

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 1: EL DERECHO DEL TRABAJO

A) La relación laboral

1º) No, pues una de las características de la relación laboral es que es un trabajo personal, de manera que Pilar no puede pedir que otra persona vaya a trabajar en su lugar.

2º)

a) No es relación laboral, pues no tiene un salario mínimo garantizado. No cumple la característica de cuenta ajena, no es ajeno al resultado de su trabajo.

b) No es relación laboral, pues no se trata de un trabajo remunerado sino una colaboración por benevolencia de forma esporádica en una ONG. Si realizase tareas de forma continua sometida a un horario sí que sería relación laboral, pues existiría una dependencia de la ONG. Como maestra de primaria puede ser funcionaria o bien trabajar en la privada.

c) No es relación laboral, pues se trata de una actividad obligatoria y no hay el requisito de voluntariedad.

d) No es relación laboral, pues se trata de un trabajador autónomo que trabaja por cuenta propia, sin tener dependencia de los clientes a los que presta servicios.

e) Sí es relación laboral, se trata de una relación especial de empleada de hogar.

f) Sí que son relaciones laborales, en concreto relación laboral especial de deportista profesional y de artista en espectáculos públicos.

3º)

a) Mi primo es 4º grado consanguinidad, por lo que se puede realizar un contrato de trabajo.

b) Mis nietos son 2º de consanguinidad, no sería una relación laboral.

c) Los tíos son 3º grado de consanguinidad, es una relación laboral. Sus dos hijas (mis primas), serían 4º grado de consanguinidad e igualmente son relación laboral.

d) Mis cuñadas son 2º grado de afinidad, y no es una relación laboral. Mi suegra es 1º de afinidad y no es relación laboral.

e) Mi hermana es 2º de consanguinidad, no es una relación laboral.

f) El cónyuge no es relación laboral. Su hijo sería 1º de afinidad, y no es relación laboral.

Hay que tener en cuenta que en los casos de relación no laboral cabría demostrar que tiene la condición de asalariado.

B) Fuentes del Derecho del Trabajo

4º) Directiva de la UE, Constitución, Convenio de la OIT, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto, convenio colectivo, contrato de trabajo, costumbre local y profesional.

5º)

a) No cumple el principio de jerarquía normativa, pues un Real Decreto no puede contradecir una ley que es de rango superior.

b) No se cumple el principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que el trabajador no puede pactar el renunciar a sus derechos reconocidos en las leyes o convenios.

c) No se cumple el principio de norma mínima, ya que la norma superior marca un mínimo que puede mejorar otra norma o pacto inferior pero que no puede empeorarlo como en este caso.

d) No se cumple el principio de "indubio pro-operario", ya que en caso de duda a la hora de interpretar una norma esta interpretación debe ser a favor del trabajador y no de la empresa.

C) Derechos y obligaciones laborales

6º) El derecho de ocupación efectiva, de forma que la empresa debe dar tareas que realizar y ofrecer los medios para que pueda llevarlas a cabo. Además es una situación de mobbing denunciable por la trabajadora.

7º) Sí tiene derecho a ello, si un trabajador solicita un cambio de turno para realizar estudios oficiales de manera regular la empresa debe cambiarle de turno para que sea compatible con la asistencia a las clases.

8º) La obligación de actuar de buena fe, sin que pueda divulgar secretos de la empresa.

9º) Sí, está incumpliendo la obligación de no realizar competencia desleal con la empresa, ya que tiene una empresa propia de la misma actividad y no ha informado para tener permiso de la empresa. Además, no está actuando de buena fe al hacer un uso privado de un bien entregado por la empresa para realizar su trabajo como es la furgoneta.

10º) Sí que puede resistirse a cumplir esa orden, ya que está afectando a su seguridad en el trabajo.

D) Poder de dirección y disciplinario

11º) Si no está conforme con la sanción dispone de un plazo de 20 días hábiles para reclamar ante el Juzgado de lo Social.

12º) La empresa puede sancionar al trabajador por no querer utilizar los equipos de protección individual en la forma que determine el convenio colectivo que le corresponda. Los convenios suelen distinguir entre falta grave o muy grave en función de la peligrosidad del acto del trabajador.

13º) Sólo es legal la primera pues suspende tanto de sueldo como de trabajo, las restantes no lo son, ya que no se puede sancionar reduciendo vacaciones o descanso, ni reduciendo solo sueldo.

14º) No, pues ha prescrito la falta grave. Las faltas graves prescriben a los 20 días que la empresa tuviese conocimiento de los hechos, y en todo caso a los 6 meses desde que se cometieron.

15º) a) La empresa puede vigilar el cumplimiento del trabajo e instalar videocámaras de solo imagen (pero nunca de sonido) únicamente en los lugares de trabajo. Asimismo, puede controlar el uso de internet en los ordenadores de la empresa. El procedimiento correcto será que deberá informar a los representantes de los trabajadores de la instalación de videocámaras así como advertir previamente a los trabajadores de que se podrá revisar el uso que se hace de internet cuando existan indicios claros y evidentes de que se está realizando un uso inadecuado, para lo cual deberá estar presente un testigo, preferentemente un representante.

b) Con reconocimientos médicos por el personal médico de la empresa.

c) Sí, registrando al propio trabajador, su taquilla u objetos personales, respetando su intimidad y dignidad y con la presencia de un representante de los trabajadores o bien de otro trabajador.

UD 1: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 1: La economía sumergida

- a) En la construcción, el textil o el calzado. Se está extendiendo hacia el sector servicios.
- b) Lleva más de medio año en paro y no encuentra ningún trabajo, con que le paguen un poco y estén contentos con él se conforma.
- c) Respuesta libre.
- c) En un 24,6% del PIB.
- d) Desmanteló 44 talleres, en los sectores del textil y del calzado.
- e) De los 13 trabajadores de la fábrica de Elche carecían de contrato 8 trabajadores, y de los 18 trabajadores de Monòver estaban 2 sin contrato, un total de 10 trabajadores de los 31. En la fábrica de Monòver se señala que los trabajadores utilizaban productos químicos como colas y disolventes sin medidas mínimas higiénico-sanitarias, y además se carecía de medidas de ventilación y expulsión de gases.
- f) Pregunta de respuesta libre.

UD 1: La vigilancia empresarial del uso de internet

- a) Sí que puede, pues el ordenador es una herramienta de trabajo que pertenece a la empresa.
- b) Debe advertir previamente de que la empresa puede controlar el uso que haga de internet el trabajador.
- c) Le obligó a readmitirlo porque no avisó previamente al trabajador de que iba a controlar el uso que se hacía del mismo, lo que chocó con el derecho a la intimidad del trabajador.
- d) Marc Carrera recomienda que las empresas realicen protocolos de control de uso de internet, que sean claros, cortos y sencillos, y que se tengan pruebas de que se ha divulgado a todo el personal.
- e) Para algunas empresas, como las bancarias o grandes compañías, el problema es el control del dinero o la divulgación de secretos. Para el resto más pequeñas, su preocupación es la pérdida de tiempo.
- f) Pregunta de respuesta libre.

UD 1: El papel de la OIT en la erradicación del trabajo infantil en el mundo

- 1) Existen 3 categorías: la edad mínima general, la edad mínima para trabajos peligrosos y la edad mínima para trabajos ligeros.
- 2) De manera general no será inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, siendo en todo caso la de 15 años.
- 3) Para trabajos peligrosos se fija en 18 años, y para algunos trabajos ligeros en 13 años.
- 4) Para países menos desarrollados se permite que la general pueda ser de 14 años, rebajando, en este caso general de 14 años, la de trabajos ligeros a los 12 años.
- 5) 215 millones. Ha disminuido un 3% respecto al anterior informe. En el tramo de 5 a 14 años ha disminuido en un 10% y en trabajos peligrosos en un 31%.
- 6) El trabajo de niñas ha disminuido un 15%, sin embargo el de niños ha aumentado un 7%. Está sucediendo que si bien de forma general se ha reducido el trabajo infantil, al diferenciar entre niñas y niños vemos que el niñas disminuye mucho mientras que el de niños ha aumentado.
- 7) El tramo entre 15 y 17 años ha aumentado de 52 a 62 millones.
- 8) Está aumentando en África Subsahariana, donde uno de cada cuatro niños entre 5 y 17 años trabaja. Hay países que no han ratificado los convenios de la OIT sobre trabajo infantil, así una tercera parte de los niños viven en países que no han ratificado los convenios.
- 9) Pregunta de respuesta libre.

SOLUCIONARIO UNIDAD 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

A) Periodo de prueba

1º)

- a) No, pues el pacto del periodo de prueba debe estar por escrito antes de comenzar a trabajar en el contrato.
- b) No, pues tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador, entre ellos a la misma remuneración por igual trabajo.
- c) En el periodo de prueba no es preciso preavisar con unos días de antelación para dar por finalizada la relación laboral. Además, no es preciso alegar motivo alguno. No cobrará indemnización pero si los salarios por los días trabajados, incluidas las pagas extras y vacaciones por dichos días trabajados.

2º)

- a) Un mes para titulados de grado medio y dos para superior.
- b) Un mes, al ser temporales menor de 6 meses.
- c) Un mes, al ser temporal menor de 6 meses.
- d) La duración será de un año.

B) Prácticas-formación

3º)

- a) Realizaría un contrato para la formación pues no posee ninguna titulación y su edad está entre 16 y 25 años. Además una parte la va a dedicar a formación y otra a trabajo.
- b) Un mínimo de 1 año y máximo de 3 años. Finalizada la duración máxima puede ser contratado otra vez para la formación por la misma u otra empresa si es para una actividad distinta a la anterior (y sigue cumpliendo los requisitos generales).
- c) El tiempo dedicado a la formación será un mínimo del 25% de la jornada el primer año, y el segundo y tercer año como mínimo el 15% de la jornada. Sobre 40 horas semanales serán 10 horas el primer año y 6 horas el segundo y tercer año.

La duración máxima de trabajo efectivo será el primer año el 75%, o sea de 30 horas a la semana, y el segundo y tercer año del 85%, o sea, de 34 horas a la semana.

d) Debe realizarse en un centro formativo de la red de FP, o bien en la propia empresa si cuenta con instalaciones y personal adecuado, y tiene autorización para impartirla. Las ETTS también pueden celebrar contratos para la formación y encargarse de la parte formativa.

El momento de realización se pactará con la empresa, pudiendo concentrarse en determinados períodos de tiempo.

e) **ERRATA ENUNCIADO: SMI DEL 2015.** El sueldo de Paco, según la ley, será como mínimo del 75% del SMI el primer año, y el segundo y tercer año del 85%. El primero año = 75% de 648,60€ = 486,45€. El segundo y tercer año = 85% de 648,60€ = 551,31€.

4º)

- a) Un contrato en prácticas pues posee un título de FP de grado superior y es menor de 30 años, con lo que no importa si han pasado más de 5 años desde la obtención del título.

b) Un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. Puede haber un máximo de 2 prórrogas de un mínimo de 6 meses y sin sobrepasar el total de los 2 años.

c) **ERRATA ENUNCIADO: SMI DEL 2015.** El primer año un mínimo del 60% del salario de su categoría profesional, que saldrían 600€ al mes. Sin embargo, no puede ganar menos del SMI de 648,60€, con lo que pasaría a ganar como mínimo este SMI. Hay que tener en cuenta que está trabajando a tiempo completo y no a tiempo parcial para reducir también el SMI de forma proporcional.

El segundo año como mínimo un 75% del salario de su categoría profesional, que serían 750€ que supera el SMI.

d) El contrato se interrumpirá durante esos 2 meses si así ha sido pactado en el contrato.

5º)

- a) Sí que lo cumple, ya que ha obtenido el título de FP de grado medio hace menos de 5 años, dando igual que sea mayor de 30 años.
- b) Sí, pues su duración debe estar entre 6 meses y 2 años.
- c) Al ser la titulación de grado medio de un mes.

d) El primer año ganará el 60% de 1.200€ = 720€. El segundo año el 75% de 1.200€ = 900€. Como estas cantidades son superiores al SMI (648,60€) percibirán esas cantidades.

C) Contratos temporales

6º)

a) Un contrato de obra y servicio, ya que se trata de una actividad cuya duración será mientras dure la actividad (permanezca la obra en carteles) siendo ésta limitada en el tiempo.

b) La duración será mientras dure la obra, y como máximo 3 años.

c) **ERRATA ENUNCIADO: AÑO 2015.** Cobraría una indemnización de 12 días de salario por año trabajado. Al estar contratado 6 meses, será de 6 días de salario.

7º)

a) Un contrato por obra y servicio, porque es para realizar un servicio temporal cuya duración final es incierta, aunque esté prevista para dos meses, pero que está limitada en el tiempo ya que la página web se terminará en algún momento.

b) No es preciso, se puede indicar si se conoce exactamente. Si no se conoce se suele señalar en el contrato "hasta fin de obra" (esta respuesta no está en el libro pero estaría bien que lo conociesen).

c) Como es el año 2015 son 12 días por año trabajado, al durar 3 meses le corresponden 3 días de salario de indemnización.

8º)

- a) Un contrato eventual por circunstancias de la producción, debido al aumento de pedidos.
- b) Un máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses. Puede tener una prórroga hasta la finalización de la duración máxima, que sería de otros 9 meses si el convenio ampliase el máximo hasta 12 meses en 18 meses.

SOLUCIONARIO UNIDAD 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

9º

- a) Un contrato eventual por circunstancias del mercado (el periodo de verano es el típico de la hostelería en una zona turística), aunque también se podría considerar la acumulación de pedidos (aunque estaba prevista).
- b) El contrato inicial es de 4 meses, por lo que podría haber una prórroga más hasta los 12 meses, o sea, de 8 meses.
- c) En el año 2015 son 12 días por año de salario de indemnización, al trabajar el año son 12 días.

10º

- a) No, pues el contrato de interinidad es únicamente para sustituir el periodo de descanso por maternidad. Si la trabajadora sustituida no se reincorpora la interina no tiene derecho a continuar en la empresa, salvo que la empresa quisiera renovarla y hacerle otro contrato distinto.
- b) El contrato de interinidad no tiene indemnización a su finalización.

11º

- a) Se podría realizar un contrato de primer empleo jóven, ya que tiene menos de 30 años y su experiencia laboral es menor de 3 meses.
- b) La duración mínima es de 3 meses y la máxima es de 6 meses, salvo que el convenio sectorial establezca una superior que no podrá superar los 12 meses.
- c) En el 2015 son 12 días por año, por lo que recibiría 4 días de salario de indemnización.

12º

- a) Sí, porque lleva en un periodo de 30 meses más de 24 meses con una cadena de contratos temporales de obra y eventuales, en este caso 26 meses.
- b) O bien la empresa le comunica la condición de fijo, o bien el trabajador puede acudir al Servicio Público de Empleo para que le certifique los contratos temporales realizados y acreditar la condición de fijo.

D) Contrato a tiempo parcial

13º

- a) Sí, siempre debe estar pactado por escrito, en el contrato o posteriormente.
- b) Sí, pues debe realizar al menos 10 horas a la semana y realiza 20.
- c) Las pactadas son un máximo del 30% de la jornada, salvo que el convenio lo amplíe hasta un máximo del 60%. Un 30% de 20 horas serían 6 horas a la semana.
- d) Con 3 días de antelación.

14º

- a) Sí, porque las firmaron en el contrato y su jornada es superior a 10 horas a la semana.
 - b) Las horas complementarias son 5 horas a la semana sobre una jornada de 25 horas, por tanto un 20%.
- El máximo del 30% estaría 7,5 horas a la semana.

c) La empresa puede ofrecer estas horas complementarias voluntarias, pero solamente a los trabajadores indefinidos que realicen una jornada superior a 10 horas a la semana.

El límite de horas complementarias voluntarias está en 15% de la jornada, salvo que el convenio lo amplíe hasta un máximo del 30%. En concreto serían 3,75 horas a la semana (3 horas y 45 minutos). Como la empresa quiere que realicen 5 horas estaría superando el máximo.

d) No, porque las horas complementarias se pagan como ordinarias.

15º

- a) Con la señora Paz se realizará un contrato de jubilación parcial, mientras que el señor Guerra celebrará un contrato de relevo (es el que la sustituye y le da el relevo).
- b) Si fuese temporal el contrato de relevo durará hasta que se jubile totalmente la señora Paz, en este caso dentro de 3 años. Si fuese indefinido deberá mantenerse al menos 2 años desde se jubila la señora Paz (un total de 5 años).
- c) La jornada que puede reducir es entre un 25% y un 50%. Si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo puede llegar hasta el 75%.
- d) En este caso reduce el 40% por lo que es correcto. El nuevo contrato de relevo realizará como mínimo ese 40%, aunque puede pactarse que sea a tiempo completo y realice la jornada máxima.

e) Al finalizar el contrato de relevo recibirá una indemnización como si se tratase de un contrato de obra o eventual. Para el 2015 son 12 días por año trabajado, lo que equivale a 36 días de salario por los 3 años.

e) Si el contrato de relevo se convierte en indefinido la empresa no pagará esta indemnización por finalización del contrato.

16º

- a) Para el año 2013 se requieren 61 años. Para el 2027 se pedirán 65 años con carácter general, salvo que tuviese 36 años y medio cotizados que se podría con 63 años.
- b) En el año 2027 se pedirán 33 años cotizados, salvo lo visto anteriormente que tuviese 36 años y medio cotizados que se podría con 63 años.

17º

- a) Bartolomé es un contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas, ya que no conoce la fecha exacta de vuelta al trabajo el año siguiente.
- b) Noelia sí que conoce la fecha exacta con lo que es un indefinido a tiempo parcial. Trabaja unos meses sí (de junio a agosto) y otros no (el resto del año).

E) Contrato indefinido

18º a) Sí, el periodo de prueba es de 1 año para este contrato.

La jornada puede ser tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.

b) La bonificación para una persona jovén entre 16-30 años que además tenga la condición de mujer en sectores menos representados es de 1.100€ para el primer año, 1.200€ para el segundo, y 1.300€ para el tercero.

c) Debe mantenerla al menos durante 3 años.

SOLUCIONARIO UNIDAD 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

19º)

- a) María Dolores, es una conversión de un contrato en prácticas en un contrato indefinido de apoyo a emprendedores, la bonificación al ser mujer es de 700€ al año.
- b) Javier, es un contrato indefinido de un joven hasta 30 años, la bonificación es 1.000€ el primer año, 1.100€ el segundo, y 1.200€ el tercero.
- c) Lorena, al ser mayor de 45 años, debe estar inscrita en el paro al menos 12 meses en los 18 meses anteriores para poder acceder a las bonificaciones. En el caso que lo estuviese, la bonificación sería de 1.300€ durante 3 años. Si fuese en un sector menos representativo son 1.500€.
- d) José Francisco, es una conversión de un contrato de relevo en un contrato indefinido de apoyo a emprendedores, la bonificación al ser hombre es de 500€ al año.

La empresa, al valorar las bonificaciones, averiguaría si Lorena, de 46 años, lleva al menos 12 meses inscrita en el paro en los 18 meses anteriores, pues es la mayor bonificación con 1.300€ al año. Si no fuera así, elegiría a Javier, con una bonificación de 1.000€, 1.100€ y 1.200€ durante los 3 años.

20º)

- a) No es un dinero que reciban las empresas, sino que los primeros 500€ de nómina no cotizan por las cuotas de contingencias comunes a la seguridad social, si se trata de un contrato indefinido a tiempo completo.
- b) En principio estará activa desde el 1-3-2015 hasta el 31-8-2016 (falta esta información en la página 31)..
- c) Se aplicarán durante 24 meses, pudiéndose ampliar hasta los 36 meses en empresas de menos de 10 trabajadores, reduciendo en este caso el 3º año la ayuda al 50% de la recibida en los anteriores 24 meses.
- d) Sería proporcional a la jornada, por tanto los primeros 375€ y 250€.
- e) Debe aumentar la plantilla total, la plantilla indefinida y además mantener el nivel de empleo durante 3 años.

F) Empresas de trabajo temporal

21º) Las irregularidades son las siguientes:

- a) El contrato debe firmarse con la ETT y no con la empresa del hotel donde va a ir a trabajar.
- b) En el caso de que Ana no pueda disfrutar de las vacaciones deberán abonárselas como vacaciones no disfrutadas.
- c) Las ETTs abonan 12 días de salario por año de indemnización a la finalización de los contratos eventuales, en este caso sería de 1 día de salario.
- d) Debe realizarlo antes de comenzar a trabajar, no una vez finalizado el contrato.
- e) No puede cobrar menos de lo que señale el convenio de la empresa donde va a ir a trabajar para esa categoría profesional, no depende de la contratación por ETT el salario.

G) Autónomo económico dependiente

22º)

- a) No, ya que factura a cada cliente un 25% de sus ventas, por lo que no llega al 75% para depender económicamente de uno de ellos.
- b) No, porque no puede estar asociado con nadie bajo la forma jurídica de una sociedad (SL).
- c) No, puesto que a pesar de que sí que le factura más del 75% a una sola empresa, por otro lado tiene un establecimiento abierto al público y no puede.
- d) No, ya que a pesar de trabajar para una sola empresa no puede tener trabajadores contratados.

H) Sistema Nacional de Garantía Juvenil

23º)

- a) Es un portal web como punto de encuentro entre los jóvenes, las administraciones públicas y las empresas privadas, el cual se encuentra en www.garantiajuvenil.gob.es. Con ello se facilita que las empresas contraten a los jóvenes inscritos y que estos accedan a todos los beneficios del sistema.
- b) No es obligatorio estar inscrito a la vez en el paro. Hay que inscribirse en la web a través de DNI o certificado electrónico, o si no se dispone, de usuario y contraseña.
- c) Entre 16 y 25 años, salvo personas con discapacidad mínima del 33% que se aumenta hasta 30 años.
- d) No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores, ni haber realizado acciones educativas de más de 40 horas mensuales en los últimos 90 días, ni acciones formativas de más de 40 horas mensuales en los últimos 30 días.
- e) Por contrato indefinido: una bonificación mensual de 300€ del total de las cuotas que pague la empresa por todos sus trabajadores por contingencias comunes. Si fuese de al menos el 75% de la jornada recibiría 225€ al mes y de al menos del 50% recibiría 150€ al mes.

