7. Indica qué equipos de protección individual se utilizan en las siguientes profesiones:

- **Cocinero.**
Guantes.
- **Pintor de carrocería.**
Mascarilla filtrante de vapores de los disolventes.
- **Programador informático.**
Reposamuñecas, reposapies.
- **Albañil.**
Arnés, cinturones, cascós, etcétera.
- **Peluquera.**
Guantes, cremas protectoras.
- **Tornero de una empresa del metal.**
Gafas, guantes.

8. Propón los equipos de protección adecuados para los siguientes riesgos:

- **Proyección de virutas de metal a los ojos por una máquina fresadora.**
Pantallas incorporadas en las máquinas fresadoras y uso de gafas homologadas.
- **Pinchazo con una jeringuilla de un auxiliar de clínica.**

Uso de guantes y manejar de forma segura las muestras infectadas, la ropa de cama y los resi-

duos de materiales cortantes o punzantes (probetas, jeringuillas, agujas).

- **Caída a gran altura de un trabajador que trabaja en la construcción.**
Arnés y cinturón de seguridad.
- **Caída de objetos sobre la cabeza.**
Cascos de seguridad.
- **Intoxicación por monóxido de carbono en un depósito de aguas residuales.**
Equipo respirador con suministro de aire; el usuario está conectado mediante una manguera o dispone de un depósito autónomo de aire respirable. Estos aportan una mayor protección, siendo los recomendados para situaciones de emergencia.
- **Radiaciones de un técnico de rayos X.**
Gafas, ropas de protección.

■ Analizar el significado y el alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad

9. Enumera los tipos de señales de seguridad.

La señalización proporciona una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual. El **Real Decreto 485/1997** de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de señalización de los lugares de trabajo establece el marco legal sobre esta materia.

10. Indica qué señales en forma de panel deben situarse en una empresa de tu sector profesional.

Respuesta abierta.

11. Realiza una visita por tu IES y por el aula taller e indica qué señales hay y su significado.

Respuesta abierta.

12. Identifica las siguientes señales:



1. Advertencia sobre materias comburentes.
2. Ubicación de manguera.
3. Obligación de usar casco.
4. Indicación sobre dirección que debe seguirse.
5. Prohibido beber agua.
6. Prohibido el paso.

13. Localiza en Internet el Real Decreto 485/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de señalización de los lugares de trabajo, y representa mediante gestos las siguientes órdenes: alto, izar, bajar, adelante, atrás, peligro.

Alto Interrupción. Fin del movimiento	El brazo derecho extendido hacia arriba, con la palma de la mano hacia adelante.	
Izar	Brazo derecho extendido hacia arriba, con la palma de la mano derecha hacia adelante, describiendo lentamente un círculo.	
Bajar	Brazo derecho extendido hacia abajo, con la palma de la mano derecha hacia el interior, describiendo lentamente un círculo.	
Avanzar	Los dos brazos doblados, las palmas de las manos hacia el interior, los antebrazos se mueven lentamente hacia el cuerpo.	
Retroceder	Los dos brazos doblados, las palmas de las manos hacia el exterior, los antebrazos se mueven lentamente alejándose del cuerpo.	
Peligro Alto o parada de emergencia	Los dos brazos extendidos hacia arriba, las palmas de las manos hacia adelante.	

■ Analizar los protocolos de actuación en caso de emergencia

14. Explica qué medidas debe adoptar una empresa en materia de emergencia.

El desarrollo de toda actividad laboral implica que el trabajador se puede ver expuesto a situaciones de riesgo, algunas inesperadas y de emergencia, que, además de pérdidas materiales y daños al medio ambiente, pongan en peligro la vida de una o más personas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que los empresarios deben analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal necesario.

15. ¿Qué es el Plan de autoprotección y qué contenido debe tener?

El **Plan de autoprotección** es el documento establecido en cada empresa con el objeto de prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes, dando respuesta adecuada a las posibles situaciones de emergencia e integrando estas actuaciones con el sistema público de protección civil.

El contenido del Plan de autoprotección establecido por el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, debe ser el siguiente:

- Identificación de los titulares y de la actividad.
- Descripción de la actividad y del medio físico en el que se desarrolla.
- Inventario, análisis y evaluación de riesgos.
- Inventario y descripción de las medidas y medios de autoprotección.
- Programa de mantenimiento de instalaciones.
- Plan de actuación ante emergencias.
- Integración del Plan de autoprotección en otros de ámbito superior.
- Implementación del Plan de autoprotección.
- Actualización del Plan de autoprotección.

16. ¿En qué consiste un Plan de emergencia?

El **Plan de actuación en emergencias** es un documento perteneciente al Plan de autoprotección en el que se prevé la organización de la respuesta ante situaciones de emergencias (incendio, inundación, atentado, amenaza de bomba, y otros en función de la actividad de la empresa y de su localización geográfica), así como las medidas de protección e intervención a adoptar.

17. Relaciona los siguientes conceptos con su definición:

Conato de emergencia	Accidente que requiere personal y medios del edificio.
Emergencia parcial	Accidente que requiere personal y medios del edificio y exteriores.
Emergencia total	Accidente que se controla con personal y medios del área en que se produce.

18. Explica cómo debe actuarse cuando se da la orden de evacuación de un centro de trabajo al producirse una situación de emergencia general por un incendio.

- Iniciar la evacuación sin perder la serenidad. No correr.
- No utilizar ascensores ni montacargas.
- Seguir las instrucciones de los equipos de evacuación existentes y de acuerdo con la dirección de las flechas que indican las salidas de emergencia.
- No intentar volver.
- Dirigirse a la zona asignada de reunión en el exterior.

En caso de incendio, tener en cuenta además:

- No abrir una puerta que se encuentre caliente, pues denota que el fuego está próximo; de tener que hacerlo se debe realizar muy lentamente.
- Cerrar las puertas, pero no con llave.
- Si hay mucho humo, bajar la cabeza y caminar a gatas. Ponerse un pañuelo húmedo cubriendo la nariz y la boca.
- Si se prenden las ropas, no correr, tirarse al suelo y ponerse a rodar.
- Utilizar el extintor más adecuado a cada clase de fuego.

19. En caso de incendio, indica cuáles de las siguientes actuaciones son correctas y cuáles no:

- **Dar inmediatamente la alarma.**
Correcto.
- **Recoger los objetos personales y salir lo antes posible del edificio.**
Incorrecto.
- **Seguir la vía de evacuación marcada.**
Correcto.
- **Cerrar las puertas con llave.**
Incorrecto.
- **Si hay mucho humo, caminar a gatas.**
Correcto.
- **Si hay mucho humo, cubrirse la nariz y la boca con un paño mojado.**
Correcto.
- **Bajar en ascensor lo más rápidamente posible.**
Incorrecto.

- **En caso de quedarse atrapado por el fuego, tapar con trapos húmedos las rendijas por donde pueda penetrar el humo.**

Correcto.

■ Proyectar un plan de emergencia y evacuación en una Pyme

20. Proyecta varias medidas y recursos para las siguientes situaciones de emergencia:

- **Conato de emergencia, al producirse un incendio en una papelera por tirar en ella una colilla mal apagada, cuando está prohibido fumar dentro del centro de trabajo.**

Es un accidente que puede ser controlado y dominado de forma sencilla y rápida mediante el personal y los medios de protección del área en que sucede. Para ello:

- Pedir ayuda.
- Utilizar los medios disponibles de extinción.
- No arriesgarse inútilmente, y no provocar un riesgo mayor.
- Iniciar la alarma e informar sobre el incidente.

- **Evacuación de las dos plantas de un edificio al producirse una amenaza de bomba.**

Se realiza cuando lo comunica el jefe de emergencia. Puede ser:

- **Parcial:** todas las personas del área afectada se dirigirán convenientemente hacia las vías de evacuación señalizadas, donde se realizará la identificación de las mismas.
- **General:** es la evacuación de todos los trabajadores hacia un punto de encuentro predeterminado.
- **Explosión de un tanque que contiene un gas irritante.**

Es un accidente que precisa la actuación de todos los medios humanos y materiales del edificio, y de medios exteriores. Comporta la evacuación de las personas ocupantes del local/edificio.

El jefe de emergencias lo comunicará a todos los trabajadores, y cada trabajador se incorporará al grupo al que corresponda, colaborando con los recursos externos (bomberos y protección civil).

21. Partiendo de una empresa ficticia de tu sector profesional desarrolla el contenido de los siguientes aspectos del Plan de autoprotección:

- **Descripción de la actividad y del medio físico en el que se desarrolla.**
- **Inventario, análisis y evaluación de riesgos:**
 - Elementos, instalaciones, procesos de producción.
 - Riesgos propios de la actividad y de los riesgos externos que pudieran afectarle.
 - Personas que desarrollen la actividad y ajenas a la misma con acceso a los edificios, instalaciones y áreas donde se desarrolla.

• **Inventario y descripción de las medidas y medios de autoprotección:**

- personas que desarrollen la actividad y ajenas a la misma con acceso a los edificios, instalaciones y áreas donde se desarrolla.

Respuesta abierta.

22. Como sabes, en todo Plan de autoprotección deben señalarse los medios humanos necesarios para las situaciones de emergencia. Localiza en Internet la Norma Técnica 361: Planes de emergencia en lugares de pública concurrencia, y señala las funciones que deben cumplir los siguientes equipos de emergencia:

• **Equipo de alarma y evacuación (EAE).**

Entre sus misiones fundamentales destacan preparar la evacuación, entendiendo como tal la comprobación de que las vías de evacuación están expeditas, la toma de puestos en puntos estratégicos de las rutas de evacuación y dirigir el flujo de evacuación:

- Conducción y barrido de personas hacia las vías de evacuación.
- Ubicación en puertas para controlar la velocidad de evacuación e impedir aglomeraciones.
- Ubicación en accesos a escaleras para controlar el flujo de personas.
- Impedir la utilización de los ascensores en caso de incendio.
- Ubicación en salidas al exterior para impedir las aglomeraciones de los sujetos evacuados cerca de las puertas.

El EAE debe también comprobar la evacuación de sus zonas y controlar las ausencias en el punto de reunión exterior una vez que se haya realizado la evacuación.

El número de personas que componen el EAE puede ser muy variable, debido a que los componentes necesarios para las labores de barrido dependen de las características de la actividad y del edificio: ocupación, número de plantas y superficie de las mismas, etcétera. El perfil de estas personas debe ser tal que, entre otras características, tengan serenidad y sepan infundir y transmitir tranquilidad a los demás.

• **Equipos de primeros auxilios (EPA).**

Su misión es prestar los primeros auxilios a los lesionados durante una emergencia. Para ello deberá estar capacitado para decidir la atención a prestar a los heridos, de forma que las lesiones que presentan no empeoren, y para proceder a la estabilización de los lesionados graves, a fin de ser evacuados. Asimismo, sus componentes deberán conocer el criterio de priorización ante la atención de lesiones.

Para un correcto y eficaz desarrollo de su cometido, los integrantes de los EPA deberán recibir formación y adiestramiento continuados en emergencias médicas, urgencias médicas, inmovilización, movilización y transporte de heridos.

• **Equipos de Primera Intervención (EPI).**

Sus cometidos son los siguientes:

- Importante labor preventiva, ya que deben conocer las normas fundamentales de la prevención de incendios.
- Combatir conatos de incendio con extintores portátiles (medios de primera intervención) en su zona de actuación (planta, sector, etcétera). Fuera de su zona de actuación los componentes del EPI serán un ocupante más del establecimiento, a no ser que sea necesaria su intervención en otras zonas (en casos excepcionales).
- Apoyar a los componentes del Equipo de Segunda Intervención cuando les sea requerido (tendido de mangueras u otros trabajos).

El número de componentes del EPI será orientativamente similar al número de unidades extintoras colocadas. La actuación de los miembros de este equipo será siempre por parejas. En caso de necesitar ayuda de otros EPI, estos serán siempre de plantas inferiores al incendio.

Si existiesen sistemas fijos de extinción en alguna zona, el EPI de esta conocerá su operación.

Los componentes del EPI tendrán además formación en los siguientes temas: conocimiento del fuego, métodos de extinción, agentes extintores, extintores portátiles, prácticas de extinción con extintores portátiles, operaciones en sistemas fijos de extinción (en su caso) y plan de emergencia.

• **Jefe de Intervención (JI).**

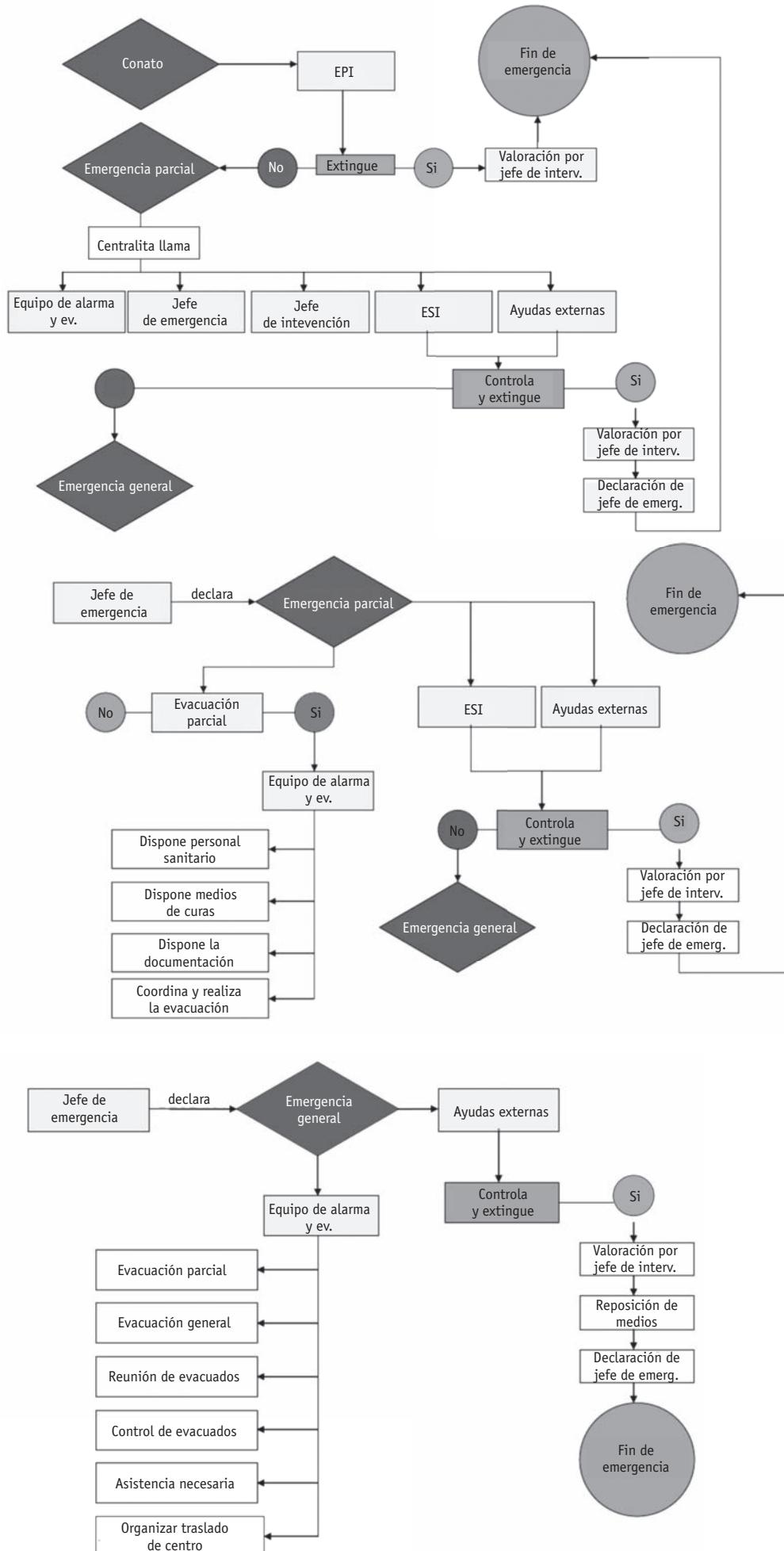
Dirigirá las operaciones de extinción en el punto de la emergencia, donde representa la máxima autoridad, e informará y ejecutará las órdenes que reciba del jefe de emergencia (JE) a través de algún medio de comunicación fiable. Deberá ser una persona permanentemente localizable durante la jornada laboral, de manera similar a los ESI, con un conocimiento teórico-práctico bastante profundo en seguridad contra incendios, buenas dotes de mando y un amplio conocimiento del Plan de autoprotección.

