

F



L

Incluye
acceso al
libro digital
en **Blink**

F



L

C

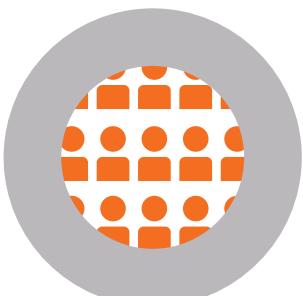
L

A

V

E

F



L

Formación y Orientación Laboral



Tu libro digital en Blink

Con el código de acceso, además de la versión digital del libro, encontrarás una amplia variedad de recursos multimedia como documentos, enlaces a páginas web, actividades interactivas, etc.

Para más información:

www.macmillaneducation.es

Rasca para descubrir tu código:

Tu código es válido durante 15 meses desde su activación.

Cómo registrarse:

Entra en: www.blinklearning.com

- Haz clic en la opción *Crear cuenta* y completa el formulario.
- En el campo “código clase/libro” introduce el código de acceso impreso en esta página. En el campo “email (usuario)” introduce un correo electrónico válido y en uso, por si necesitas restablecer la contraseña.
- Si necesitas ayuda, puedes escribir a: help@blinklearning.com

Características:

- Podrás trabajar tanto *on line* como *off line*.
- Contarás con herramientas interactivas para subrayar, escribir o incorporar anotaciones.
- Podrás reiniciar las actividades interactivas, así como ver las soluciones después de haberlo intentado.



Milagros Cristina Navamuel
M.ª del Mar Hernando Cruz
Carolina Sobrón San Martín
Javier Tejedo Sanz

Formación y Orientación Laboral



C L A V E



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



El trabajo y la salud. Factores de riesgo laboral

1. La cultura preventiva	6
2. Los factores de riesgo laboral y las medidas preventivas que actúan frente a ellos	8
3. Los daños a la salud derivados del trabajo	10
	16



Organización de la prevención en la empresa

1. El marco normativo de la prevención y los organismos públicos con competencias preventivas	24
2. Los derechos y obligaciones en materia de prevención	26
3. Las responsabilidades derivadas de la prevención	28
4. La representación de las personas trabajadoras relativa a la prevención	29
5. La organización de la prevención en la empresa	31



Prevención y protección. Actuación en caso de emergencia

1. La gestión de la prevención	38
2. Las técnicas de prevención	40
3. Las medidas de protección. Señalización de seguridad	41
4. El plan de autoprotección y de actuación ante emergencias	42
5. Los protocolos y las técnicas de actuación en primeros auxilios	43



Relación laboral, representación y negociación colectiva

1. La relación laboral	52
2. El Derecho del Trabajo: normas y principios	54
3. Los derechos y deberes derivados de las relaciones laborales	57
4. La Inspección de Trabajo y la jurisdicción social	58
5. La representación de las personas trabajadoras en la empresa	60
6. La negociación colectiva: mi convenio	62



El contrato de trabajo: de la firma a la extinción

1. El contrato de trabajo	66
2. Los tipos de contrato de trabajo	68
3. Las modificaciones del contrato de trabajo	70
4. La suspensión del contrato de trabajo	73
5. La extinción del contrato de trabajo	75
6. El finiquito y la indemnización	76
	79

6	El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales	84
	1. La jornada de trabajo y el horario.....	86
	2. Las horas extraordinarias y las horas complementarias.....	89
	3. Las vacaciones.....	90
	4. Los permisos retribuidos y las reducciones de jornada.....	91
	5. Los actuales entornos laborales.....	92
	6. Los planes de igualdad.....	94
 7	 El salario y la Seguridad Social	98
	1. El salario, significado, estructura y composición.....	100
	2. La nómina.....	102
	3. La Seguridad Social y su significado.....	107
	4. Las prestaciones de la Seguridad Social.....	109
 8	 Equipos de trabajo y gestión del conflicto	116
	1. El trabajo en equipo.....	118
	2. La participación en los equipos de trabajo.....	120
	3. El entrenamiento del trabajo en equipo: habilidades comunicativas y dinámicas de grupo	122
	4. La gestión del conflicto	124
 9	 Objetivo profesional y búsqueda de empleo	130
	1. Objetivo profesional desde la Formación Profesional	132
	2. El autoconocimiento.....	134
	3. Los canales de búsqueda de empleo.....	135
	4. El currículum vitae y la carta de presentación.....	136
	5. La entrevista personal.....	138
	6. La marca personal y el <i>networking</i>	139
	7. Las oportunidades en Europa.....	140

Cómo se usa

Estructura de la unidad

Páginas de inicio

En estas páginas podrás conocer los **objetivos** y los **contenidos** que se desarrollan en la unidad.