Si el contrato es en prácticas, recibiría una bonificación del 100% en las contingencias comunes.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

UD 2: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 2: TIPOS DE CONTRATOS MÁS FRECUENTES

TABLA PÁGINA 25:

- 1) En 2011 se firmaron 1.110.000 contratos indefinidos y en 2014 1.350.000. Suponen sobre 7,69% y 8,07% del total de contratos firmados.
- 2) Los 3 contratos más frecuentes en 2014 son: el contrato eventual con 6.883.000, el contrato de obra con 6.680.000, y el contrato de interinidad con 1.455.000. Supusieron un 41%, un 39% y un 8% respectivamente.
- 3) Está muy parecida sobre el 7,6-8%. El contrato de apoyo al emprendedor ha supuesto el 0,63% de los contratos y el anterior de fomento supuso el 1,44%, por lo que hay muchos menos contratos indefinidos de apoyo al emprendedor que los anteriores de fomento.
- 4) En prácticas se firmaron 62.000 y para la formación 139.000. Supusieron un 0,37% y un 0,83% del total de contratos.
- 5) Los contratos de relevo en 2011 fueron 19.000 y en 2014 han sido 14.000, con lo que han disminuido.
- 6) Los contratos a tiempo parcial han aumentado en % respecto al total, pasando de ser del 30% al 35%.

TABLA PÁGINA 41:

- 1) Verdadero, el % de contratos firmados por mujeres y hombres se llevan apenas un 1% un 8,75% por un 7,54%.
- 2) Falso, las mujeres tienen un 32% de contratos de obra y servicio y los hombres un 46%.
- 3) Falso, las mujeres tienen un 13% de contratos de interinidad frente al 4% de los hombres.
- 4) Falso, las mujeres tienen más prácticas (0,42% por 0,33%) aunque sí que es cierto que también tienen más para la formación (0,96% frente a 0,73%).
- 5) Falso, las mujeres tienen un 46% frente al 26% de los hombres.
- 6) Falso, las mujeres tienen un % cercano de contratos a tiempo parcial y tiempo completo (53-46), aunque los hombres sí que tienen el casi el triple de contratos a tiempo completo que parcial (73-26).

UD 2: LA CONTRATACIÓN IRREGULAR CON INMIGRANTES

- 1) El hombre estaba trabajando en una máquina de 3 rodillos curvando piezas cuando se le enganchó la mano y el aparato la aplastó. El empresario le dijo que tenía que ir al hospital pero antes quitarse la ropa de trabajo "sino nos jodes a todos", y que al preguntarle cómo se lo había echo dijera que había sido pescando en el espigón y se le había caído una piedra.
- 2) Llevaba un año y medio trabajando en la empresa sin contrato, porque se había quedado sin permiso de trabajo. Antes había trabajado 3 años con alta en la seguridad social.
- 3) Respuesta abierta.
- 4) Respuesta abierta.
- 5) Al empresario delito contra los trabajadores, omisión del deber de socorro y obstrucción a la justicia. Al encargado, omisión del deber de socorro y encubrimiento. Según el abogado del consulado ecuatoriano hay que llamar a una ambulancia y avisar inmediatamente a la policía y a la inspección de trabajo.
- 6) Respuesta abierta.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 3: LA JORNADA DE TRABAJO

A) La jornada ordinaria

1º)

a) Total de la jornada semanal: realiza 5,30 horas + 3 horas = 8,30 horas al día, lo que de lunes a viernes supone más de 40 horas a la semana de media al año (42,30 horas) por lo que no cumple el tope semanal.

Tope de jornada diaria: son 9 horas al día. Sí que lo cumple.

b) - Descanso semanal: descansa al menos día y medio ininterrumpido, lo cumple al descansar dos días.

- Descanso entre jornadas: sale a las 18 horas y vuelve a las 8 horas, sí que descansa al menos 12 horas.

- Descanso dentro de la jornada: como no realiza más de 6 horas seguidas no tiene derecho al descanso dentro de la jornada, ya que realiza por la mañana 5,30 horas y por la tarde solo 3 horas.

2º)

a) La empresa quiere aumentar la jornada en 2 horas durante 20 días, lo que supone usar 40 horas. Al disponer de un 10% de la jornada anual para realizar una distribución irregular de la jornada, si son 1.800 horas anuales un 10% son 180 horas al año, por lo que las 40 horas están dentro del tope de 180 horas al año para una distribución irregular.

b) Sí, ya que siguen descansando dos días a la semana (sábados y domingos), y de una jornada a otra hay al menos 12 horas (de 20h a 8h).

El tope diario de 9 horas al día puede superarse, con lo que puede realizar 10 horas (siempre que hayan 12 horas de descanso entre jornadas).

c) Las 40 horas realizadas de más se compensarán por descanso en períodos de menos trabajo, y así se produciría una distribución irregular de la jornada. Si se pagasen, entonces se tratarían de horas extras retribuidas y no una distribución irregular a lo largo del año.

3º)

a) A la semana realizan más horas por valor de 2 horas por 6 días = 12 horas, por 4 semanas son 48 horas. El 10% de la jornada son 179 horas, con lo que está dentro del tope.

b) No, el preaviso debe ser de al menos 5 días y no de 3.

c) Los períodos de compensación los puede establecer el convenio.

B) El horario de trabajo

4º)

a) Sí, pues realiza al menos una tercera parte de su jornada entre las 22 y las 6 horas (las realiza todas).

b) Sí, puesto que si se detecta cualquier anomalía en su salud por el trabajo nocturno tiene derecho a otro puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el cual sea apto profesionalmente.

c) No, los trabajadores nocturnos tienen prohibido realizar horas extras de forma regular, solamente podrán realizarlas por prevenir o reparar siniestros o por irregularidades en el relevo en el trabajo a turnos.

5º)

a) En procesos productivos de 24 horas no se podrán realizar más de

dos semanas seguidas en el turno de noches, salvo que sea voluntario, cuestión que Inma no acepta realizar 3 semanas seguidas de noche.

b) Juana tiene derecho a cambiar el turno para poder asistir a estudios oficiales con regularidad, como es una carrera universitaria.

c) Sofía, al quedar embarazada, no puede realizar un trabajo nocturno, por lo que habría que cambiarla al turno de mañana o de tarde.

C) Las horas extras

6º)

a) Desde 2014 los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias.

b) Sí que está obligada, ya que lo establece el convenio.

c) Estaría obligado, pues se tratan de horas extras por fuerza mayor (una inundación que requiere reparar urgentemente los daños) y son obligatorias.

7º)

a) Diana ha realizado 15 horas por 5 meses= 75 horas extras, como el tope son de 80 horas extras al año no podrá realizar otras 15 en junio, como máximo 5 horas más.

b) Es el convenio o el contrato el que establece si se cobran o se compensan por descanso. Como el enunciado no dice nada se supone que no hay pacto, por lo que deben compensarse por descanso en los 4 meses siguientes.

En mayo ya debería haber sido compensado por descanso las horas extras de enero y en junio deberían compensarse las de febrero.

D) Reducción de jornada

8º)

a) Se trata de un menor de 12 años con lo que se podría reducir la jornada entre 1/2 y 1/8. Gloria reduce una jornada de 6 horas a una de 4 horas, por lo tanto reduce 2 horas sobre 6, un 33% de la jornada. Sí que puede, se encuentra entre 1/2 (50%) y 1/8 (12,5%). Elías reduce de 8 horas a 7 horas, se trata de una hora sobre 8 horas, 1/8, sí que puede.

b) Deben preavisar con 15 días de antelación o lo que establezca el convenio.

9º)

a) Sí, porque es familiar de 1º grado que por razón de enfermedad no puede valerse por sí misma (en principio no realiza ningún trabajo retribuido)

b) Antes realizaba 6h x 5 días = 30h/s. Ahora solicita 5h x 3 días= 15h/s. La reducción es del 50%, por lo que el total de las horas reducidas sí se encuentra entre 1/2 y 1/8.

c) No es correcto, pues debería reducir su jornada todos los días, y hay 2 días que no acude a trabajar. Debería reducir un 50% su jornada de lunes a viernes.

d) Su salario sería 1.000€ x 50% = 500€.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 3: LA JORNADA DE TRABAJO

10º)

- a) Sí, puesto que está reduciendo un 50% de la jornada, y ésta se hace todos los días.
- b) Lo puede solicitar por cuidar de personas con discapacidad (sean o no menores) como de menores de 18 años que tengan una enfermedad grave y requiera hospitalización de larga duración. El segundo caso el enunciado no señala que sea menor de edad, por lo que debería serlo para pedirse la reducción por segundo caso, además de que la reducción de la jornada debería ser como mínimo del 50%, cuestión que sí solicita.
- c) No puede negarlo ya que se trata de un derecho personal. Tan solo podría denegarlo si ambos trabajasen en la misma empresa, se lo pidieran a la vez por el mismo hijo y la empresa alegase razones de buen funcionamiento, que no es el caso (es un caso poco probable).
- d) No, pues debe preavisar con 15 días, salvo que el convenio estableciese otro plazo.

11º)

- a) No, porque no puede reducir una hora a la entrada o a la salida.
- b) Las opciones que le dará la empresa serán: a) entrar media hora después o salir media hora antes, o tomarse una hora en mitad de la jornada, la cual podrá estar repartida en dos mitades (media hora más media hora). Cabría la acumulación de la lactancia si lo establece el convenio.
- c) Significa que esta trabajadora podría ir acumulando esa hora diaria de lactancia durante todo el periodo hasta que el bebé tenga 9 meses, y ese total de horas acumularlo en jornadas enteras para volver más tarde de la maternidad. Cuando volviese al trabajo no tendría hora de lactancia pues ya la ha disfrutado de forma acumulada.
- d) La empresa podría averiguar que no se la ha pedido también la madre, ya que solo se la puede pedir uno de los dos.

12º)

- a) Sí, pues se trata de una causa objetiva por motivos económicos por la reducción de ventas en un 40%.
- b) Se puede reducir entre un 10% y un 70% de jornada y salario.
- c) Que cobran el desempleo en el porcentaje de la jornada reducida. Si la jornada se redujera un 50% pues cobrarian la mitad del paro.

13º)

- a) Tiene razón el comité, pues se debe realizar también un ERE para realizar una reducción de jornada.
- b) El procedimiento deber ser abrir un periodo de consultas de 15 con el comité de empresa, y presentar una comunicación a la Autoridad Laboral como que realiza el ERE.
- c) La Autoridad Laboral ya no aprueba el ERE.

E) Los permisos retribuidos

14º)

- a) Por fallecimiento de familiar de segundo grado corresponden 2 días, ampliándose a 4 días por necesitar desplazamiento.
- b) Por nacimiento de hijo, 2 días.
- c) Un tío es familiar de 3º grado, por lo que no tiene permiso retribuido.
- d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización, y que después necesita reposo domiciliario en casa, de un familiar de segundo grado, 2 días.
- e) El tiempo indispensable.

F) Las vacaciones y los festivos

15º)

- a) A Pedro le corresponden 2,5 días por mes, al ser contratado 8 meses le corresponderán 20 días de vacaciones.
- b) No, pues deben conocerse las fechas concretas al menos con dos meses de antelación, y al ser posible el mes de junio como vacaciones, solo se sabrían con 15 días a quienes las disfrutase el 1 de junio. c) Pedro podrá interponer una demanda urgente en el Juzgado de lo Social, ya que las fechas deben ser de común acuerdo dentro del calendario de vacaciones de la empresa (y agosto y septiembre lo están). En estos casos suele resolverse que cada parte decida 15 días.
- d) Si durante las vacaciones Pedro fuese padre, disfrutaría de los dos días de paternidad y se interrumpirían las vacaciones, prologándose dos días laborales más. Como veremos en el tema 5, Pedro también podría solicitar el permiso de paternidad a cargo de la seguridad social de 13 días.

16º)

- a) Cada festivo trabajado corresponde a 1,75 por lo que tendría 3 días y medio de descanso.
- b) En cada festivo cobraría $40\text{€} \times 1,75 = 70\text{€}$ cada uno, por $2 = 140\text{€}$.

UD 3: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 3: CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- a) Mauricio solicitó una reducción del horario y un cambio de turno para atender a su hija de 7 meses. La empresa contestó que debía demostrar que su pareja no podía hacerse cargo del bebé. Mauricio solicitó una reducción de una hora de las 8 horas, y un cambio de turno para pasar a estar fijo de mañanas y no cambios de turno mañana-tarde.
- b) La empresa le pidió en el plazo de 8 días el contrato de trabajo de su pareja, o certificado de la empresa o cualquier acreditación válida, para saber con certeza que ésta no puede atender el menor.
- c) La empresa opina que el cambio de turno de Mauricio ocasiona un grave perjuicio organizativo a la empresa ya que hay que amoldar el turno de los compañeros y que se hubiera estudiado de la misma manera si lo hubiese pedido una mujer. Solo piden que explique porqué debe cuidar él de su hija y no puede hacerlo su mujer.
- Otras 21 veces han actuado de la misma manera.
- d) La petición de Mauricio es un derecho individual, y da igual la situación de su pareja o si están casados o no, o el horario de cada uno. El trabajador no tiene que dar cuenta del horario de su pareja o de si trabaja o no, en ese sentido podría ser una vulneración de la intimidad del cónyuge.
- e) Respuesta abierta.

UD 3: ¿POR MUJER O PORQUE ES BUENA?

- a) Casi un 60% de los titulados universitarios son mujeres, pero apenas llegan a cargos directivos de las grandes empresas un 12%.
- b) En Francia exigirán a las empresas de más de 500 trabajadores que haya un mínimo del 40% de mujeres en los Consejos de Administración.
- c)
- Para Carmen Navarro: la igualdad primero hay que promoverla, pero si no se reacciona, hay que imponerla a través del sistema de cuotas.
 - Inmaculada Álvarez: pasan los años y se avanza a un ritmo muy lento-tal que el desequilibrio no se soluciona. Hace falta medidas correctoras como las cuotas que en otros campos como la política ha dado buenos resultados.
 - Para la redactora del artículo: el sistema de cuotas obliga a las empresas a salir a buscar a la mujer más preparada, no a elegir a cualquier mujer, sino a salir a buscar a aquella mujer más preparada que de lo contrario no se saldría a buscarla.
 - Fernando Eguidazu: Las mujeres se están incorporando de forma natural a los puestos directivos, los prejuicios se están superando, pero el sistema de cuotas no asegura que se contrate a la persona más competente. Además con las cuotas se perjudica a las propias mujeres, ya que ahora las que llegan lo hacen por méritos propios y con la cuota no queda claro. Este método también puede perjudicar a los hombres.

UD 3: DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: ¿QUIÉNES SON?

- 1)
- a) Falso, son casadas con un hijo.
- b) Falso, la duración de años con el agresor comprende desde relaciones cortas de 1-5 años hasta largas de 10-20 años.
- c) Falso, puede ser cualquier grupo de edad de 18 a 50 años, y respecto al trabajo la mayoría trabaja a tiempo completo.
- d) Falso, afecta más a las españolas en un 76%.
- 2) Los datos de las llamadas realizadas al 016 muestra que las violencias de género pueden afectar a mujeres de distinta edad y con diferente duración de la relación con el agresor, pero si que parece que predominan las mujeres casadas con hijos y que trabajan a tiempo completo. Por otra parte, el estereotipo de que son mujeres extranjeras no es cierto.

Respuesta libre.

UD 3: FACEBOOK Y APPLE FINANCIAN A SUS EMPLEADAS LA CONGELACIÓN DE ÓVULOS

- 1) Respuesta libre, si bien parece claro que la medida no concilia ambos aspectos (laboral y familiar) sino que prima lo laboral frente a lo familiar.
- 2) Respuesta libre.

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

A) Garantías del salario

1º)

Se divide en tramos de SMI para calcular el porcentaje que se puede embargar de cada tramo según el art. 607 de la LEC:

- 1º tramo SMI= 648,60€. No embargable.
- 2º tramo SMI= $648,60 \times 30\% = 194,58\text{€}$
- 3º tramo SMI= $648,60 \times 50\% = 324,30\text{€}$
- 4º tramo SMI= el resto hasta llegar a 2.000€= $54,20\text{€} \times 60\% = 32,52\text{€}$.

Total embargable= 551,40€.

2º)

Nota: en este ejercicio el salario de 900€ también incluye el porcentaje de pagas extras al no indicar nada el enunciado.

- a) Se deben 3 meses de salario menos 1 mes pagado= 2 meses salario= 60 días, por lo que está dentro de los 120 días máximo que se hace cargo el FOGASA.

El salario día es 30€/día, está dentro del tope de 50,44€/día.

Cobrará todo lo pendiente= 60 días x 30€/día= 1.800€ de salarios.

- b) Se le debe la indemnización pendiente. Como tiene 3 años de antigüedad x 20 días= 60 días de indemnización, es menor de 360 días que es el tope de días que paga el FOGASA por indemnizaciones pendientes.

El salario día era menor que 50,44€, por tanto los 30€/día están dentro del tope.

Cobrará toda la indemnización pendiente= 20 días x 30€/día x 3 años=

1.800€ de indemnización pendiente.

3º)

La indemnización es = 20 días x 33€/día x 2 años= 1.320€.

Como los días son 20 días x 2 años = 40 días, menor de 360 días, está dentro del tope.

El tope del salario día es menor de 50,44€, por tanto está dentro del tope.

Podrá reclamar el total de la indemnización por despido al FOGASA.

B) Nóminas

4º)

- a) A partir de la reforma de julio-2012, la indemnización por despido es cotizable en aquella parte que excede la indemnización legal. Habría que saber cuántos días de indemnización ha cobrado este trabajador para saber si ha excedido del máximo legal y la empresa ha entregado una mejora voluntaria.

- b) El plus de transporte urbano y el plus de distancia cotizan ambos en su totalidad desde 2014.

- c) Las dietas por estancia en hotel en España están exentas un máximo de 53,34€/día. Como cada noche los gastos son de 45€, no cotizará ninguna cantidad.

d) Las dietas por comer fuera de la localidad de residencia o de trabajo (dentro de España) están exentas un máximo de 26,67€ / día. Como los gastos son de 20€/día, no cotiza nada.

e) Al no indicar factura, no cotizan 0,19€ /km. Al realizar 100km, serán 19€, la cantidad exacta que le ha dado la empresa.

f) Las prestaciones de la seguridad social no cotizan. Sin embargo, durante el periodo de baja laboral, la empresa y el trabajador cotizarán por la referencia de la base de cotización del mes anterior diaria por el nº de días de baja.

g) Las mejoras voluntarias de la empresa en forma de becas de estudio es una mejora que sigue exenta de cotización.

5º)

A) Salario bruto

Salario base	800
Plus de convenio	100
Incentivos	220
Dietas	200
Horas extras	120
% Paga extra	<u>(2 x 800)/ 12= 133,33</u>
Salario bruto	1.573,33€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables para la BCCC son:

- Salario base	800
- Plus de convenio	100
- Incentivos	220

b) Los devengos no cotizables son:

- Dietas. No cotiza la cantidad de 26,67€/día, como cada día son 20€, no cotiza ninguna cantidad por dietas.

- Las horas extras no cotizan para la BCCC.

c) Pagas extras: cotizan su parte prorrteada. Como ya cobra la paga extra prorrteada cotizará por ella: 133,33.

d) Total BCCC = $800+100+220+133,33= 1.253,33\text{€}$.

e) BCCP = BCCC + Horas extras = $1.253,33+120= 1.373,33\text{€}$.

f) Además existirá una Base de Horas Extras = 120€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,7% BCCC = 58,91€
- Desempleo: al ser indefinido: 1,55% BCCP = 21,29€.
- FP: 0,1% BCCP = 1,37€.
- Horas extras: 4,7% BHE = 5,64€.

- Total seg. social= $58,91+21,29+1,37+5,64 = 87,21\text{€}$

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 1.573,33€. No tributa a Hacienda: las dietas por valor de 200€. El resto de pluses si que tributan.

Base de retención= 1.573,33- 200 = 1.373,33€

Retención IRPF= 14% de 1.373,33 = 192,27€.

Salario neto: salario bruto- seguridad social- IRPF =

= 1.573,33-87,21-192,27 = **1.293,85€.**

6º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	950
- Plus de peligrosidad	100
- Plus de nocturnidad	50
- Gastos locomoción	60
- Dietas	50
- Horas extras	90

Salario bruto 1.300€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCC son:

- Salario base	950
- Plus de peligrosidad	100
- Plus de nocturnidad	50

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Gastos de locomoción (el total de la factura): 60€
- Dietas: No cotiza un máximo de 53,34€ / día, como son 50€ no cotiza.
- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de paga extra.

% Pagas extras= (2 x 950) / 12 = 158,33€

d) Total BCCC = 950+100+50+158,33 = 1.258,33€

e) BCCP = BCCC + Horas extras = 1.258,33+90 = 1.348,33€.

f) Además existirá una base de horas extras = 90€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,7% de BCCC = 59,14€.

- Desempleo, al ser temporal: 1,60% de BCCP = 21,57€.

- FP: 0,1% de BCCP = 1,35€.

- Horas extras: 4,7% de BHE = 4,23€.

- Total Seg. social = 59,14+21,57+1,35+4,23= 86,29€.

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 1.300€. No tributa a Hacienda: las dietas por valor de 50€ ni los gastos de locomoción por valor de 60€. El resto de pluses si que tributa.

Base de retención= 1.300-50-60 = 1.190€.

Retención IRPF = 15% de 1.190= 178,50€.

Salario neto = salario bruto- seguridad social- IRPF =

1.300-86,29-178,50= **1.035,21€.**

7º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	32x31= 992
- Plus de convenio	4x31= 124
- Plus de distancia	2x31= 62
- Dietas (4 días)	105
- Horas extras	80

- % Paga extra = 2 x (32€x30días)/365= 5,26€/día; x31 días= 163,06€.

Salario bruto 1.526,06€

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCC son:

- Salario base	32€
- Plus de convenio	4€

- Plus de distancia= 2€/día, cotiza íntegramente desde 2014.

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Dietas: No cotiza un máximo de 53,34€ / día, como son 50€ no cotiza.

- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de paga extra.

% Pagas extras diaria= 5,26€/día

d) Total BCCC diaria= 32+4+2+5,26= 43,26€/día, está entre la base máxima y mínima del grupo 8 de cotización. BCCC mes= 43,26€ x 31 días= 1.341,06€

e) BCCP = BCCC + Horas extras = 1.341,06+80= 1.421,06€.

f) Además existirá una base de horas extras = 80€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,7% de BCCC = 63,02 €.

- Desempleo, al ser temporal: 1,60% de BCCP = 22,74€.

- FP: 0,1% de BCCP = 1,42€.

- Horas extras: 4,7% de BHE = 3,76€.

- Total Seg. social= 63,02+22,74+1,42+3,76= 90,94€

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 1.526,06€. No tributa a Hacienda: las dietas por valor de 105€ de los 4 días, ya que cada día sale a 26,25€, menor de 26,67€/día. El plus de distancia sí que tributa.

Base de retención= 1.526,06-105= 1.421,06€.

Retención IRPF = 13% de 1.421,06= 184,74€.

Salario neto = salario bruto- seguridad social- IRPF =

1.526,06-90,94-184,74= **1.250,38€.**

8º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	40x31= 1.240
- Plus de convenio	2,50x31= 77,50
- Plus de productividad	3x31= 93
- Horas extras	50

- % Paga extra = 2 x (40€x30días)/365= 6,57€/día; x31 días= 203,67€.