A la llegada del servicio público de extinción les cederá el mando de las operaciones e informará y colaborará con los mismos en lo que le sea solicitado.

• **Jefe de Emergencia (JE).**

Es la máxima autoridad en el establecimiento durante las emergencias. Actuará desde el centro de control (lugar donde se centralizan las comunicaciones) a la vista de las informaciones que reciba del Jefe de Intervención desde el punto de la emergencia.

Poseerá sólidos conocimientos de seguridad contra incendios y del Plan de autoprotección, debiendo ser una persona con dotes de mando y localizable durante las 24 horas del día. Decidirá el momento de la evacuación del establecimiento.



Unidad 14. Los primeros auxilios en la empresa

Actividades

1. En una empresa, una explosión y un posterior incendio provocan que varios trabajadores resulten heridos.

Señala cuál deberá ser el orden de atención de los siguientes heridos y qué tarjetas se les colocarían según la técnica del *triage*.

- a) Trabajador con una fractura abierta.
 - b) Operario inconsciente, sin respiración ni pulso.
 - c) Trabajador que ha sufrido quemaduras en el 30 % de su cuerpo.
 - d) Joven que sangra abundantemente.
- Tarjeta roja: operario inconsciente, sin respiración ni pulso, y trabajador que ha sufrido quemaduras en el 30 % de su cuerpo.
 - Tarjeta amarilla: joven que sangra abundantemente.
 - Tarjeta verde: trabajador con fractura.

2. ¿En qué orden prestarías las siguientes actuaciones?

- Apertura de vías aéreas.
- Reanimación cardiopulmonar.
- Respiración artificial.
- Posición lateral de seguridad.

El orden correcto sería:

- 1º) Apertura de vías aéreas.
- 2º) Posición lateral de seguridad.
- 3º) Respiración artificial.
- 4º) Reanimación cardiopulmonar.

3. Un empleado de una pescadería se ha cortado en un dedo. Sangra de manera abundante, y el encargado decide hacerle un torniquete. ¿Es adecuada esta técnica para la hemorragia de este trabajador? Indica cuál es la actuación más correcta.

Para detener una hemorragia se utilizarán siempre tres métodos de manera consecutiva, empleando el siguiente en caso de que el anterior no tenga éxito. Estos métodos son la **compresión directa**, la **com-**

presión arterial y el **torniquete**. Antes de practicar un torniquete, como en el caso planteado, se debe intentar detener la hemorragia de manera sucesiva con la compresión directa y la compresión arterial.

4. Una trabajadora de la cocina de un restaurante ha sufrido quemaduras en ambos brazos al saltarle el aceite de una sartén con la que estaba cocinando. Un compañero suyo, para calmarle el dolor, le ha cortado las mangas de la camisa, le ha echado agua fresca y le ha untado una crema hidratante para las manos que tenía.

Indica, de las actuaciones de este compañero, cuáles son adecuadas y cuáles no.

Ante una quemadura se debe refrescar la zona quemada aplicando agua abundantemente durante 20-30 minutos.

No se deben aplicar cremas ni despegar la ropa de las zonas quemadas.

5. Un trabajador ha sufrido una caída cuando trabajaba en un andamio. La altura no era excesiva (dos metros), pero le duele mucho una pierna y no puede apoyarla. Sus compañeros no saben qué hacer. ¿Cómo deberán actuar?

El trabajador tiene síntomas de una fractura, como imposibilidad de mover el miembro fracturado y dolor. Ante una fractura se deben seguir las siguientes actuaciones:

1. No mover al herido.
2. Reconocer los signos vitales.
3. En caso de fractura abierta, curar la herida colocando sobre ella gasas estériles.
4. Inmovilizar al herido:
 - Quitar todo lo que pueda molestar si se produce inflamación (anillos, reloj, pulseras...).
 - Inmovilizar con material rígido (férulas) o bien con material que cumpla la misma función (pañuelos triangulares). Almohadillar las férulas improvisadas (maderas, troncos...).
 - Inmovilizar por encima y por debajo del punto de fractura.
 - No intentar poner el hueso en su sitio.
5. Tapar al herido para que no se enfrié.
6. Trasladar al herido controlando las constantes vitales y vigilando el acondicionamiento de la fractura. Si tiene el rostro pálido se le colocará con la cabeza baja.

Test de repaso

1. El objetivo de los primeros auxilios es:

- a) Curar las heridas y hemorragias lo antes posible.
- b) Mantener la vida del accidentado, no agravar su estado y trasladarlo a un centro sanitario en condiciones adecuadas.**
- c) Trasladar lo antes posible al accidentado a un centro sanitario.
- d) Conseguir que no deje de trabajar.

2. Señala cuál es el orden de actuación en caso de parada respiratoria.

- a) Control de la respiración, boca-boca, masaje externo.
- b) Masaje externo, boca-boca, control de la respiración.
- c) Boca-boca, control de las vías respiratorias, masaje externo.
- d) Boca-boca, control del pulso, masaje externo.**

3. Indica el orden de actuación sobre los signos vitales:

- a) Pulso.
- b) Conciencia.
- c) Respiración.
- d) Corazón.

El orden correcto es:

- 1º Conciencia.
 - 2º Respiración.
 - 3º Pulso
 - 4º Corazón.
- (b, c, a, d)

4. Indica el orden de aplicación de las siguientes técnicas de detención de hemorragias:

- a) Torniquete.
- b) Compresión directa.
- c) Compresión arterial.
- d) Poner vendas.

El orden correcto es:

1º Compresión directa.

2º Compresión arterial.

3º Torniquete.

4º Poner vendas.

(b, c, a, d)

5. Se denomina fractura a...

- a) Rotura de hueso.**
- b) Desplazamiento de huesos.
- c) Rotura de ligamentos.
- d) Rotura de una vena.

6. Se llama esguince a...

- a) Rotura de hueso.
- b) Desplazamiento de huesos.
- c) Rotura de ligamentos.**
- d) A una luxación.

7. Cuando se habla de primeros auxilios, PAS significa:

- a) Prevenir, avisar, socorrer.
- b) Proteger, avisar, socorrer.**
- c) Prevenir, actuar, socorrer.
- d) Proteger, avisar, salir.

8. En primeros auxilios, PLS significa:

- a) Posición límite de socorro.
- b) Posición lateral de seguridad.**
- c) Protección lateral de seguridad.
- d) Postura ligera de seguridad.

9. Una quemadura de tercer grado es aquella en que:

- a) La piel queda reseca y se calcina.**
- b) La parte interior de la piel se quema y se forman ampollas.
- c) Se enrojece la parte externa de la piel.
- d) La piel se pone negra.

10. En caso de fractura en la espalda:

- a) Se debe mover al herido.
- b) No se debe mover al herido.**
- c) Se debe dar de beber agua al herido.
- d) Se le pondrá en PLS.

Comprueba tu aprendizaje

Identificar las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad

1. Ordena la prioridad de atención cuando hay varios heridos en los siguientes casos:

- Personas con heridas abiertas y graves.
- Personas inconscientes, sin respiración ni pulso.
- Personas con heridas graves y con hemorragias abundantes.
- Quemados graves.
- Personas en estado de shock.

El orden correcto es:

- 1º. Personas inconscientes, sin respiración ni pulso.
- 2º. Personas con heridas graves y con hemorragias abundantes.
- 3º. Personas en estado de shock.
- 4º. Quemados graves.
- 5º. Personas con heridas abiertas y graves.

2. Señala cuál deberá ser el orden de atención de los siguientes heridos, y qué tarjetas se les colocarían según la técnica del triage:

- Un trabajador con una fractura abierta en una pierna.
Tarjeta amarilla (atención en segundo lugar).
- Un operario inconsciente, sin respiración ni pulso.
Tarjeta roja (atención prioritaria).
- Un trabajador que ha sufrido quemaduras en el 40 % de su cuerpo.
Tarjeta roja (atención prioritaria).
- Un joven al que le ha saltado un producto químico en un ojo y no ve.
Tarjeta amarilla (atención en segundo lugar).
- Un trabajador que se ha cortado varios dedos con una sierra.
Tarjeta amarilla (atención en segundo lugar).

Identificar las técnicas básicas de primeros auxilios que deben ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños, y la composición y el uso del botiquín

3. ¿Cuáles son los objetivos de los primeros auxilios?

La finalidad de los primeros auxilios se centra en los siguientes puntos:

- Asegurar que la vida se mantiene.
- No agravar la situación del accidentado.
- Asegurar el traslado del accidentado a un centro sanitario en condiciones adecuadas.

4. ¿Qué significan las siglas PAS?

Es una técnica de primeros auxilios. Las siglas significan «Proteger, Avisar y Socorrer», e indican cómo actuar cuando se produce una emergencia.

5. Un trabajador ha sufrido una descarga eléctrica mientras manipulaba una máquina que estaba averiada. Su compañero no sabe cómo actuar. Indica qué pasos deberá seguir de acuerdo con la técnica PAS.

Lo primero que se debe hacer es **proteger** al trabajador: se cortará la corriente eléctrica y, siempre que sea posible, se le alejará de la zona que indirectamente puede estar en tensión.

En segundo lugar se **avisará** a los servicios de socorro 112.

En tercer lugar se **socorrerá** al accidentado: se procederá al reconocimiento de signos vitales, en este orden: conciencia, respiración y pulso.

6. ¿Cómo debe avisarse a los servicios de socorro?

Después de proteger al trabajador se avisará a los servicios de socorro llamando al 112 o al 061, e informando correctamente sobre:

- El lugar exacto en que nos encontramos.
- El tipo de accidente.
- El número de heridos y su situación.
- Identificarse.
- No colgar el teléfono hasta que lo hayan hecho en los servicios de socorro.

7. ¿En qué consiste la valoración primaria?

Cuando se tiene que socorrer a un accidentado, lo primero que debe hacerse es la **evaluación primaria** (reconocimiento de signos vitales). Su objetivo es detectar aquellas situaciones que supongan un peligro para la vida del accidentado. Se observará en el siguiente orden: **conciencia, respiración y pulso**.

8. Una vez comprobado que un accidentado está inconsciente, ¿qué se debe hacer?

Si el accidentado no contesta se le agitará ligeramente para observar sus reacciones (gemidos, apertura de ojos, etcétera); si no existe ningún tipo de reacción inmediata se comprobará su respiración; en caso de que no respire se le practicará la respiración artificial.

9. ¿En qué consiste la maniobra frente-mentón?

Consiste en colocar la mano en la frente e inclinar suavemente la cabeza del accidentado hacia atrás,

maniobra frente-mentón o hiperextensión del cuello (extendiendo la cabeza y levantando la barbilla), manteniendo libres los dedos pulgar e índice para taparle la nariz si es necesaria la **respiración boca a boca**.

10. Representa la posición lateral de seguridad.



11. ¿Cuándo debe realizarse la técnica del boca-boca? ¿Cómo se realiza?

En caso de que un accidentado esté inconsciente y no respire, es evidente la existencia de **paro respiratorio**, siendo necesario practicar la reanimación mediante la técnica de **respiración artificial** conocida como boca-boca.

12. Se ha comprobado con la evaluación primaria que un trabajador no respira; después de practicarle la respiración artificial, ¿qué se debe hacer?

Cuando el paro respiratorio está certificado se debe **comprobar el funcionamiento del corazón**. Solo en el caso de que hayas sido adiestrado para hacerlo, comprueba el **pulso en la carótida (cuello)**, por ser el más próximo al corazón y por ser este el último que se pierde ante una parada cardiaca pero el primero que se nota al activarse de nuevo el ritmo cardiaco.

Si existe pulso se debe continuar efectuando la respiración artificial (boca-boca) hasta que la víctima empiece a respirar por sí sola.

Si no existe pulso se debe iniciar inmediatamente el masaje cardíaco externo o **reanimación cardio-pulmonar (RCP)**.

13. Indica cuántas compresiones e insuflaciones deben realizarse en la reanimación cardiopulmonar según se trate de uno o varios socorristas.

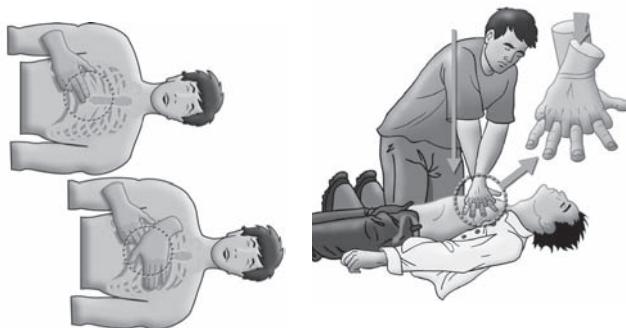
Deben realizarse 100 compresiones por minuto, con la siguiente secuencia:

- Un socorrista:
 - Dos insuflaciones (boca-boca).
 - 30 compresiones (masaje cardíaco).
- Dos socorristas:
 - Una insuflación (boca-boca).
 - Cinco compresiones (masaje cardíaco).

14. Representa en clase cómo debe realizarse un masaje cardíaco externo.

Cuando el accidentado está inconsciente, no respira y no tiene pulso, se debe practicar la reanimación cardio-pulmonar o masaje cardíaco externo. De la siguiente manera:

1. Colocar al paciente sobre una superficie dura.
2. Localizar la mitad inferior del esternón y colocar el talón de nuestra mano sobre él. La otra mano se apoyará de la misma forma sobre la que contacta con el tórax.
3. Con nuestros dedos estirados y los brazos perpendiculares al punto de contacto con el esternón, ejerceremos compresión directa sobre el tórax, consiguiendo que se deprima unos cuatro o cinco centímetros y a un ritmo de compresión/relajación = 1/1.
4. El masaje cardíaco siempre irá acompañado de la respiración boca-boca.



15. ¿En qué consiste la valoración secundaria?

Una vez asegurado el mantenimiento de las funciones vitales, hay que ocuparse de las otras lesiones del accidentado explorándolo detallada y ordenadamente de la cabeza a los pies.

- Cabeza:
 - Buscar heridas y contusiones en cuero cabelludo y cara.
 - Salida de sangre por la nariz, boca y oídos.
 - Lesiones en los ojos.
 - Aspecto de la cara (piel fría, pálida, sudorosa...).
- Cuello:
 - Tomar el pulso carotídeo durante un minuto.
 - Aflojar las prendas ajustadas.
- Tórax:
 - Buscar heridas.
 - Dolor y dificultad al respirar.
- Abdomen:
 - Buscar heridas.
 - Muy duro o muy depresible al tacto.
 - Dolor.
- Extremidades:
 - Examinar brazos y piernas en busca de heridas y deformidades.

- Valorar la sensibilidad para descartar lesiones en la médula.

16. ¿Qué es una hemorragia? ¿Qué efectos puede producir?

Hemorragia es cualquier salida de sangre de los vasos sanguíneos.

Las hemorragias producen pérdida de sangre, que causa la falta de oxigenación de los tejidos y provoca la muerte de estos.

17. Explica las técnicas que existen para detener hemorragias externas.

Para detener una hemorragia se utilizarán siempre tres métodos, de manera consecutiva, utilizando el siguiente en caso de que el anterior no tenga éxito. Estos métodos son la compresión directa, la compresión arterial y el torniquete.

- **Compresión directa.** Se llevará a cabo una presión en el punto de sangrado utilizando un apósito (gasas, pañuelo...) lo más limpio posible. Se efectuará la presión durante un tiempo mínimo de diez minutos, y se elevará la extremidad a una altura superior a la del corazón del accidentado. Una vez que pase ese tiempo se aliviará la presión, pero sin quitar el apósito. Si cesa la hemorragia se vendará la herida y se trasladará el herido al hospital.
- **Compresión arterial.** Cuando falla la compresión directa se debe utilizar este segundo método, que consiste en presionar directamente sobre la arteria del brazo (humeral) o de la pierna (femoral) y detener la circulación sanguínea en esa arteria y sus ramificaciones. Es solamente efectiva en hemorragias de las extremidades. La compresión debe mantenerse hasta la llegada de la ambulancia o el ingreso en urgencias hospitalarias.
- **Torniquete.** Solo se utilizará en caso de que los otros métodos no hayan sido eficaces y la hemorragia persista, o bien cuando haya más de un accidentado en situación de emergencia y el socorrista esté solo. Se realizará de la siguiente manera:
 - Se utilizarán materiales suaves y anchos (no cinturones ni cuerdas).
 - Se dará media vuelta y se hará medio nudo.
 - Se colocará un palo o un lápiz y se completará el nudo.
 - Se girará el palo hasta que cese el sangrado.
 - Se anotará la hora de colocación.
 - No se mantendrá más de dos horas.