También encontrarás en **Ordena tus ideas** un resumen esquematisado de los principales contenidos que vas a aprender y en **Reflexiona** una noticia de actualidad relacionada con el tema que vas a trabajar, acompañada de unas **Actividades iniciales** que te ayudarán a ver qué es lo que ya conoces del contenido de la unidad.

Desarrollo de los contenidos

Los contenidos se desarrollan de forma clara y sencilla, acompañados de esquemas e infografías de documentos que te resultarán útiles para asimilar la información y **Ejemplos** que te ayudarán a poner en contexto la teoría.

El apartado **En la práctica** presenta un caso resuelto en el que se ponen en práctica hechos concretos relacionados con el contenido. La **Consulta sobre FOL** te muestra una situación real que puede pasar en tu entorno cercano y que tú como estudiante de FOL puedes resolver.

Los márgenes presentan en **Resuelve** actividades con las que podrás comprobar tu aprendizaje; también se trabajan los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** en relación con algunos contenidos y en el apartado **Repasa con Educaplay y Genially** encontrarás juegos para repasar los contenidos utilizando tu teléfono móvil. Además, se aporta información adicional para reforzar o ampliar los conceptos que aprenderás en la unidad, a la que podrás acceder en tu versión digital:

8 Equipos de trabajo y gestión del conflicto

OBJETIVOS

- Comprender y ser conscientes de la importancia de las relaciones laborales y las dinámicas de trabajo en el desarrollo profesional.
- Conocer las habilidades necesarias y las dinámicas de trabajo para gestionar conflictos en el trabajo.
- Aprender que el conflicto es parte del trabajo en equipo y que se resuelve mediante la negociación y la resolución de los problemas de los equipos.

CONTENIDOS

1. El conflicto en equipo.
2. La participación en los equipos de trabajo.
3. El funcionamiento de los equipos de trabajo: dinámicas y estrategias de grupo.
4. La gestión de conflictos.

ORDENA TUS IDEAS

Aplicación práctica: Aplica lo visto a grupo

- Círculo: Investigar y comunicar.
- Cuadro: Participación, roles.
- Triángulo: Liderazgo y procesos de trabajo.

Aplicación práctica: Trabaja en equipo

- Cuadro: Resolución de conflictos.
- Triángulo: Educando conflictos.
- Círculo: Conflicto profesional.
- Cuadro: Mediación de conflicto.
- Triángulo: Técnicas y dinámicas de grupos dinámicos.

REFLEXIONA

Bielquid, un mercadillo local que organiza a través de acciones y dinámicas teatralizadas, ahora el aprendizaje de las habilidades blandas

Este artículo habla de la importancia de las habilidades blandas para facilitar la comunicación entre personas. Se menciona que las habilidades blandas son fundamentales para el éxito en el trabajo y en la vida personal. Se destaca la importancia de la empatía, la escucha activa, la resolución de conflictos y la capacidad de trabajo en equipo. Se menciona que las habilidades blandas se enseñan a través de talleres, cursos y certificaciones, las cuales proveen un valor económico y social. Se invita a los lectores a reflexionar sobre la importancia de las habilidades blandas en su vida profesional y personal, manteniendo la cultura de crecimiento de precios o saliendo de la zona de confort.

Actividades iniciales

- ¿Puedes citar ejemplos de las soft skills?
- ¿Qué habilidades blandas te resultan más fáciles de aplicar?
- ¿Cuáles son las principales competencias que puedes mejorar?

www.ejap.com

Alcoholismo laboral: implementación y mejoramiento continuo

¿Cuáles son los juzgados y tribunales del orden social?

La jurisdicción social está compuesta por los órganos judiciales que resuelven los conflictos que se plantean en el ámbito laboral y de seguridad social.

Órganos jurisdiccionales del orden social

- Juzgados de lo Social: Resuelven los conflictos individuales y colectivos, así como las demandas de indemnización y de ejecución de sentencias.
- Satélite de lo Social: Ofrece servicios de apoyo a los juzgados de lo Social y a los órganos de protección de la infancia y juventud.
- Satélite de lo Social: Ofrece servicios de apoyo a los juzgados de lo Social y a los órganos de protección de la infancia y juventud.
- Satélite de lo Social: Ofrece servicios de apoyo a los juzgados de lo Social y a los órganos de protección de la infancia y juventud.
- Satélite de lo Social: Ofrece servicios de apoyo a los juzgados de lo Social y a los órganos de protección de la infancia y juventud.

Conflictos laborales

Este artículo explica los conflictos laborales y sus causas. Se menciona que existen conflictos individuales y colectivos, así como conflictos entre trabajadores y entre trabajadores y empleadores. Se detallan las causas de estos conflictos, como la falta de comunicación, la presión laboral, la falta de recursos y la falta de motivación. Se recomienda la resolución pacífica de los conflictos a través de la negociación y la mediación.