Salario bruto **1.664,17€**

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCC son:

- Salario base	40€
- Plus de convenio	2,50€
- Plus de productividad	3

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de paga extra.

% Pagas extras diaria= 6,57€/día

d) Total BCCC diaria= 40+2,50+3+6,57= 52,07€/día, está entre la base máxima y mínima del grupo 8 de cotización. BCCC mes= 52,07€ x 31 días= 1.614,17€

e) BCCP = BCCC + Horas extras = 1.614,17+50= 1.664,17€.

f) Además existirá una base de horas extras = 50€.

g) Cuotas:

- Contingencias comunes: 4,7% de BCCC = 75,87€.

- Desempleo, al ser temporal: 1,60% de BCCP = 25,79€.

- FP: 0,1% de BCCP = 1,66€.

- Horas extras: 4,7% de BHE = 2,35€.

- Total Seg. social= = 105,67€

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF:

El salario bruto es de 1.664,17€. En este caso todo tributa.

Base de retención= 1.664,17€.

Retención IRPF = 15% de 1.664,17= 249,63€.

Salario neto = salario bruto- seguridad social- IRPF =

1.664,17-105,67=249,63 =**1.308,87€.**

9º)

A) Salario bruto o devengos.

- Salario base	900
- Plus de convenio	120
- Plus de peligrosidad	90
- Horas extras	50
- % Paga extra = 2 x 900/12= 150	
- % Paga beneficios= (900x (15/30)) / 12= 450/12= 37,50	

Salario bruto **1.347,50€**

B) Base de cotización y cuotas

a) Los devengos cotizables a la BCC son:

- Salario base	900€
- Plus de convenio	120€
- Plus de peligrosidad	90€

b) Los devengos no cotizables a la BCCC son:

- Los horas extras no cotizan a la BCCC.

c) Parte proporcional de pagas extras:

% Pagas extras= 150€; % Paga beneficios= 37,50€

d) Total BCCC = 900+120+90+150+37,50= 1.297,50€

e) BCCP = BCCC + Horas extras = 1.297,50+50= 1.347,50€.

f) Además existirá una base de horas extras = 50€.

g) Cuotas:- Contingencias comunes: 4,7% de BCCC = 60,98€.

- Desempleo, al ser temporal: 1,55% de BCCP = 20,88€.

- FP: 0,1% de BCCP = 1,35€.

- Horas extras: 4,7% de BHE = 2,35€.

- Total Seg. social= = 85,56€

C) IRPF y salario neto.

Base de retención IRPF: 1.347,50€; ya que todo el salario bruto tributa.

Retención IRPF = 15% de 1.347,50= 202,13€.

Salario neto = salario bruto- seguridad social- IRPF =

1.347,50-85,56-202,13 =**1.059,81€.**

UD 4: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 4: LA DEVALUACIÓN DE LOS SALARIOS

- a)
- 1º) Un trabajador temporal gana un 63% del salario de uno indefinido.
 - 2º) Un trabajador a tiempo parcial gana un 38% del salario de uno a tiempo completo.
 - 3º) El pacto es del 1% para 2015 y del 1,5% para 2016.
 - 4º) Porque trabajan más horas ganando lo mismo, con lo que el precio de la hora de trabajo es menor.
 - 5º) Las horas extras no cobradas han aumentado un 28%.
 - 6º) Han supuesto 3,38 millones de horas de trabajo no pagadas fuera de la jornada según la encuesta del INE.
 - 7º) Un 0,5% de subida del SMI.
 - 8º) Para los sindicatos sería preciso un incremento del 5,4%
 - 9º) Debería ascender a 800€.
- b) Respuesta libre.

UD 4: COBRAR LAS HORAS EXTRAS EN “B”

- a) Por horas extras y por complementos de responsabilidad.
- b) Entre 100 y 700€. Si solicitaban incluirlo en nómina los responsables se han negado.
- c) La empresa se ahorra pagar el 23,6% de cotización de las cantidades por horas extras; además de que las horas extras también cotizan en la BCCP. Los trabajadores verán reducida la prestación por desempleo y la pensión de jubilación.
- d) El entramado hosteleroy de las nóminas son muy complicadas, aunque admite que pudo haber alguna irregularidad. Niega que de forma general se hicieran los pagos en negro, ya que la mayor parte son transferencias bancarias. Además, no ha tenido ningún ERE cuando “las pasa canutas” y en 40 años no hay tenido ninguna denuncia.
- e) f) Respuesta libre.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 5: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

A) Modificación del contrato

1º)

- a) Sí que estaría obligado, pues se trata de una movilidad a un grupo inferior de forma temporal por razones organizativas. El tiempo que debería realizar esas funciones es durante el tiempo imprescindible.
- b) Al ser una movilidad funcional descendente continuará cobrando las retribuciones de su puesto de origen.
- c) Se trata de una movilidad funcional ascendente a otro grupo profesional superior. Al ser más de 6 meses en un periodo de un año se considera un ascenso, por lo que podría solicitarlo.
- d) Si se le cambio de forma indefinida a un grupo profesional superior o inferior es una movilidad funcional extraordinaria, la cual necesita tratarse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

2º)

- a) Para María no supone ni un traslado ni desplazamiento, pues no lleva cambio de residencia al estar el nuevo centro de trabajo a tan sólo 10 km del anterior. Debe aceptarlo.
- b) El caso de Paqui es un traslado, al ser de forma indefinida y el nuevo centro de trabajo suponer la necesidad de cambiar de residencia (está a 300 km). Paqui tiene 3 opciones: 1) Aceptar el traslado, cobrando los gastos de traslado que establezca el convenio. 2) Recurrir ante el Juzgado de lo Social el traslado en 20 días desde la notificación, mientras hay resolución judicial debe trasladarse. 3) Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año máximo 360 días.
- c) En el tercer caso de Fran, es un desplazamiento, ya que el cambio de centro de trabajo no llega a un año durante 3 años, y requiere cambio de residencia por estar también a 300 km. Fran sólo tiene las opciones de aceptar el desplazamiento o recurrirlo al Juzgado de lo Social, pero no pedir la indemnización. Tiene 4 días de permiso extra por cada 3 meses, como va a estar 6 meses tendrá derecho a 8 días más, sumándole además dos días por el viaje de ida y vuelta, en total 10 días.
- d) María al no ser traslado ni desplazamiento solo necesita ser avisada con el tiempo mínimo necesario para cambiar de centro de trabajo, al ser avisada con 10 días se supone que sí se ha avisado con tiempo. Paqui al ser traslado necesita ser avisada con 30 días de antelación, cuestión que no se cumple al ser avisada con 10 días. Fran, al ser desplazado más de 3 meses, necesitará ser avisado con al menos 5 días de antelación, cuestión que sí se cumple.

3º)

- a) Se trata de una modificación sustancial del contrato, en concreto del horario de trabajo, ya que la jornada sigue siendo de 5 horas al día.
- b) Debe alegar causas objetivas relacionadas con la competitividad, la productividad, o la organización técnica o del trabajo en la empresa, lo que deja muy abierta la posibilidad de modificación por la empresa. Se debe notificar con 15 días de antelación.
- c) Las opciones son similares al traslado: 1) aceptar, 2) recurrir la decisión en 20 días hábiles, 3) o bien extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 20 días por año, máximo 270 días.

4º)

a) Sí, se trata de una modificación sustancial de las condiciones colectivas que disfrutaban los trabajadores de la empresa y que ofrecía voluntariamente la empresa, en este caso de la cuantía salarial, con lo que la empresa puede modificar el salario siempre que respete el salario del convenio; y existan causas objetivas.

b) Al ser una modificación colectiva, necesita un periodo de consultas de máximo 15 días con los representantes de los trabajadores. Finalizado el periodo de consultas, a los 7 días de que notifique la empresa la modificación ya surge efectos.

c) Pueden acudir al Juzgado de lo Social o al Tribunal Superior de Justicia a plantear un conflicto colectivo (según si el ámbito es provincial o mayor).

B) La suspensión del contrato

5º)

- a) La maternidad y la paternidad.
- b) Suspensión del contrato por causas objetivas (económicas).
- c) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- d) Suspensión del contrato por acreditación de la condición de víctima de violencia de género.
- e) Suspensión por fuerza mayor temporal que impide realizar el trabajo.

C) Maternidad y paternidad

6º)

- a) Por la maternidad le corresponden 16 semanas ininterrumpidas más otras dos semanas por tener gemelas. Como ha sido un parto prematuro, los días que dure la hospitalización se añaden a la maternidad, en este caso 15 días más.
- b) No, pues 6 semanas son obligatorias para la madre después del parto. El resto puede compartirlas o no con el padre.
- c) Sí que puede, en caso de: accidente o enfermedad del padre, ausencia del padre o abandono de la familia, separación o divorcio, violencia de género, u otras análogas.
- d) Si fallece la madre, el padre tiene derecho al descanso de la maternidad. Si fallecen las hijas, se tiene derecho igualmente al descanso por maternidad, salvo que la madre voluntariamente decida reincorporarse al trabajo a las 6 semanas.
- e) Tras las 6 semanas obligatorias, puede decidir disfrutar de la maternidad a tiempo parcial, si llega a un acuerdo con la empresa y sea al menos del 50% (el tiempo de descanso).

7º)

- a) José Manuel tendrá 2 días de permiso a cargo de la empresa (salvo que el convenio establezca mayor número de días), y 13 días a cargo de la seguridad social. Como ha tenido gemelas el permiso de la seguridad social se amplía en 2 días más, siendo de 15 días. En total son 17 días.
- b) Tiene 3 opciones: después de los 2 días de permiso de la empresa, en mitad del disfrute de la maternidad de la madre, o al finalizar la maternidad. Estos días de permiso deben disfrutarse ininterrumpidamente.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 5: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

c) Si la madre cede semanas de la maternidad al padre, éste puede disfrutarlas de forma simultánea (a la vez) o consecutiva a que la madre disfrute su permiso de maternidad. O sea, pueden disfrutar los dos a la vez del permiso de maternidad, o bien cuando finalice la madre continuar el padre.

d) Al igual que la maternidad a tiempo parcial, debe llegar a un acuerdo con la empresa y debe ser al menos del 50% el tiempo de descanso.

e) Debe haber cotizado 180 días en los 7 años anteriores, o bien 360 días en toda la vida laboral.

D) Excedencias

8º)

a) Excedencia forzosa por cargo público, el cual es incompatible con la asistencia al trabajo.

b) Tiene 30 días para reincorporarse.

c) Sí, tanto antigüedad como puesto de trabajo.

9º)

a) Excedencia por cuidado de menor de 3 años. Puede solicitarla hasta que el niño cumpla los 3 años.

b) Empieza a contar desde la vuelta de la maternidad.

c) En el primer año se le reserva su puesto, pero en el segundo se le reserva de su grupo profesional o categoría equivalente.

d) No, no puede, se trata de un derecho de todos los trabajadores, madres o padres; la única excepción es que ambos trabajen en la misma empresa y lo pidan por el mismo hijo y la empresa puede argumentar razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

10º)

a) Excedencia por cuidado de familiares. Es un familiar de 1º grado que por razón de enfermedad no puede valerse por sí mismo y no está trabajando.

b) Sí, solicita un año y son 2 años máximo.

c) Durante ese año se le reserva el puesto. Hasta dos años de excedencia solo se reservaría de su grupo profesional.

11º)

a) Excedencia voluntaria por parte del trabajador.

b) Sí, pues ya tiene un año de antigüedad en la empresa (tiene 2 años). No podrá volver a solicitar otra hasta que pasen 4 años desde la anterior.

c) No tiene reserva de puesto, solo tiene derecho preferente de reingreso cuando se produzcan o hubiesen vacantes. Tiene que pedirlo con 30 días de antelación.

E) Extinción por voluntad del trabajador

12º)

a) Si se marchase sin más sería un abandono ya que no ha preavisado. La empresa podría pedirle daños y perjuicios causados.

b) Debería preavisar a la empresa con los días de antelación que señale el convenio, de manera que se trate de una dimisión y la empresa no le descontase días de salario de la nómina por no preavisar.

13º)

a) Por incumplimiento grave de la empresa, en concreto, la falta de pago de las nóminas de los últimos 5 meses.

b) Deben interponer una demanda en el Juzgado de lo Social.

c) No, debe esperarse a que se dicte la sentencia, mientras tanto deben continuar trabajando, sino sería dimisión o abandono.

d) Recibirán 33 días de salario por año, con un máximo de 24 mensualidades; salvo que la antigüedad sea anterior a febrero de 2012 que será de 45 días por año máximo 42 mensualidades.

F) Despido disciplinario y reclamación por despido

14º)

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo que señale el convenio.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

d) Las ofensas verbales al empresario o los trabajadores.

e) El acoso racial o étnico a otro compañero de la empresa.

f) El abuso de confianza.

15º)

a) Se trata de un despido disciplinario a Filemón por ofensas físicas a Mortadelo.

b) Debe entregarle carta de despido a Filemón donde consten los hechos y la causa de despido así como la fecha de despido.

c) Ninguna, al ser disciplinario.

d) Debe interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social en 20 días hábiles desde el despido, pero antes debe acudir al S.M.A.C. para intentar llegar a un acuerdo.

e) Al no presentarse la empresa no habrá acuerdo (avenencia) en la conciliación, por lo que se retoma el plazo de 20 días hábiles para interponer la demanda donde se hubiese interrumpido. En este caso, como se presentó al SMAC al 6º día, le quedarán otros 14 días hábiles para interponer demanda en el Juzgado de lo Social.

16º)

a) El despido será calificado como improcedente y las dos opciones que se le dará a la empresa son: 1) Readmisión más salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de sentencia; o 2) Indemnización de 45 días de salario por año, máximo 42 mensualidades al ser la antigüedad anterior a febrero 2012 (desaparecen los salarios de tramitación en esta segunda opción)

b) Indemnización = $45 \times \text{salario día} \times \text{años antigüedad} = 45 \times 40 \times 20 = 36.000\text{€}$

Como la antigüedad es anterior a la reforma laboral de 2012, el tope son 42 mensualidades (1260 días). En este caso los días que cobra de indemnización son 45 días x 20 años = 900 días. Está dentro del tope.

17º)

- a) La disminución del rendimiento tiene que ser continua, voluntaria y en el rendimiento normal. En este caso no hay una voluntariedad porque se deben a causas ajenas a ella, la pérdida de clientes en general de la empresa, siendo además su rendimiento normal respecto al de sus compañeros, pues todos venden lo mismo por la situación de la empresa.
- b) Si el despido se debe a un motivo discriminatorio como es la condición de mujer embarazada, el despido será nulo.
- c) Sus consecuencias es la readmisión obligatoria más salarios de tramitación. No hay opción de indemnización por despido.
- d) Que la empresa podrá reclamar al Estado los salarios de tramitación por el exceso de días que pasan de los 90, en este caso por 10 días.

G) Despido por causas objetivas, colectivo y fuerza mayor

18º)

- a) Si Juan no se adapta podrían despedirlo por causas objetivas por falta de adaptación a las modificaciones técnicas del trabajo.
- b) Es necesario que transcurran al menos 2 meses desde la modificación, y debe ofrecerse un curso de formación.
- c) El salario medio que viniera percibiendo.
- d) Sí, 20 días por año con un máximo de 360 días. La fecha de 2012 no incide para el despido procedente, por lo que tienen en total 5 años de antigüedad. Indemnización = $20d \times 30\text{€} \times 5 \text{ años} = 3.000\text{€}$. Los días que cobra son $20 \times 5 \text{ años} = 100 \text{ días}$, inferior a 360 días por lo que no supera el tope.

19º)

- a) Despido por causas objetivas por amortización de puestos de trabajo por razones organizativas. No llega a despido colectivo pues no llega a 10 despidos en una empresa de menos de 100 trabajadores y tampoco se despidió a toda la plantilla si son más de 5 trabajadores.
- b) Debe preavisar con 15 días de antelación, y entregar junto a la carta de despido, la indemnización de 20 días por año trabajado.
- c) Sí, por los días de preaviso incumplidos. Como ha preavisado con 8 días y debía haber preavisado con 15, deberá abonar 7 días de preaviso incumplidos.

20º)

- a) Sí, pues al ser una empresa entre 100 y 300 trabajadores debe despedir al menos al 10% de la plantilla, como tiene 200 trabajadores debería despedir al menos a 20 trabajadores y despide a 35. También se alegan las causas económicas al llevar 3 trimestres consecutivos de disminución de ventas respecto a los mismos trimestres del año anterior.
- b) Dispone de 7 días (desde que se le comunica el ERE la empresa) y estará formada por un máximo de 13 miembros.

c) Les remitirá al comité el número de despidos y el grupo profesional al que pertenecen, así como los criterios que han tenido en cuenta para designar a los trabajadores. También le remitirá una memoria explicativa de las causas, junto a la documentación contable y fiscal, así como la fecha prevista de despido. El periodo de consultas durará como máximo 30 días (15 días si es una empresa de menos de 50 trabajadores).

d) Los representantes de los trabajadores.

21º)

- a) La Consejería de empleo puede realizar advertencias y recomendaciones pero no puede paralizar el ERE (antes necesitaba aprobación del ERE de la Consejería).
- b) El comité podrá impugnar el despido ante el Tribunal Superior de Justicia en 20 días hábiles, sin acudir al SMAC y tramitándose como urgente.
- c) Con 30 días de antelación desde que se abre el periodo de consultas.
- d) En ese caso es obligatorio ofrecer un plan de recolocación gratuito a través de empresas especializadas en orientación profesional y búsqueda de empleo.

22º)

- a) Sí, por fuerza mayor que imposibilita de manera definitiva continuar la actividad en la empresa.
- Se envía la documentación a la Autoridad Laboral (Consejería de Empleo), la cual debe constatar los hechos en el plazo de 5 días.
- b) Recibirán 20 días por año, máximo 360 días.

H) El finiquito y las indemnizaciones

23º) La indemnización por modificación sustancial del contrato es de 20 días por año máximo 270 días (9 meses).

Para calcular la indemnización es preciso calcular el salario anual y dividir por 365 días.

$$\text{Salario anual} = ((1.500 \times 12) + (2x.1500)) / 365 = 57,53\text{€/día.}$$

$$\text{Indemnización} = 20d \times 57,53 \text{ €/d} \times 15 \text{ años} = 17.259\text{€.}$$

Los días que cobra son $20 \times 15 \text{ años} = 300 \text{ días}$. Como es superior a 270 días no podrá cobrar la cantidad anterior de 17.259€, pues supera el tope.

El tope que cobrará serán 270 días de salario:

$$\text{Indemnización} = 270 \text{ días} \times 57,53 = 15.533,10\text{€.}$$

24º) Como su antigüedad es anterior al 2012, su indemnización será de 45 días por año, máximo 42 mensualidades (1.260 días).

$$\text{Salario anual} = (27,50 \times 365) + (2x825) = 11.687,50\text{€}$$

$$\text{Salario dia} = 11.687,50 / 365 = 32,05\text{€/día.}$$

$$\begin{aligned} \text{Indemnización} &= 45d \times 32,05\text{€} \times (3 \text{ años} + 4/12 \text{ de año}) = \\ &= 45 \times 32,05 \times 3,33 = 4.687,31\text{€} \end{aligned}$$

Veamos los topes de días:

$45 d \times 3,33 \text{ años} = 149,85 \text{ días}$. Está dentro del tope de 1.260 días al ser antigüedad anterior a la reforma 2012.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 5: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

24º) Finiquito despido causas objetivas.

A) Salario de los días trabajados en mayo: 20 días.

Salario base	(1.080/ 30) x 20 días = 720€
Plus convenio	(145/30) x 20 días = 4,83 x 20 = 96,60€
Plus distancia	(90/30) x 20 días = 60€

Paga extra prorrteada: $(2 \times 1.080) / 12 = 180\text{€}$ mes. $(180 \times 20/30) = 120\text{€}$

Salario bruto mes de mayo = 720+96,60+60+120= 996,60€

Seguridad social: solo hay una base de cotización, no hay horas extras.

$BC = 720+96,60+120 = 936,60\text{€}$ (plus distancia no cotiza 20%IPREM)

- CC = 4,7% de 936,60 = 44,02€.

- Desempleo (contrato indefinido) = 1,55% de 936,60€ = 14,51€

- FP = 0,1% de 936,60€ = 0,94€.

Total seguridad social = 44,02+14,51+0,94= 59,47€

IRPF = 16% de 996,60 (plus distancia si tributa)= 159,46€.

Salario neto de 20 días: 996,60-59,47-159,46 = **777,68€**

B) Salarios por las vacaciones no disfrutadas.

Días trabajados en el año: Ha trabajado 31 días de enero, 28 de febrero, 31 de marzo, 30 de abril y 20 días de mayo = 140 días.

Le corresponden de vacaciones: $(140/365) \times 30$ días = 11,50 días.

Salario día durante las vacaciones (no cobra plus distancia):

- Salario base día	36€
- Plus convenio día	4,83€
- Paga extra día	$(2 \times 1.080) / 360 = 6\text{€}$

Salario día durante las vacaciones= $36+4,83+6 = 46,83\text{€}$

Salario bruto de vacaciones no disfrutadas: $46,83\text{€} \times 11,5$ días = 538,55€

Descuento seguridad social: - CC = 4,7% de 538,55= 25,31€

- Desempleo = 1,55% de 538,55 = 8,35€

- FP = 0,1% de 538,55 = 0,54€

Total seguridad social = 34,20€

Descuento IRPF = 16% de 538,55 = 86,17€

Salario neto vacaciones = $538,55-34,20-86,17=$ **418,18€**

C) Indemnización de 20 días/año por despido objetivo

Indemnización = $20 \times$ salario/día x años antigüedad

Salario anual= $(1.080 \times 12) + (145 \times 12) + (2 \times 1.080) = 16.860\text{€}$

Salario día = $16.680 / 365 = 46,19\text{€}$

Indemnización = $20 \times 46,19 \times 12 =$ **11.085,60€**

Los días que cobra son 20×12 años = 240 días, menor de 360 días.

D) Líquido a percibir: $777,68 + 418,18 + 11.085,60 =$ **12.281,46€**

25º) Finiquito de contrato temporal de obra y servicio.

A) Salario de los días trabajados en abril: 24 días.

- Salario base	$(870/30) \times 24$ días = 696€
- Plus convenio	$(105/30) \times 24$ días = 84€
- Plus de transporte	$(100/30) \times 24$ días = 80€
- Paga extra prorrteada	$(2 \times 870) / 12 = 145\text{€}$ mes; $(145/30) \times 24 = 116\text{€}$
<u>Salario bruto 24 días</u>	<u>696+84+80+116= 976€</u>

Seguridad social: hay una base de cotización al no haber horas extras.

$BC = 696+84+116 = 896\text{€}$ (no cotiza plus transporte de 80€ por ser inferior al 20% IPREM diario x 24 días; $(106,20/30) \times 24$ días = 84,96€.)