18. A un trabajador de una empresa metalúrgica dedicada a la fabricación de accesorios para el baño se le ha quedado atrapado un brazo en una máquina. Una vez detenida la máquina, los compañeros comprobaron que el brazo sangra abundantemente.

- a) ¿Cómo deberán actuar para detener la hemorragia?

Primero deberán proceder a la compresión directa sobre la herida, y en caso de que siga sangrando tendrán que proceder a la compresión arterial en la arteria humeral.

De continuar todavía sangrando deberán realizar un torniquete.

b) Representa en clase cómo deben realizarle la compresión directa, la compresión arterial y un torniquete.



Compresión directa



Compresión arterial



Compresión arterial



Torniquete

19. Un trabajador de una empresa de la construcción se ha caído de una escalera a una altura de cinco metros. Sus compañeros han observado que puede moverse por sí solo, pero que sangra por el oído izquierdo. ¿Cómo deben actuar?

Las hemorragias exteriorizadas son aquellas que, aún siendo internas, salen al exterior a través de un orificio natural del cuerpo: boca, oído, etcétera. Las pautas de actuación ante estos casos son las siguientes:

- Colocar al accidentado en posición lateral de seguridad (PLS), con el oído que sangra dirigido hacia el suelo.
- No intentar detener nunca la hemorragia.
- Controlar los signos vitales y evacuar urgentemente al herido a un centro sanitario.

20. ¿Cuándo se considera que las quemaduras son de primer grado?

Las quemaduras de primer grado son aquellas en las que se produce:

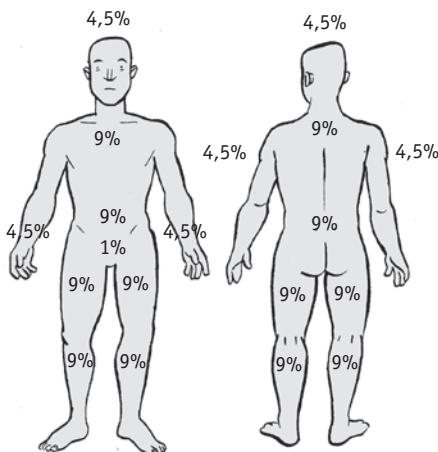
- Enrojecimiento de la parte externa de la piel.

- Ligera inflamación.
- Dolor.

21. Explica cómo se clasifican las quemaduras según la extensión del cuerpo a la que afectan.

La gravedad de las quemaduras puede estimarse por la extensión de la superficie corporal quemada. Para hacer esta estimación se puede utilizar la regla de Wallace.

Wallace estableció la regla del 9, de acuerdo con la cual se divide la superficie corporal en once áreas, representando cada una un 9 % del total.



Según la regla de Wallace, se considera que una quemadura tiene carácter **leve** cuando la superficie quemada es inferior al 10 % y su profundidad no rebasa el segundo grado. Es **grave** cuando afecta entre el 10 y el 30 % de la superficie del cuerpo, independientemente de la profundidad. Se consideran siempre graves las quemaduras que afectan a manos, pies, cara, ojos y genitales. Si la superficie afectada es de entre el 30 y el 50 % la quemadura se considera **muy grave**. Es **mortal** cuando supera el 50 %.

22. Un trabajador de una brigada antiincendios ha sufrido quemaduras en ambas manos, a consecuencia de las cuales tiene ampollas y dolores fuertes.

a) ¿Ante qué tipo de quemaduras nos encontramos por su profundidad?

Tiene quemaduras de segundo grado, cuyos síntomas son:

- La parte interior de la piel se quema.
- Se forman ampollas.
- Dolor fuerte.

b) ¿Cómo se debe actuar ante quemaduras de este tipo?

La actuación ante este tipo de quemaduras debe ser la siguiente:

- Refrescar la zona quemada, aplicando agua abundantemente durante 20-30 minutos y evitando que el paciente se enfrie.
- Envolver la lesión con gasas o paños limpios, humedecidos en agua.

- Evacuar al herido a un centro hospitalario.
- Vigilar de forma periódica los signos vitales, especialmente en casos de electrocución y de quemados de más de un 20 % de la superficie corporal o en personas con problemas cardíacos previos.
- No aplicar cremas, sulfamidas, etcétera.
- No despegar la ropa de las zonas quemadas.
- No reventar ampollas.

23. En una empresa dedicada a la fabricación de productos pirotécnicos, dos trabajadores han sufrido quemaduras como consecuencia de un incendio. Uno ha sufrido quemaduras en un 30 % de su cuerpo y el otro en un 10 %. A ambos les han salido ampollas.

a) ¿Qué tipo de quemaduras tendrán por su extensión?

Por su extensión, las quemaduras se consideran **graves** cuando afectan entre el 10 y el 30 % de la superficie del cuerpo, independientemente de la profundidad. Se consideran siempre graves las quemaduras que afectan a manos, pies, cara, ojos y genitales.

b) ¿Cómo deberá actuarse?

Se deben seguir las normas generales de actuación ante quemaduras.

24. A un trabajador de una empresa farmacéutica le ha saltado un producto químico a los ojos. ¿Cómo deben actuar sus compañeros?

- Lavar los ojos durante 20 minutos con agua abundante.
- Si es necesario, usar la ducha de seguridad.
- Tapar el ojo con una gasa esterilizada.
- Acudir al médico.

25. A un joven se le ha caído encima una estantería cuando estaba colocando unas mercancías. Está bien pero le duele el brazo, y no puede moverlo. ¿Qué síntomas nos pueden indicar que hay fractura? ¿Cómo debe actuar ante una fractura de un brazo?

Los síntomas de que existe fractura son:

- Imposibilidad de mover el miembro fracturado.
- Deformación y amoratamiento de la zona que ha sido afectada.
- Sensación de dolor.
- Hemorragias y fragmentos de hueso roto en las fracturas abiertas.

Ante la fractura de un brazo se debe:

- Inmovilizar al herido.
- Quitar todo lo que pueda molestar si se produce inflamación (anillos, reloj, pulseras...).

- Inmovilizar con material rígido (férulas) o bien con material que cumpla la misma función (pañuelos triangulares). Almohadillar las férulas improvisadas (maderas, troncos...).
- Inmovilizar por encima y por debajo del punto de fractura.

26. A consecuencia de una caída de un tejado, un trabajador de una empresa constructora sufre una fractura por la cual sangra. Cuando sus compañeros le preguntan dice que no puede moverse. ¿Qué pasos se deben dar hasta que llegue la asistencia médica?

En caso de que se sospeche que existe fractura de la columna vertebral hay que seguir las siguientes pautas:

- No mover la espalda del accidentado.
- Procurar que el accidentado permanezca boca arriba sobre un plano duro como, por ejemplo, una mesa o una puerta, y con la cabeza inclinada hacia un lado.

Las fracturas abiertas debe tratarlas el médico. Todo lo que debe hacerse es cubrir la herida con un paño esterilizado o con gasa remojada en un antiséptico. Si no se tiene, debe dejarse la herida al aire.

27. Una trabajadora ha sufrido una caída al resbalar a causa de un suelo mojado que no estaba señalizado. No consigue levantarse ni apoyar el pie, y el tobillo ha comenzado a hinchársele.

a) **Indica si se dan los síntomas para hablar de esguince.**

Los síntomas son dolor, hinchazón y amoratamiento, pero se conserva la movilidad.

b) **Señala cómo se debe actuar cuando se produce un esguince.**

Es muy importante saber que en caso de esguince hay que inmovilizar la zona afectada.

28. Indica la diferencia existente entre una luxación y un esguince.

Cuando se fuerza una articulación se puede producir un desgarro de ligamentos o **esguince**. Una **luxación** es la salida de su sitio de uno de los extremos del hueso que forma una articulación.

29. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

- **Cuando hay hemorragia de oído se coloca al accidentado en PLS con el oído que sangra dirigido hacia el suelo.**
Verdadero.
- **Cuando hay hemorragia de nariz lo primero que se debe hacer es introducir una gasa mojada en agua oxigenada por la fosa nasal sangrante.**
Falso.
- **Cuando hay un hemorragia externa lo primero es la compresión directa durante, como mínimo, diez minutos.**
Verdadero.

- **Si hay una hemorragia externa en una pierna, esta se eleva a una altura superior a la del corazón.**

Verdadero.

- **Para hacer un torniquete se utiliza un material suave y ancho, y no se mantiene más de dos horas.**

Verdadero

- **Cuando hay una hemorragia interna se coloca al accidentado con la cabeza más baja que los pies y se aplica un torniquete.**

Falso.

30. Un cocinero de un restaurante se ha producido una herida al pincharse con un cuchillo, que no estaba guardado de manera adecuada. Puesto que le duele y la herida está roja, piensa que debe practicarse algún tipo de cura. Explica cómo debe tratarse su herida.

Una herida es toda ruptura de la continuidad de la piel. Para tratarla y evitar infecciones, hay que seguir los siguientes pasos:

- 1º. Lavarse las manos con agua y jabón.
- 2º. Limpiar la herida con una gasa esterilizada.
- 3º. Aplicar antisépticos, colocando una gasa limpia sujetada con esparadrapo.

31. Representa en clase, junto con tus compañeros, cómo se debe transportar a un herido entre varias personas, y cómo debe hacerlo una sola persona, siempre que no haya lesiones traumáticas.



32. Señala cuáles de las siguientes actuaciones no deben realizarse:

- a) Intentar colocar el brazo a un trabajador que ha sufrido una luxación.

No debe realizarse.

- b) Echar agua a una quemadura.

Sí debe realizarse.

- c) Dar de beber a un trabajador inconsciente.

No debe realizarse.

- d) Hacer un torniquete como primera actuación ante una hemorragia.

No debe realizarse.

33. Una trabajadora de un horno de una panadería ha sufrido una lipotimia como consecuencia de las elevadas temperaturas que se alcanzan.

Explica cómo se debe actuar cuando se produce una lipotimia por un golpe de calor.

Una lipotimia es un desmayo o mareo con pérdida del conocimiento durante unos segundos, debido a una disminución momentánea de la sangre que llega al cerebro.

Ante una lipotimia se debe actuar de la siguiente manera:

- Tumbar a la persona afectada con las piernas en alto, para facilitar que la sangre le llegue al cerebro.
- Aflojar las prendas de vestir que compriman el cuello, el tórax o la cintura, y quitar los calcetines.
- Aportar suficiente aire abriendo puertas y ventanas.
- Si no se recupera, comprobar las constantes y colocar en posición lateral de seguridad.
- Si no se detectan las constantes, iniciar RCP.

34. En el comedor de una empresa, durante el descanso para la comida, un trabajador se ha atragantado con un hueso. El trabajador no puede hablar, ni toser.

- a) Indica ante qué tipo de obstrucción nos encontramos.

La obstrucción de las vías respiratorias o atragantamiento impide que la sangre reciba el oxígeno necesario, lo que conlleva la muerte de los tejidos del cuerpo. Normalmente, la causa de una obstrucción es la comida u otro cuerpo sólido. Esta obstrucción puede ser de dos tipos: **incompleta** o **completa**.

En la primera, el cuerpo extraño no tapa toda la entrada de aire, y la persona empieza a toser como mecanismo de defensa.

La segunda, que es la que le ocurre al trabajador en cuestión, se produce cuando no entra ni sale aire de la boca y la persona no tose ni habla.

b) Señala si la maniobra de Heimlich es adecuada para esta situación, y explica cómo debe realizarse.

Ante este supuesto lo que procede es practicar la **maniobra de Heimlich**, que consiste en empujar el cuerpo extraño hacia la tráquea y, por ende, hacia la salida, mediante la expulsión del aire que llena los pulmones.

Se realiza de la siguiente manera:

1º. Coger al accidentado por detrás y por debajo de los brazos. Colocar el puño cerrado cuatro dedos por encima de su ombligo, justo en la línea media del abdomen. Colocar la otra mano sobre el puño.

2º. Reclinarse al accidentado hacia adelante y efectuar una presión abdominal centrada hacia adentro y hacia arriba, a fin de presionar (de seis a ocho veces) el diafragma para provocar la tos artificial.

3º. Continuar con la maniobra hasta conseguir la tos espontánea o hasta la pérdida de conocimiento.

4º. En caso de pérdida de conocimiento se coloca al accidentado en posición de SVB (soporte vital básico), con la cabeza ladeada, y se sigue con la maniobra de Heimlich. En esta situación (de inconsciencia) se debe alternar la maniobra de Heimlich con la ventilación artificial (boca-boca), ya que es posible que la persona haya sufrido un paro respiratorio. Si se consigue introducir aire en los pulmones se iniciará el protocolo de SVB.

35. Una empleada de una oficina ha sido nombrada miembro del equipo de primeros auxilios de la empresa. La primera tarea que debe realizar es comprobar si el botiquín de primeros auxilios tiene el contenido que exige la ley.

Enumera el contenido mínimo de un botiquín.

Dependiendo del riesgo existente, del tamaño y de las facilidades de acceso al centro de asistencia más próximo, cada empresa deberá disponer de un botiquín portátil. Su contenido mínimo se señala en el Real Decreto 486/97 sobre lugares de trabajo:

Contenidos mínimos de un botiquín portátil	
Instrumental básico	
Tijeras y pinzas.	
Material de curas	
<ul style="list-style-type: none"> • 20 apósitos estériles adhesivos, en bolsas individuales. • Dos parches oculares. • Seis triángulos de vendaje provisional. • Gasas estériles de distintos tamaños, en bolsas individuales. • Celulosa, esparadrapo y vendas. 	
Material auxiliar	
<ul style="list-style-type: none"> • Guantes. • Manta térmica. • Mascarilla de reanimación cardiopulmonar. 	
Otros	
<ul style="list-style-type: none"> • Bolsas de hielo sintético. • Agua o solución salina, si no existen fuentes lava-ojos. • Toallitas limpiadoras sin alcohol, de no disponer de agua y jabón. • Bolsas de plástico para material de primeros auxilios. 	

■ Unidad 15. Búsqueda activa de empleo

■ Actividades

1. Antes de comenzar a buscar trabajo es conveniente reflexionar de forma realista sobre las propias capacidades, formación, aspectos personales, puntos fuertes y débiles del currículum personal y laboral...

Apoyándote en la información de la Tabla 15.1, realiza las siguientes actividades:

- Escribe tu inventario personal y profesional.
- Realiza un cuadro de dos columnas reflejando tus puntos fuertes y débiles.
- Intenta identificar las causas de tus puntos débiles y las acciones que puedes emprender para mejorarlo. Refléjalo por escrito en un cuadro con las tres columnas.

Las conclusiones que obtengas te servirán para conocerte mejor, poder realizar correctamente tu currículum vitae y preparar adecuadamente una entrevista de trabajo.

Respuesta abierta.

2. Partiendo de la información contenida en la Tabla 15.3, elabora un cuadro comparativo de la siguiente forma: en una columna debes reflejar tus características personales y profesionales que coincidan con las que buscan las empresas, y en otra columna escribe tus características personales y profesionales que crees que pueden rechazar las empresas.

La reflexión que se realice servirá para reconocer las debilidades del currículum profesional y per-

sonal, y de esta forma se puede afrontar la tarea de continuar formándose y mejorar las actitudes personales que pueden aparecer como negativas en un proceso de selección.

Respuesta abierta

3. Alguna vez te habrás planteado tener tu propio negocio, pero quizás pienses que no serás capaz de financiarlo, que no estás suficientemente preparado para poner manos a la obra, o tienes miedo a exponer tu idea en voz alta a los demás.

Accede a la web de la Dirección General de la Pyme (<http://servicios.ipyme.org/emprendedores/>) y cumplimenta el cuestionario que te permitirá averiguar tus fortalezas y debilidades como emprendedor. El cuestionario consta de 25 preguntas distribuidas en siete características del emprendedor (motivación, iniciativa y energía personal, perfil psicológico, capacidad de iniciativa, capacidad de análisis, innovación y creatividad, y propensión al riesgo).

A través de la cumplimentación del cuestionario se va obteniendo una valoración y generando un informe con un análisis completo en PDF.