Resuelve

Este apartado incluye actividades para comprobar tu aprendizaje. Se presentan tres ejercicios: '¿Qué elementos tiene un contrato de trabajo?', '¿Cuál es el contenido de un contrato de trabajo?' y '¿Cuál es el contenido de un contrato de trabajo?'. Los ejercicios consisten en leer textos y responder preguntas.

Genially

Este apartado incluye un juego interactivo para practicar la responsabilidad colectiva y las estrategias de resolución de conflictos. Se presentan tres secciones: 'Resuelve', 'Juego de trabajo' y 'Repasa con Genially'.

Repasa con Genially

Pon a prueba tus conocimientos sobre las relaciones laborales jugando un Juego en tu teléfono móvil o en tu versión digital.

Actividades

- Repasa con Genially
- Juego de trabajo
- Resuelve

Objetivo de Desarrollo Sostenible

Este apartado incluye información sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Se menciona que este objetivo busca promover la creación de empleo y condiciones laborales justas y seguras, así como la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Objetivo de Desarrollo Sostenible

Este apartado incluye información sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10: Reducción de las desigualdades. Se menciona que este objetivo busca reducir las desigualdades entre las personas y las comunidades, así como promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.



Enlaces web recomendados.



Documentos complementarios.



Vídeos que te ayudarán a entender el contenido de un vistazo.



Actividades interactivas.

Páginas finales

Todas las unidades terminan con:

- **Actividades digitales:** más actividades en tu versión digital.
- **Práctica:** actividades para comprobar que has adquirido los conocimientos expuestos en la unidad.
- **Atrapa el fake... si lo hay:** pequeños casos reales del entorno laboral con errores que deberás identificar y solucionar.
- **Profundiza:** actividades clasificadas por tipología, en las que aplicarás los conocimientos y habilidades aprendidos.
- **Reto final:** una situación real que podrás solucionar después de trabajar los contenidos de la unidad.
- **Evaluación:** preguntas tipo test para comprobar lo que has aprendido.
- **Evaluúa jugando:** podrás evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de la unidad a través de un Kahoot.
- **No olvides:** conceptos clave de la unidad.

Proyecto

El **objetivo** de este proyecto es trasladar lo que has visto en el aula al mundo real.

Para ello, elegirás una empresa de las indicadas en la **ficha inicial** del proyecto.

Posteriormente, vas a analizar en la ficha de proyecto de cada unidad algunas cuestiones relacionadas con los contenidos del tema; esto te dará una idea clara de cómo funciona la actualidad empresarial y verás cómo las empresas llevan lo establecido en la normativa a su propia realidad.

Material de apoyo

En tu versión digital dispondrás, entre otros materiales, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Constitución Española, la Ley General de la Seguridad Social, el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-Ley de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, la Ley de Trabajo a Distancia y la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.



1

El trabajo y la salud. Factores de riesgo laboral



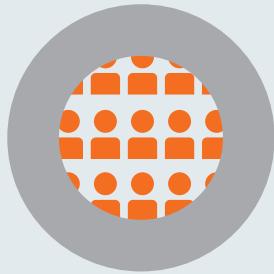
OBJETIVOS

- Valorar la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- Clasificar los factores de riesgo presentes en el trabajo.
- Determinar las condiciones de trabajo significativas para la prevención en los entornos de trabajo.
- Relacionar las condiciones de trabajo con la salud de las personas trabajadoras.
- Describir los tipos de daños profesionales, especialmente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.



CONTENIDOS

1. La cultura preventiva.
2. Los factores de riesgo laboral y las medidas preventivas que actúan frente a ellos.
3. Los daños a la salud derivados del trabajo.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

Europa utilizará programas informáticos para reducir el estrés y la ansiedad laboral

El Parlamento Europeo solicitó a la Comisión la propuesta de una directiva sobre riesgos psicosociales en el entorno laboral para regular estas situaciones ante la proliferación del trabajo a distancia o el avance de las nuevas tecnologías.

Es necesario proteger a los trabajadores frente al *software* de control del tiempo y las sugerencias automatizadas de comportamiento, y considera que la desconexión digital es básica. La vulneración del descanso, mediante llamadas y correos electrónicos fuera del horario laboral, puede generar cuadros de ansiedad en los trabajadores y causar accidentes de trabajo que acarrearán importantes sanciones al empresario. El reposo es necesario para "humanizar el trabajo". Las máquinas no descansan y pueden instar al trabajador a prolongar su jornada laboral con mensajes como "Todavía hay emocionantes tareas asignadas para ti" o "Abandonar el trabajo en horas de máxima demanda perjudica a la empresa y será tenido en cuenta en tu perfil: ¿realmente quieres hacerlo?".