- CC = 4,7% de 896= 42,11€

- Desempleo (temporal) = 1,60% de 896= 14,34€

- FP = 0,1% DE 896 = 0,90€

Total seguridad social = $42,11+14,34+0,90=$ 57,35€

Descuento IRPF= 2% de 976 (tributa todo) = 19,52€

Salario neto 24 días de abril = $976-57,35-19,52=$ **899,13€**

B) Salario vacaciones no disfrutadas.

Días trabajados en el año= 16 días de enero, 28 de febrero, 31 de marzo, y 24 días de abril; total 99 días.

Le corresponden de vacaciones = $(99/365) \times 30$ días = 8,14 días.

Salario día durante vacaciones (no cobra plus transporte):

- Salario base $870/30 = 29\text{€}$

- Plus convenio $105/30 = 3,5\text{€}$

- Paga extra día $145 \text{mes}/30 = 4,83\text{€}$

Salario día durante vacaciones = $29+3,5+4,83= 37,33\text{€}$

Salario bruto vacaciones no disfrutadas= $37,33 \times 8,14$ días = 303,87€

Seguridad social: - CC = 4,7% de 303,87= 14,28€

- Desempleo= 1,60% de 303,87= 4,86€

- FP = 0,1% de 303,87= 0,30€

Total seguridad social = $14,28+4,86+0,30=$ 19,44€

Descuento IRPF= 2% de 303,87= 6,08€

Salario neto vacaciones= $303,87-19,44-6,08=$ **278,35€**

C) Indemnización por finalización contrato temporal.

Antigüedad en años= 99 días / 365 = 0,27 años.

Salario día= $((870 \times 12) + (105 \times 12) + (2 \times 870)) / 365 = 13.440/365 = 36,82\text{€}$

Indemnización en bruto = $12 \times 36,82 \times 0,27 = 119,30\text{€}$

Descuento IRPF = 2% de 119,30= 2,39€ (esta indemnización sí tributa).

Indemnización neta = $119,30-2,39=$ **116,91€**

D) Total finiquito = $899,13+278,35+116,91=$ **1.294,39 €**

UD 5: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 5: EL ERE DE LOS DESPIDOS EN COCA-COLA

a) La propuesta inicial es de 4 plantas cerradas, 750 despidos y 500 recolocaciones. Las causas son organizativas y productivas. No se pueden alegar causas económicas ya que la empresa es rentable, pues la última campaña con latas personalizadas permitió aumentar las ventas en España el 13%.

b) Ha sido declarado nulo, lo que conlleva la readmisión de los 821 trabajadores despedidos y el pago de los salarios de tramitación durante estos meses que ha durado el procedimiento judicial. Coca-Cola no va a reabrir las fábricas y va a reclamar la sentencia ante el Tribunal Supremo.

La indemnización que ofreció fue de 45 días por año con el tope de 1260 días, mejorando los 20 días por año máximo 360 días.

c) El Supremo confirmó la sentencia de la Audiencia Nacional y lo declaró nulo. Coca-Cola ha tomado la decisión de reabrir la planta de Fuenlabrada como almacén. El representante de CCOO opina que la sentencia dictó que debían volver a sus puestos de trabajo en las mismas condiciones y que no aceptan un proyecto industrial alternativo. Respuesta libre.

UD 5: EL DILEMA DE SACRIFICAR SUELDO POR MANTENER EL EMPLEO

a) Aceptaron congelarse el sueldo este año y una subida salarial de la mitad de la inflación para el año que viene. Estaba en juego que la casa matriz, Volkswagen, asignara la fabricación de un modelo nuevo de Audi a Martorell y 1.500 puestos de trabajo.

b) Para Javier Ibáñez, de la CEOE, es una válvula de oxígeno para las empresas que están asfixiadas por la falta de liquidez. En un contexto de crisis los aumentos de salario no favorecen la contratación, y una medida así puede favorecer la competitividad de las empresas.

c) Para Rafael Ortiz, de Garrigues, esta medida tiene sentido solo si se compite con empresas que tienen costes inferiores y se pierden las ventas por este motivo. Hay que estudiar si el problema de los costes en la empresa provienen de los costes salariales o de otras partidas más importantes como son los costes logísticos y de las materias primas.

d) Para el representante de CCOO, se puede negociar cómo reducir costes pero no a cualquier precio, ya que es inmoral que las empresas jueguen con el miedo de la gente, "una auténtica canallada". Hay un precio por levantarse a las 4 de la madrugada para ir a trabajar, y hay otro en que ya empieza a ser oneroso.

e) Para Sandorio Gómez, profesor de IESE, apoya la congelación salarial pero si es algo sincero por la empresa para sacarla adelante, ya que muchas veces los trabajadores han aceptado bajarse el sueldo y al final han terminado en la calle.

f y g) Respuesta abierta.

UD 5: LOS AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS SIN ACUERDO CRECEN UN 120%

a) Los afectados por un ERE han crecido un 46%. Por despido colectivo sin pacto un 120% más. Por reducción de jornada un 104%. Por suspensión del contrato un 59%. Por despidos colectivos un 18%.

b) Porque si el ERE llegaba ya con un pacto con el comité o sindicatos la Autoridad Laboral no le quedaba más remedio que darle el visto bueno, lo cual reforzaba el poder de negociación de los representantes.

Hay más individuales, un 88%, sobre todo por finalización de contratos temporales que no se renuevan.

c) Respuesta libre.

SOLUCIONARIO UNIDAD 6: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

A) La representación unitaria

1º)

- Para poder presentarse es necesario tener una antigüedad en la empresa de 6 meses y no de 2 meses.
- Para poder votar es necesario tener una antigüedad de 1 mes.
- La edad para presentarse es de 18 años, la de 16 es para votar.
- La mesa electoral estará formada por un presidente, el más antiguo, y dos vocales, el más joven y el más mayor en edad.
- Solo habrá una mesa electoral, al ser votación a delegado de personal.
- Los independientes para poder presentar una candidatura deben presentar una aval de firmas del triple de puestos a cubrir, como es 1 delegado de personal, serán $1 \times 3 = 3$ firmas, no 11.
- Como tiene 20 trabajadores, solo habrá un delegado de personal y no 3, con lo que cada elector podrá votar sólo a un candidato en la lista.

2º)

- a) Hay miembros del comité de empresa puesto que la plantilla es mayor (o igual) de 50 trabajadores. Entre 251 y 500 trabajadores hay 13 miembros del comité.

b) Hay dos colegios electorales: uno para técnicos y administrativos (oficinas, cuello blanco); y otro para operarios, trabajadores cualificados y no cualificados (taller, cuello azul).

c) Hay una mesa electoral por cada colegio electoral, y dentro de ella por cada 250 trabajadores o fracción. En el colegio de operarios, al tener 320 trabajadores, habrán 2 mesas electorales. En el colegio de técnicos y administrativos, como hay 80 trabajadores solo habrá una mesa electoral.

d) Se utilizará la lista cerrada, puesto que se eligen miembros del comité de empresa.

e) Que sus votos se anulan.

3º)

a) 5 miembros del comité.

b) 3 delegados de personal.

c) 13 miembros del comité.

d) 21 por 1.000 trabajadores. 2 más por el 2.000. 2 más por el 3.000. Y otros 2 más por la fracción de 700. Total: $21+2+2+2=27$ miembros comité.

e) 9 miembros del comité.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

4º

- a) 15 horas al mes a cada uno.
- b) 35 horas al mes a cada uno.
- c) 20 horas al mes a cada uno.
- d)

En el caso a) se acumulan 15 horas x 3 rep = 45 horas, no llega a un liberado sindical de 180 horas/mes.

En el caso b) se acumulan 35 horas x 17 rep = 595 horas. Al dividirlas por 180 horas, salen 3 liberados sindicales (3 x 180h=540h) más 55 horas sueltas para el 4º representante.

En el caso c) se acumulan 20 horas x 9 rep = 180 horas, justo un liberado sindical.

5º

- a) No, puesto que cuando se impone una falta muy grave a un representante para despedirlo primero hay que abrir un "expediente contradictorio", el cual consiste en escuchar al representante y al resto de representantes la versión de los hechos.
- b) Al ser un representante de los trabajadores, el que decide en caso de que se declare despido improcedente si elige la opción de readmisión más salarios de tramitación o bien de indemnización es el propio representante.
- c) No, pues los representantes tienen prioridad de permanencia en caso de despido o de traslado colectivo.

B) Los sindicatos

6º

- 1) Los dos sindicatos: UGT y CCOO, y las dos asociaciones empresariales: CEOE y CEPYME.
- 2) No pueden pertenecer a un sindicato: los jueces, magistrados y fiscales, las fuerzas armadas y otras de carácter militar. La policía podrá pertenecer o no según lo que digan las leyes que lo regule (actualmente sí).
- 3) Los autónomos pueden pertenecer a un sindicato, siempre que no tengan trabajadores contratados.
- 4) Sí que pueden pertenecer a un sindicato.
- 5) Son los sindicatos que tienen más del 10% de delegados en las elecciones sindicales a nivel nacional. A nivel autonómico se pide un 15% y al menos 1.500 delegados.
- 6) Son todos los afiliados a un sindicato dentro de una empresa.
- 7) No, un delegado sindical es elegido por su sindicato y representa solo al sindicato, y un delegado de personal es elegido por el personal de la empresa y representa a estos trabajadores que les han votado.
- 8) No, solo las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o que tengan al menos un miembro en el comité de empresa podrán tener un local y un tablón de anuncios. Además, para el caso del local, el centro debe tener más de 250 trabajadores.
- 9) Sí, pero los que acuden deben estar fuera del horario de trabajo.

10) A presentarse a elecciones a representantes de la empresa, a plantear huelgas, y a plantear un conflicto colectivo ante los Juzgados laborales.

7º

- a) Sí que tiene, porque la empresa es mayor de 250 trabajadores y ha obtenido algún representante en el comité. Como tiene más del 10 % de votos, y la empresa tiene entre 250-750 trabajadores, tiene un delegado sindical.
- b) Sí que tiene por las razones anteriores. Como la empresa tiene entre 750 y 2000 trabajadores, tiene 2 delegados sindicales.
- c) No tiene delegados sindicales porque la empresa tiene menos de 250 trabajadores.
- d) No tiene delegados sindicales porque la empresa tiene menos de 250 trabajadores, y además tampoco tiene representantes en el comité.

8º Sí, el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a recibir información del sindicato en la empresa (correo) y así poder distribuir información del sindicato en la empresa.

C) Conflictos colectivos

9º

- a) Es ilegal, puesto que se trata de una huelga estrictamente política.
- b) Es ilegal, por ser una huelga de solidaridad y no tratarse en todo caso de compañeros de trabajo (trabajadores de enseñanza con mineros).
- c) Es ilegal, por ser una huelga que quiere modificar algo que está pactado en el convenio.
- d) Es una huelga que se presume ilegal por ser una huelga abusiva, como las huelgas rotatorias donde los trabajadores se alternan en la huelga por sectores para paralizar el trabajo de los demás.

10º

- a y b) Para que los trabajadores puedan convocar directamente una huelga, deberán solicitarlo a votación el 25% de la plantilla, y luego votarse por mayoría simple en votación secreta. En este caso los 25 trabajadores lo deberían solicitar en una reunión de toda la empresa, y luego votarse por mayoría simple, no directamente los 25 trabajadores. La votación es secreta y no a mano alzada.
- c) Se debe preavisar a la empresa y a la Autoridad Laboral con una antelación de 5 días y no de un día para otro convocarla sin avisar a la empresa. Si es un servicio público son 10 días.
- d) Su función es resolver el conflicto y garantizar los servicios de seguridad y vigilancia, de manera que se certifique la seguridad de las personas y de las instalaciones, y la posibilidad de continuar con la actividad cuando se finalice la huelga.
- Lo forman un máximo de 12 miembros.
- e) No, puesto que no pueden impedir a los demás trabajadores entrar a trabajar, ya que sería un piquete violento.
- f) Se les descontará salarios, pagas extras, parte proporcional de festivos, y además la parte proporcional de vacaciones por ser ilegal la huelga al no estar bien convocada.

SOLUCIONARIO UNIDAD 6: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

11º

- Salarios= 30€
- Paga extra= 150€/30 días= 5€.
- 0,4 días de salario por descanso semanal= 0,4 x 30€= 12€.
- Total= 30+5+12= 47€ por un día de huelga.

12º

- a) Sí, puesto que se trata de una huelga abusiva que impide a los demás continuar con el trabajo.

No pagará salarios tampoco a los trabajadores no huelguistas que habían decidido no ir a la huelga.

- c) Sí, puesto que lo tiene que comunicar en 12 horas y lo ha hecho en 5.

D) Derecho de reunión

13º

- a) Tienen derecho a reunirse dentro de la empresa, pero los que acudan tienen que estar fuera del horario de trabajo.

La empresa está obligada a facilitar el lugar de reunión si las condiciones lo permiten.

- b) La puede convocar: los delegados de personal o miembros del comité de empresa, o también los trabajadores directamente por un 33% de la plantilla.

UD 6: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 6: EL TRIBUNAL SUPREMO MANTIENE LOS DERECHOS DEL CONVENIO AUNQUE ESTÉ CADUCADO

- a) Significaba que los convenios se prorrogaban automáticamente a pesar de que hubiesen caducado hasta que no se pactase uno nuevo. La reforma limitó el tiempo para negociar uno nuevo a un año, de manera que pasado el año desaparecía el convenio y pasaba a regularse por uno superior o por las leyes y el Estatuto.
- b) Que las condiciones pactadas en un contrato incluyen las condiciones del convenio que estuviese en vigor en ese momento, de manera que aunque caducase el convenio sigue en vigor para esos trabajadores.
- c) Que no tendrán convenio, con lo que puede darse que en una empresa existan trabajadores con convenio y sin convenio segúrn el momento de contratación.

UD 6: EL PACTO DEL AZULEJO GARANTIZA LA PAZ SOCIAL HASTA 2016

- a) Por la entrada en vigor de la reforma laboral y sobre todo por la caducidad de convenios que introduce.
- b) Significa que los convenios ya no se renuevan automáticamente en caso de que no haya acuerdo para pactar otro tras su finalización, con lo que los trabajadores del convenio pasarían a estar regulados por el Estatuto o bien por otro convenio de empresa si existiera.
- El convenio azulejero finalizaría en julio y los 15.000 trabajadores pasarían a estar regulado por el Estatuto o convenios de empresa.
- Los sindicatos ahora tienen una posición más débil, ya que ante el temor de quedarse sin convenio en el mes de julio, prefieren negociar un convenio a la baja que pasar a regularse por el Estatuto.
- c) Han logrado eliminar el impacto de flexibilidad horaria y la cláusula de absorción. Han cedido en la congelación salarial y en la no subida del salario según el IPC.
- d) Respuesta libre.

UD 6: EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LAS EMPRESAS

- a) Trasladó productos fabricados en otras partes de España a la zona de Madrid cuya planta estaba en huelga, de manera que no se notase la huelga por parte de los consumidores de Coca-Cola en Madrid. Para la Inspección de Trabajo con esa medida se ha vaciado de contenido el derecho de huelga de los trabajadores.

Le ha abierto un acta por infracción muy grave.

La empresa piensa alegar, ya que se trata de una decisión de logística ya que puede mover sus productos libremente según el stock disponible.

- b) Había una sentencia desfavorable a los trabajadores, una oferta derecha de los despidos por parte de la dirección y estaba pendiente votar el desconvocar la huelga (por lo que era una situación favorable a la empresa).

La nueva oferta fue reducir un 40% los despidos previstos en este año en la planta de Barcelona de 133 a 80, pero a cambio echar a todo el comité de empresa, decidiendo individualmente los despidos restantes comenzando por quienes se han significado en los 7 meses de huelga. Además la empresa vetará salidas voluntarias.

Desde el comité lo califican como un chantaje y un ataque directo e insólito a los representantes de los trabajadores.

La empresa respondió que quiere elegir a la plantilla restante más idónea para los criterios de eficiencia del plan industrial y que para ello necesita a los mejores profesionales. Si sigue la huelga la empresa reclamará por huelga abusiva.

- c) Respuesta libre.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

UD 6: EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

UD 6: EL T.A.L. de la Comunidad Valenciana

a) El TAL está formado por la Generalitat Valenciana y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Valenciana: CCOO, UGT y CIERVAL (empresarios).

El sistema de solución extrajudicial de conflictos es un mecanismo de solución de conflictos laborales mediante acuerdos a través de los procedimientos de mediación y arbitraje, para evitar otros procesos más complejos y costosos (los judiciales).

b) Es un procedimiento no judicial de solución de conflictos cuya finalidad es acercar posturas enfrentadas de la partes y fomentar un acuerdo satisfactorio para ambos, a través del diálogo, la negociación y la labor mediadora de los Mediadores de la Fundación TAL.

El equipo de Mediadores lo componen abogados, graduados sociales, economistas y sindicalistas, todos ellos designados por los sindicatos CCOO y UGT, y por la CIERVAL (organización empresarial).

El arbitraje es un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos por el que las partes, de forma voluntaria y de mutuo acuerdo, someten su controversia, una vez acudido al servicio de mediación, a un tercero (1 o 3 árbitros elegidos por las partes) que deciden y ponen fin al conflicto mediante un laudo arbitral, el cual es de obligado cumplimiento para las partes. El someterse a un laudo arbitral excluye ir a la vía judicial, ya que el laudo se equipara en cuanto a su ejecución a una sentencia judicial firme.

El Cuerpo de Árbitros lo componen profesionales del Derecho y de las Relaciones Laborales de reconocido prestigio.

c) El tipo de conflictos en que es competente el TAL son los siguientes:

- La interpretación y aplicación de normas, convenios colectivos, pactos...

- Las discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo o pacto colectivo que conlleve el bloqueo de dichas negociaciones.

- La convocatoria de huelga o el conflicto sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento debido a la huelga. Nota: en este sentido hay que recordar que en la Comunidad Valenciana la convocatoria de una huelga requiere acudir previamente al TAL para intentar un acuerdo, sino no está bien convocada (parecido al SMAC en derecho individual del trabajo).

- Las discrepancias surgidas en los períodos de consultas que establezca el Estatuto de los Trabajadores en movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y despido colectivo.

- Controversias que surjan de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo que conlleven el bloqueo en la adopción del acuerdo de la Comisión Paritaria.

- La no iniciación de la negociación de un convenio colectivo vencido y denunciado por una de las partes.

d) La mediación es obligatoria cuando lo exige una de las partes legitimadas. El arbitraje es voluntario para las partes.

ESTADÍSTICAS 2011:

a) Finalizaron 382 mediaciones y 7 arbitrajes. Un 98,2% son mediaciones y un 1,8% son arbitrajes, por lo que las partes una vez finaliza la mediación no suelen acudir a un arbitraje.

b) De las mediaciones efectivas hubo 110 con acuerdo (35%) y 199 sin acuerdo (64%)

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 7: SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO

A) La seguridad social

1º) El principio de solidaridad es uno de los pilares del Estado de Bienes-
tar de nuestra sociedad, que persigue que los ciudadanos, ante situacio-
nes de necesidad como un accidente, una enfermedad, la jubilación, una
incapacidad o el desempleo entre otras, pueda acceder a prestaciones
que le ayuden a superar esa situación de necesidad. Se llama de solidaridad
porque implica una solidaridad entre los ciudadanos en función de su
renta, de manera que se ayuda a quienes se encuentren en esa situación
de necesidad.

Ejemplos:

- Hay una solidaridad entre quienes nunca están enfermos y los que sí que lo están, de manera que los que están de baja cobran una prestación mientras dure la baja.
- Hay una solidaridad entre quienes tienen trabajo y quienes han perdido el empleo y lo buscan, pues los primeros cotizan por desempleo y los segundos cobrarán la prestación del desempleo.
- Hay una solidaridad entre las generaciones presentes y las que ya han dejado de trabajar por la edad, pues los primeros cotizan a la seguridad social para que los que han trabajado anteriormente cobren hoy la pensión de jubilación.

2º)

a) La trabajadora que está de alta se encuentra en el nivel contributivo de la seguridad social, sin embargo la que no está de alta (si es residente española) podrá acceder solo a las prestaciones del nivel no contributivo al no haber cotizado.

b) Las prestaciones no contributivas son asistencia sanitaria, incapacidad permanente y jubilación.

3º)

a) Régimen Especial de Autónomos (R.E.T.A).

b) Régimen Especial de Funcionarios.

c) Régimen Especial de Estudiantes.

d) Régimen General.

e) Régimen Especial de la Minería.

f) Régimen Especial Autónomos.

g) Régimen Especial Autónomos.

4º) Sí, puesto que los administradores únicos de las sociedades mercan-
tiles (SL, SA...) también están dados de alta en autónomos, por lo que
seguirá pagando la cuota de autónomos.

5º)

a) En el caso del accidente de trabajo será la Mutua quien da el parte de
baja médica. En el caso del accidente no laboral siempre dará la baja el
médico de la Seguridad Social.

b) Pueden controlar su situación médica, para lo cual podría realizar pro-
puestas de alta a la Inspección Médica.

c) La Inspección Médica le remitirá la propuesta de alta de la Mutua al
médico de la Seguridad Social, y con la respuesta de éste la Inspección

tomará una decisión sobre el posible alta.

d) La Mutua pagará a la trabajadora de baja por accidente de trabajo la
prestación por IT desde el día siguiente a la baja, y a la trabajadora por
accidente no laboral la prestación por IT a partir del día 16º de la baja.

e) La Mutua se encarga de la rehabilitación profesional de la trabajadora
de baja por accidente de trabajo, pero no tiene las funciones de rehabili-
tación de la trabajadora de baja por accidente no laboral.

B) Obligaciones del empresario

6º)

a) Debe de afiliar al sistema de la Seguridad Social al comercial que no ha
trabajado nunca, pues se realiza una vez en la vida (salvo que estuviera
de alta en el régimen de estudiantes anteriormente). Debe de dar de alta
en el Régimen General de la Seguridad Social a ambos trabajadores,
pues es una contratación nueva. La afiliación y alta se realiza antes de
que comiencen a trabajar el 1 de julio.

b) Para dar de baja dispone de un plazo de 6 días naturales desde el cese
en el trabajo.

c) La empresa debe cotizar a la Seguridad Social por los dos trabajadores
contratados, además deberá ingresar su cuota empresarial de seguridad
social más las cuotas de los dos trabajadores. Debe realizar el ingreso en
el mes siguiente al de la nómina que corresponda.