Respuesta abierta.

4. Entra en el portal www.europa.eu.int/eures/ y realiza las siguientes acciones:

- Regístrate en Mi Eures y crea tu CV en línea.
- Busca los empleos adecuados a tu perfil profesional en los Estados de la Unión Europea que más te interesen.
- Localiza al consejero Eures que te corresponde según tu localidad de residencia.

Respuesta abierta.

Test de repaso

1. No son competencias profesionales:

- a) Destrezas, habilidades, actitudes...
- b) Adaptabilidad, autoaprendizaje...
- c) Autocontrol, seguridad en sí mismo...
- d) Todas son ciertas.**

2. La empleabilidad es:

- a) La posibilidad de encontrar empleo.
- b) El conjunto de cualificaciones y competencias que aumentan la capacidad de conseguir empleo.**
- c) La evolución de las ofertas de empleo de las empresas del entorno.
- d) El indicador del potencial de generar empleo en un país.

3. Indica cuál de las características siguientes no se considera óptima a la hora de contratar un trabajador:

- a) Autonomía.
- b) Polivalencia.
- c) Sumisión.**
- d) Nivel de estudios superior a lo deseado.

4. El plan de empresa es:

- a) El documento en el que se plasma el proyecto empresarial.**
- b) La idea que tenemos para crear una empresa.
- c) El plan operativo de una empresa.
- d) El documento que refleja la evolución futura de una empresa.

5. No suele formar parte del contenido del plan de empresa:

- a) El plan de marketing.
- b) El estudio de mercado.
- c) El estudio económico financiero.
- d) Todas son falsas.**

6. La ventanilla única empresarial no sirve para:

- a) Presentar documentos ante las Administraciones Públicas.**
- b) Informarse sobre los trámites de constitución de una empresa.

c) Apoyar la creación de nuevas empresas.

d) Asesorarse sobre las formas jurídicas de las empresas.

7. El Europass no:

- a) Contiene el currículum vitae europeo.
- b) Contiene el pasaporte de lenguas.
- c) Proporciona un pasaporte único para toda la UE.**
- d) Ayuda a presentar la información académica de forma comprensible para toda Europa.

8. El currículum vitae Europass no:

- a) Es un modelo de currículum único para toda la UE.
- b) Es un modelo único de currículum adaptado a las características de cada Estado de la UE.**
- c) Puede ser cumplimentado en línea o enviado por correo electrónico.
- d) Facilita a las empresas la tarea de seleccionar trabajadores procedentes de la UE.

9. No es verdad que el pasaporte de lenguas Europass:

- a) Utilice seis niveles para reflejar las competencias lingüísticas.
- b) Refleje las habilidades en las competencias lingüísticas (hablar, leer, escribir, escuchar).
- c) Se pueda adjuntar al currículum vitae Europass.
- d) Sea expedido por las administraciones académicas de cada Estado miembro de la UE.**

10. Ploteus no tiene como objetivo:

- a) Informar sobre las oportunidades de aprendizaje en la UE.
- b) Informar sobre programas de intercambio y becas.
- c) Facilitar la búsqueda de trabajo en la UE.**
- d) Informar sobre diferentes aspectos de la vida en la UE.

11. De entre las opciones siguientes, señala aquella con la que no se pueda acceder a la formación profesional para el empleo:

- a) Permisos individuales de formación.
- b) Formación en alternancia en el empleo.
- c) Mediante contratos programa.
- d) Realizando un ciclo formativo de Grado Superior.**

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Determinar las aptitudes y actitudes que necesitaremos para nuestra actividad profesional

1. Para ayudar a definir cuál es tu actitud respecto al trabajo y a tu profesión, responde con sinceridad a las preguntas siguientes:

- a) ¿Con qué bagaje profesional y formativo cuentas?
- b) ¿Tengo la formación adecuada?
- c) ¿Qué tipo de empleo puedo desempeñar?
- d) ¿Cuál es mi objetivo profesional a corto plazo?
- e) ¿Tengo iniciativa propia o prefiero que me dirijan?
- f) ¿Me agrada asumir responsabilidades?
- g) ¿Tengo temple frente a los obstáculos o pierdo los nervios?
- h) ¿Soy constante en el trabajo o abandono pronto?
- i) ¿Me conformo con lo alcanzado o aspiro a más?
- j) ¿Estoy dispuesto a sacrificarme para conseguir una meta?
- k) ¿Cómo me gustaría que fuese mi trayectoria profesional?
- l) ¿Podría convertirme en autoempleado?

Respuesta abierta.

Se trata de que el alumno profundice, no solamente en lo que le gustaría hacer en el futuro, sino en el conocimiento de sí mismo, de sus competencias personales y profesionales, y de su formación y aspiraciones.

2. Busca el máximo número de anuncios de empleo (medios de comunicación, radio, Internet, servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal, agencias de empleo...) y realiza un extracto de las características que tienen en común. Algunas de las características que debes extractar son:

- Lugar geográfico donde se ofrecen los empleos.
- Título exigido y cursos de especialización.
- Especialistas en una actividad concreta.
- Idiomas y qué nivel.
- Competencias profesionales.
- Programas informáticos a utilizar y nivel exigido.
- Horario de trabajo.
- Nivel salarial.

- Disponibilidad para viajar.

- Experiencia.

Con la información obtenida:

- a) Redacta el perfil profesional que, según la información extractada, demandan las empresas de tu entorno.
- b) Compara el perfil obtenido con el tuyo. Haz una lista de tus carencias profesionales respecto a lo que demandan las empresas de tu entorno profesional.

Tanto la búsqueda de información, como la primera parte de la actividad, pueden ser realizadas en grupos de alumnos.

Respuesta abierta.

La finalidad de esta actividad está estrechamente relacionada con la anterior y es complementaria de ella.

Las conclusiones que se obtengan servirán para poder realizar correctamente el currículum vitae y preparar adecuadamente una entrevista de trabajo.

También servirán al alumno para detectar lagunas en su formación en relación con lo solicitado por las empresas del entorno.

Igualmente, con esta actividad se pretende que los alumnos se den cuenta de la importancia de la formación profesional continua, y de que nunca deben dar por finalizados los estudios. Además, se les estará forzando a pensar en la búsqueda de organismos, instituciones públicas, asociaciones, etcétera, donde poder seguir formándose.

■ Identificar los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral

3. La situación del mercado laboral en España se conoce mediante la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística (INE), y facilita información de carácter general, sectorial, por sexo, edades, comunidades autónomas, provincias, duración de los contratos, etcétera.

Las tasas actualizadas de paro y actividad se pueden conocer en la página web del INE: www.ine.es.

Busca en la EPA los datos relativos al empleo correspondientes al último trimestre y extrae la información relativa a las tasas de actividad y empleo siguientes:

- Para ambos性.
- Para tu sector de actividad.
- En tu segmento de edad y sexo.
- De tu comunidad autónoma.

- **De tu provincia.**
- **Por duración del contrato.**
- **Por duración de jornada.**

Respuesta libre.

Estos datos se pueden encontrar en la página del INE (www.ine.es). Desde la página principal se puede, mediante el buscador, acceder a «EPA» (Encuesta de Población Activa), o a «Mercado Laboral» y obtener directamente los datos de las tasas de actividad y paro del último trimestre. En la última parte aparecen los datos más esquematizados y, además, diferentes representaciones gráficas de la evolución de las tasas en los últimos períodos, con series históricas por sexos, comunidades autónomas y sectores.

4. Realiza una relación detallada de todas las fuentes de empleo de tu entorno económico y social en las siguientes categorías:

- Diarios de difusión local y nacional.
- Prensa especializada en el sector y económica.
- Programas de radios y televisiones locales.
- Servicios de empleo de ámbito nacional, autonómico y local.
- Portales de Internet nacionales y europeos.
- Empresas del entorno.
- Empresas de trabajo temporal.
- Agencias de colocación.
- Personas que te pueden ayudar.
- Ofertas de empleo público.

Esta actividad puede ser realizada de forma individual o bien por un grupo de alumnos colaborando entre sí.

Respuesta libre.

Se pretende que el alumno realice el esfuerzo de buscar en su entorno, de forma exhaustiva, el máximo número de fuentes de información sobre empleo, y que los catalogue y clasifique. La información obtenida le será de enorme utilidad cuando afronte la tarea de buscar trabajo.

Algunos portales que pueden ser útiles son:

www.camerdata.es. Se puede encontrar información específica en el sitio oficial de las cámaras de comercio españolas.

www.paginasamarillas.es. Directorio nacional de empresas y comercios.

www.qdq.com. Directorio nacional de empresas y comercios.

www.elcorredor.com. Buscador de empresas con un catálogo de casi 40 000 pymes españolas, repartidas en 5 000 actividades.

www.guiacom.es. Guía de recursos empresariales hispanos, con un catálogo de recursos sobre las Administraciones Públicas, comercio, comunicaciones, etc. En castellano, catalán e inglés.

www.meguias.com. Buscador de empresas, comercios y profesionales de España, con más de 200 000 registros.

www.interpyme.com. Índice de empresas españolas que poseen página propia en Internet. Contiene más de 3 000 direcciones.

www.elindice.com. Ofrece un directorio temático que organiza más de 30 000 empresas por sectores industriales.

www.guiame.net. Buscador de empresas españolas con numerosos enlaces a recursos empresariales interesantes.

http://empresas.seric.es. Incluye, entre otros datos, las direcciones de correo electrónico o direcciones de Internet de las diferentes empresas catalogadas.

www.tonetbarna.com/empresas.htm. Este directorio permite encontrar empresas que posean páginas web en todas las provincias españolas. Permite realizar búsquedas por tipo de actividad económica y por provincia.

www.hoovers.com/free/. Datos de más de 35 000 empresas de máximo nivel internacional.

www.europages.com. Directorio de más de 500 000 empresas europeas, establecidas en 30 países.

5. Supón que has finalizado los estudios. Realiza un plan de búsqueda de empleo siguiendo las pautas siguientes:

- a) Escribe tu perfil personal y profesional de acuerdo con las conclusiones que has sacado realizando las actividades anteriores.
- b) Asigna un horario mínimo que dedicarás diariamente a buscar empleo.
- c) Apúntate en los servicios de empleo.
- d) Apúntate en todas las bolsas de empleo que conozcas.
- e) Realiza un listado de todas las empresas de tu entorno a las que puedes enviar tu currículum.
- f) Busca anuncios de empleo en todos los medios de comunicación.
- g) Comunica a tu entorno (familiares, amigos, vecinos, conocidos, etcétera) que estás buscando empleo y de qué características.

Respuesta libre.

Se pretende concienciar al alumno de que la búsqueda de empleo es un trabajo que debe emprenderse con disciplina y constancia. Este trabajo le hará consciente de que debe dedicar un tiempo diario a trabajar en los diferentes aspectos tanto de la búsqueda de empleo como de las oportunidades para seguir formándose.

- 6. Puedes buscar empleo en Europa a través del portal del Servicio Nacional de Empleo «Ofertas de empleo en Europa», que enlaza con el portal europeo Eures, donde puedes registrarte para buscar empleo en cualquier país de Europa.**

Respuesta libre.

Se puede acceder a través del portal del Servicio Nacional de Empleo «Ofertas de empleo en Europa», que enlaza con el portal europeo de movilidad profesional Eures, donde es posible registrarse para buscar empleo en cualquier país de Europa y cumplimentar el currículum en línea. El alumno debe acceder al portal Eures e investigar cómo trabajar en otros Estados de la Unión Europea, además de cumplimentar su currículum vitae en línea.

■ Prever las alternativas de autoempleo que existen en tu sector

- 7. La Dirección General de Política de la Pyme pone a disposición de los usuarios una herramienta interactiva en la que se enseña a realizar un plan de empresa como si fuese un juego. Puedes analizar tu idea de negocio en la web:**

<http://servicios.ipyme.org/planempresa/>

Respuesta libre.

En esta página web se puede encontrar información y ayuda sobre los datos básicos del proyecto en:

- ¿Qué es un plan de empresa?
- ¿Para qué sirve un plan de empresa?
- ¿Cómo se debe elaborar un plan de empresa?

Para realizar un plan de empresa deben estudiarse los siguientes aspectos:

- Promotores del proyecto.
- Descripción de los productos/servicios.
- Plan de producción.
- Análisis de mercado.
- Plan de marketing.
- Organización y personal.
- Plan de inversiones.
- Previsión de cuenta de resultados.
- Financiación prevista.
- Valoración del riesgo.

- 8. Así mismo, la Dirección General de Política de la Pyme facilita un simulador de negocio que permite ensayar una idea empresarial mediante un juego interactivo.**

Después de registrarte ensaya tu idea de negocio en la web:

<http://servicios.ipyme.org/simulador/intro.htm>

Respuesta libre.

La Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa facilita SIMULA, un juego de gestión empresarial de carácter sectorial orientado a todos aquellos usuarios, empresarios o no, que quieran conocer aspectos críticos de la creación y gestión de un proyecto empresarial.

SIMULA reproduce a través de las diferentes pruebas, y en un entorno fácil de entender, situaciones habituales a las que deben hacer frente los emprendedores y empresarios en su día a día para lograr una mejor gestión de sus negocios.

En esta primera versión del juego, la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa presenta tres sectores (restauración, comercio y confección textil), pero están previstas nuevas temáticas y otros sectores.

- 9. Mediante el portal www.ico.es, estudia los siguientes aspectos de tu proyecto de empresa:**

- Si encaja en la línea ICO-emprendedores.
- Dónde se pueden solicitar estos créditos.
- Cuál es el tipo de interés y el plazo de amortización de los créditos.

<http://www.ico.es/web/contenidos/6/0/171/index.html>

Con la línea ICO Emprendedores 2009, el Instituto de Crédito Oficial financia en condiciones preferentes a los autónomos y emprendedores que pongan en marcha nuevas empresas o nuevas actividades profesionales.

Clientes a los que va dirigido. Autónomos y microempresas nuevas, o nueva actividad en el caso de profesionales, entendiendo por tales los que cumplan los requisitos siguientes:

- Haber sido constituida, o haberse dado de alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el caso de profesionales autónomos, a partir del 1 de enero de 2008.
- Emplear de uno a nueve trabajadores a 31 de diciembre de 2008.
- Tener una facturación o balance general anual no superior a dos millones de euros a 31 de diciembre de 2008.
- No pertenecer a ningún grupo empresarial o económico, ni consolidar cuentas anuales.

Tipo de interés. El cliente puede optar entre:

- Para operaciones con aval:
 - Tipo fijo. Referencia ICO más hasta 1,34 %.
 - Tipo variable. Referencia ICO más hasta 1,34 %.
- Para operaciones sin aval:
 - Tipo fijo. Referencia ICO más hasta 1,59 %.
 - Tipo variable. Referencia ICO más hasta 1,59 %.

Plazos de amortización. El cliente puede elegir entre:

- Tres años sin carencia.
 - Cinco años sin carencia o con un periodo de carencia del principal de un año.
 - Siete años sin carencia o con un periodo de carencia del principal de dos años.
- 10. A través del portal www/ayudas.net, estudia qué subvenciones podrías solicitar para poner en marcha tu plan de empresa.**

Las subvenciones y ayudas están catalogadas en las siguientes categorías para múltiples sectores; por ejemplo:

- Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca.
- Asesoramiento público a proyectos.
- Consultoría y asesoramiento externo.
- Cooperación nacional.
- Formación.
- Ahorro energético.
- Inicio nueva actividad.
- Calidad.
- Cooperación internacional.
- Creación de empleo.
- Infraestructuras de uso público.
- Inversiones inmateriales.
- Inversiones materiales.
- Investigación aplicada e innovación.
- Marketing y promoción comercial.
- Prevención de riesgos laborales.
- Turismo, deporte, cultura y patrimonio.
- TIC y sociedad de la información.
- Servicios públicos de apoyo a empresas.

También facilitan un servicio de buscador básico de ayudas.net de libre acceso, que puede ser utilizado por cualquiera que visite la página.

No obstante, para el servicio de alertas y para el envío de titulares es necesario registrarse, aunque los servicios sean gratuitos, ya que son necesarios unos datos básicos para el envío.

Los servicios de información gratuitos que se ofrecen a través de ayudas.net incluyen:

- Un buscador básico que permite filtrar la información por seis criterios.
- Un buscador por clasificación del objeto de la ayuda.