Actualmente, los riesgos psicosociales se sitúan al mismo nivel que los físicos. Los tribunales conciben los infartos como accidente de trabajo si los empresarios no adoptan medidas para encauzar los elementos psicosociales.

Fuente: cincodias.elpais.com. www



Actividades iniciales

- 1.. ¿Por qué crees que plantea el artículo que la desconexión digital es básica?
- 2.. ¿Qué relación piensas que se establece entre nuevas tecnologías y riesgo psicosocial?
- 3.. ¿Te parece adecuada la consideración de un infarto como un accidente de trabajo? Razona tu respuesta.

1. La cultura preventiva

La cultura preventiva es el conjunto de actitudes y creencias compartidas por todos los miembros de una empresa sobre la salud, los riesgos, los accidentes, las enfermedades y las medidas preventivas.

¿Cómo crear una cultura preventiva?

Es fundamental **generar un cambio** en la forma de actuar frente a los riesgos que conlleva el trabajo, adoptando nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de la salud y del entorno. **Para que ese cambio se lleve a cabo es imprescindible:**

- El compromiso de la dirección.
- La participación de todas las personas trabajadoras de la empresa.

¿Cuáles son los conceptos básicos en prevención de riesgos laborales?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece las definiciones de los conceptos básicos en materia preventiva:

- **Prevención:** son las actividades o medidas que pretenden evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- **Riesgo laboral:** es la posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo.
- **Riesgo laboral grave e inminente:** es el que puede materializarse en un futuro inmediato y suponer un daño grave para la salud.
- **Daños derivados del trabajo:** son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo del trabajo.
- **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos:** son los que originan riesgos para la seguridad y la salud.
- **Equipo de trabajo:** es cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- **Condición de trabajo:** es cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud.
- **Equipo de protección individual (EPI):** es el equipo llevado o sujetado por la persona trabajadora para protegerla de uno o varios riesgos y cualquier complemento o accesorio destinado a este fin.



La cultura preventiva como estrategia empresarial

Supone la resolución de los problemas sobre seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras en las empresas y nos permite entender que los altos porcentajes de siniestralidad, de rotación de plantillas, de absentismo y de presentismo pueden mejorarse desde un comportamiento preventivo colectivo.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

En tu versión digital puedes consultar el artículo 4 de la LPRL sobre las definiciones de los conceptos básicos en materia preventiva:
www.boe.es.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las personas que prestan servicio en las empresas.



Puedes consultarla en tu versión digital: www.un.org.

Ponte al día

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo.

Puedes ampliar la información sobre este tema en tu versión digital: www.ilo.org.

Consulta sobre FOL

1

Trabajo en una empresa que realiza instalaciones eléctricas en viviendas y locales comerciales. Si mi empresa me manda que manipule un cuadro eléctrico sin guantes aislantes, ¿estoy corriendo un riesgo laboral?

Solución

Sí. Un riesgo laboral es la posibilidad sufrir un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar la gravedad de un riesgo laboral, se valoran conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y su gravedad.

Si no puedes desconectar la corriente eléctrica, los EPI (equipos de protección individual), como unos guantes aislantes, son los que te protegen frente al riesgo de electrocución que puedes sufrir al manipular el cuadro eléctrico sin protección.



¿Sabes qué es?



Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): es el organismo de la Administración General del Estado especializado en el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y que tiene como misión mejorarlas.

Puedes ampliar la información sobre el INSST en tu versión digital: www.insst.es/.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales



En tu versión digital puedes consultar el artículo 15 de la LPRL sobre los principios de la acción preventiva: www.boe.es.

Resuelve

1.- Enrique trabaja en una fábrica conservera y utiliza una máquina que emite ruido por encima de los valores permitidos. La máquina está ubicada en una nave donde hay otras 15 personas que se ven afectadas, pero que no necesitan trabajar directamente con la máquina ruidosa. Atendiendo a los principios de la acción preventiva, ordena las siguientes actuaciones que la empresa debe realizar frente al ruido:

- Entregar protectores auditivos a la plantilla afectada.
- Sustituir la máquina por otra menos ruidosa.
- Instalar un sistema de apantallamiento de la máquina para que el ruido no llegue a las personas que se encuentran en la misma nave, pero que no trabajan con la máquina.

2.- Justifica tu respuesta a la actividad anterior indicando cuáles son los principios de la acción preventiva aplicados en el orden que has establecido.

¿Cuáles son los principios de la acción preventiva?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que la empresa debe aplicar las medidas de prevención de los riesgos presentes en el trabajo con arreglo a los **principios de la acción preventiva**.