7º)

a) Cuotas seguridad social empresa :

$$CC = 23,6\% \text{ de } 1.166,67 = 275,33\text{€}$$

$$CP = 1,80\% \text{ de } 1.166,67 = 21\text{€}$$

$$\text{Desempleo} = 6,70\% \text{ de } 1.166,67 = 78,17\text{€}$$

$$\text{FOGASA} = 0,2\% \text{ de } 1.166,67 = 2,33\text{€}$$

$$FP = 0,6\% \text{ de } 1.166,67 = 7\text{€}$$

$$\text{Total seguridad social a cargo de la empresa} = 383,83\text{€}$$

b) Salario neto trabajador:

$$\text{Salario bruto: } 1.000 + 166,67 = 1.166,67\text{€.}$$

Seguridad social trabajador: $4,7\% + 1,60\% + 0,1\%$ de BCCC = 6,40% de
 $1.166,67 = 74,67\text{€}$. La BCCC y la CCP coinciden.

$$\text{IRPF: } 12\% \text{ de } 1.166,67 = 140\text{€.}$$

$$\text{Salario neto} = 1.166,67 - 74,67 - 140 = 953\text{€}$$

c- Resumen:

- Salario neto al trabajador: 953€

- Seguridad social del trabajador a ingresar: 74,67€

- IRPF del trabajador a ingresar: 140€

- Seguridad social de la empresa: 383,83€

Total **coste efectivo del trabajador: 1.550,50€**

Percepción salario neto del trabajador: 953€

Diferencia: 597,50€.

SOLUCIONARIO UNIDAD 7: SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO

8º) Cantidades no declaradas.

A- La empresa por seguridad social:

Cantidad abonada por horas extras= $10h \times 10\text{€} = 100\text{€}$ por trabajador.

Base de horas extras= 100€ por cada trabajador.

Cuota horas extras: $23,6\% \text{ de } 100\text{€} = 23,60\text{€}$, por 10 trabajadores = 236€ .

Además la BCCP se vería incrementada en 100€ lo que afectaría a las cuotas de CP, desempleo, FOGASA y FP.

Por desempleo (es contrato temporal)= $6,70\% \text{ de } 100\text{€} = 6,70\text{€}$

Por CP= $1\% \text{ de } 100\text{€} = 1\text{€}$.

Por FOGASA= $0,2\% \text{ de } 100\text{€} = 0,20\text{€}$

Por FP= $0,6\% \text{ DE } 100\text{€} = 0,60\text{€}$

Total mayores cuotas por BCCP= $8,50\text{€}$ por trabajador.

Por 10 trabajadores= 85€

Total= $236+85= 321\text{€}$ no habría pagado la empresa.

El trabajador por seguridad social:

Por horas extras ordinarias: $4,7\% \text{ de } 100\text{€} = 4,70\text{€}$.

Por añadir 100€ a la BCCP: $1,60\%+0,1\% = 1,70\% \text{ de } 100\text{€} = 1,70\text{€}$.

Total = $4,70+1,70= 6,40\text{€}$ por cada trabajador.

Los 10 trabajadores= $6,40\text{€} \times 10= 64\text{€}$ no han cotizado los trabajadores a la seguridad social.

b) Por IRPF:

Cada trabajador no ha declarado 100€ por $12\% = 12\text{€}$ de hacienda.

Por 10 trabajadores= 120€ no declarados a Hacienda.

c) Suma total:

- Seguridad social de la empresa= 321€

- Seguridad social de los trabajadores= 64€

- IRPF de los trabajadores= 120€

Total no declarado= **505€ no declarados al pagar 1.000€ en B.**

9º) Estas cantidades hacen referencia a la base de 2015, no 2016.

a) $1.056,90\text{€} \times 29,80\% = 314,96\text{€}$ al mes.

b) $884,40\text{€} \times 29,80\% = 263,55\text{€}$ al mes.

c) $884,40\text{€} \times 31,50\% = 278,59\text{€}$ al mes.

d) Nuevos autónomos menores de 30 años: primeros 6 meses a $52,71\text{€}/\text{mes}$, siguientes 6 meses a $131,78\text{€}$, siguientes 18 meses a $184,49\text{€}$. Serían un total de 30 meses, como va a ejercer la actividad durante 36 meses, los últimos 6 meses ya pagaría la cantidad normal: $263,55\text{€}$.

Nuevos autónomos mayores de 30 años: primeros 6 meses a $52,71\text{€}/\text{mes}$, siguientes 6 meses a $131,78\text{€}$, siguientes 6 meses a $184,49\text{€}$. Serían un total de 18 meses, como va a ejercer la actividad durante 36 meses, los últimos 18 meses ya pagaría la cantidad normal: $263,55\text{€}$.

C) Prestaciones

10º)

a) Lucía es una accidente no laboral, salvo que fuese en el momento en que se dirijía al trabajo que puede ser considerado accidente in itinere (ver tema 8). Manuel es una enfermedad común.

b) No podrán cobrar la baja por IT, ya que para cobrar la IT por contingencias comunes es preciso haber cotizado al menos 180 días en los últimos 5 años, y ellos es su primer contrato y solo llevan 1 mes trabajando.

c) Al ser la baja entre 1 y 4 días puede dar en la misma visita el parte de baja y el parte de alta, si bien el trabajador podrá solicitar cita médica para la fecha de alta. Deberá volver al trabajo al día siguiente del alta.

11º) Incapacidad temporal

A- BRcc

$BRcc = (960+160)/30 \text{ días} = 37,33\text{€}/\text{día}$

B- Tramos

- 1º, 2º y 3º día (días 2, 3 y 4 de mayo) no cobra nada.
- 4º al 15º día (días 5 al 16 de mayo) cobra un $60\% BRcc$: $60\% \text{ de } 37,33 \times 12 \text{ días} = 22,40 \times 12 = 268,80\text{€}$ a cargo de la empresa.
- 16º al 20º día (días 17 al 21 de mayo) cobra un $60\% BRcc$: $60\% \text{ de } 37,33 \times 5 \text{ días} = 22,40 \times 5 = 112\text{€}$ a cargo de mutua o INSS. Adelanta la empresa.
- 21º en adelante (días 22 al 30 de mayo) cobra un $75\% BRcc$: $75\% \text{ de } 37,33 \times 9 \text{ días} = 28 \times 9 = 252\text{€}$ a cargo de mutua o INSS. Adelanta la empresa.

• **Total cc = $268,80 + 112 + 252 = 632,80\text{€}$**

A- BRcp = $(960+160)/30 + (180/360) = 37,33+0,5= 37,83\text{€}/\text{día}$

B- Tramos:

• **Día 2 día accidente:** salario normal (salario base día + paga extra día) = $(960/30) + (160/30) = 32+5,33= 37,33\text{€}$.

• **Prestación:** Día después hasta final de la baja (3 mayo al 30 de mayo)= $28 \text{ días} \times 75\% BRcp = 28 \times 28,37 = 794,36\text{€}$ a cargo de mutua o INSS. Adelanta la empresa.

• **Total = $37,33+794,36= 831,69\text{€}$**

12º) Incapacidad temporal mejora convenio metal

Día 2 de accidente igual= día de salario= $37,33\text{€}$

Prestación:

- 6 primeros días a partir del día siguiente a la baja (3 mayo al 8 mayo)= $6 \text{ días} \times 75\% BRcp = 6 \times 28,37= 170,22\text{€}$ a cargo de mutua o INSS. Adelanta la empresa.

- Siguientes días hasta el alta cobra el 100% (9 mayo al 30 mayo)= $22 \text{ días} \times 100\% BRcp = 22 \times 37,83\text{€}= 832,26\text{€}$, siendo el 75% a cargo de mutua o INSS y adelantadolo la empresa, y el otro 25% a cargo de la empresa de su bolsillo.

Total= $37,33+170,22 + 832,26= 1.039,81\text{€}$

SOLUCIONARIO UNIDAD 7: SEGURIDAD SOCIAL Y DESEMPLEO

13º) Incapacidad permanente

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, pues puede seguir desarrollando su anterior actividad pero a un menor rendimiento. Cobrará 24 meses de BR a tanto alzado.
- b) Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo. Cobrará una pensión del 100% de la BR.
- c) Incapacidad permanente total para la profesión habitual, pero que le permite desarrollar otros trabajos. Cobrará una pensión del 55% de la BR. El recargo máximo por falta de medidas de seguridad es del 50% a cargo de la empresa, con lo que cobrará un total del 105% de la BR.
- d) Gran invalidez, al requerir la asistencia de una tercera persona para los actos esenciales de la vida. Es un 100% de la BR, a la cual se añade una cantidad para la persona que atiende al inválido que va entre el 45% y el 75%.

14º)

- a) Al ser menor de 21 años cobrará una pensión de orfandad por el 20% de BR. Además, al no quedar viudo o viuda la pensión de viudedad del 52% se acumulará a la pensión de orfandad, con lo que recibiría el 72%.
- b) Si tuviese 23 años, aunque sea menor de 25 años, al tener una nómina mayor del SMI anual no tiene derecho a la pensión de orfandad.

15º)

- a) Puede acceder a la jubilación anticipada por crisis empresarial (ERE), ya que tiene 63 años y 33 años cotizados.
- b) No puede, pues con 65 años tiene que tener 35 años cotizados para jubilarse anticipadamente de forma voluntaria, le falta un año de cotización.
- c) No puede. La jubilación parcial es con 65 años, o bien se puede con 63 años si ha cotizados al menos 36,5 años y Estefanía solo tiene 30 años.
- d) No puede. Cumple el requisito de edad de 65 años, pero no tiene 35 años cotizados.
- e) Jubilación anticipada por crisis empresarial (ERE), sí que puede acceder con 61 años ya que tiene 38,5 años cotizados.

16º)

Para Rodrigo que quiere jubilarse a los 63 años, debería acogerse a la jubilación anticipada voluntaria del trabajador. Debe tener 38,5 años cotizados y se le aplicarán reducciones por cada año anticipado que se jubile, entre un 8% y un 6,5% anual.

Para Carlos que quiere cobrar el 100%, debería tener 38,5 años cotizados para jubilarse a los 65 o 66 años, o bien 37 años cotizados para jubilarse con el 100% a los 67 años. Si no los tuviese todos esos años cotizados, podría seguir trabajando después de los 67 años, y se le aumentaría la pensión entre un 2% y un 4% cada año que trabajase.

D) Desempleo

17º)

- a) No tiene derecho al no haber cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años.
- b) Sí tiene derecho, al estar incluido el despido por cualquier motivo sin necesidad de reclamarlo.
- c) Sí tiene derecho, al ser una trabajadora fija discontinua en los períodos de no trabajo.
- d) No tiene derecho, al ser una baja voluntaria por la trabajadora.
- e) No tiene derecho, ya que debe cotizar al menos 360 días (salvo que tuviese cotizado anteriormente al menos otros 180 días y se sumasen a estos 180 días).

18º)

- a) Se le planteará que deberá ejercer el derecho de opción, y es que debe elegir entre los 6 meses de paro que le faltaban por cobrar a 600€, o bien acogerse a un nuevo paro por el nuevo contrato de un año, que serán 4 meses a razón del 70% de 1.000= 700€ al mes. Al elegir una de ellas se pierde la otra.
- b) 6 meses x 600€=3.600€.
- c) 4 meses x 700€= 2.800€.
- d) Que hasta que no pasen esos 6 días no puede acudir al paro a solicitar la prestación.

19º) Prestación por desempleo

a- Días de paro: como ha cotizado 980 días le corresponden 300 días de paro.

$$b- BR = 9.200 / 180 \text{ días} = 51,11\text{€/día}$$

c- Cuantía:

$$\text{Días } 1^{\circ} \text{ al } 180^{\circ}: 70\% \text{ de BR}= 70\% \text{ de } 51,11= 35,78\text{€/día} \times 30 \text{ días} = 1.073,40\text{€ al mes.}$$

$$\text{Días } 181^{\circ} \text{ al } 300^{\circ}: 50\% \text{ de BR}= 50\% \text{ de } 51,11= 25,56\text{€/día} \times 30 \text{ días} = 766,80\text{€ al mes.}$$

d- Comparación con topes 2015 con dos hijos: máximo 1.397,83€, mínimo 664,75€. Se encuentran ambas cantidades entre los topes.

e- Descuento seguridad social: 4,7% por CC a cargo en exclusiva del trabajador (el INEM ya no le abona el 35%). La BCCC de un mes es la suma de 6 meses dividido por 6 = 9.200/6 = 1.533,33 al mes. El 4,7% de 1.533,33 = 72,07€.

f- Líquido a percibir:

$$\text{Días } 1^{\circ} \text{ al } 180^{\circ}= 1.073,40 - 72,07 = 1.001,33\text{€.}$$

$$\text{Días } 181^{\circ} \text{ al } 300^{\circ}= 766,80 - 72,07 = 694,73\text{€}$$

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

UD 7: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- a) 3,8 millones no reciben prestación, llevando más de un año 2,5 millones de parados.
- b) La falta de ofertas de empleo, el diseño temporal del seguro de desempleo y que cuanto más tiempo pasa un desocupado sin trabajo más difícil es su vuelta al mercado laboral.
- c) En 2013 el 35% y en 2015 ha bajado al 29%.
- d) De 29.500 millones a 24.500 millones, un 17% menos.
- e) Respuesta libre.

EL FMI PIDE RECORTAR LAS PENSIONES Y LIGAR LA JUBILACIÓN A LA ESPERANZA DE VIDA

- a) El riesgo de longevidad es el riesgo de que las personas vivan más tiempo del esperado y por tanto suponga un mayor coste para pagar las pensiones, lo que conlleva un riesgo financiero tanto para la seguridad social como para las aseguradoras privadas. Unir la pensión a la esperanza de vida consiste en que se retrase la edad de jubilación para que el número de años en que se cobra la jubilación no aumente (si las personas viven más se retrase en consecuencia la edad de jubilación).
- b) El recorte de pensiones; que los Estados contraten con las aseguradoras privadas para hacerse cargo del riesgo de esperanza de vida; que los individuos contraten planes de pensiones privados; o que contraten hipotecas inversas donde se entrega la casa en el momento de fallecimiento a cambio de una pensión de jubilación hasta entonces.

Respuesta libre.

EL FUTURO DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN

Actividad debate: Respuesta libre.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 8: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS: CONCEPTOS

A) Factores de riesgo laboral

1º) Los factores de riesgo que aparecen en el taller son:

- Las condiciones de seguridad: el manejo de equipos de trabajo como la maquinaria.
- Las condiciones medioambientales: la presencia de agentes físicos como el ruido.
- Las condiciones ergonómicas: la carga física tanto por posturas de pie como por manipulación manual de cargas.

2º)

- a) Condiciones ergonómicas: la carga física.
- b) Condiciones de seguridad: los lugares de trabajo.
- c) Condiciones de seguridad: los equipos de trabajo.
- d) Condiciones psicosociales: organización del trabajo.
- e) Condiciones de seguridad (equipos) y psicosociales (organización del trabajo pues no debería estar un menor sin experiencia en ese puesto).
- f) Condiciones medioambientales: agentes químicos.
- g) Condiciones medioambientales: agentes físicos (ruido) y agentes químicos (gases).
- h) Condiciones medioambientales: agentes biológicos.

3º)

- a) Condiciones de seguridad: los equipos de trabajo.
- b) Condiciones ergonómicas: la carga física.
- c) Condiciones de seguridad: los lugares de trabajo.
- d) Condiciones medioambientales: agentes físicos (ruido).
- e) Condiciones de seguridad: los equipos de trabajo.
- f) Condiciones medioambientales: agentes físicos (temperatura).
- g) Condiciones psicosociales (organización del trabajo: monotonía).
- h) Condiciones psicosociales (organización del trabajo: jornada-horario).
- i) Condiciones ergonómicas: la carga mental.
- j) Condiciones medioambientales: agentes químicos.
- k) Condiciones psicosociales (características personales: perfección en la tarea).

B) Accidentes de trabajo

4º)

- a) Sí, se trata de un accidente "in itinere" cuando salía hacia el trabajo.
- b) Sí, puesto que se incluye como accidente "in itinere" el desplazamiento del domicilio personal al domicilio de trabajo.
- c) Sí, es un accidente que ocasiona lesiones para el trabajador y que ocurre en lugar y tiempo de trabajo.
- d) Sí, puesto que es una supuesta incluida por la ley el realizar tareas distintas de su categoría profesional que hayan sido ordenadas realizarlas

por la empresa.

e) Sí, las enfermedades que no están incluidas en el listado de enfermedades profesionales, pero que se demuestre que han sido provocadas por el trabajo tienen la consideración de accidentes de trabajo.

f) Sí, pues se considera que es una imprudencia profesional derivada de la confianza que el trabajo inspira y no hay dolo o imprudencia temeraria.

g) Sí, por el desempeño de funciones sindicales incluidas el ir o volver al lugar donde se realizan.

h) Sí, es un accidente llamado "in misión", que ocurre fuera del centro de trabajo pero realizando trabajos ordenados por la empresa en horario de trabajo.

i) No, pues en este caso existe imprudencia temeraria por lo que no se considerará accidente de trabajo.

5º)

- a) Accidente típico: hay lesiones en las personas y daños materiales.
- b) Accidente blanco: no hay lesiones en las personas pero sí daños materiales.
- c) Accidente caso: hay lesiones en las personas pero no daños materiales.
- d) Incidente: no hay lesiones para las personas ni daños materiales.
- e) Incidente: no hay lesiones para las personas ni daños materiales.

6º)

- a) Supondrán una baja laboral los casos a y c al haber lesiones en las personas.
- b) Desde el punto de vista de la prevención sí que existe un accidente, si bien sin lesiones en las personas, por lo que hay que tomar medidas de prevención porque podrían haber causado lesiones y demuestran que existen fallos en el sistema de prevención.

7º)

- a) - María: desconoce los riesgos que existen. Falta de formación y de información por parte de la empresa.
- Pedro: sí que conoce los riesgos, pero no sabe cómo actuar ante él.
- Javi: sí que conoce los riesgos, sabe cómo actuar ante ellos, pero decide no actuar de forma preventiva.
- b) Establece que todo accidente ocurre por alguna causa, que esta causa se podría haber evitado y por tanto también el accidente. Los accidentes no se deben al azar o por motivos de superstición, siempre hay una causa detrás.

C) Enfermedades profesionales

8º)

- a) A la inhalación de partículas de amianto, las cuales se encuentran en las tejas de uralita y también en edificios antiguos construidos con este material, ya que era un mal conductor del fuego para evitar incendios.
- b) A las enfermedades profesionales causadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en los apartados anteriores.

SOLUCIONARIO UNIDAD 8: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS: CONCEPTOS

- c) Es la Mutua la que notifica y registra la enfermedad profesional.
- d) Su total prohibición es del año 2001 (NTP 1006). Uno de los materiales más utilizados es el fibrocemento que ha sido usado en: placas lisas u onduladas para cubiertas (tejados), tuberías, depósitos de agua, conductos de aire acondicionado o de humos, persionas, etc. Ver NTP 1007.
- e) Los pulmones pueden resultar afectados por la exposición prolongada o repetida, provocando asbestosis (fibrosis de los pulmones), placas pleurales, engrosamientos y derrames. Esta sustancia es carcinógena para los seres humanos. Esta sustancia causa cáncer de pulmón, mesotelioma, cáncer de laringe y cáncer de ovario en los seres humanos. Existen pruebas limitadas de que esta sustancia cause cáncer colorrectal o cáncer de la faringe o de estómago.

D) Medidas de prevención / protección

9º)

a) Las medidas de prevención actúan antes de que se produzca el accidente (u otro daño) para eliminar o reducir sus causas en la raíz al actuar sobre el foco del riesgo, mientras que las medidas de protección lo que hace es intentar reducir o eliminar las consecuencias del daño sobre el trabajador.

b) El orden a utilizar por la empresa es en primer lugar adoptar medidas de prevención, a continuación medidas de protección colectiva y en último lugar las medidas de protección individual o EPIs.

c) La empresa debería en primer lugar tomar medidas de prevención actuando sobre el foco del riesgo como es sustituir el cloro por otra sustancia química menos nociva (por ejemplo el oxígeno). En segundo lugar debería tomar medidas de protección colectiva como los extractores de humos localizados en las zonas de tintado de papel.

10º)

a) - Un resguardo evita el contacto de los trabajadores con una parte de la máquina que sea peligrosa, por lo que evita golpes, cortes y atrapamientos.

- Una pantalla evita la proyección de partículas sobre los trabajadores, evitando así que se produzcan quemaduras en la piel o los ojos. También pueden ser pantallas sonoras para evitar o reducir la exposición al ruido.

- Los dispositivos de seguridad lo que impiden es que los trabajadores realicen alguna maniobra peligrosa, deteniendo la máquina automáticamente e impidiendo que algún trabajador entre en contacto con una parte peligrosa (célula fotoeléctrica, doble mando, etc).

b y c) Respuesta según cada ciclo.

11º)

a) Medicina preventiva.

b) Higiene industrial.

c) Seguridad.

d) Ergonomía.

e) Psicosociología.

12º)

a) Arnés.

b) Pantalla para soldadura.

c) Calzado frente a electricidad.

d) Mascarillas filtrante de gases y vapores.

e) Tapones y orejeras.

f) Guantes contra las agresiones de origen eléctrico y térmico.

E) Señalización

13º)

Dibujos de señales por los alumnos.

UD 8: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 8: UN INFARTO EN EL TRABAJO

- a) Un infarto agudo de miocardio, ansiedad y estrés. Contingencia profesional (accidente de trabajo), ya que el INSS entiende que ha sido provocado por el trabajo tras discutir con el jefe.
- b) Entre un 30% y un 50% por falta de medidas de seguridad (debería haber tomado medidas para que la trabajadora no fuese acosada por el jefe).
- c) Respuesta libre.

UD 8: EL ACCIDENTE IN ITINERE

- a) El artículo habla en genérico, tanto in itinere como in mision.
- b) Técnica: intensidad del tráfico, condiciones meteorológicas, estado del vehículo, estado de las infraestructuras. Humana: uso del móvil, organización del trabajo, la propia conducción, la presencia de otros conductores, el estado físico-psíquico, la falta de formación vial.
- c) Respuesta libre.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

UD 8: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

ESTADÍSTICAS ACCIDENTES DE TRABAJO

a) Accidentes con baja: 491.000

Accidentes sin baja: 698.000

Total: 1.189.000

b) Significa que son accidentes de trabajo que quedan registrados en la empresa pero que el trabajador no ha faltado al menos un día al trabajo, y que por tanto no ha necesitado pedir el parte de baja laboral. Puede ser atendido en botiquín o bien ha habido daños materiales sin lesiones para las personas.

c) Son los que ocurren en la ida y vuelta del trabajo. Han habido 66.000.

d) Han fallecido 467 trabajadores. Supone respecto al total de accidentes con baja en jornada de trabajo: $467 / 424.625 = 0,11\%$.