- Un servicio de alerta de ayudas, basado en un perfil configurado usando cuatro criterios.
- Un servicio de envío de titulares sobre ayudas.

■ Valorar la formación permanente como factor clave para nuestra empleabilidad y adaptación a las exigencias del mercado laboral

- 11. Despues de haber realizado las actividades anteriores te habrás dado cuenta de que posiblemente tengas lagunas en tu formación, por lo cual:**
- a) **Describe por escrito cuáles son tus necesidades de formación.**
 - b) **Busca los cursos que ofrece el INEM adecuados a tu perfil profesional.**
 - c) **Mediante Ploteus, localiza las oportunidades de formación que te ofrece la UE.**
 - d) **Localiza los centros educativos y entidades de carácter privado que te puedan ofrecer formación y estudia su oferta.**

Las necesidades de formación estarán estrechamente relacionadas con las respuestas de las actividades 1, 2, 3 y 5.

A través de la dirección www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/ se puede localizar la oficina de empleo que corresponde, por código postal y por provincias, a cada ciudadano.

En el catálogo de servicios de la dirección www.sistemanacionalempiego.es/index.html se pueden buscar las ofertas de empleo, realizando una búsqueda selectiva con la palabra de la profesión que se busca y en un sector concreto o para todos los sectores.

En el catálogo de servicios de la dirección www.sistemanacionalempiego.es/index.html se pueden buscar las ofertas de empleo público del Gobierno de España.

También se puede realizar la búsqueda a través del portal www.060.es.

El portal <http://europa.eu.int/ploteus> es el portal sobre oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo. Ploteus tiene como objetivo ayudar a estudiantes, personas que buscan empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a encontrar información sobre cómo estudiar en Europa. Contiene información de 30 países, en diferentes idiomas, sobre oportunidades de aprendizaje y posibilidades de formación disponibles en Europa.

- 12. Para reflexionar sobre tu desarrollo profesional a medio y largo plazo, elabora un cuadro como el que aparece a continuación, incluyendo los objetivos**

profesionales que te gustaría alcanzar, el año en que deseas lograrlo y la formación necesaria para conseguirlo.

Objetivos deseados	Año	Formación necesaria

Respuesta libre.

Se pretende que el alumno reflexione sobre su futuro a largo plazo, sobre la necesidad de marcarse objetivos, y sobre la necesidad de buscar medios y ponerlos en marcha. También se dará cuenta de la importancia de la formación continua y de la adaptación del perfil profesional y personal a las nuevas exigencias del mercado de trabajo en una sociedad que cambia tan rápidamente.

Cuando se tengan claros los objetivos que se pretenden alcanzar, se debe poner todo de nuestra parte para alcanzarlos sin dilación, pero sin precipitarse.

La finalidad de esta actividad está estrechamente relacionada con la actividad anterior. También se trata de movilizar al alumno para que aproveche al máximo los recursos de formación que ofrece su entorno próximo, tanto público como privado.

Identificar los distintos itinerarios formativos a los que tenemos acceso

13. Cuando finalices tu ciclo formativo se te presentarán diferentes situaciones, como por ejemplo:

- Comenzar a trabajar.
- Continuar estudiando.
- Compatibilizar estudios y trabajo.
- No encontrar el trabajo deseado.
- No encontrar ningún trabajo.

Reflexiona con la máxima honestidad sobre las tres cuestiones siguientes:

- a) ¿Qué situación te parece más probable?
- b) ¿Cuál es la que más te gustaría?
- c) ¿Cuál es la más conveniente para ti?

Respuesta libre.

Con esta actividad se pretende que el alumno se enfrente a una realidad diferente a la del mundo académico en el que ha estado hasta el momento, y que reflexione sobre cómo puede orientar su futuro profesional o académico.

14. Si deseas seguir formándote:

- a) Indica qué debes hacer para acceder a un nivel educativo superior (ciclo formativo de Grado Superior, universidad, etcétera).

Para el **acceso al Grado Superior** desde ciclos de Grado Medio se debe realizar una prueba. Existen diferentes opciones de prueba, cada una de las cuales posibilita el acceso a los ciclos de una familia profesional.

La prueba consta de dos partes:

- Parte general. Se debe acreditar la madurez en relación con las competencias del bachillerato, fundamentalmente en lengua española y literatura, y en lengua extranjera (inglés o francés).
- Parte específica. El aspirante debe acreditar sus competencias en el campo profesional de que se trate. Existen varias opciones en función del ciclo formativo al que se quiera acceder.

En cuanto al **acceso a la universidad** desde ciclos de Grado Superior, el título de Técnico Superior da acceso directo a determinadas titulaciones relacionadas con la familia profesional del título cursado, sin necesidad de realizar prueba de acceso. Las universidades están obligadas a reservar un porcentaje de las plazas de estas titulaciones para los alumnos procedentes de los ciclos formativos de Grado Superior.

b) Busca información en la página web del INEM (www.inem.es) e intenta localizar cursos de formación en:

- Los Centros Nacionales de Formación Ocupacional.
- Cursos de formación en tu comunidad autónoma.
- Cursos que ofrecen centros colaboradores.

En la dirección: www.inem.es/inem/ciudadano/formacion_ocupa/cursos/tran_formacion.html se pueden localizar todos los cursos de formación que ofrecen las comunidades autónomas.

Los centros nacionales de formación se pueden encontrar en: www.inem.es/inem/ciudadano/formacion_ocupa/centros/cennal.html.

c) Mediante Ploteus, busca programas de intercambio y ayudas en la UE.

Ploteus (Portal on Learning Opportunities throughout the European Space) (<http://europa.eu.int/ploteus>) es el portal sobre oportunidades de aprendizaje en todo el espacio europeo. En él se encuentra información sobre cómo solicitar las becas, con quién contactar, los programas de intercambio, etcétera.

■ Unidad 16. Selección de personal

■ Actividades

1. Expón tu opinión sobre las afirmaciones siguientes:

- **No conviene preparar en exceso una entrevista de trabajo, puesto que se pierde espontaneidad.**

Cuanto mejor se lleve preparada la entrevista, mejor será el resultado. En este sentido, también es importante conocer algunos datos sobre la empresa que pretendemos que nos contrate.

- **No importan la indumentaria ni la imagen; lo importante son los conocimientos.**

Una buena imagen facilita la entrevista, contribuye a causar una buena impresión y facilita la comunicación verbal y no verbal.

- **La mala impresión de la comunicación no verbal se puede superar con la comunicación verbal.**

Sí, se puede superar una primera mala impresión, pero cuesta mucho y habrá que hacer un esfuerzo suplementario que puede distraer de los aspectos fundamentales de la entrevista.

- **Con un vaso o una taza en la mano se disimulan los nervios.**

Falso, puede causar el efecto contrario, evidenciando más los nervios y pudiéndose incluso derramar el contenido.

- **Dar la mano floja denota que se es una persona pacífica y afable.**

Falso. Causa una mala impresión, pues denota que se trata de una persona sin carácter ni personalidad.

- **Hablar mal de anteriores trabajos, jefes o profesores denota que eres una persona muy sincera.**

Esto denota que se trata de una persona chismosa en la que no se puede confiar porque traicionaría la confianza depositada en ella.

Test de repaso

1. Es verdad que:

- a) La carta de presentación no tiene importancia, nadie la lee.
- b) Utilizando papel de colores se tienen más posibilidades de que se lea la carta de presentación.
- c) **Las cartas de presentación deben estar concebidas y redactadas para cada trabajo.**
- d) Puede ser una carta estándar para todos los trabajos.

2. No es una forma correcta de comenzar la carta de presentación:

- a) He tenido conocimiento...
- b) Habiendo conocido...**
- c) El motivo por el que...
- d) Me dirijo a ustedes...

3. Para realizar la carta es correcto:

- a) Utilizar múltiples tipos de letras.
- b) Utilizar tipos de letra clásicos.**
- c) Destacar los méritos con tintas de colores.
- d) Redactarla de forma extensa.

4. El anexo de las cartas sirve para:

- a) Ampliar información.**
- b) Poner las referencias y los informes.
- c) Citar los documentos que acompañan a la carta.
- d) Poner los datos personales.

5. Indica cuál de las siguientes afirmaciones es cierta:

- a) Cuanto más extensa sea la redacción del currículum, mejor.
- b) En el currículum hay que destacar los méritos con tinta de colores.
- c) La presentación del currículum casi no importa, lo importante es el contenido.
- d) En el currículum se pueden ocultar datos, pero no mentir.**

6. En la comunicación no verbal, son signos interpretados positivamente:

- a) Mantener ocultas las manos.
- b) Mantener la mirada ante preguntas difíciles.**
- c) Tocarse la nariz.
- d) Dar la mano floja.

7. En una entrevista se interpreta positivamente:

- a) Contestar de forma muy breve.
- b) Tutear al entrevistador.
- c) Inspirar lástima.
- d) No hacer valoraciones morales.**

8. En una entrevista no se valora positivamente pre-guntar:

- a) Por el horario.
- b) Quién será el jefe.
- c) Por las posibilidades de promoción.**
- d) Si se trata de un puesto nuevo o que ya existía.

9. Ante una pregunta de carácter íntimo, es correcto:

- a) Negarse a responder.
- b) Dar largas.
- c) Contestar cortésmente, pero sin sumisión.**
- d) Cortar de forma tajante la intervención del entre-vistador.

10. Para preparar una entrevista es conveniente:

- a) Conocer los propios puntos fuertes y débiles.**
- b) Preparar argumentos para defender los puntos débiles.**
- c) Conocer datos de la empresa a la que se acude.**
- d) Improvisar, se interpretará como signo de agilidad mental.

11. Las cartas de presentación no:

- a) Serán extensas y detalladas.
- b) Serán personalizadas.
- c) Ocuparán más de una hoja.**
- d) Se escribirá en papel de colores llamativos.

12. El currículum ha de:

- a) Ser extenso y muy detallado.
- b) Ser sintético y claro.**
- c) Cuidar el contenido pero no la forma.
- d) Estar en un formato original y diferente.

13. Es una actitud acertada en la entrevista:

- a) Cruzar las piernas y los brazos.
- b) Mirar a los ojos del entrevistador.**
- c) Ser sincero, aunque te perjudique.
- d) Contestar de forma muy breve.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Realizar una valoración de nuestra personalidad, aspiraciones, actitudes y formación que nos ayude en la toma de decisiones

1. Elabora un cuadro, como el que aparece seguidamente, relacionando los módulos cursados con las competencias adquiridas.

Mediante esta actividad realizarás un balance de las competencias adquiridas en tus estudios de Formación Profesional.

Módulos cursados	Competencias adquiridas

Respuesta abierta.

Como punto de partida se pueden tomar los currículos establecidos por las administraciones nacional y autonómica, y las programaciones de cada materia.

2. Apoyándote en el autoanálisis que realizaste en el capítulo anterior (las actividades 1 y 2, basadas en las tablas 1 y 2), realiza el siguiente trabajo:

- a) Analiza detalladamente tu currículum vitae y plasma por escrito los puntos fuertes.
- b) Expón las razones por las que piensas que tus puntos fuertes son los que escribiste.
- c) Escribe cuáles piensas que son los puntos débiles de tu currículum.
- d) Razona por qué piensas que esos son los puntos débiles de tu currículum.

Respuesta abierta.

A partir de este inventario profesional y personal se puede realizar con mayor objetividad el currículum y, al mismo tiempo, se habrá construido una base sólida para afrontar con las mayores garantías la entrevista de trabajo.

Con la realización del inventario personal y profesional se podrán detectar los puntos fuertes y débiles tanto profesionales como personales y de formación.

3. Partiendo del ejercicio anterior, intenta identificar las causas de las debilidades de tu currículum y las acciones que deberías emprender para superar los puntos débiles. Plásmales en un cuadro como el siguiente:

Puntos débiles	Causas	Acciones para mejorar

Respuesta abierta.

La reflexión que se realice también puede servir para estudiar la correlación entre la formación académica y las actitudes personales del alumno con lo que, por lo general, buscan las empresas en los trabajadores. De esta forma es posible mejorar aquellos aspectos que pueden aparecer como negativos en un proceso de selección.

Esta reflexión, por contraste, también servirá para hacer explícitos los puntos fuertes personales y profesionales, y destacarlos en el currículum y en las entrevistas de trabajo.

4. Para explicitar las características del trabajo y de las empresas en las que te gustaría trabajar, cumplimenta el cuadro siguiente, puntuando según la importancia que les concedas, del 1 (poco importante) al 5 (muy importante).

Ordena las características según la puntuación asignada y tendrás un perfil del trabajo y de la empresa en la que te gustaría trabajar.

Características del trabajo y de la empresa	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Trabajar en una gran empresa					
Trabajar en una pequeña empresa					
Empresa con buena imagen					
Posibilidades de expansión de la empresa					
Trabajar cerca del domicilio					
Sueldo					
Cambiar de localidad para trabajar					
Ambiente laboral agradable					
Estabilidad en el empleo					
Horario flexible					
Mandar					
Tomar decisiones					
Relación con el jefe					
Trabajo repetitivo					
Trabajo creativo					
Posibilidades de formación en el trabajo					
Trabajar en equipo					
Trabajar solo con hombres					
Trabajar solo con mujeres					
Desplazamientos durante la jornada					
Posibilidades de promoción profesional					
Valoración por los jefes					
Compatibilizar trabajo y estudios					
Compatibilizar vida personal/profesional					

Esta actividad está estrechamente ligada con las anteriores, a las que complementa, de tal manera que centra el autoconocimiento del alumno en el campo profesional y socio-laboral. Mediante este ejercicio el alumno priorizará sus deseos y preferencias en la búsqueda activa de empleo.

Determinar las técnicas que debemos aplicar en el proceso de búsqueda de empleo

- Supongamos que eres el vendedor de ti mismo: redacta un anuncio que sirva para insertar en algún medio de comunicación ofreciéndote para cubrir puestos de trabajo de tu perfil profesional.

Respuesta abierta.

En el anuncio deben destacarse las principales competencias profesionales y cualidades personales.

Para redactar el anuncio se tendrá que pensar en los puntos fuertes del currículum personal y laboral, y en las razones por las que el alumno piensa que sus puntos fuertes son los que escribió.

Las conclusiones que se obtengan servirán para poder realizar correctamente el currículum vitae y preparar adecuadamente la entrevista de trabajo.

- Redacta un modelo de carta que sirva para acompañar a tu currículum, en respuesta a un anuncio que ha insertado una empresa en la prensa en el que dice buscar trabajadores para cubrir un puesto de trabajo que se corresponde con tu perfil profesional.

Manuel López Pérez
Hilanderas, 70, 6º B
28028 - Madrid
Teléfonos 91 543 21 21 y 654 06 07 08
E-mail: manuellopez@hotmail.es

Industrias Internacionales
Att. Sr. Director de Recursos Humanos
Plaza del Pueblo, 2
50027 Zaragoza

Zaragoza, 23 de abril de 201_

Señor:

En respuesta al anuncio aparecido en el diario el pasado día 2 del presente mes para cubrir plazas de....., les adjunto el *currículum vitae*, como ustedes solicitan.

Recientemente he finalizado los estudios de Técnico en, habiendo obtenido excelentes calificaciones. Mi formación ha sido completada con un periodo de prácticas en la empresa Técnica y Cía., S.A. y con los cursos de perfeccionamiento que se indican en el *currículum vitae* que se adjunta.

Por estos motivos me considero perfectamente capacitado para desempeñar adecuadamente las tareas propias del puesto de trabajo que ustedes necesitan cubrir.

Desearía poder contactar con ustedes para concertar una entrevista, participar en el proceso de selección y poder facilitarles personalmente la información que necesiten.

Esperando noticias suyas, les saluda atentamente,

(firma y rúbrica)

Manuel López Pérez

Anexo: *currículum vitae*.

7. Realiza un modelo de carta que pueda servir para acompañar a tu currículum cuando lo envíes a una empresa de la cual no sabes previamente si nece-

sitan empleados, pero que pueden necesitarlos en el futuro.

Nombre y apellidos:

Dirección:

Teléfono:

E-mail:

Sevilla, 12 de marzo de 200_

Asesores informáticos, S.L.

A la atención del Sr. Director de Recursos Humanos

Transversal, 12

40050 Sevilla

Señor:

Considerando la expansión que ha tenido su empresa en los últimos años, le envío mi *currículum vitae* con el fin de participar en los futuros procesos de selección que realicen para cubrir las vacantes que se puedan producir.