Principios de la acción preventiva

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta al puesto de trabajo, a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, para intentar atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir sus efectos en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entraña menos o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las instrucciones necesarias a las personas trabajadoras.

2. Los factores de riesgo laboral y las medidas preventivas que actúan frente a ellos

Los factores de riesgo laboral son las condiciones que existen en el trabajo que, si no son eliminadas, tendrán como consecuencia daños para la salud de las personas trabajadoras.

¿Qué hacemos con los riesgos que no puedan ser eliminados?

El primer paso es evitar los riesgos en el trabajo. La forma más eficiente de hacerlo es eliminarlos. Pero no todos se pueden eliminar, por lo que es necesario “evaluar los riesgos que no se pueden evitar” y establecer **medidas preventivas** para eliminar o minimizar su impacto sobre la salud.

A este proceso se le conoce como **gestión del riesgo**, y necesita clasificar los factores de riesgo en función de las condiciones de las que se derivan:

Condiciones de trabajo	Factores de riesgo
De seguridad	Afectan a: - Lugares de trabajo. - Equipos de trabajo. - Instalaciones eléctricas. - Incendio o explosión.
Medioambientales	Agentes: - Físicos. - Químicos. - Biológicos.
De la carga y de la organización del trabajo	Riesgos: - Ergonómicos. - Psicosociales.

¿Cuáles son los factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad?

RD 486/1997 y RD 1215/1997

La LPRL establece unas materias que deben ser reguladas a través de normas reglamentarias.

Puedes consultar estas normas en tu versión digital, www.boe.es:

- **Real Decreto 486/1997** sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Real Decreto 1215/1997** sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo.



Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad

Lugares de trabajo: son los espacios a los que se debe acceder o en los que se permanece por trabajo.

Pueden presentar riesgo por falta de orden y limpieza, presencia de aberturas, huecos, desniveles, zanjas, uso de escaleras o plataformas.

Equipos de trabajo: son cualquier maquinaria, herramienta, instalación, etc., necesaria para el desempeño del trabajo.

Pueden presentar riesgo por mal estado, falta de mantenimiento o de idoneidad del equipo para la tarea que se va a desempeñar, ausencia de protecciones o falta de formación en el uso del equipo.

Riesgo eléctrico: es la posibilidad de que la corriente eléctrica circule por el cuerpo humano.

Puede generar riesgos por contacto directo (con la parte sometida a tensión, como un enchufe o un cable) o indirecto (por acceso a elementos que accidentalmente tienen tensión, como el agarre de una herramienta eléctrica).

Riesgo de incendio o explosión: para que se produzca el fuego deben entrar en contacto 3 elementos: un material combustible, un comburente (normalmente oxígeno) y una fuente de calor o energía de activación.

El riesgo de incendio se presenta cuando se combinan los 3 elementos anteriores y además se produce una reacción en cadena provocada por la autoinflamación de los gases desprendidos por el combustible, que a su vez generan nuevos gases que al calentarse se vuelven a inflamar, repitiéndose el proceso sucesivamente. Si además hay un rápido aumento de la presión, puede producirse una explosión.

¿Pueden producir daños a la salud?

Las condiciones de seguridad deficientes o inadecuadas pueden provocar **accidentes de trabajo**, que se traducen en lesiones provocadas por choques, golpes, caídas al mismo o distinto nivel, cortes, atrapamientos, proyección de partículas, sobreesfuerzos, quemaduras o contactos térmicos y eléctricos que pueden producir tetanización, contracción muscular o incluso la muerte por paro cardíaco o asfixia.

¿Qué medidas podemos proponer frente a estos riesgos?

Algunas medidas preventivas orientadas a combatir estos riesgos

En los lugares de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Almacenar adecuadamente materiales y herramientas. - Mantener el orden y la limpieza y libres las zonas de paso. - Utilizar calzado antideslizante y suelos poco resbaladizos. - Restringir el acceso e implantar un plan de emergencia.
Con los equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar las comprobaciones y el mantenimiento pertinentes. - Elegir equipos adecuados al trabajo a realizar y a la persona que los debe usar y que tengan marcado CE. - Usar medidas de protección colectiva, equipos de protección individual (EPI) y señalización de seguridad. - Dar formación sobre su uso y sus mecanismos de seguridad.
Frente al riesgo eléctrico	<ul style="list-style-type: none"> - No usar equipos de trabajo que presenten signos de mal funcionamiento. - Desconectar los equipos eléctricos sin tirar del cable y no usarlos en presencia de humedad. - No sobrecargar las instalaciones, utilizar solo clavijas homologadas y manipular las instalaciones solo el personal cualificado y/o autorizado.
Frente al riesgo de incendio o explosión	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar que entren en contacto materiales combustibles con cualquier elemento que pueda constituir una fuente de calor. - Almacenar los productos inflamables y/o explosivos en lugares adecuados, manipularlos con las debidas precauciones y generar atmósferas inertes, introduciendo nitrógeno o gases nobles para empobrecer la presencia de oxígeno. - Mantener el orden y la limpieza y una adecuada ventilación. - Implantar buenas prácticas como no fumar, mantener en buen estado la instalación eléctrica y no sobrecargar los enchufes. - Mantener los equipos de extinción de incendios siempre accesibles y en correcto estado de mantenimiento. - No obstaculizar los recorridos o salidas de emergencia o evacuación y señalizar las zonas de riesgo.