Los leves son: $420.829 / 424.625 = 99,10\%$

Los graves son: $3.229 / 424.625 = 0,76\%$

e) Las enfermedades profesionales registradas son 17.390. Las enfermedades profesionales surgen con el tiempo, por lo que muchas veces es difícil de asociarlas al trabajo realizado años atrás, pasando muchas veces a creer que se deben a procesos internos de la persona que la sufre.

f) Las 6 formas de accidente según la forma o el contacto son:

- | | |
|--|---------|
| - Sobreesfuerzo físico | 165.100 |
| - Golpe sobre un objeto inmóvil | 103.948 |
| - Choque o golpe contra un objeto en movimiento - colisión | 56.925 |
| - Contacto con agente material cortante, punzante, duro | 39.759 |
| - Accidentes de tráfico (no in itinere) | 14.477 |
| - Contacto con corriente eléctrica, fuego, temperatura, sust. pelig. | 13.410 |

Las dos causas principales de accidentes mortales son:

- | | |
|---|-----|
| - Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas | 215 |
| - Accidentes de tráfico (no in itinere) | 71 |

g)

Sí, el mayor % de accidentes lo sufren los trabajadores con menos de 2 años de antigüedad en la empresa. Es debido a su falta de formación en prevención de riesgos y a una actitud menos preventiva en el trabajo.

h) Respuesta según cada ciclo.

Respuesta libre.

SOLUCIONARIO UNIDAD 9: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS: LEGISLACIÓN Y ORGANIZACIÓN

A) Obligaciones en materia de prevención

1º

a) Deberá elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, el cual estará integrado en la organización de la empresa.

b) En este documento quedará definido qué hacer, cómo y con qué recursos, y quiénes lo van a hacer y cuándo, de forma que no quede nada a la improvisación en cuanto a la prevención y protección de los trabajadores.

c) Una inicial y otras periódicas cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo o aparezcan daños o indicios de que las medidas tomadas son insuficientes.

No, la evaluación se realiza por cada puesto de trabajo.

2º

a) No, pues deben ser personales para cada trabajador. Además deben ser ajustables a cada trabajador.

b) Todos los EPIs deben llevar el marcado CE como garantía de calidad en su fabricación, y en el caso de que protejan de riesgos muy graves dispondrán de un código numérico de 4 dígitos en la forma CE-xxxx, lo cual demuestra el control realizado por una entidad certificadora.

3º

a) Las posibles situaciones de emergencia. Las medidas que debe incluir son sobre primeros auxilios, lucha contra incendios y medidas de evacuación.

b) Al personal que se va a encargar de adoptar dichas medidas de emergencia, el cual debe poseer la formación y medios necesarios.

4º

Sí que es un riesgo grave e inminente, puesto que es posible que ocurra en un futuro inmediato y cause graves daños a los trabajadores.

David ha actuado correctamente puesto que los trabajadores en estos riesgos pueden interrumpir la actividad y abandonar de inmediato el trabajo. Además ha avisado al resto de compañeros para que tampoco sufran daños derivados de este riesgo grave e inminente, ya que es obligación de los trabajadores, con arreglo a su formación, cooperar en materia de prevención, y David tenía conocimientos de que la situación era peligrosa.

5º

a) Sí que pueden paralizar totalmente el trabajo lo cual deben comunicar inmediatamente al empresario y a la Autoridad Laboral en 24 horas.

b) Decidirá si continúa o no la paralización.

6º

- La empresa ha cumplido con su obligación de informar a los trabajadores de los riesgos existentes y de las medidas de prevención y protección, si bien el manual también debería incluir la actuación ante situaciones de emergencia.

- No ha cumplido con la obligación de formación, ya que acaban de ser contratados y la empresa debe ofrecerles formación en materia de prevención que es distinto de la obligación de información con el manual.

- Los EPIs deben ser proporcionados de forma gratuita por la empresa.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 9: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS: LEGISLACIÓN Y ORGANIZACIÓN

7º

- a) La empresa está obligada a ofrecer formación en materia de prevención a los trabajadores que sean contratados. Es distinto la formación de la obligación de información a través de la entrega del manual.
- b) Debe ser teórica y práctica y adaptada a los riesgos de su puesto.
- c) Debe realizarse dentro de la jornada de trabajo y computa como tiempo de trabajo. Si se realizase fuera del horario de trabajo también computaría como tiempo de trabajo.

8º

- a) No, el reconocimiento médico debe realizarlo la propia empresa, bien con su propio Servicio de Prevención o bien acudir a uno externo, pero no obligarle al trabajador a acudir al médico de cabecera.
- b) No, las pruebas son las imprescindibles y necesarias para su puesto, no un examen completo.
- c) No, tan solo si es apto o no apto, pero nunca los resultados concretos, los cuales se comunican al trabajador.
- d) Sí que puede negarse salvo que sea obligatoria por ley y su no realización conlleve graves riesgos para su salud.

9º

- a) El orden de medidas a tomar es:

- Primero sería adaptar el puesto a sus condiciones para evitar los riesgos, pero ello no es posible ya que su trabajo en sí en este puesto consiste en mover enfermos.
- En segundo lugar, se intentaría buscar otro puesto compatible con su estado. En este caso, el hospital debería evaluar si existe otro puesto de celadora donde no deba mover enfermos para así cambiarla de puesto.
- Si ya no existiera un puesto compatible, se le suspendería por riesgo durante el embarazo.
- b) No, las trabajadoras embarazadas no pueden trabajar en turno de noche. El trabajo a turnos de mañanas y tardes solo se realizará cuando sea necesario.
- c) Cobraría el 100% de la base reguladora y se lo abonaría la entidad con quien tenga concertado el hospital los riesgos profesionales: la mutua o el INSS.

10º

- a) Debe realizar una evaluación específica de los riesgos laborales que puedan afectar a la trabajadora menor de edad.
- b) No pueden trabajar en trabajos peligrosos, nocivos, tóxicos o insalubres, ni en horario nocturno.

11º

Es obligación de los trabajadores no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad, con lo que la empresa podría sancionarle por ello según las faltas leves, graves y muy graves que estipule el convenio. En cuanto a la consideración de accidente de trabajo no se incluyen aquellos que sean debidos a imprudencia temeraria del trabajador, por lo que la mutua ha valorado correctamente el accidente como no laboral.

B) Responsabilidades

12º

- a) Entre 409.891€ y 819.780€.
- b) Indemnizar económicamente por daños y perjuicios por la vía civil, y por la vía penal puede oscilar entre una multa, la inhabilitación del empresario o incluso la privación de libertad con cárcel.
- c) Entre un 30% y un 50% de los 800€ mensuales, o sea, entre 240€ y 400€ al mes a favor de la viuda.

C) Organización y participación

13º

- a) Servicio de Prevención Propio, al tener la empresa más de 500 trabajadores.
- b) Asunción por el propio empresario al tener menos de 25 trabajadores y no ser una actividad de riesgo especial, siempre que trabaje habitualmente en la empresa y tenga la formación adecuada. No podrá encargarse de la vigilancia de la salud. (Se supone que hay un único centro de trabajo).
- c) Servicio de Prevención Propio, al ser una actividad entre 250 y 500 trabajadores y ser una actividad de riesgo especial.
- d) Como no puede tener un Servicio de Prevención de Propio ni asumirlo personalmente, solo podrá designar trabajadores o acudir a un Servicio de Prevención Ajeno. Como no designa a trabajadores propios deberá utilizar la opción de contratarlo con un Servicio de Prevención Ajeno.
- e) Si tiene 260 trabajadores, al ser actividad de riesgo especial, deberá tener un Servicio de Prevención Propio. Si tiene 200 trabajadores, deberá o bien designar a trabajadores propios o acudir a un Servicio de Prevención Ajeno.

14º

- a) Sí, porque es menor de 25 trabajadores y tiene un único centro de trabajo (el taller).
- b) Debe tener la formación necesaria y trabajar habitualmente en el taller.
- c) No, la vigilancia de la salud nunca la puede asumir debiendo contratarla con a través de un Servicio de Prevención. También subcontratará aquellas otras funciones de prevención que no asuma personalmente.

15º

- a) 3 delegados de prevención y un comité de seguridad y salud de 6 miembros.
 - b) 8 delegados de prevención y un comité de seguridad y salud de 16 miembros.
 - c) El delegado de personal asumirá funciones de delegado de prevención.
 - d) Las empresas de menos de 6 trabajadores no tienen representación de los trabajadores, por lo que no habrá delegados de prevención.
- Las funciones genéricas que asumen en materia de prevención son: ser consultado en las decisiones de la empresa, participar en la planificación de riesgos, efectuar propuestas, ser informados de los accidentes de trabajo y personarse en los mismos, acompañar a la Inspección de Trabajo y realizar observaciones, proponer la paralización del trabajo.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 9: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS: LEGISLACIÓN Y ORGANIZACIÓN

D) Gestión de la prevención

17º)

- a) El riesgo es trivial, con lo que no requiere acción específica.
- b) El riesgo es moderado, deberá realizar esfuerzos para reducir el riesgo, invirtiendo en las medidas precisas, las cuales deben implantarse en un período de tiempo determinado.
- c) Es un riesgo importante, no debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo, y puede que precise recursos considerables para controlar el riesgo.
- d) Es un riesgo intolerable, no se debe continuar ni comenzar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo.

18º)

- a) Según el INSHT es preciso investigar los accidentes mortales y graves, por lo que ambos deben ser investigados.
- b) Es obligatorio notificar los accidentes que conlleven baja laboral de al menos un día, por lo que ambos deben notificarse.
- c) Se notifica a través de un programa informático que es el sistema delt@ en el Ministerio de Trabajo (o empleo), el cual establece el procedimiento a seguir y los documentos a cumplimentar.
- d) Las empresas también notificarán con el sistema delt@ de aquellos accidentes que hayan ocurrido sin baja, pero a través de una relación mensual de estos accidentes (no uno por uno).

A nivel interno, las empresas pueden crear un parte interno o notificación de botiquín de aquellos accidentes que no conlleven baja médica.

19º)

- a) Empresa: sanciones económicas y penales.
- b) Empresa: pérdida de productividad por parte de los compañeros el resto del día.
- c) Empresa: conflictividad laboral.
- d) Empresa: tiempos utilizados en investigar el accidente.
- e) Empresa: tiempos utilizados en notificar el accidente.
- f) Sociedad: gestión del accidente por parte de la Inspección.
- g) Sociedad: pago de prestaciones por parte de la seguridad social (IT). Empresa: pago de indemnizaciones (25%)
- h) Sociedad: pago de prestaciones de viudedad y de orfandad por parte de la seguridad social.
- i) Familias: dolor y sufrimiento de las familias.
- j) Sociedad: pérdida de la capacidad productiva de los trabajadores.
- k) Empresa: pérdida de imagen ante la sociedad.

SOLUCIONARIO UNIDAD 9: FACTORES DE RIESGO Y SU PREVENCIÓN

UD 9: LAS MODALIDADES ORGANIZATIVAS

- a) El servicio de prevención ajeno en un 72%.
- b) Un 80% el servicio de prevención ajeno en empresas entre 10 y 49, y en empresas de más de 500 trabajadores el servicio de prevención ajeno en un 62%.
- c) Las actividades más contratadas son la elaboración del plan de prevención, la información de trabajadores, la planificación de la actividad preventiva y la evaluación de riesgos.
- d) Uno de los principales motivos es la percepción como coste empresarial el cual hay que reducir externalizándolo en otra empresa.

UD 9: RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL / TRABAJADOR

- a) La primera sentencia del Juzgado Mataró responsabilizó al constructor que era dueño de la empresa y al arquitecto, ya que existía una situación de peligro que incluso es apreciable por quien no es profesional de la construcción, ya que el hueco de la fachada se encontraba sin ninguna medida de seguridad de cerramiento. Por ello responsabilizó a ambos en un 60%, ya que el trabajador también tenía responsabilidad por no haber utilizado los arneses y medidas de protección.
- b) La Audiencia de Barcelona dictó lo contrario, absolió al empresario y al arquitecto y responsabilizó al trabajador del accidente, pues tuvo una conducta clamorosamente imprudente, y aunque la empresa incumplió la ordenanza de trabajo, fue el albañil quien determinó en exclusiva la forma y circunstancias del trabajo. El albañil declaró que no utilizó las medidas de seguridad porque de lo contrario le habrían despedido.
- c) Opina que es la primera obligación de la empresa minimizar los riesgos y promover que se cumplan las normas de seguridad, si bien el trabajador también tiene responsabilidad de seguir las. Los sindicatos UGT y CCOO opinan que es inadmisible e indignante que la justicia responsabilice al trabajador del accidente.
- d) e) f) Respuesta abierta.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 10: FACTORES DE RIESGO Y SU PREVENCIÓN

A) Condiciones de seguridad

1º)

- a) Eléctrico.
- b) Maquinaria.
- c) Herramienta.
- d) Lugares de trabajo.

2º)

La altura, como oficina, debería ser de al menos 2,5 metros y el pasillo debe tener una anchura de al menos 1 metro. Al no disponer de iluminación ni ventilación natural deberá disponer de iluminación artificial y un sistema de renovación del aire. El suelo no puede ofrecer irregularidades que puedan provocar un accidente.

3º)

Microondas: C, riesgo eléctrico.

Cuchillo: B, riesgo de corte.

Plancha: A, riesgo de contacto térmico.

Olla a presión: D, A, riesgo de explosión y riesgo de contacto térmico.

4º)

Disponer únicamente de maquinaria con marcado CE. Solicitar el manual de instrucciones al fabricante y dejarlo a disposición de los trabajadores.

Proteger la maquinaria con resguardos de forma que no sea posible entrar en contacto con la máquina en funcionamiento. No manipular maquinaria para la cual no se está autorizado.

5º)

a) Están expuestos a un riesgo de contacto directo con los cables pelados y empalmes hechos con cinta aislante, así como a un riesgo de contacto indirecto al tocar alguna maquinaria al haber puesto fuera de funcionamiento el interruptor diferencial.

b) El diferencial está saltando porque hay alguna derivación de electricidad en algún punto del sistema, lo cual detecta el diferencial y salta.

Nos está informando de alguna anomalía en el sistema eléctrico por lo que no debemos obviarla ni puentear el sistema que lo detecta.

c) Deberían avisar al técnico eléctrico para que averigüe donde está esa anomalía y lo arregle.

6º)

a) Contacto de alta tensión. Medida preventiva: señalizar la línea eléctrica y trabajar fuera de su radio de alcance.

b) Contacto indirecto. Medida preventiva: poner toma a tierra en el congelador.

c) Contacto directo. Medida preventiva: realizar la tarea sin tensión en el cuadro diferencial.

7º)

Utilizar una herramienta manual (llave inglesa) para otro uso (martillo).

8º)

a) Extintor de CO₂, pues se trata de un incendio donde hay electricidad y el polvo podría conducir la electricidad.

b) Extintor de polvo ABC, ya que es un sólido.

c) Extintor de CO₂, ya que el polvo podría dañar los componentes.

9º)

a) Combustible.

b) Energía de activación (los trabajos de soldadura producen chispas que pueden iniciar un incendio).

c) Energía de activación.

d) Comburente (al tapar el recipiente eliminamos el oxígeno y el fuego se apaga).

B) Condiciones medioambientales

10º)

1) Foco. 2) Trabajador. 3) Trabajador. 4) Trabajador. 5) Medio de transmisión. 6) Trabajador. 7) Foco.

11º)

a) Cuerpo entero. b) Cuerpo entero. c) Mano-brazo. d) Cuerpo entero.

e) Mano-brazo.

12º)

Exceso de calor: Panificadora, fundición metálicas, agricultura, construcción. Exceso de frío: Matadero, almacén de productos perecederos, agricultura, construcción.

13º)

a) Está demostrado que una falta de iluminación puede ser causa de accidentes e influye en la percepción que tiene el trabajador sobre la seguridad del lugar de trabajo. Además, la iluminación también influye en el estado de ánimo, con lo que estaría incidiendo en los riesgos psicosociales.

b) Causas técnicas: falta de iluminación. Causas humanas: atención inadecuada y prisa.

14º)

1º) Sustituir el producto peligroso, el tolueno, por otro (foco). 2º) Instalar un sistema de extracción y ventilación (medio de transmisión). 3º) Reducir el tiempo de exposición (medida organizativa sobre el trabajador). 4º) Ofrecer EPIS (trabajador).

15º)

- Vacunar al trabajador expuesto y realizar reconocimientos médicos.
- Condiciones higiénicas, desinfección y esterilización de utensilios.
- No comer ni beber en lugares de trabajo.
- Cambio de ropa e higiene personal al finalizar el trabajo. Lavar y descontaminar la ropa de trabajo. No mezclarla con la personal.
- Utilizar equipos de protección individual.
- Información y formación.

SOLUCIONARIO UNIDAD 10: FACTORES DE RIESGO Y SU PREVENCIÓN

C) Carga de trabajo

16º)

- a) Manipulación manual de cargas.
- b) Posturas forzadas.
- c) Movimientos repetitivos.

c) Estrés, pues con los recursos disponibles no es capaz de hacer frente al trabajo que tiene que realizar.

d) Insatisfacción laboral, una discrepancia entre lo que esperaba y lo que realmente recibe y la valoración negativa de esa diferencia.

18º)

Le está provocando una situación de estrés (no puede hacer frente al trabajo por lo que acaba agotada), tiene insatisfacción laboral pues le han cambiado a un turno rotativo de días-noches que le impide conciliar su vida laboral y familiar (cuestión que no esperaba), y además se siente quemada (burnout): está agotada y no puede más, el trato es poco amable a los clientes, y ha bajado su entusiasmo ya que piensa abandonar.

D) organización del trabajo

17º)

- a) Mobbing, pues no asignar tareas e impedir la comunicación con los compañeros es acoso laboral.
- b) Burnout, es una situación de estar quemado, donde el trabajador ha perdido la ilusión en el trabajo, está agotado y desea evitarlo.

Esta unidad didáctica suele solaparse con otros módulos de "seguridad" propios del ciclo formativo al que va dirigido el sector profesional. Además, en el módulo de FOL suele incidirse en aquellos factores de riesgo que son propios del sector profesional. Por ambos motivos, se han presentado distintas prácticas donde los alumnos deben valorar si esos riesgos están presentes en su sector, y en su caso, profundizar a través de casos prácticos del ERGA-FP. Para facilitar el acceso del profesorado a los distintos documentos del ERGA-FP se enumeran sus enlaces a continuación:

- TRABAJOS EN ANDAMIOS PREFABRICADOS FIJOS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2006/ErFP51_06.pdf
- SEGURIDAD EN MÁQUINAS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/1997/ErFP09_97.pdf
- HERRAMIENTAS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2003/ErFP36_03.pdf
- RIESGOS ELÉCTRICOS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/1997/ErFP06_97.pdf
- MANTENIMIENTOS INSTALACIONES ELÉCTRICAS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2000/ErFP23_00.pdf
- EXTINTORES DE SEGURIDAD: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2005/ErFP43_05.pdf
- RUIDO: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2005/ErFP45_05.pdf
- VIBRACIONES: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2010/eragafp71pr.pdf>
- SOLDADURA DE ARCO ELÉCTRICO: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_494.pdf
- SOLDADURA OXIACETILÉNICA Y OXICORTE: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_495.pdf
- RADIACIONE IONIZANTES: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_614.pdf
- TRABAJO Y CALOR: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2010/eragafp69pr.pdf>
- ILUMINACIÓN: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2007/eragafp58.pdf>
- ENVASES PARA SUSTANCIAS PELIGROSAS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2004/ErFP41_04.pdf
- MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS PELIGROSOS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2003/ErFP37_03.pdf
- RIESGOS PERSONAL SANITARIO (ver los biológicos): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2007/ErFP56_07.pdf
- MANIPULACIÓN MANUL DE CARGAS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/1998/ErFP11_98.pdf
- TRABAJO EN OFICINAS: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2000/ErFP22_00.pdf
- PVD: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2006/ErFP48_06.pdf
- LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/1997/ErFP05_97.pdf
- ACOSO LABORAL-NTP 476: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf
- ACOSO LABORAL (caso práctico): <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/ErgaFP/2011/ergafp75.pdf>

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

UD 10: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

UD 10: CONTAMINANTES QUÍMICOS: EL AMIANTO

- a) El equipo de neumólogos constata la relación directa entre las enfermedades pulmonares de los trabajadores de los astilleros de Ferrol con niveles altos de amianto en el pulmón en el 97% de los casos.
- b) Se popularizó porque era abundante y barato, funcionaba bien como aislante térmico y soportaba temperaturas extremas. Sigue encontrarse en los tejados y tuberías de bloques de edificios construidos en la segunda mitad del siglo XX, ya que no se prohibió definitivamente hasta 2001.
- c) Son inhaladas por los obreros que las manipulan y se colonizan en los pulmones hasta dañarlos. Los daños que ocasionan son enfisemas, cáncer de pleura o peritoneo, que acaban resultando mortales en muchos casos.
- d) Calcula que los damnificados rondan los 80.000. El pico se calcula que llegará en las próximas décadas hasta 2030, y las vidas que se estiman que se perderán serán 50.000.
- e) De los 6.007 trabajadores jubilados y prejubilados tienen problemas pulmonares 954.
- f) Reconoció la incapacidad de un militar que trabajó 32 años como mecánico en una fragata con gran cantidad de amianto.

UD 10: ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

- a) Los dos mitos son que sólo afecta a las mujeres y que existen mujeres típicas que sufren el acoso sexual relacionadas con los cánones tradicionales de belleza.

Las mujeres que tienen más probabilidades de sufrirlo son:

- las viudas, separadas o divorciadas,
- mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos,
- mujeres recién ingresadas en el trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

b) Los elementos son:

- la naturaleza claramente sexual de la conducta,
- que tal conducta no es deseada por la víctima,- el tratarse de un comportamiento molesto,
- la ausencia de reciprocidad,
- y la imposición de la conducta.

Ejemplos: respuesta abierta.

- c) La diferencia básica es que la conducta tenga buena acogida por la persona a la que se dirige. Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quién.

Es difícil establecer un listado de conductas al depender de cada receptor, si lo acepta o no, ya que no depende de la intencionalidad del emisor de la conducta sino de la aceptación de quien lo recibe.

- d) Respuesta abierta.

SOLUCIONARIO UNIDAD 11 .EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS

A) Plan de emergencias

1º) Respuesta abierta, según cada centro o IES.

2º) Respuesta abierta, según sector profesional.

3º)

- No se deben utilizar los ascensores (se propaga el fuego).
- No hay que intentar volver a por nada.
- No hay que salir corriendo.
- No hay correr con humo, sino bajar la cabeza y caminar a gatas con un pañuelo húmedo sobre la nariz y boca.
- Es correcto dirigirse a los puntos de encuentro según indicaciones de los equipos de alarma y evacuación.
- Es correcto.

B) Primeros auxilios

4º) Triage:

- Verde, al ser una herida leve.
- Roja, pues está inconsciente y peligra su vida.
- Amarilla, es una fractura grave.
- Roja, se trata de una hemorragia grave.
- Roja, es una hemorragia grave.