Los estudios de Técnico finalizados recientemente, junto con los cursos de perfeccionamiento y un buen nivel de comprensión del inglés, me capacitan para el desempeño de un puesto de trabajo en su empresa.

Tanto los conocimientos adquiridos como mi capacidad de trabajo, mi facilidad para adaptarme a diferentes situaciones de trabajo, así como mi alto grado de responsabilidad, pueden resultar de gran utilidad en una empresa como la suya.

Me pongo a su disposición para participar en el proceso de selección de personal que pudiesen realizar.

A la espera de sus noticias, le saluda.

(Firma y rúbrica)

Nombre y dos apellidos

Anexo: *currículum vitae*

8. Redacta un modelo de carta que pueda servir para ser dirigida a una empresa con el objeto de que la tengan en consideración para sustituciones en pe-

riodos de vacaciones o en períodos de acumulación de trabajo.

Nombre y apellidos:

Dirección:

Teléfono:

E-mail:

Sevilla, 12 de marzo de 200_

Asesores informáticos, S.L.

A la atención del Sr. Director de Recursos Humanos
Transversal, 12
40050 Sevilla

Señor:

Recientemente he finalizado los estudios del Ciclo Formativo en el Instituto He tenido conocimiento de la posibilidad de que se produzcan vacantes en su empresa en períodos punta de producción y en períodos vacacionales, por lo que desearía que tuviesen en consideración mi candidatura para acceder a un puesto de trabajo.

Como podrán comprobar en el *currículum vitae* que adjunto, soy Técnico en, y he realizado prácticas en la empresa, así como los cursos de perfeccionamiento en el área de Actualmente, me encuentro en disposición de desempeñar con eficacia un puesto de trabajo en su empresa.

Me pongo a su disposición para participar en el proceso de selección de personal que pudiesen realizar con la seguridad de que soy un buen candidato.

Puedo presentar referencias de la empresa donde realicé las prácticas, así como un certificado con las calificaciones obtenidas en los estudios.

En espera de su respuesta, se despide atentamente.

(firma y rúbrica)

Nombre y dos apellidos

Anexo: *currículum vitae*

9. Realiza tu currículum vitae con los siguientes formatos:

- a) **Agrupando el contenido por temas o materias: formación, experiencia, idiomas, otros conocimientos, etcétera.**
- b) **Agrupando el contenido de forma cronológica, es decir, por fechas (de más lejana a más cercana).**

c) Agrupando el contenido de forma mixta, es decir: por fechas y dentro de las fechas por temas.

Respuesta abierta.

A continuación mostramos modelos de currículum con diferentes formatos.

Currículum vitae

Datos personales

<i>Nombre y apellidos:</i>	Susana Hernández Fernández
<i>Lugar y fecha de nacimiento:</i>	Sevilla, 18 de abril de 1990
<i>Domicilio:</i>	Tajuña, 17, 6º H. 40040 - Sevilla
<i>Teléfono de contacto:</i>	943 23 45 67 y 654 45 64 56
<i>E-mail:</i>	Susanahernandez@yahoo.es

Formación académica

- Bachillerato de Humanidades.
Instituto Diego de Velázquez. Sevilla, 2009.
- Ciclo formativo de Administración de Sistemas Informáticos.
Instituto Leonardo da Vinci. Sevilla, 2011.

Formación complementaria

Cursos

- Contabilidad informatizada (60 horas) organizado por FOREM. Sevilla.
- Comercio Internacional (50 horas) organizado por la Cámara de Comercio de Sevilla.

Conocimientos informáticos

- Tratamiento de textos: Word.
- Hoja de cálculo: Excel.
- Base de datos: Access.
- Redes locales.

Idiomas

Inglés: buena comprensión de textos escritos; nivel medio de conversación.

Experiencia profesional

- Realización de prácticas (380 horas) en la empresa Castillo, S.A. de Sevilla.

Sevilla, julio de 20__

Curriculum vitae

Alberto Madrigal Castelao

Datos personales

Lugar y fecha de nacimiento: Valencia, 15 de octubre de 1981
Domicilio: Ocaña, 25, 3º B. 28046 - Madrid
Teléfonos de contacto: 91 578 91 24 / 619 23 54 76
E-mail: madrigalcastelao@hotmail.es

Formación académica

- Educación Secundaria Obligatoria.
Instituto Blasco Ibáñez. Madrid, 2008.
- Técnico Superior en
Instituto Miguel Delibes. Madrid, 2010.

Formación complementaria

Cursos

- Curso de Primeros Auxilios. Organizado por Cruz Roja. Madrid.
- Curso de Socorrismo. Organizado por Cruz Roja. Valencia.

Idiomas

Inglés: Buena comprensión de textos escritos, nivel medio de conversación.

Experiencia profesional

- Realización de prácticas (450 horas) en el Hospital de la Princesa de Madrid.
- Cuidado y acompañamiento de personas mayores desde 2005 hasta la actualidad, en colaboración voluntaria con Cruz Roja.

Otros datos de interés

- Conocimientos informáticos: tratamiento de textos Word y gestión de bases de datos Access.
- Carnet de conducir B-1.

Madrid, septiembre de 20__

Curriculum vitae

Marino Pino Mariño

DNI: 14.345.345 Z

Nacido el día 18 de abril de 1976

Domicilio: Nueva Zelanda, 50, 4 °C

28035 Madrid

Teléfonos: 91 912 91 91, 678 78 78 78

E-mail: pinomarino@mixmail.es

Objetivo profesional: acceder a un puesto de Director Financiero.

Formación

1995 Licenciatura en Ciencias Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid.

1993 Diplomatura en Estudios Empresariales por la Escuela de Estudios Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

1990 Terminé los estudios de Técnico Superior de Administración y Finanzas en el Instituto Leonardo da Vinci de Madrid.

Experiencia profesional

2001-actualidad Asumí la subdirección del Departamento Administrativo de Castell, S.A., responsabilizándome de las tareas de coordinación y control del departamento.

1997-2000 Empezando como contable, fui ascendiendo hasta llegar a jefe del Departamento de Contabilidad de la empresa Castell, S.A., en Madrid.

Conocimientos especiales

1. Perfecto conocimiento de la Contabilidad general y analítica y su tratamiento informático.

2. Amplios conocimiento fiscales y su tratamiento contable.

Idiomas

1. Dominio del inglés, hablado y escrito.

2. Compresión de textos escritos en francés.

Los **informes** se proporcionarán a petición.

Madrid, 6 de junio de 20__

- 10. Compara los diferentes currículos que has realizado en la actividad anterior y elige aquel en el que te parece que se aprecian mejor tus méritos y que, al mismo tiempo, es el más adecuado para tu perfil profesional y personal.**

Realiza el currículum elegido con diferentes presentaciones gráficas: modificando los tipos y tamaños de letra, los márgenes, los subrayados, las negritas, con mayúsculas o minúsculas, con diferentes sangrías, colores de tinta, etc.

Respuesta abierta.

Cuando se haya realizado el currículum con diferentes presentaciones, es conveniente enseñar los currículos a diferentes personas para que aconsejen sobre cuál les parece la mejor presentación o cómo se pueden mejorar los currículos que se han realizado.

- 11. En algunas ocasiones se piden currículos escritos a mano, o bien se pide que se escriban durante la entrevista. Habitualmente esto se hace para seleccionar candidatos que posean unos rasgos grafológicos que indiquen una personalidad adecuada al puesto, o para detectar si el candidato conoce perfectamente su currículum, o si ha mentido al realizarlo.**

Realiza una carta de presentación y un currículum manuscritos para practicar la presentación y la escritura manuscrita.

Muchos rasgos de la personalidad, como la energía, la voluntad o el nivel de actividad, se perciben, entre otros parámetros, por la presión de la pluma sobre el papel.

En la elaboración de los currículos manuscritos se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Se escribirá preferentemente con pluma estilográfica o con un bolígrafo que dé un acabado de calidad similar.
- Se respetarán los márgenes, puesto que en caso contrario se puede interpretar que se tiene una mala adaptación social.
- La presentación será impecable, dando la impresión de calidad y orden, cuidando que las líneas sean horizontales o ligeramente ascendentes, ya que esto denota afán de superación.

- 12. Mediante Internet puedes acceder a un gran número de portales que facilitan información sobre los procesos de selección de personal, e incluso en muchos de ellos puedes dejar tu currículum.**

Busca los portales de empresas en las que te parezca más interesante trabajar e inserta en ellos tu currículum vitae.

Hay multitud de portales en los que se puede depositar el currículum, como por ejemplo:

www.bolsatrabajo.com

www.trabajo.org
www.infojob.es
www.empleo.com
www.canaltrabajo.com
www.infojobs.net
www.e-informa.com
www.mercadodetrabajo.com
www.monster.es
www.servipool.com
www.trabajasconnosotros.com
www.trabajos.com

También se pueden buscar en Internet los portales de empresas en las que al alumno le parezca más interesante trabajar, e insertar en ellas su currículum vitae.

Una vez realizada la relación de todas las empresas del entorno relacionadas con el perfil profesional de la persona que busca empleo, se enviará el currículum vitae, por correo ordinario o electrónico, pero adaptado a lo que se piensa que puede necesitar cada empresa.

- 13. Supón que eres citado para una hipotética entrevista; realiza el siguiente trabajo:**

- Escribe las cinco preguntas que no quisieras que te realizaran en una entrevista de trabajo.
- Escribe las cinco preguntas que quisieras que te realizaran.

Respuesta abierta.

Después de haber realizado las actividades de esta Unidad y de la anterior, el alumno tendrá bastante claro cuáles son realmente sus puntos fuertes y débiles.

Escribir las cinco preguntas que no quiere que le realicen bajo ningún concepto hará aflorar claramente los puntos débiles de su currículum.

Escribir las cinco preguntas que quiere que le realicen está directamente relacionado con sus puntos fuertes personales y profesionales.

Este trabajo también servirá para poner al alumno en el lado del entrevistador y ver cuáles son sus puntos de vista, qué es lo que busca y qué puede pensar cuando tiene delante a un entrevistado.

- 14. Busca argumentos que sirvan para responder a las preguntas difíciles, incómodas o embarazosas, relacionadas con tus circunstancias personales y profesionales, del apartado a) de la actividad anterior.**

Los argumentos se pueden exponer a compañeros, amigos, familiares, etc., para que juzguen si has sido convincente o no.

Las cinco preguntas que has escrito en el apartado b) de la actividad anterior, están íntimamente ligadas con la fortaleza de tu currículum.

Respuesta abierta.

Mediante esta actividad se pretende que el alumno adquiera experiencia, y no tenga vergüenza en expresar en público sus puntos débiles. También sirve para ensayar las argumentaciones para defender el currículum. Las valoraciones de los compañeros servirán para mejorar los argumentos, aportar nuevas ideas, descubrir otras formas de ver los puntos débiles y entrenarse para transformar las debilidades en fortalezas.

Buscar argumentos que sirvan para dar la vuelta a las preguntas y salir airoso, sirve para defenderse ante preguntas que nos disgustan y para convertir las debilidades en fortalezas.

Hay que buscar argumentos o formas de argumentar que hagan resaltar los puntos fuertes. Se trata de buscar las formas más adecuadas de responder a las preguntas que resalten lo mejor posible los puntos fuertes, pero sin caer en la autoalabanza.

15. En el aula se simulará una entrevista colectiva, siendo un alumno el entrevistado y el profesor y varios compañeros los entrevistadores. Realiza el siguiente trabajo previo:

- a) Escribe las preguntas que realizarás en relación con el currículum.
- b) Elabora una lista con todas las preguntas que vas a formular en relación con la formación y experiencia del candidato.
- c) Elabora una lista con todas las preguntas que vas a formular en relación con las características personales del candidato.
- d) Elabora una serie de preguntas que consideres «incómodas» o inconvenientes para el candidato.

Argumenta de forma general, para cada uno los apartados anteriores, las razones por las que realizas estas preguntas y no otras.

Este trabajo te servirá para ponerte en el lado del entrevistador y ver cuáles son sus puntos de vista, qué es lo que busca y qué puede pensar cuando tiene delante a un entrevistado.

Con la preparación de la entrevista se pretende que los alumnos que asumen el papel de entrevistadores se pongan en el lugar del entrevistador. En realidad, lo que está haciendo el alumno es preparar una entrevista para sí mismo, y está considerando qué es lo que puede pensar el entrevistador, qué es lo que busca, qué puede pensar cuando tiene delante a un entrevistado y cuáles son las necesidades de la empresa cuando quiere cubrir un puesto de trabajo concreto.

También se pensará en la forma más correcta de rebatir alguna manifestación del entrevistador que nos pueda perjudicar.

Asimismo, esta actividad sirve para comprender lo que puede pasar por la cabeza del entrevistador

cuando tiene enfrente a una persona de la que solo conoce su currículum y debe decidir si es la persona adecuada, de entre muchos candidatos, para un trabajo, si tiene los conocimientos adecuados y si encaja en la empresa.

Se pretende que el alumno comprenda que tampoco es fácil la labor del entrevistador, y al mismo tiempo, lo que en realidad está haciendo el alumno es preparar una entrevista para sí mismo.

Esta reflexión puede servir para abordar correctamente la entrevista y poder responder sin dudar a las preguntas que le realicen. El ejercicio también le preparará para estar menos nervioso, conocerse mejor a sí mismo, para que determinadas preguntas no le cojan por sorpresa, para buscar argumentos para abordar los puntos oscuros del currículum y para responder de forma adecuada a preguntas inconvenientes o inapropiadas.

En realidad, con la realización de una actividad de este tipo, lo que el alumno está haciendo es una reflexión sobre sí mismo y sobre cómo le ven los demás, cómo quiere que le vean y cuál es su imagen deseada.

16. Si resultase posible, se grabarán las entrevistas para que el propio entrevistado identifique los puntos fuertes y débiles, así como los defectos y otros aspectos que puedan mejorarse. De esta forma se irá adquiriendo seguridad para enfrentarse a las entrevistas.

Posteriormente, para estudiar los posibles fallos y cómo se pueden mejorar, realizar una lista de todos los aspectos de la comunicación verbal y no verbal en los que te has fijado, razonando si te ha parecido que favorecen o perjudican al candidato.

Una vez realizada la entrevista se valorará el desarrollo de la misma, con la participación de todos los alumnos del grupo estudiando posibles fallos y valorando cómo se pueden subsanar. Se expondrán los aspectos de la comunicación verbal y no verbal en los que más se han fijado, razonando si les ha parecido que favorecen o perjudican el desarrollo de la entrevista.

El propio entrevistado podrá identificar sus puntos fuertes y débiles, así como los defectos y otros aspectos que puedan mejorarse. De esta forma se irá adquiriendo seguridad para enfrentarse a las entrevistas de trabajo reales.

17. Localiza a alguna persona que recientemente haya realizado una entrevista de trabajo y la haya superado con éxito, y pregúntale sobre sus impresiones, cómo se sintió, qué le preguntaron, cómo vestía, cómo afrontó las preguntas conflictivas, las reacciones del entrevistador, si miraba a los ojos, si logró superar los nervios y de qué forma, o cualquier otro aspecto que se te pueda ocurrir.

Respuesta abierta.

■ Unidad 17. Equipos de trabajo

■ Actividades

1. Señala en cuál de las siguientes situaciones estamos ante un grupo y en cuál ante un equipo:

- a) Una empresa de construcción ha contratado a dos arquitectos y a un diseñador de espacios interiores para que diseñen un centro educativo y dirijan la construcción del mismo. Los tres tienen que trabajar juntos mientras dure el proyecto.

Equipo de trabajo.

- b) La dirección de un centro educativo ha dividido a los asistentes a un curso de formación sobre nuevas tecnologías en varias aulas para poder trabajar mejor en las clases presenciales.

Grupo.

- c) Los profesores de un centro educativo se reúnen en una sesión extraordinaria para tomar una decisión respecto a un problema de un alumno que es absentista.

Equipo de trabajo.

2. Organizar la clase en varios equipos. En cada uno, el alumnado contará alguna experiencia de trabajo en equipo para citar, según su vivencia, dos ventajas y dos inconvenientes que hayan vivido realmente. El alumnado puede comentar alguna de estas situaciones: un trabajo hecho en el Instituto, un viaje preparado entre amigos, u otra que hayan vivido. Una vez finalizado el ejercicio cada equipo comentará sus opiniones al resto de la clase.