Consulta sobre FOL

2

Trabajo en una peluquería. El otro día al enchufar el secador me saltó un chispazo porque el enchufe estaba en mal estado. Bajo el enchufe hay una estantería con toallas desechables que empezaron a arder. Rápidamente conseguimos apagarlo. ¿Qué factores provocaron el accidente y qué debemos hacer para que no se repita?

Solución

En primer lugar, debéis mantener en buen estado la instalación eléctrica de la peluquería; después, es importante alejar los posibles elementos combustibles de cualquier fuente de calor o forma de energía.

¿Sabes qué es?

Atrapamiento: se produce cuando una parte del cuerpo queda enganchada o apresada entre 2 superficies. Puede dar lugar a un aplastamiento de todo el cuerpo o de una parte, con graves consecuencias.

Tetanización: es la contracción repetida e incontrolada de un músculo o un nervio que impide su relajación voluntaria.

Marcado CE: es el símbolo por el que el fabricante o responsable legal de un producto declara que cumple con los requisitos de seguridad y salud recogidos en el reglamento correspondiente.



El INSST te ayuda a prevenir el riesgo eléctrico



Visiona en tu versión digital el siguiente vídeo:

<https://youtu.be/atL-7CQfjhC>, sobre las 5 reglas de oro para trabajos con riesgo eléctrico, que son:

1. Desconectar.
2. Bloquear.
3. Verificar la ausencia de tensión.
4. Puesta a tierra y en cortocircuito.
5. Proteger y señalizar.



Resuelve



3.. Investiga en tu versión digital el RD 486/1997, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y anota en tu cuaderno qué dimensiones deben tener los espacios de trabajo en cuanto a:

- a) Altura de los techos.
- b) Espacio libre por persona trabajadora.
- c) Pendiente máxima de las rampas.
- d) Dimensiones de puertas, pasillos y escaleras.

¿Cuáles son los factores de riesgo derivados de las condiciones medioambientales?

Factores de riesgo derivados de las condiciones medioambientales

Agentes físicos: son las formas de energía presentes en el entorno de trabajo que pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras:

- El **ruido:** es un sonido desagradable y no deseado. Se mide por su intensidad en decibelios (dB) y por su frecuencia en hercios (Hz).
- Las **vibraciones:** son movimientos oscilatorios transmitidos al cuerpo y que este es capaz de absorber. Se miden en metros por segundo al cuadrado (m/s^2).
- Las **radiaciones:** son una forma de energía que se transmite por ondas o partículas de alta velocidad. Pueden ser: ionizantes o no ionizantes. Su unidad de medida es el milisievert (mSv).
- La **iluminación:** es el flujo luminoso que incide sobre una superficie de trabajo. Se mide en lux, que equivale a la cantidad de luz emitida por una fuente sobre un metro cuadrado.
- Las **condiciones termohigrométricas:** son las condiciones físicas y ambientales de temperatura, humedad y ventilación en las que se desarrolla el trabajo.

Agentes químicos: son materia inerte que se presenta en forma de elemento o compuesto químico y que, por sí solo o mezclado, puede aparecer en el medio laboral en forma sólida (polvo, humo), líquida (niebla, aerosol) o gaseosa (gases y vapores).

Agentes biológicos: son seres vivos como virus, bacterias, hongos, parásitos o protozoos presentes en el entorno de trabajo.

¿Pueden producir daños a la salud?

De la falta de condiciones medioambientales pueden derivarse, principalmente, **enfermedades** (profesionales o derivadas del trabajo), que serán diferentes según el tipo de factor de riesgo presente en el entorno laboral.

Daños derivados del riesgo medioambiental

Agentes físicos:

- **Ruido:** a partir de determinados niveles puede producir daños para la salud auditiva (hipoacusia o sordera), física y mental.
- **Vibraciones:** trastornos vasculares o musculoesqueléticos, respiratorios, neurológicos y osteoarticulares, entre otros.
- **Radiaciones:** depende de la dosis absorbida por el organismo; puede afectar a distintos tejidos y órganos, provocando náuseas, vómitos o cefaleas, alteraciones cutáneas y destrucción de la estructura celular, causando serios problemas para la salud, incluido el cáncer.
- **Iluminación:** puede producir efectos sobre la salud, tanto por exceso como por defecto, entre ellos fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes. Además, puede ser causa de posturas inadecuadas que generan, a la larga, alteraciones musculoesqueléticas.
- **Condiciones termohigrométricas:** pueden provocar dolor de cabeza o jaquecas, náuseas, mareos e incluso cansancio crónico.