5º) No debería empujarle para separarlo, ya que lo primero que debe hacer es progeger y apagar la corriente eléctrica. Cuando no se está seguro de algo mejor no actuar.

Según el P.A.S. debería primero proteger, apagando la corriente eléctrica, después avisar al 112 para que pueda acudir personal sanitario especializado, y en tercer lugar, mientras llega servicio de urgencias, socorrer al trabajador con medidas de primeros auxilios que conozca.

C) Soporte vital básico

6º) Solamente se colocará en PLS en el caso de que esté consciente para evitar que no se ahogue con la lengua o con vómitos.

Los 5 pasos son (ver video de la cruz roja):

- Arrodillarse junto al paciente para rodarlo.
- Estirar las piernas y colocar el brazo más cercano en ángulo recto con el cuerpo. La otra mano se coloca en la mejilla contraria.
- Se levanta la pierna más alejada en ángulo recto con la planta del pie sobre el suelo.
- Se rueda el cuerpo hacia nosotros.
- Se termina de colocar al paciente, con la pierna flexionada y la cabeza hacia atrás sobre la mano que hay debajo de la mejilla.

7º) Hay que localizar la parte inferior del esternón (el hueso que está entre los dos pulmones). La presión que hay que hacer en un adulto es la suficiente para hacer descender 5 centímetros.

8º)

- Se comprueba si está consciente sacudiéndole levemente del hombro y preguntándole cómo se encuentra, qué le ha pasado.

- Si está inconsciente, pasará a abrir la vía respiratoria. En ocasiones conuna simple inclinación de la cabeza hacia atrás. Pero puede ocurrir que tenga las vías respiratorias obstruidas por la lengua o cuerpos extraños, para lo cual hay que aplicar la maniobra frente-mentón.

- Para comprobar si respira se debe realizar de forma rápida (no más de 10 segundos) con la técnica de ver si el pecho se levanta, si se oye su respiración, o se siente su aliento sobre la mejilla.

- Si no respira debe comprobar en no menos de 10 segundos que tiene pulso. Para ello se recomienda tomar el pulso carotideo en el cuello.

- Si no tiene pulso se comienza por la compresión torácica y después el boca-boca. La secuencia es de 30 compresiones dos ventilaciones boca a boca.

D) Hemorragias y quemaduras

9º)

El primero tiene una quemadura de segundo grado al aparecer una ampolla. Requiere un enfriamiento con abundante agua y nunca reventar las ampollas.

El segundo tiene una quemadura de primer grado al tener un enrojecimiento de la piel y picores. Enfriar la zona con agua, paños fríos, o con hielo rodeado de un paño.

Según Wallace, la zona afectada es un brazo que equivale a un 9% o a una mano (menor del 9%). Además no son ninguna de tercer grado. Por tanto, las que no llegan al 10% si su profundidad no son de 3º grado, serán leves.

10º)

El ácido es una sustancia caustica. Habrá que aplicar agua muy abundante durante 20-30 minutos, nunca pequeñas cantidades; quitar la ropa impregnada y joyas; cubrir y trasladar a un centro médico.

La gasolina o el alcohol son líquidos inflamables. Nunca hay que utilizar el agua pues lo que hace es extenderlo. Hay que sofocar con una manta o ropa no sintética o hacer rodar a la persona. El extintor de polvo convencional como último recurso.

11º)

Antonia tiene una hemorragia venosa, pues sale de forma continua y en poca cantidad. Para ello habrá que utilizar la compresión directa. Esta consiste en una presión en el punto de sangrado con una gasa, pañuelo o trozo de ropa limpia, durante 10 minutos.

Antonio tiene una hemorragia arterial, pues sale a borbotones y es rojiza. Habrá que utilizar la compresión arterial con los dedos en la arteria humeral que irriga el brazo. Como última medida, por su peligrosidad, se utilizaría el torniquete.

Alfredo tiene una hemorragia exteriorizada, pues al salir por los oídos existe un traumatismo craneal. No hay que intentar detener la hemorragia sino enviar a un centro sanitario lo más rápidamente posible colocandole en PLS.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 11: EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS

E) Otras situaciones de urgencia

12º)

Si la persona tose o habla hay que animarla a que siga tosiendo para que desaparezca la obstrucción por sí sola, y nunca dar golpes en la espalda.

Si la persona no tose ni habla, es cuando hay que realizar dos maniobras:

- En primer lugar se le pone de pie y se inclina hacia adelante, y con la mano se le da 5 palmadas para que salga el objeto.
- Si no saliese, se aplica la maniobra de Heimlich o abrazo del oso. Se coloca el socorrista detrás del paciente de pie, ejerciendo presión sobre su abdomen para que salga el objeto.

La forma de ejercer la presión es:

- Una mano en forma de puño, a unos 4 dedos por encima del ombligo, y con la otra sujetar el puño.
- Se ejerce un golpe de presión empujando el diafragma hacia el abdomen, hacia arriba y hacia nosotros.

13º)

Sabemos que se trata de una fractura porque no puede mover el codo y siente un dolor intenso, porque al pasar nuestros dedos por el hueso siente un dolor muy intenso, hay inflamación o amoratamiento, o vemos deformidad o acortamiento.

En la fractura hay que inmovilizar el hueso con férulas o tablillas, sin intentar llevarlo a su posición normal. Hay que mover lo mínimo al paciente y trasladarlo a un centro sanitario. Si hay hemorragia o heridas tratarlas.

En la luxación hay una deformidad evidente, dolor, hinchazón y perdida de los movimientos normales de la articulación.

Se inmoviliza la luxación y traslada al hospital.

14º)

Se trata de una lipotimia debido a que la persona siente que se va desmayar, mareos, flojedad en las piernas y está blanco. Si hubiera sido súbito sería un sincopal.

Ante la lipotimia hay que mantenerle tumbado durante unos minutos elevando sus piernas en 90 grados. Aflojarle las ropas y asegurarse que respira con la hiperextensión del cuello o maniobra frente-mentón.

El traslado de un solo socorrista, al estar consciente, se pasaría uno de sus brazos por nuestro hombro y le cogemos la mano, y pasamos nuestro brazo por la espalda del paciente. Si no hubiese desproporción de peso, se le puede llevar a hombros. Al estar consciente, poder caminar, y no haber situación de peligro en el entorno, no procede transportarlo arrastrándolo

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

UD 11: VIDEO CRUZ ROJA

- 1º)** En primer lugar hay que asegurarse de que el lugar de los hechos no sea peligroso ni para la persona que ayuda ni para el accidentado ni para terceros.
- 2º)** Se le estimula hablándole y sacudiéndole los hombros con cuidado.
- 3º)** Si responde: se le pregunta qué le ha pasado y se valora sus lesiones que podrían empeorar su estado; no se moverá del sitio si no es imprescindible; si es necesario se llama al 112.
- 4º)** Se grita para pedir auxilio; mientras se tiene que abrir la vía respiratoria para comprobar si respira y no dejar a la víctima sola.
- 5º)** Para abrir la vía aérea se tiende a la persona en una superficie dura y plana, el cuerpo tiene que estar recto y los brazos estirados.
- Maniobra frente-mentón: se aguanta la cabeza por la frente y le eleva la barbilla empujando el mentón con dos dedos.
- 6º)** Si se ve algún objeto extraño que sea fácil de extraer se saca. No se busca más a fondo.
- 7º)** Se mira el torax si se eleva. Se acerca la mejilla a la boca y se comprueba el aliento. Durante no más de 10 segundos.
- 8º)** Colocamos en situación de PLS, para evitar que una persona inconsciente se atragante o aspire el propio vómito.
- 9º)** Se coloca el brazo más próximo en ángulo recto con el cuerpo, se coloca el codo y la palma de la mano hacia arriba. El dorso de la otra mano en la mejilla contraria. Se coge la pierna contraria y se levanta hasta apoyar toda la planta del pie en el suelo. A continuación se hace rodar todo el cuerpo hacia nosotros. La pierna doblada se flexiona en ángulo recto para impedir que siga rodando el cuerpo. Para mantener las vías respiratorias abiertas se inclina la cabeza hacia atrás y se mantiene con la mano que hay debajo de la mejilla.
- 10º)** Si todavía no se ha hecho se llama al 112 y mientras tanto se vigila que siga respirando. Si la persona está más de media hora en esta posición, se gira sobre la espalda y se coloca en el lado opuesto.
- 11º)** Se llama al 112 y se deja claro que es una víctima inconsciente y que no respira. Despues comienza la reanimación.
- 12º)** Comienza por las compresiones torácicas.
- 13º)** Se coloca el talón de la mano sobre el centro del pecho y el talón de la otra encima del talón de la primera mano. Se entrecruzan los dedos para no presionar las costillas. Los brazos se estiran sin flexionar los codos, quedando los hombros por encima del pecho de la víctima.
- 14º)** Se comprime el externón de 3,5 a 5 cm de profundidad, liberando a continuación sin perder el contacto con el cuerpo. Se repite este movimiento 30 veces a un ritmo de 100 compresiones por minuto.
- 15º)** Se pasa a la respiración artificial después de 30 compresiones. Se vuelve a abrir la vía aérea y con la mano que aguanta la frente se pinza bien la nariz de la víctima. Se le mantiene la barbilla arriba para que se le abra la boca.
- 16º)** Con los labios se sella la boca de la víctima. Se insufla aire a un ritmo constante de 1 segundo, al mismo tiempo miramos si se eleva el pecho.
- 17º)** Si no se eleva el pecho y no entra el aire, se abre la boca y se extraen los cuerpos extraños si son accesibles.
- 18º)** Se retira la boca y se despinza la nariz para dejar salir el aire.
- 19º)** A un ritmo de 30 compresiones dos ventilaciones.
- 20º)** Continuaremos hasta que llegue ayuda médica o la persona recupere la respiración.
- 21º)** Si no se quiere o no se puede realizar ventilaciones, se hacen solo compresiones torácicas: 100 por minuto.
- 22º)** En lactantes y niños se hacen antes 5 ventilaciones. A continuación, se pasa a las compresiones.
- 23º)** En un lactante se utilizan las puntas de los dos dedos, sobre el centro del torax evitando la parte inferior, las costillas o abdomen.
- En niños a partir de un año las compresiones se hacen con la base de una mano sobre el torax, solo si el niño es mayor se hace como un adulto. Hay que adecuar la fuerza al tamaño del niño.
- 24º)** Es primordial ver si la persona tose o puede hablar.
- 25º)** Hay que animarla a que siga tosiendo, para que la obstrucción desaparezca por sí sola.
- 26º)** No podemos dar golpes en la persona que tose, ya que podría mover el cuerpo extraño y obstruir totalmente las vías respiratorias.
- 27º)** Si no tose, hay que gritar para pedir ayuda y le daremos palmadas en la espalda.
- 28º)** El socorrista se coloca en un lado, se le sostiene el pecho con una mano y se ayuda a inclinarse hacia delante. Hay que dar 5 palmadas fuertes en la espalda hasta que salga.
- 29º)** Las compresiones abdominales (Heimlich o abrazo del oso). Se rodea por detrás, se coloca una mano en forma de puño y se colocan 4 dedos por encima del ombligo. Se coge el puño con la otra mano y se presiona fuerte hacia arriba hacia los pulmones. Hay que dar 5 compresiones. Se disminuye la presión y se repite en ciclos de 5 veces.
- 30º)** Si no desaparece alternaremos las dos maniobras (5 palmadas y 5 compresiones), si aún así no mejora llamaremos al 112 y nos prepararemos para la RCP.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

UD 11: ACTIVIDADES DEL ENTORNO LABORAL Y EDUCACIÓN EN VALORES

OMISIÓN DEL DEBER DE SOCORRO

a) Según el trabajador una máquina de amasar le segó el brazo izquierdo en la panificadora donde trabajaba. Lo trasladaron a 200 metros del hospital.

La empresa le dijo: "si te preguntan, comenta que tuviste un accidente, pero no digas nada de la empresa".

La versión de la empresa es que el trabajador se encontraba ebrio y cayó en la máquina asegadora. Se le trasladó hasta el hospital y se dejó en manos del personal de urgencias por el hijo del empresario, el cual sufrió un ataque de nervios y tuvo que ser atendido.

Para la Fiscalía, la causa del accidente fue utilizar un equipo de trabajo sin la protección reglamentaria, al haber sido anuladas o estropeadas, por un trabajador al que no se le ha dado información ni formación adecuada sobre los riesgos. Además, en la empresa trabajan otros inmigrantes sin papeles en las mismas condiciones de ilegalidad, y permitieron que sus trabajadores prestarán servicios en condiciones de riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad, ya que no solo fue la máquina donde se recibió la amputación, sino que también existía falta de ventilación y otras deficiencias.

b) La empresa alegó que el brazo, estaba en tan mal estado, que decidieron meterlo en bolsas y tirarlo a la basura; no pensaron que fuera posible su recuperación.

El hospital barajó al principio volver a reimplantar el brazo amputado, para lo cual se desplazó la Guardia Civil a recuperarlo, pero se desecharon la idea al estar el miembro en muy mal estado.

c) Según el trabajador realiza jornadas de 12 horas y cobra 23 € al día.

Según la empresa realiza jornadas de 6 a 10 horas y gana 900-1.000€ al mes.

d) La fiscalía pide 3 años de cácel por un delito contra los derechos de los trabajadores con concurso con otro de delito de lesiones por imprudencia grave por el accidente de Melgar, y otros 3 años de cácel (más multa de 12 meses con una couta diaria de 15€) por infringir también los derechos del resto de inmigrantes sin papeles. Para Melgar, además pide una indemnización de 132.540€ pro las lesiones sufridas.

e) Respuesta abierta.

SOLUCIONARIO UNIDAD 12: ORIENTACIÓN LABORAL

Práctica 1

a) La sucesión de actividades y puestos de trabajo que desempeñamos a lo largo de nuestra vida, junto las actitudes y aptitudes que llevan implícitas cada uno de esos empleos o trabajos. La carrera profesional debe planificarse.

b) Respuesta abierta.

c) Respuesta abierta.

d) Respuesta abierta.

e) Respuesta abierta.

f) (Nota del autor) El alumno debe mostrar una predisposición a seguir formándose.

g) Respuesta abierta.

Práctica 2

Respuesta abierta.

Práctica 3

a) Según RD.

b) Según Ciclo Formativo.

Práctica 4

a) Si has adquirido tus conocimientos profesionales desarrollando una actividad laboral y no tienes titulación, ahora las Administraciones convocarán periódicamente procedimientos de acreditación de competencias profesionales en los que podrás demostrar lo que sabes hacer, obtener una acreditación y orientaciones sobre cómo conseguir una titulación oficial.

Si abandonaste tus estudios para incorporarte al mundo laboral y has aprendido tu profesión en tu puesto de trabajo...

Si has adquirido competencias profesionales desempeñando tareas de voluntariado o como becario.....

Si a lo largo de tu vida has realizado actividades no remuneradas que te han permitido adquirir competencias del mundo laboral....

PUEDES...presentarte a las convocatorias de acreditación de competencias profesionales relacionadas con tu actividad.

b) Consta de tres fases:

1- Asesoramiento

2- Evaluación

3- Acreditación y registro

Además, en cualquier momento podrás acudir a los puntos de información y asesoramiento.

1ª Fase: Asesoramiento

Se revisa la documentación aportada sobre tu historial profesional y formativo y, un asesor te ayudará a completarlo si es necesario.

Te ayudarán a analizar tus competencias profesionales.

Se emitirá un informe orientativo con la valoración del asesor sobre la conveniencia de que pases a la 2ª fase.

Podrás decidir si quieres pasar a la fase de evaluación, teniendo en cuenta el informe del asesor.

¿Quiénes son los asesores? Son expertos en el sector profesional que especifica la convocatoria y que han sido habilitados para esta tarea.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 12: ORIENTACIÓN LABORAL

2ª Fase: Evaluación:

Se revisa de manera pormenorizada la documentación que has aportado. Se te pedirá que demuestres aquellas competencias profesionales que no hayan quedado suficientemente justificadas. Por ejemplo, se te puede pedir que realices una demostración práctica en una situación similar a tu puesto de trabajo.

¿Quiénes son los evaluadores? Son expertos en el sector profesional que especifica la convocatoria y que han sido habilitados para esta tarea.

3ª Fase: Acreditación y registro:

Si la evaluación es superada positivamente, obtendrás una acreditación de las competencias profesionales que hayas demostrado.

Estas acreditaciones quedarán inscritas en un registro del Servicio Público de Empleo.

Todos los participantes recibirán, además, orientaciones sobre la formación complementaria que deberían realizar para la obtención de un título oficial.

c) Para participar se piden los siguientes requisitos:

Cuando se publique una convocatoria relacionada con tu actividad profesional podrás inscribirte presentando: Hoja de solicitud, Historial profesional, Historial formativo.

Requisitos de participación:

- Tener la nacionalidad española, certificado de residente comunitario, la tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión Europea, o ser titular de una autorización de residencia y trabajo en España en vigor.

- Tener 18 años cumplidos al realizar la inscripción si es para una cualificación profesional de nivel I.

- Tener 20 años cumplidos al realizar la inscripción si es para cualificaciones profesionales de nivel II y III.

- Además de lo señalado anteriormente, has de tener, al menos, uno de estos dos requisitos:

1- Experiencia laboral (adquirida en los últimos 10 años) relacionada con las competencias que quieras acreditar de: 2 años (1200 horas mínimas trabajadas) para competencias de nivel I. 3 años (2000 horas mínimas trabajadas) para competencias de nivel II y III.

2- Formación (realizada en los últimos 10 años) relacionada con las competencias que quieras acreditar 200 horas para cualificaciones de nivel I. 300 horas para cualificaciones de nivel II y III.

d) Respuesta abierta.

e) Respuesta abierta.

Práctica 5

Respuesta abierta.

Práctica 6

a) Segundo curso lectivo.

b) c) d) Segundo Ciclo.

Práctica 7

Respuesta abierta.

Práctica 8

1. Curriculum vitae, es un documento que sirve para presentar las capacidades y cualificaciones del interesado de una manera clara y eficaz.

Pasaporte de lenguas, es una herramienta para la evaluación de destrezas y cualificaciones lingüísticas.

Movilidad Europass, es un documento que registra los conocimientos y las capacidades adquiridas durante una estancia en otros países europeos. Ejemplos:

- las prácticas de trabajo en una empresa;
- un curso académico como parte de un programa de intercambio;
- un trabajo voluntario temporal en una ONG.

Suplemento al título, es un documento adjunto a un título técnico o certificado de profesionalidad, en el que se describen los conocimientos y las capacidades del titular. Facilita su comprensión a terceros, en particular, a empleadores o instituciones de otro país.

Suplemento al título superior, es un documento adjunto a un título oficial de enseñanza superior en el que se describen los conocimientos y las capacidades del titular.

2. Respuesta abierta.

Práctica 9

Respuesta abierta.

Práctica 10

1. Una cantidad variable para viaje y manutención según el país de destino

• Una empresa, acorde con tu perfil profesional, en la que puedas realizar tus prácticas

• Seguimiento y tutoría de las prácticas.

2. Para poder obtener una beca dentro del marco del Programa Leonardo da Vinci, deberás ponerte en contacto con una de estas organizaciones que tenga proyectos de movilidad aprobados (la Consejería de Educación de tu Comunidad, tu Universidad, tu Instituto, Cámaras de Comercio, Ayuntamientos...).

Práctica 11

Observar las diferencias.

Práctica 12

Respuesta abierta.

Práctica 13

a) La utilizan en un 91%, siendo las más utilizadas, por este orden, Facebook, 76% Twitter 53% y LinkedIn 48%.

b) Normalmente después de recibir la solicitud, antes de realizar la entrevista.

SOLUCIONARIO UNIDAD 12: ORIENTACIÓN LABORAL

- c) El 69% responden que sí, por diversos motivos, siendo los principales.
- Mentir en sus cualificaciones (13%).
 - Publicó fotos inapropiadas (11%).
 - Publicó comentarios inapropiados (11%).
 - Demostró pocas habilidades comunicativas (11%).
 - Publicó comentarios negativos sobre anteriores empleos (11%).
- d) Si, principalmente por:
- Transmitir una sensación positiva de su personalidad (39%).
 - El perfil confirma sus cualificaciones (36%).
 - El perfil mostraba un candidato creativo (36%).
 - Tenía buenas referencias (34%).
 - Se mostraban cualidades comunicativas sólidas (33%).
 - El perfil mostraba un candidato equilibrado (33%).
- ACTIVIDADES FINALES**
- 1º**) Respuesta abierta.
- 2º**)
1. Grado Medio, acceso a Grado superior:
- 18 años y Grado del mismo grupo de itinerarios (1, 2 ó 3), sólo realiza la parte común: castellano, matemáticas, lenguas extranjeras.
 - 19 años y sin título de Grado Medio con prueba de acceso, parte común y específica
- Grado Superior, acceso a las PAU.
2. Con título de Grado Medio o con título de ESO.
3. Segundo Ciclo.
4. El alumno debe percibir que su formación debe ser continuada durante toda su vida profesional, debido a los continuos cambios del mercado laboral.
- 3º**) Respuesta abierta.
- 4º**) 1. Por el hecho de tener hijos, pese a tener buenos expedientes académicos.
2. No sabe como tratar a las mujeres. Su mujer trabaja a media jornada para poder cuidar a su hija, asumiendo más responsabilidades en casa. Cree que en parte se debe a que su mujer ha asumido esa responsabilidad y a que él cobra más.
3. Hay ruedas que pesan mucho, sus compañeros no la ayudan. No existen zapatos de su talla, son todos para hombre. Si los supera.
4. Casi siempre las mujeres.
5. Respuesta abierta.
6. Respuesta abierta
- 5º**) Respuesta abierta, según ejemplo.
- 6º**) Respuesta abierta, según plantilla.
- 7º**)
- a) Respuesta abierta, según CV Europeo
 - b)
 - Las mentiras en el currículum nos perjudican a la larga.
 - Podemos omitir cosas que nos perjudiquen.
 - Mejor omitir que inventar.
 - Escribe los problemas de forma positiva.
 - Preparar un CV nos servirá para la entrevista.
- c) Mencionar los años solamente y no los meses. Centrarse en lo positivo, por ejemplo, una temporada en el paro me sirvió para formarme.
- 8º**)
- Respuesta abierta según el interés por estudiar un Grado universitario.
- 9º**)
- a) A los jóvenes entre 18 y 24 años que dejaron los estudios tras completar la educación obligatoria o antes de graduarse.
 - b) Un 23,5%. La media europea es del 11,9%. Portugal y Malta.
 - c) A la falta de oportunidades laborales de los jóvenes, que se mantienen en las aulas porque no encuentran trabajo. Cuando se recupere la economía volverá a repuntar el abandono escolar temprano.
 - d) Respuesta libre.
- 10º**)
- No hay que saber de memoria el propio currículum, el entrevistador ya lo tiene delante.
- Falso, nos servirá para exponer nuestra trayectoria de forma clara.
- No importan demasiado los gestos ni la mirada, lo importante es el currículum.
- Falso, entre el 60% y el 80% de la comunicación es no verbal. Es más difícil de disimular, ya que hace referencia al cómo decimos las cosas.
- Llegar con 30 minutos de antelación, por si acaso.
- Falso, se recomienda llegar alrededor de 5 minutos antes al lugar.
- Preguntar qué objetivos tiene la empresa y quién será tu responsable directo.
- Verdadero, demuestran interés en el puesto.
- Si el entrevistador nos ofrece un cigarrillo, fumar, si no lo cogemos puede tomarlo como una desconsideración.
- Falso, no debemos fumar en el lugar de trabajo.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 12: ORIENTACIÓN LABORAL

- Decir que eres muy trabajador, en el trabajo anterior tus compañeros no hacían bien el trabajo y tú eras el que trabajaba más.
- Falso, no se debe hablar mal de ex-compañeros ni jefes. El entrevistador puede pensar que eres una persona muy conflictiva.
- Es muy importante informarme previamente sobre la empresa en la cual voy a trabajar
- Verdadero, demuestra interés por el puesto de trabajo.
- Aceptar cualquier salario.
- Falso, aceptar cualquier salario es sinónimo de infravalorar nuestro trabajo, como mínimo debemos trabajar por el salario que marque el convenio colectivo. (Debemos tener en cuenta la experiencia profesional y la edad, según ello nuestro salario óptimo variará).
- Decir que estás perfectamente capacitado para el puesto de trabajo.
- Verdadero, demuestras confianza en tus capacidades.
- No preguntar nunca el salario, sólo cuando ya estamos trabajando.
- Falso, la entrevista de trabajo está para solucionar ésta y otras cuestiones. Se puede preguntar al final de la última entrevista.
- No está mal decir que mi jefe anterior era un poco egoísta.
- Falso, pueden considerar que eres un trabajador conflictivo.
- 11º) Respuesta abierta.**
- 12º) Respuesta abierta.**
- 13º) Seguir instrucciones.**
- 14º) Respuesta abierta.**

SOLUCIONARIO UNIDAD 13: EQUIPOS DE TRABAJO

1º) EL EQUIPO EN IDEAMOS S.L.