Respuesta abierta.

Con esta actividad se pretende que el alumnado aporte sus experiencias en el trabajo en equipo.

3. Indica qué tipo de equipo de trabajo es el que se refleja a continuación según la clasificación de Robbins:

Una empresa dedicada a la producción de coches quiere diseñar un modelo nuevo de carácter híbrido, de manera que lleve un motor eléctrico y otro de gasolina para reducir la emisión de gases. Para este trabajo ha creado un equipo formado por dos ingenieros del departamento de producción, un ingeniero del departamento de diseño, dos ingenieros mecánicos de la cadena de montaje y un directivo.

Equipo interfuncional.

4. Simula una dramatización para resolver el siguiente problema: tu jefe te llama a su despacho para comentarte que llevas unos meses saliendo diez minutos antes del trabajo.

Respuesta abierta.

Test de repaso

1. En un grupo de trabajo:

- a) Siempre están presentes personas con ideas similares.
- b) Las personas trabajan para lograr completar la parte del trabajo que a cada uno se le ha encomendado.
- c) Las personas siempre están reunidas.
- d) **Ninguna respuesta es correcta.**

2. En un equipo de trabajo:

- a) **Sus miembros trabajan para conseguir un mejor resultado que el que pueden conseguir con el trabajo que cada uno desarrolla por separado.**
- b) Sus miembros nunca están desmotivados.
- c) Sus miembros buscan trabajar siempre las mismas horas.
- d) Todos los trabajadores pertenecen al equipo con carácter permanente.

3. Algunas de las funciones que tienen los equipos en las empresas son:

- a) **Son útiles para recoger información.**
- b) Ayudan a que los miembros del equipo se peleen.
- c) **Ayudan a generar nuevas ideas.**
- d) **Potencian la creatividad.**

4. Señala cuál de las siguientes afirmaciones es una ventaja del trabajo en equipo:

- a) El trabajo es más lento.
- b) El equipo puede reducir el trabajo individual.
- c) Los trabajadores no comparten información.
- d) **Se consiguen mejores resultados.**

5. Los grupos formales:

- a) Surgen de las relaciones espontáneas entre los trabajadores.
- b) Siempre agrupan a personas del mismo nivel jerárquico.
- c) **Forman parte del organigrama de la organización.**
- d) No existen en una empresa.

6. Los equipos de alto rendimiento:

- a) Se crean en todas las empresas para que sus trabajadores se conozcan.
- b) Se caracterizan porque los trabajadores se reúnen todas las semanas con los directivos.

c) **Reúnen a un conjunto de personas para lograr las cotas más altas de productividad, creatividad e innovación.**

d) No existen en ninguna empresa.

7. En la etapa de resolución de la formación de un equipo:

- a) Aún no existe el equipo.
- b) El equipo se deshace.
- c) **Los resultados comienzan a ser satisfactorios.**
- d) Es la etapa de mayor eficacia del equipo.

8. Un liderazgo liberal en un equipo:

- a) Deja a los trabajadores a su aire para realizar el trabajo.
- b) Ayuda a que el grupo tenga mucha organización.
- c) Supone la existencia de un líder que siempre está dando órdenes.
- d) Cuida a los trabajadores constantemente.

9. Un role-playing:

- a) Es una técnica de trabajo en equipo que agrupa a sus miembros de seis en seis.
- b) Es una lluvia de ideas sobre un tema.
- c) **Es una técnica que pide a los miembros del equipo que simulen una situación imaginaria como si fuera real.**
- d) No es una técnica de trabajo en equipo.

10. Una tormenta de ideas es un método de trabajo en equipo que busca:

- a) Generar ideas.
- b) Analizar un proyecto.
- c) Discutir un tema entre dos personas.
- d) Conseguir un conflicto entre trabajadores.

11. En una entrevista pública:

- a) Se interroga a una persona por escrito sobre un tema concreto.
- b) Se interroga a una o varias personas por escrito sobre un tema concreto.
- c) **Un experto es interrogado por una persona en presencia del grupo.**
- d) Se interroga a varias personas a la vez a través de Internet.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Identificar los distintos tipos de equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo

1. ¿Qué diferencia existe entre un grupo de solución de conflictos y un grupo de producción?

Un grupo de solución de conflictos se crea para resolver una cuestión controvertida o problemática en la empresa.

Un grupo de producción se crea para realizar un trabajo concreto.

2. Señala si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

- Un equipo permanente se deshace cuando termina la tarea encomendada.

Falso.

- Un equipo informal es fruto de las relaciones espontáneas entre sus miembros.

Verdadero.

- Un equipo horizontal agrupa a personas de distinto nivel jerárquico en la empresa.

Falso.

3. ¿En qué consiste la etapa de producción de un equipo de trabajo?

Se caracteriza porque las personas del equipo sienten el deseo de participar en la experiencia de trabajo que se está desarrollando. Los trabajadores llegan al momento máximo de productividad poniendo todas sus habilidades al servicio del equipo y del trabajo a realizar. Los logros laborales en esta etapa son muy significativos.

4. Señala si las siguientes situaciones describen un grupo o un equipo de trabajo:

- Los cirujanos, enfermeros y auxiliares de enfermería en una operación.

Equipo.

- Los acomodadores en un estadio de fútbol.

Grupo.

- El alumnado de tu clase.

Grupo.

- Los profesores y profesoras en una sesión de evaluación de las notas de final de curso.

Equipo.

5. Señala a qué tipología de equipos de trabajo corresponden las siguientes situaciones según la clasificación estudiada en el apartado «Tipos de equipos de trabajo»:

Las personas que forman el comité de empresa de un centro de trabajo.	Equipo permanente y formal.
Una empresa crea un grupo de trabajo exclusivamente para diseñar una campaña de marketing de un nuevo centro comercial que va a abrir.	Equipo de producción formal y temporal.
Los jugadores de un equipo de fútbol.	Equipo de producción permanente, formal y horizontal.
Una empresa crea un equipo de trabajo para decidir si lanza una nueva línea de productos o no.	Equipo temporal de toma de decisiones.

6. Indica si el siguiente caso describe una situación de un círculo de calidad o de un equipo de alto rendimiento:

La directora de producción de una cadena de montaje de frigoríficos ha establecido que cada semana los trabajadores de cada turno deberán reunirse, durante la última media hora de trabajo, para recoger por escrito los problemas que se han presentado esa semana en el trabajo.

Círculo de calidad.

■ Determinar las características de un equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces

7. ¿Qué significa que para que un grupo sea eficaz es necesario que tenga un sistema de comunicación fluido?

Significa que la comunicación es el cimiento de las relaciones entre las personas. Los equipos de trabajo precisan de unos cauces y medios para comunicar a sus miembros. Estos medios deben estar bien definidos y ser ágiles para que su trabajo sea más eficaz, de manera que las personas que forman el equipo sepan cómo, cuándo y dónde pueden establecer relaciones de comunicación con los demás.

8. Señala cuáles de las siguientes frases son condiciones para que un equipo de trabajo sea eficaz:

- **El equipo tiene que estar motivado.**

Es condición.

- **El equipo necesita tener unas metas y objetivos claros y bien definidos.**

Es condición.

- **El equipo necesita un espacio muy amplio para trabajar.**

No es condición.

- **El equipo necesita unas normas claras.**

Es condición.

9. Señala los aspectos que pueden originar que el equipo de trabajo descrito a continuación no sea eficaz:

Rodrigo Gracia es el gerente de una empresa de artes gráficas. Rodrigo creó un equipo de trabajo para preparar un evento para celebrar el cincuenta aniversario de la fundación de la empresa.

Para ello reunió a un grupo de trabajadores y les pidió que organizaran una fiesta para invitar a los clientes más importantes que han tenido a lo largo de su existencia. Las únicas indicaciones que les dio fueron el día en que se celebraría la fiesta y las horas de la celebración. No les indicó ningún otro extremo, salvo que tendrían que realizar el trabajo sin descuidar sus obligaciones cotidianas.

Los trabajadores elegidos se han reunido varias veces y se han encontrado con diversos problemas porque no tienen claro qué tipo de evento quiere su jefe que organicen. Además, las reuniones les ocupan mucho tiempo porque uno de los trabajadores discute continuamente las ideas que proponen los demás. Rodrigo no está nunca con ellos.

En este equipo falta:

- Metas claras y bien definidas.
- El líder no acompaña al grupo.
- No existe comunicación fluida entre el líder del equipo y los miembros del mismo.
- Los trabajadores no están motivados.
- Existen diferencias entre los miembros del equipo que llevan una falta de ayuda permanente entre ellos.

■ **Valorar las ventajas e inconvenientes de los equipos de trabajo frente al trabajo individual relacionadas con el perfil profesional**

10. Señala si las siguientes frases son verdaderas o falsas:

- a) **Con el trabajo en equipo se consiguen mejores resultados.**

Verdadero.

- b) **Con el trabajo en equipo se puede reducir el esfuerzo individual.**

Verdadero.

- c) **Con el trabajo en equipo siempre se trabaja más rápido.**

Falso.

11. Un grupo de alumnos deciden hacer una revista para su centro educativo. ¿Qué ventajas tendrá en

este caso trabajar en equipo frente a la posibilidad de que la revista la realice una sola persona?

Las ventajas que tendrá trabajar en equipo serán:

- La motivación será mayor.
- Se repartirá el trabajo entre todos.
- El objetivo sería difícil de lograr si no se organizara un equipo de trabajo.
- Se puede reducir el cansancio individual que podría provocar este trabajo si lo realizara una persona sola.

12. Aplicar la técnica de Phillips 66 a la siguiente situación:

Los profesores de vuestro ciclo formativo están interesados en conocer qué empresas de vuestro sector os gustaría visitar. Contestar las siguientes preguntas en grupos pequeños: ¿Qué empresas te gustaría visitar? ¿Cuál elegirías en primer lugar?

Respuesta abierta.

13. Aplicar la técnica de tormenta de ideas a la siguiente situación:

Todos conocemos que muchas personas no respetan las normas de circulación. ¿Cómo se podría solucionar este problema?

Elegir a una persona que haga las funciones de coordinador del equipo. Apuntar en la pizarra todas las ideas que se vayan diciendo. Una vez terminada la actividad releer todas las ideas y pensar si alguna os parece realmente buena para conseguir el objetivo.

Respuesta abierta.

14. Aplicar la técnica de estudio de casos a la siguiente situación:

José Antonio Rodríguez trabaja en la sección de zapatería de unos grandes almacenes. Siempre ha sido un trabajador amable con el público y con gran experiencia en ventas.

El viernes pasado tuvieron una gran afluencia de gente en la zapatería, y a última hora de la tarde llegó una señora de edad avanzada que deseaba comprarse unos zapatos cómodos para andar todos los días.

La señora pidió asesoramiento a José Antonio, quien le indicó que tenían tres modelos que podrían sentarle bien. La cliente se los probó, pero ninguno le ajustaba bien y solicitó probarse dos modelos que a ella le gustaban más. Ninguno de los dos modelos nuevos eran de su agrado, uno porque le quedaba ancho y el segundo porque no le gustaba el brillo de la piel. Unos segundos después volvió a pedir al comercial que le dejara probarse otros tres modelos con un poco menos de tacón. El comercial le insinuó que si no estaba segura de los modelos era mejor que volviera otro día con

más calma, pero ella insistió en que necesitaba los zapatos para el día siguiente.

El comercial accedió a mostrárselos y nuevamente no le convenció ningún modelo. Uno le quedaba pequeño, otro le hacía daño en el dedo meñique y el tercero le parecía más feo que la primera impresión que había tenido, por lo que ni siquiera se lo probó.

Un segundo después le pidió a José Antonio que le dejara ver algún modelo más moderno, y en ese momento el comercial, que ya estaba nervioso con la situación, le gritó en voz alta y en medio de la tienda, diciéndole que era una vieja pesada y que se imaginaba que estaba allí porque en su casa no la aguantaban. Otro cliente que estaba presente defendió a la señora diciendo al comercial que no la intimidara con sus gritos.

La señora se quedó aturdida con la contestación y puso una queja a la dirección del centro por el trato tan grosero que había recibido del comercial, solicitando una reparación.

Suponed que sois los jefes del comercial que ha tratado de esta manera a la cliente en medio de la tienda. ¿Qué harías ante tal comportamiento? ¿Qué sanción le pondrías al trabajador? ¿Le perdonaríais sin sancionarle?

Respuesta abierta.

■ Valorar positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo

15. ¿Has coordinado alguna vez algún equipo de trabajo? ¿Qué tipo de liderazgo has ejercido, autoritario, liberal o democrático?

Respuesta abierta.

16. Seguramente en más de una ocasión has participado en algún equipo de trabajo. Piensa en los trabajos realizados en equipo en el Instituto, o si has trabajado piensa en las situaciones en las que has tenido que trabajar en equipo con tus compañeros.

¿Cuál ha sido tu actitud en el equipo? ¿Aportas muchas ideas? ¿Lideras el equipo o dejas que los demás tomen la iniciativa? ¿Te evades del trabajo y dejas que los demás lo hagan?

Respuesta abierta.

17. Aplicad la técnica de dramatización entre cuatro personas de la clase intentando que cada dos alumnos defiendan una postura diferente para ver cómo influyen las opiniones de los demás en los miembros de un equipo de trabajo. El equipo tiene que conseguir un acuerdo respecto al siguiente tema: la empresa para la que trabajas desea pactar con los trabajadores el establecimiento de la jornada irregular.

Respuesta abierta en función del sector profesional al que pertenezca cada ciclo.

■ Unidad 18. Los conflictos de la empresa

■ Actividades

1. Indica si los siguientes conflictos son claros o latentes:

- a) Un directivo excesivamente autoritario somete a un ritmo infatigable de trabajo a sus empleados. Los trabajadores le han dicho que si no se reduce el ritmo de trabajo convocarán una huelga.

Claro.

- b) Varios trabajadores optaban a un curso de formación. El único que lo ha logrado percibe que las relaciones entre ellos se han deteriorado porque el resto ha dejado de pasarse información sobre las tareas que tiene que hacer y no lo esperan para comer ningún día.

Latente.

2. Busca artículos de prensa o en Internet en los que aparezcan conflictos laborales. Señala qué tipo de conflicto se está produciendo en el artículo encontrado según la clasificación estudiada.

Respuesta abierta.

3. Indica qué tipo de conflictos son los que se citan a continuación:

- a) Un comité de empresa reclama al Juzgado de lo Social contra la interpretación que hace la empresa respecto a la forma de repartir las vacaciones establecida en el convenio colectivo.

Conflictivo jurídico.

- b) El jefe de contabilidad se ha enfrentado con el jefe de recursos humanos por el salario acordado con un nuevo trabajador.

Conflictivo horizontal y económico.

- c) La directora de ventas de una empresa se ha enfadado con un trabajador de su red de comerciales porque su rendimiento viene disminuyendo considerablemente desde hace unos meses.

Conflictivo vertical.

4. Piensa en algún conflicto que se haya planteado a lo largo del curso en clase. Para solucionarlo, ¿se ha hecho un estudio de las causas y de las alternativas?

Respuesta abierta.

5. ¿Qué criterio ético se utiliza cuando un directivo decide pagar los mismos incentivos a un trabajador que ha estado enfermo durante la fase de ejecución de un trabajo, pero que ha participado en la creación de la idea, que al resto de compañeros que han participado en todo el proceso?

El criterio ético que se utiliza en esta situación es la justicia.

6. Indica si en los siguientes casos se ha utilizado una estrategia distributiva o integradora:

- a) Un trabajador va a ser contratado por una empresa. El responsable de contratación le dice que le van a hacer un contrato temporal y el trabajador, que desea un contrato indefinido, le comenta que él se encuentra entre los colectivos a los que puede hacerse un contrato indefinido bonificado. La empresa decide hacerle un contrato indefinido.

Estrategia integradora, todos ganan.

- b) Una persona que desea comprar una casa va a un banco a solicitar un préstamo hipotecario. El banco, tras hacer un estudio de los recursos económicos del cliente, le comenta que puede concederle un crédito que no cubrirá todo el importe del valor de la casa. El cliente, que necesita el cien por cien del valor de la vivienda, consigue que el banco le conceda dicha cantidad a cambio de ser avalado por una persona solvente.

Estrategia integradora, todos ganan.

- c) Los trabajadores de una empresa hacen una huelga para conseguir que les aumenten el salario. El empresario, tras una semana de huelga, accede a las peticiones de los trabajadores.