Agentes químicos: pueden entrar en el organismo por vía respiratoria, digestiva, dérmica o parenteral (heridas, pinchazos, etc.) y producir náuseas, vómitos, dolores de cabeza, vértigos, cáncer, alteraciones genéticas, reacciones alérgicas, alteración hormonal y toxicidad del sistema nervioso.

Agentes biológicos: las vías de entrada son las mismas que para los químicos y producen infecciones, alergias e intoxicaciones.

Condiciones de iluminación

El RD 486/1997 establece las condiciones de iluminación que deben garantizarse en los espacios de trabajo, según la exigencia visual de las tareas a desarrollar y del uso de los locales y zonas de tránsito. Los valores van desde los 100 lux hasta los 1000 lux.

Puedes consultar esta norma en tu versión digital: www.boe.es.

Clasificación de los agentes biológicos

Según su nivel de peligrosidad:

Grupo 1: poco probable que cause enfermedad en las personas.

Grupo 2: puede causar una enfermedad, pero es poco probable que se propague a la colectividad; hay profilaxis o tratamientos eficaces.

Grupo 3: puede causar una enfermedad grave, existe el riesgo de que se propague a la colectividad, pero hay profilaxis o tratamientos eficaces.

Grupo 4: causa enfermedad grave, existen muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y no hay profilaxis o tratamientos eficaces.

Resuelve

4.- Indica cuál es la vía de entrada de los agentes en el organismo en los siguientes casos:

- Manar come el bocadillo sin lavarse las manos tras manipular polvo de amianto.
- Alberto trabaja en la cabina de pintura del taller sin ponerse la mascarilla filtrante.
- Jordi se pincha con un clavo oxidado de la pieza que está manipulando.
- A Judith le cae ácido clorhídrico sobre el antebrazo al intentar trasvasarlo de una botella a otra.

¿Qué medidas podemos proponer frente a estos riesgos?

Algunas medidas preventivas que pueden establecerse en función del origen del riesgo	
Ruido: los valores límite son 87 dBA de exposición diaria y 140 dBc de pico en un momento concreto, pero se debe actuar a partir de 80 dBA y 135 dBc.	<ul style="list-style-type: none"> - Suprimir la fuente de ruido o aislarla si no es posible suprimirla. - Señalar las zonas donde haya presencia de ruido. - Proporcionar información y formación a las personas trabajadoras. - Realizar evaluaciones periódicas del ruido y vigilar la salud de las personas. - Proporcionar EPI (protectores auditivos).
Vibraciones: se transmiten al sistema de mano-brazo (el máximo diario es de 5 m/s ²) o al sistema de cuerpo entero (el máximo diario es de 1,15 m/s ²).	<ul style="list-style-type: none"> - Modificar los procesos productivos para evitar las herramientas vibratorias. - Mantener las herramientas y máquinas en perfecto estado de uso y provistas de dispositivos amortiguadores en las zonas vibrantes. - Usar EPI (cinturón, guantes, botas) y almohadillado y regulación de asientos en los casos de conducción de vehículos. - Limitar el tiempo de exposición a la vibración y realizar descansos. - Someter a las personas trabajadoras a reconocimientos médicos periódicos.
Radiaciones: no pueden superarse los 100 mSv en 5 años consecutivos ni los 50 mSv en 1 año.	<ul style="list-style-type: none"> - Señalar las zonas indicando el tipo: zona de libre acceso, vigilada, controlada, de permanencia limitada y de acceso prohibido. - Aislar las fuentes de emisión de radiación y disminuir el tiempo de exposición. - Establecer distancias de seguridad respecto al foco. - Hacer uso de ropa de protección aislante. - Informar y formar a las personas expuestas al riesgo.
Iluminación: las necesidades lumínicas dependen de las tareas y de la frecuencia de uso de las zonas de paso.	<ul style="list-style-type: none"> - Anteponer la iluminación natural a la artificial y la general a la localizada. - Garantizar la iluminación suficiente en función de la tarea que se va a desarrollar y del espacio a iluminar siguiendo la normativa de referencia.
Condiciones termohigrométricas: <ul style="list-style-type: none"> - Temperatura: de 17 a 27 °C para trabajo sedentario y de 14 a 25 °C para trabajo ligero. - Humedad: entre el 30 y el 70 %. - Corrientes de aire: ambiente no caluroso; < 0,25 m/s, ambiente caluroso; 0,5 m/s en trabajo sedentario y 0,75 m/s para trabajo ligero. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener los niveles de temperatura, humedad y velocidad del aire que prescribe la normativa (RD 486/1997). - Instalar sistemas de climatización, extracción y ventilación adecuados, y cuidar su mantenimiento. - Disponer de zonas de descanso. - Reducir las jornadas limitando el tiempo de exposición al calor o al frío. - Utilizar ropa adecuada de protección y beber suficiente agua. - Evitar la exposición de la piel a la acción del viento o de corrientes de aire utilizando pantallas. - Someter a las personas trabajadoras a reconocimientos médicos periódicos.
Agentes químicos: se miden según su nivel de concentración y se ponen en relación con el valor límite ambiental (VLA) establecido para cada agente.	<ul style="list-style-type: none"> - Sustituir las sustancias peligrosas por materias menos tóxicas. - Establecer, para cada contaminante, los niveles de concentración que no producen alteraciones importantes para la salud de las personas trabajadoras expuestas. - Ventilar y limitar el tiempo de exposición a dichos contaminantes.
Agentes biológicos: se clasifican según su nivel de peligrosidad.	<ul style="list-style-type: none"> - No comer, fumar y beber en las zonas de trabajo. - Utilizar EPI adecuados (botas, guantes, mascarillas, gafas). - Facilitar instalaciones para la higiene corporal y de la ropa de trabajo. - Lavar y desinfectar los locales de trabajo. - Someter a las personas trabajadoras a reconocimientos médicos periódicos.