Ventajas: Aprendizaje de sus compañeros. Creatividad. Se sienten valorados. Mejora las relaciones entre ellos. El resultado es bueno. Se intercambian conocimientos.

Inconvenientes: El trabajo fue más lento al depender de otras personas. Si una persona reduce su esfuerzo pueden aparecer tensiones.

2º) LAS VENTAJAS E INCONVENIENTES EN TU EQUIPO.

Los alumnos deben exponer las ventajas e inconvenientes vividos en cada caso particular.

3º) ¿DE QUÉ TIPO SE TRATA?

- Permanente, formal, horizontal, autodirigido.
- Permanente, formal, de producción, vertical, autodirigido
- Temporal, formal, de producción, vertical, autocrático, dependiente.
- Permanente, informal.
- Temporal, formal, solución de problemas, vertical, participativo, autodirigido.

4º) EMPIEZA A FUNCIONAR COMO EQUIPO

Respuesta libre. Esta actividad es conveniente plantearla en una sesión para que posteriormente se realice de forma conjunta en la siguiente sesión en el aula, para así dar tiempo a los alumnos.

5º) LA TÉCNICA DESC

a)

D: Cuándo no me tenéis en cuenta durante el trabajo en equipo y no me dejáis expresarme

E: me siento ignorada e infravalorada

S: me gustaría sugeriros que cada vez que hablemos, el resto preste atención al que habla, porque todos podemos tener ideas muy válidas

C: en mi opinión de este modo me sentiré más integrada y el equipo conseguirá mejores resultados.

b) Respuesta libre.

6º) COMUNICACIÓN ASERTIVA Y ESCUCHA ACTIVA

Respuesta libre. Se intentará que los alumnos valoren la necesidad de respetar las opiniones de los demás y sepan escuchar de forma activa.

7º) ROLE PLAYING: EL EQUIPO DE FESTEJOS

Respuesta libre. Esta actividad se recomienda para grupos suficientemente maduros, preferiblemente de Grado Superior. El profesor asignará los roles a aquellos alumnos que puedan asumirlos más fácilmente.

8º) PROCESOS DE INFLUENCIA: "12 HOMBRES SIN PIEDAD"

-
-
-

9º) UNA TORMENTA DE IDEAS

Respuesta libre. Esta dinámica fomenta la relación y la participación en el grupo, además de trabajar la técnica de tormenta de ideas. Despues de la puesta en común se puede realizar una autoevaluación por parte de toda la clase para elegir el mejor eslogan para cada uno de los tres temas.

10º) ESTUDIO DE CASOS: LA SELECCIÓN DE UN/A MECÁNICO/A

Respuesta libre. Ejemplos de respuesta:

- Mecánico 59 años: Pros: gran experiencia, puede responder de manera más fiable ante situaciones adversas. Contras: la edad le puede ocasionar fatiga.
- Chica de 21 años: Pros: le gusta la mecánica, buenas notas. Contras: demasiado joven, ser mujer en un oficio masculino.
- Chico de 30 años: Pro: recomendado por el director. Contras: no tiene suficientes conocimientos, ser un "enchufado" puede provocar reacciones adversas.

11º) CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD DEL LÍDER

Respuesta libre.

SOLUCIONARIO UNIDAD 13: EQUIPOS DE TRABAJO

12º) ME HA SORPRENDIDO QUE...ME PREGUNTO SI...

El objetivo es que los alumnos reflexionen sobre lo visto en la UD. Facilita la participación en clase de aquellos alumnos menos participativos. Mediante "Me pregunto si" se puede iniciar posteriormente un debate en clase con aquella reflexión que se considere interesante.

LIB DUB ES EQUIPO

- a) Fueron protagonistas 250 recién licenciados en medicina aproximadamente.
- b) Un equipo de 3 personas fueron los organizadores principales. Se dividieron el trabajo en áreas: grabación y montaje; coreografía; comunicación con el resto de participantes, para ello formaron un perfil en Facebook donde poder realizar una comunicación más fluida.
- c) Ejemplos: organizado, proactivo, cohesionador, capacidad de trabajo en equipo, flexible, asertivo, etc.

EL EQUIPO TRICICLE

- a) Ventajas del trabajo en equipo: Creatividad, tener diferentes puntos de vista.
- Inconvenientes: Algunas discusiones
- b) Les gusta su trabajo y se "quieren" tienen buena relación. Con ello logran su objetivo, hacer feliz a la gente. También han sabido desconectar del trabajo.
- c) Tienen un muy alto nivel. Aunque casi siempre es positiva un exceso de exigencia puede llevar a ansiedad y bloqueo.
- d) Es el que cuestiona todo de forma asertiva. Sirve para enriquecer y hacer mejorar al grupo.

ESTUDIO DE CASOS: EN EL INSTITUTO

Respuesta libre

EQUIPOS DE CINE

LA OLA: Dir. Dennis Gansel, 2008.

- a) Formación: al formar el proyecto "autocracia" en la semana de proyectos en el instituto.

Tormenta o conflicto: hay algunas discrepancias, algunos alumnos lo ven excesivo, otros no se implican lo suficiente. El líder (el profesor Rainer Wenger) mediante la cohesión del grupo hace que éste continúe adelante.

Normativa: el grupo es indisoluble, no se tolera salir de él y estar en contra. Esas personas están mal vistas. Se debe levantar la mano para hablar.

Desarrollo: el grupo realiza acciones vandálicas para darse a conocer (pintadas, etc), consigue implicar al instituto (partido de waterpolo)

Terminación: el grupo se radicaliza y se acaba con la muerte de uno de sus miembros.

- b) Se realizan acciones de unidad militares (marchar al mismo tiempo en clase).

Se da un nombre, un logo, una indumentaria, un saludo, un enemigo común (los anarquistas), un sitio web.

- c) Ventajas: se integra a miembros que antes eran marginados (por ejemplo Tim o Lisa) o de origen extranjero (Sinan); el equipo de waterpolo y el de teatro funcionan mejor; se ayudan y defienden unos a otros ante otras pandillas; se prestan objetos (camisa blanca); los miembros se ilusionan y motivan; aprenden unos de otros al intercambiarse los lugares en clase; se sienten más seguros.

Inconvenientes: radicalización extrema y fanatismo; no se acepta que no se forme parte del grupo, se elimina el pensamiento individual, se realizan actos de vandalismo, se producen peleas, heridos y un muerto.

- d) Ejemplos:

Conformidad: prácticamente todos los alumnos son conformistas, se dejan llevar por el líder, el caso más claro es el de Tim que es el personaje más frágil y manejable. Otros como Kevin (el chico con el pelo tintado de rubio), que no quieren participar al principio y acaban entrando en el grupo.

Influencia de las minorías: Karo (pareja de Marco) es la minoría que intenta modificar las posturas, mediante octavillas, por ejemplo.

Pensamiento grupal: Dejan de lado a Karo porque no quiere llevar la camisa blanca; se eliminan panfletos de otros grupos. El grupo se aísla del resto. Tim siempre apoya al Sr. Wenger de manera ciega.

Polarización: Se exige el saludo para entrar en el instituto. Se compran armas de fuego. Se produce una pelea en el partido de waterpolo.

Tendencia al riesgo: Se realizan actos vandálicos, como pintadas.

Holgazanería social: El resto de miembros del grupo que se limitan a seguirlo, no hacen nada por mejorarlo.

- e) Respuesta libre

- f) Respuesta libre

PRENSA: Si quieres que tu proyecto triunfe, crea un buen equipo

- a) Nuevas metas, nuevas misiones, que el equipo esté motivado
- b) Que no existan trabas en la comunicación y que se escuche en las dos direcciones, tanto el líder o coordinador, como el resto de los integrantes. El ambiente debe ser distendido.
- c) Limita la capacidad de crecer, no estamos abiertos al aprendizaje y se anula la competitividad.
- d) Profesionales que sepan adaptarse, que sean polivalentes y de forma crucial que exista confianza, es decir, descubrir sus gustos e inquietudes y fomentar la buena relación entre los miembros. Es decir conjugar tarea y relación.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 13: EQUIPOS DE TRABAJO

“Los empleadores reclaman más habilidades socioemocionales”

- a) Respuesta libre.
- b) Saber trabajar en equipo, la puntualidad, etc. Aquellas que no son aprendidas sino que tienen que ver con los valores.
- Los contenidos se pueden buscar fácilmente en Internet. Lo importante es interpretarlos y trabajarlos.

- c) La formación es necesaria para una mayor productividad, que contribuirá al crecimiento económico.
- d) Hay que tomarla como un valor siempre. No como una justificación.
- e) Anotar en la pizarra las palabras del apartado a. Los compañeros de clase realizarán una búsqueda para encontrar el significado y lo explicarán al resto con sus propias palabras.

SOLUCIONARIO UNIDAD 14: CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

1º) CONFLICTOS, S.L.

- a. Dependencia entre departamentos
- b. Emocional
- c. Desacuerdo en políticas laborales
- d. Mala comunicación

2º) ¿CUÁL ES EL TIPO DE CONFLICTO?

- a. Visible, individual, horizontal, de tarea, negativo.
- b. Visible, colectivo, normativo,
- c. Latente, individual, de relación, negativo.

3º) ¿CUÁL HA SIDO TU CONFLICTO?

Respuesta libre.

Los alumnos deben reconocer que los conflictos están siempre presentes en nuestras vidas.

4º) BUSQUEMOS SOLUCIONES EN LOSLÍOS, SL.

- a. Valores diferentes (cooperación)
- b. Ejemplo de solución:

Adrián debe hablar con su jefe y exponerle el problema

Pros: que su jefe vea el punto de vista de Adrián y insta a Susana a que le explique todos los procedimientos.

Contras: Que el jefe piense que quiere perjudicar a Susana; Susana se puede sentir molesta si habla directamente con el jefe;

c. Se elige esta solución teniendo en cuenta el criterio de justicia, ya que Adrián debe conocer todos los procedimientos del departamento.

d. Finalmente Adrián es promocionado a otro departamento dónde encaja mejor. La empresa supera sus dificultades mediante el esfuerzo de sus miembros.

5º) LOS ESTILOS DE NEGOCIACIÓN

- a. Colaborativo
- b. Competitivo

- c. Evitativo
- d. Distributivo

6º) LOS CONFLICTOS EN NUESTRO ENTORNO.

Trabajo de investigación en la web.

7º) NEGOCIAR POR UN PUESTO DE TRABAJO

Respuesta libre. Los alumnos deben valorar la importancia de la argumentación y de resaltar los puntos fuertes de cada uno. Tenemos más capacidades de las que creemos.

8º) SEGUIMOS EN EL BUNKER

Respuesta libre. Además de seguir los consejos prácticos que se señalan deben participar activamente de la práctica; definir de forma adecuada en GPT y argumentar el porqué. La personalidad de las personas candidatas a entrar en el búnker debe fomentar la negociación.

9º) EL NUEVO ORDENADOR

Respuesta libre. Esta actividad está recomendada para grupos maduros. Se recomienda elegir a aquellos alumnos que por sus características pueden encajar mejor en los diferentes roles.

10º) NEGOCIACION CARA A CARA

Instrucciones

EMPLEADO: Crees que la empresa no está tan mal si la comparas con otras del sector. Hace tiempo que piensas en varias mejoras:

Aumento de salario de 3.000 euros anuales

Horario flexible, poder elegir la hora de entrada por las mañanas.

Trabajar desde casa 2 días a la semana

Bono de comida, suponen 1000 euros al año.

Renovación del mobiliario (mesa, silla regulable y armario) en total 750 euros.

Poder fumar en el despacho, ya que estás solo.

SOLUCIONARIO UNIDAD 14: CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

JEFE DE DEPARTAMENTO: La empresa no pasa por su mejor momento, está teniendo un bajón en los pedidos. Sabes que el empleado te quiere pedir un aumento de salario pero no estás dispuesto a pagar demasiado en caso que lo hagas, está cobrando 20.000 euros brutos y consideras que no está mal. También hace tiempo que se quejan de los horarios, ya que consideran que entrar a las 8 de la mañana no es necesario. No estás muy conforme en que baje a fumar tanto, pierde tiempo y crees que es menos eficiente; pero la Ley no permite fumar en lugares cerrados.

11º) AMPLIA TUS DOTES NEGOCIADORAS

Respuesta libre

12º) ME SORPRENDIDO... ME PREGUNTO SI...

El objetivo es que los alumnos reflexionen sobre lo visto en la UD. Facilita la participación en clase de aquellos alumnos menos participativos. Mediante "Me pregunto si" se puede iniciar posteriormente un debate en clase con aquella reflexión que se considere interesante.

Estrategias para pedir lo que quieras y obtener siempre un "sí"

1. Aprovecharte de los demás; abusar de su confianza. Pedir más días de permiso "por si cuela", regatear.
2. Para que la otra parte no se sienta engañada. No es agradable que te pidan echar una mano con un mueble y acabar haciendo una mudanza.
3. Qué es perjudicial, como por ejemplo no ser assertivo o siempre pedir y nunca dar
4. Se deben aceptar de buen grado, sin amenazas. La agresividad solo conseguirá que te pongan en "la lista negra".
5. Cuando la persona no esté pasando por un mal momento. Debemos saber empatizar.

5 MILLONES PARA EL PALACETE

Instrucciones:

Dtor. Recursos Humanos: En la empresa lo importante son los trabajadores, mantenerlos contentos y motivados es la clave: opinas que se debe invertir en áreas lúdicas y creativas para los trabajadores, como un gimnasio, fútbol sala, piscina, pistas de tenis, etc., además, una guardería para los hijos de los trabajadores la consideras fundamental. Has calculado que todo esto valdría en total 6 millones

Dtor de Producción y Desarrollo: en la empresa lo que importa es fabricar, y en eso estáis en desventaja con la competencia. Existen unas nuevas máquinas, con tecnología punta que harán multiplicar por tres la producción, y con ello aumentar los beneficios. Has calculado que cada año el beneficio neto será de 3 millones. Aunque la inversión para las máquinas asciende a 7 millones de euros.

Director Comercial y Márquetting: En la empresa lo importante son los clientes. Has pensado que se debería utilizar el dinero en establecer unas áreas de exposición permanente de arte: pintura, escultura, proyecciones cinematográficas, etc, etc. Así cada mes invitarías a los clientes y eso daría mucho "caché" a la empresa. Además crees que un buena política de patrocinios es fundamental (baloncesto, fútbol, etc), además de mayor presencia en las redes sociales y hacerlos visibles en todo el mundo. La inversión que requiere todo ello para tres años es de 8 millones.

Director de Finanzas: En la empresa lo importante es mantener la viabilidad económica. No hay que gastar el dinero. Consideras que lo mejor es invertir todo ese dinero en algo que de mayores beneficios. Lo mejor es invertir en energías renovables, una inversión de 3 millones dará un rendimiento del 50% en 3 años. Los dos millones restantes se pueden invertir en pistas de tenis y pádel y alquilarlas. En 5 años se habría recuperado la inversión.

Dtor. General: debes escuchar de forma activa a todos por igual. Crees que lo mejor es que la decisión se tomase por consenso. Pero al final la última palabra es la tuya. Intenta que todos participen por igual, fomenta el debate y el diálogo para conseguir la mejor solución posible.

"La solución a todo conflicto es siempre cooperativa"

<http://www.lavanguardia.com/54355525736/index.html#.UK921uZqZFY.twitter> 'No más conflictos'

- a. Sin conflictos no se evolucionaría, los conflictos pueden servir para cambiar las cosas y mejorarlasy
- b. Ejemplo, conflicto de valores es tener la convicción de que los bancos especulan y se aprovechan de los ciudadanos y al mismo tiempo poner gran parte de tus ahorros en esos bancos porque te dan más interés. Conflicto de intereses: ser el responsable de selección y que se presente un familiar al proceso.
- c. Respuesta libre
- d. Escuchar, no interrumpir. Se reduce la asimetría, se empatiza y se abre la solución.
- e. Verbalizar, expresar a una silla vacía, despedir si no cooperan. Del desconcierto crea el clima propicio, hizo cosas que no esperaban. Por eso, si haces que las personas abandonen el círculo donde se sienten seguras, tienden a empatizar más y se posibilita una solución.

SOLUCIONARIO DE ACTIVIDADES

SOLUCIONARIO UNIDAD 14: CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

IBERIA: UN CONFLICTO CON MUCHOS PROTAGONISTAS

<http://www.elconfidencial.com/economia/2013/03/23/el-gobierno-urge-a-iberia-para-que-convenza-al-sepla-antes-de-que-iag-se-arrepienta-del-pacto-117419/>

1. Los próximos acuerdos (convenios, acuerdos marco, etc) pueden no tener consenso y hacer que existan enfrentamientos y conflictos
2. Pilotos (sindicato SEPLA), resto de trabajadores, ministerio de fomento y ministerio de empleo, Gregorio Tudela (mediador), Iberia e International Airlines Group (IAG) que es la matriz de Iberia
3. Los pilotos han adquirido con el paso del tiempo unas mejores condiciones y por ello están diferenciados del resto de trabajadores. Tienen además su propio sindicato.
4. Pilotos (sindicato SEPLA): quieren una mayor indemnización y que sean los propios pilotos los que elijan quién entra en el ERE. Están protegidos por un laudo arbitral anterior.

Resto de trabajadores: aceptan las condiciones propuestas del ERE.

Ministerio de fomento y ministerio de empleo: quiere que SEPLA acepte la propuesta del mediador

Gregorio Tudela (mediador): Además del ERE, se quiere aumentar la productividad y reducir las tripulaciones (personal que viaja en el avión), incrementar el número de días laborales y aumentar el número de horas de vuelo y reducir el tiempo que pasan entre ciudad y ciudad (tiempos de escala); reducción de un 14% del salario a los pilotos y 7% al resto de cabina. Quiere que el acuerdo se tome por consenso. Si no aceptan la propuesta se incrementará la reducción un 4%

Iberia: indemnización de menos de 16 días por año trabajado. Quiere mejorar la productividad y piensa que las condiciones adquiridas por los pilotos son insostenibles

International Airlines Group (IAG) Cree que el plan mediador no es suficiente, aunque de momento colabora, pero parece que se les agota la paciencia.

5. Respuesta libre

SOLUCIONARIO TIPO TEST

UD 1	UD 2	UD 3	UD 4	UD 5	UD 6	UD 7	UD 8	UD 9	UD 10	UD 11
1º) C	1º) C	1º) B	1º) B	1º) B	1º) B	1º) D	1º) C	1º) A	1º) C	1º) B
2º) B	2º) C	2º) A	2º) D	2º) D	2º) A	2º) B	2º) C	2º) C	2º) A	2º) B
3º) C	3º) D	3º) C	3º) C	3º) B	3º) C	3º) B	3º) B	3º) C	3º) D	3º) C
4º) D	4º) B	4º) C	4º) B*errata 4º) E	4º) B	4º) B	4º) C	4º) D	4º) B	4º) B	4º) B
5º) D	5º) C	5º) B	5º) D	5º) B	5º) A	5º) A	5º) D	5º) B	5º) D	5º) A
6º) C	6º) B	6º) D	6º) B	6º) B	6º) B	6º) B	6º) C	6º) D	6º) D	6º) A
7º) C	7º) C	7º) D	7º) A	7º) A	7º) C	7º) C	7º) B	7º) C	7º) B	7º) B
8º) B	8º) A	8º) E	8º) D	8º) C	8º) A	8º) A	8º) C	8º) C	8º) C	8º) D
9º) B	9º) B	9º) C	9º) C	9º) B	9º) D	9º) D	9º) B	9º) A	9º) C	9º) A
10º) A	10º) C	10º) B	10º) A	10º) C	10º) A	10º) B	10º) B	10º) B	10º) B	10º) B
11º) C	11º) C	11º) D		11º) C	11º) C	11º) B			11º) C	11º) A
12º) B	12º) C	12º) B		12º) A	12º) D	12º) B			12º) B	12º) B
13º) C	13º) D			13º) C	13º) B	13º) B			13º) B	13º) D
14º) B	14º) C			14º) C	14º) C	14º) D			14º) D	14º) C
15º) A	15º) B			15º) B	15º) B	15º) C			15º) D	15º) C
16º) C	16º) B			16º) C	16º) C	16º) C			16º) C	16º) B
	17º) D			17º) D	17º) A	17º) A			17º) A	17º) B
	18º) D			18º) C		18º) C			18º) B	18º) D
	19º) C								19º) B	19º) C
	20º) B								20º) C	20º) C
									21º) E	21º) C

* Errata UD4, E-4a) Debería indicar el SMI del 2015 que es 648,60€ y 21,62€ para que fuese correcta la b)