Estrategia distributiva, pues se resuelve el asunto después de una actuación agresiva como es la huelga.

7. Identifica qué táctica se ha empleado en el siguiente supuesto:

Modesto Lagos representa a un empresario y está negociando la subida salarial de los trabajadores de la empresa. Cuando llega el momento de firmar el acuerdo dice que no tiene poderes concedidos por el empresario para firmar, y que será el empresario quien firmará dos días después.

La táctica que se ha utilizado se denomina «autoridad restringida», que supone decir que no se tiene autoridad suficiente para tomar una decisión.

8. Piensa en algún conflicto que hayas vivido con alguna persona y contesta las siguientes preguntas: ¿Solucionaste solo el problema? ¿Te ayudó alguien a buscar posibles soluciones? ¿Qué opinión te merece que las personas que tienen conflictos utilicen a otras personas para que les ayuden a solucionarlos? Normalmente, ¿pides ayuda para solucionar un conflicto?

Respuesta abierta.

9. Indica qué tipo de medio pacífico se ha utilizado en la solución de este conflicto:

Dos empresas han tenido un problema a causa del plazo de entrega de una obra. Han acudido a que una tercera persona les indicara la solución apropiada, y ambas partes (la empresa que realiza el proyecto y la que hizo el encargo) se han comprometido a aceptarla. La tercera persona les ha comunicado por escrito su decisión y las partes la han acatado.

Arbitraje.

Test de repaso

1. El conflicto es:

- a) Una solución sobre un tema.
- b) Una situación de confrontación entre posiciones opuestas.**
- c) Una negociación.
- d) Una mediación.

2. Señala cuáles de las siguientes situaciones se consideran causas de conflictos:

- a) Reparto poco nítido del trabajo.**
- b) Ponerse de acuerdo en un tema.
- c) Diferencia de valores o creencias sobre un tema.**
- d) Recibir órdenes diferentes de dos personas distintas.**

3. Un dilema es:

- a) Un conflicto entre tres o más personas.
- b) Un conflicto solo entre personas del mismo grupo de trabajo.
- c) Un conflicto que tiene una persona cuando debe tomar una decisión sobre algo.**
- d) Un conflicto laboral.

4. El conflicto latente es aquel que:

- a) No se manifiesta expresamente pero existe.**
- b) Se manifiesta expresamente a los directivos.
- c) Se manifiesta solamente entre las personas que lo sufren.
- d) Las partes han expresado que existe a sus compañeros.

5. La actitud es:

- a) El conjunto de conocimientos que tiene un sujeto.
- b) La presión interior del sujeto a la hora de solucionar un problema.
- c) La manera en la que nuestro ánimo o mente se enfrenta a las situaciones.**
- d) Todas son correctas.

6. El conflicto productivo es aquel que:

- a) Se desarrolla por problemas económicos.
- b) Afecta a un grupo de trabajadores.
- c) Se soluciona siempre por medios pacíficos.
- d) Se obtiene de él un resultado que favorece las posiciones de todas las partes.**

7. El conflicto jurídico surge:

- a) De la interpretación o aplicación de una norma.**
- b) Siempre entre compañeros del mismo departamento.
- c) Por problemas económicos.
- d) Al acercar posturas entre personas.

8. La mediación para solucionar un conflicto supone:

- a) Que el conflicto lo resuelven las partes enfrentadas sin intervención de nadie más.
- b) Que la persona que soluciona el conflicto dicta una resolución obligatoria.
- c) Que interviene una persona diferente a las partes que media para ayudar con sus propuestas.**
- d) Todas las anteriores afirmaciones son correctas.

9. Señala la afirmación correcta:

- a) Una actitud autoritaria para solucionar un conflicto genera buen ambiente entre las partes.
- b) Una actitud asertiva en las partes enfrentadas ayuda a defender posturas sin agredir a los demás.**
- c) Una actitud conciliadora trata siempre de imponer su voluntad.
- d) Todas las afirmaciones son verdaderas.

10. En la estrategia de negociación integradora o de cooperación:

- a) Las partes trabajan para conseguir destruir a la parte contraria.
- b) Se utilizan medios agresivos de negociación.
- c) Una parte se sentirá derrotada.
- d) Los sujetos que forman parte de la negociación tienden a colaborar.**

11. El utilitarismo como criterio para solucionar un conflicto supone:

- a) Que se piensa en la distribución equitativa de los beneficios.
- b) Que se piensa en el uso de la norma.
- c) Que se piensa en el beneficio para la mayoría de la organización.**
- d) Que se piensa en el beneficio para la minoría de la organización.

12. Una táctica negociaadora es:

- a) El medio concreto que se va a usar para conseguir un objetivo.**
- b) La estrategia concreta que se va a usar para conseguir un objetivo.
- c) La opinión de una parte respecto a la consecución de un objetivo.
- d) No existen en los procesos de negociación.

■ Comprueba tu aprendizaje

■ Reconocer la posible existencia de conflictos entre los miembros de un equipo

1. Explica qué caracteres básicos tienen los conflictos.

Los caracteres básicos de todo conflicto son:

- El **asunto o motivo** sobre el que se discute. La posición de cada persona respecto a ese asunto genera posiciones encontradas.
- La **causa**. El conflicto se desarrolla porque confluyen dos o más personas con diferentes perspectivas, con ideas y soluciones distintas respecto a un asunto.
- El **acuerdo**. Es la decisión que pone fin al problema.

2. Indica por qué suelen desarrollarse los conflictos.

Los conflictos suelen desarrollarse por las diferencias de posiciones que tienen varias personas respecto a hechos o situaciones. Las causas más habituales son:

- Reparto poco nítido del trabajo.
- Intereses o deseos diferentes.
- Diferencia de valores o creencias.
- Enfrentamientos personales.

Otras veces los conflictos se originan en el interior de un sujeto que tiene que decidir entre dos o varias situaciones o posiciones diferentes.

3. Indica por qué la diferencia de valores entre las personas puede generar un conflicto en un entorno laboral. Pon algún ejemplo.

Los valores de cada persona definen cómo se enfrenta a los hechos y situaciones. Cuando dos personas tienen valores diferentes seguramente pueden querer resolver una cuestión de manera diferente, lo que originará un problema.

Por ejemplo: una empresa pasa por un momento económico difícil y hay que decidir entre despedir a algunos trabajadores o no comprar un nuevo instrumento de trabajo. Según los valores de cada persona la decisión puede ser diferente.

4. ¿Qué es un conflicto latente?

Es aquel que existe entre varias personas pero no lo exteriorizan abiertamente.

5. Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

a) Un conflicto laboral nunca supone un riesgo.

Falso.

b) Las buenas relaciones entre los sujetos implicados en una controversia laboral pueden contribuir a lograr una solución de forma más rápida.

Verdadero.

c) La solución de un conflicto nunca depende del carácter de quien interviene en el proceso de solución del mismo.

Falso.

6. Comenta con tus compañeros la siguiente cuestión. Piensa en algún problema que hayas tenido en tu vida personal, familiar o laboral y reflexiona acerca de estas preguntas: ¿Te resultó fácil darte cuenta de que tenías un problema? ¿Lo solucionaste solo o con ayuda?

Respuesta abierta.

7. Busca en la prensa diaria artículos en los que se presenten diferentes conflictos. Una vez seleccionada la noticia, comenta con los compañeros cuál es la base del conflicto en cuestión e identifica los elementos del mismo (sujeto, asunto y posibles vías de solución).

Respuesta abierta.

■ Identificar los tipos de conflictos y sus fuentes

8. Señala si los siguientes enunciados son verdaderos o falsos:

a) Un reparto de atribuciones confuso en la empresa nunca genera conflictos entre los trabajadores.

Falso.

b) Los directivos de las empresas nunca generan problemas a las mismas, puesto que son una parte fundamental de la organización.

Falso.

c) Los trabajadores siempre resuelven sus problemas personales fuera de la empresa, por lo que estos no afectan en el trabajo.

Falso.

9. Explica por qué tener que tomar una decisión puede generar un conflicto.

La toma de decisiones supone tener que elegir entre varias opciones que pueden tener resultados diferentes. Cada alternativa lleva aparejada ventajas e inconvenientes. Quien tiene que decidir puede tener un dilema respecto a qué decisión debe tomar.

10. Señala la respuesta correcta:

a) El conflicto colectivo de trabajo es aquel, y solo aquel, que afecta al colectivo de los trabajadores del mar.

Incorrecta.

- b) El conflicto colectivo es el que enfrenta a un grupo de trabajadores en su conjunto y a la empresa.

Correcta.

- c) El conflicto colectivo es el que afecta a un trabajador y a un empresario.

Incorrecta.

- d) Todas las anteriores respuestas son incorrectas.

Incorrecta.

11. Explica la diferencia que existe entre un conflicto jurídico y un conflicto económico.

El **conflicto jurídico** surge de la diferente interpretación o aplicación de una norma.

El **conflicto económico** se produce entre diferentes personas o colectivos que tienen intereses económicos enfrentados.

12. Razona y explica por qué las presiones que afectan a aspectos esenciales de las personas pueden influir poderosamente en la solución de un conflicto.

Las partes pueden estar influidas por diferentes fuerzas (presiones) que obligan a solucionar el conflicto en un determinado sentido. Al igual que en la toma de decisiones, son más fuertes cuando afectan a aspectos esenciales de la persona.

13. ¿Cuándo se puede decir que un conflicto es positivo?

Cuando del mismo se obtiene un resultado que favorece las posiciones de las partes.

14. Señala las causas de los conflictos que se plantean a continuación:

- a) Pablo y Sonia son trabajadores de la misma empresa. Ambos trabajan en el departamento de contabilidad y han sido novios durante un año. Su relación se ha terminado, y desde entonces se aprecia agresividad entre ellos. Su enfrentamiento afecta al trabajo porque normalmente no se dirigen la palabra y para comunicarse utilizan a una tercera persona del departamento.

Enfrentamiento personal.

- b) Luis y Jorge trabajan en una fábrica de vidrio. Los dos forman parte del departamento de producción y viene siendo habitual que uno de los dos haga el control de calidad de los productos. Un día se enfadaron y ninguno de los dos hizo el control; cada uno comentó que ese trabajo era responsabilidad del otro. Puesto que la partida salió de la fábrica sin dicho control, un cliente se quejó de un producto defectuoso.

Reparto poco nítido del trabajo y enfrentamiento personal.

15. Señala si los siguientes conflictos son verticales u horizontales:

- a) En el departamento comercial de la empresa GAST, S.L., dedicada a la fabricación de maqui-

naria de obra, están muy enfadados con el departamento de producción. Este último departamento casi nunca cumple los plazos que los comerciales ofrecen a los clientes de la empresa que desean comprar la maquinaria.

Conflicto horizontal.

- b) Los empleados del departamento de producción de una empresa siempre se están quejando del control exhaustivo que realiza la dirección de la empresa en este departamento. Los empleados están bastante molestos con este asunto, y reaccionan con agresividad cuando los supervisores les comentan algunos aspectos del trabajo.

Conflicto vertical.

16. A continuación presentamos una serie de conflictos ocurridos en empresas. Indica en cada situación si se trata de un conflicto positivo-funcional o negativo-disfuncional:

- a) La empresa LOT, S.L., cuenta con dos socios que poseen el 50 % de las participaciones sociales cada uno. Los dos socios han tenido durante años posiciones encontradas respecto a la manera de ampliar el negocio, lo que les ha llevado a disolver y liquidar la empresa.

Conflicto negativo-disfuncional.

- b) En un taller dedicado a la fabricación mecánica, los tornos con los que se trabaja han sido sustituidos por otros nuevos que mejoran la calidad de las piezas. Los trabajadores de producción han manifestado su rechazo con comentarios negativos acerca del cambio. Sin embargo, los clientes expresan su satisfacción por la mayor calidad del producto.

Conflicto positivo-funcional.

- c) Rosa Galán y Juan Gómez son auxiliares de clínica que trabajan en una consulta odontológica. Ambos deseaban disfrutar sus vacaciones estivales el mismo mes y, puesto que es necesaria la presencia de al menos un auxiliar en todo momento, han tenido que turnarse, pero no se han puesto de acuerdo entre ellos. Juan considera que Rosa ha sido beneficiada y han surgido entre ellos hostilidades que repercuten en la atención y en la información que se da a los clientes.

Conflicto negativo-disfuncional.

Determinar procedimientos para la resolución del conflicto

17. Señala algún medio no pacífico de solución de conflictos laborales.

Huelga.

18. Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

a) Un conflicto laboral nunca supone un riesgo.

Falso.

b) Las buenas relaciones entre los sujetos implicados en una controversia laboral pueden contribuir a lograr una solución de forma más rápida.

Verdadero.

c) La solución de un conflicto nunca depende del carácter de quien interviene en el proceso de solución del mismo.

Falso.

19. Explica las diferencias entre la mediación, el arbitraje y la conciliación.

La **conciliación** es un medio de solución de conflictos a través del cual se pretende conseguir un acuerdo entre las partes. Las partes inician un proceso de diálogo o negociación. La persona que interviene como conciliador no será quien resuelva el conflicto y ni siquiera tiene la obligación de proponer una solución.

La **mediación** es un sistema de solución de conflictos en el que interviene una persona diferente a las partes y ajena al conflicto, que puede presentar informaciones y propuestas de solución. No resuelve el conflicto, sino que solo media para solventarlo con sus propuestas.

El **arbitraje** se caracteriza porque interviene un tercero, llamado árbitro, que será la persona que tenga la obligación de resolver el problema dictando un laudo o fallo.

20. Señala si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

a) En la resolución de conflictos nunca se deben analizar las causas que los originan.

Falso.

b) Cuando se quiere resolver un conflicto conviene analizar las posibles soluciones que pueden darse.

Verdadero.

c) La mejor forma de solucionar un conflicto es intentar que no se origine.

Falso.

21. La personalidad de los sujetos que intervienen en la solución de conflictos es una de las claves más importantes para su resolución. Indica qué caracteres o habilidades personales consideras indispensables o muy importantes para solucionar un conflicto. ¿Cuál crees que es tu mejor habilidad para solucionar un problema?

Respuesta abierta.

22. Señala las causas del siguiente problema y propón algunas posibles soluciones:

Ricardo López es un alumno de un ciclo formativo que está haciendo la formación en centros de trabajo (FCT), en una empresa dedicada al análisis y control de productos químicos. El tutor que la empresa ha asignado a Ricardo le ha mandado que traslade unas cajas que contienen un producto muy peligroso desde el almacén a uno de los laboratorios.

Ricardo no desea hacer este trabajo y consulta al tutor de FCT de su instituto si tiene que hacerlo o no. El tutor le dice que en el programa formativo que firmó con la empresa no se encontraba el traslado de materias peligrosas, y que por lo tanto no tiene por qué hacerlo.

Ricardo comenta al tutor de la empresa lo que su tutor del instituto le ha dicho. La respuesta del tutor de la empresa es clara: le dice enfadado que si no lo hace le va a considerar «no apto» en su calificación.

Las causas de este conflicto son los deseos e intereses diferentes que tiene el tutor de la empresa respecto al trabajo que debe realizar el alumno.

La solución más lógica sería que el tutor de FCT del instituto hablara con el tutor de la empresa para aclarar el programa formativo del alumno e intentar mediar en el problema que ha surgido.

23. De forma individual, recoge artículos de la prensa diaria en la que se manifiesten diferentes tipos de conflictos (laborales, económicos, deportivos, políticos, etcétera). Analiza las causas que pueden estar en el origen de los mismos, e indica qué medio de solución se está utilizando.

Respuesta abierta.

24. Lee el siguiente supuesto y piensa la decisión que tomarías en este caso. Una vez que cada alumno y alumna haya tomado su decisión, comentadla con el resto de la clase:

«Empezaste a trabajar en tu empresa cuando finalizaste el ciclo formativo. Tras unos cuantos años has llegado a ser encargado de tu sección. La empresa está pasando por un momento de crisis económica y necesita reducir personal. Te proponen que selecciones a tres trabajadores para rescindirles el contrato, entre los doce que están a tu cargo.

Entre los trabajadores a tu cargo está tu hermano, que tiene una antigüedad similar a la de otros seis trabajadores. Se trata de la persona con menos cualificación de todos, pero su experiencia le ha llevado a ocupar un puesto de responsabilidad al manejar una máquina peligrosa».

Respuesta abierta.