Consulta sobre FOL

3

En mi oficina nos han configurado el termostato para no poder bajar el aire acondicionado de 26 °C. ¿Se puede hacer eso?

Solución

Sí, ya que, según la normativa, en trabajos sedentarios la temperatura debe oscilar entre los 17 y los 27 °C.

¿Cuáles son los factores de riesgo derivados de la carga y de la organización del trabajo?

Tipo	Factores de riesgo derivados de la carga y de la organización del trabajo
Riesgos ergonómicos	<p>Carga de trabajo física: deriva del esfuerzo físico que requiere una actividad; puede provenir de posturas forzadas, movimientos repetitivos, excesivo tiempo en la misma postura o por la manipulación manual de cargas.</p> <p>Carga de trabajo mental: deriva del esfuerzo mental que requiere una actividad; puede tener origen en la cantidad, la complejidad y el tipo de información que debe tratarse junto con el tiempo disponible para gestionarla.</p> <p>Exposición a pantallas de visualización de datos (PVD): su peligrosidad radica en el tiempo de utilización diaria del equipo, el tiempo máximo de atención continuada y el grado de atención que requiera la tarea.</p>

Unas adecuadas **condiciones ergonómicas** requieren de la adaptación del trabajo a las capacidades y posibilidades de la persona trabajadora, concretamente en lo que se refiere a las posturas (estáticas o dinámicas), al levantamiento de cargas, al diseño de los puestos de trabajo en general y a los que están expuestos a pantallas de visualización de datos en particular.

¿Pueden producir daños a la salud?

De unas condiciones ergonómicas inadecuadas puede derivarse:

- **Fatiga física:** produce trastornos musculoesqueléticos, lumbalgias, hernias discales, contracciones musculares del cuello (tortícolis), inflamación de los tendones (tendinitis) y de las bolsas sinoviales (bursitis), epicondilitis (codo de tenista), problemas visuales, etc.
- **Fatiga mental:** el principal síntoma es una reducción de la actividad por la disminución de la atención, lentitud del pensamiento y pérdida de motivación; se manifiesta físicamente a través de cefaleas (dolores de cabeza), insomnio, agresividad, ansiedad y depresión.

Cuando la fatiga física y mental se hacen crónicas, puede acabar derivando en **envejecimiento prematuro**.

¿Qué medidas podemos proponer frente a estos riesgos?

Para prevenir la fatiga física se puede actuar sobre las condiciones de trabajo y sobre las personas trabajadoras.

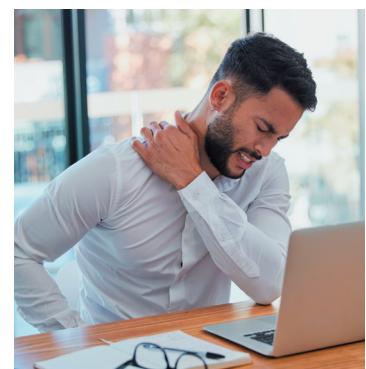
Algunas medidas que se pueden adoptar son:

- Disminuir el trabajo manual mediante la mecanización de procesos.
- Repartir adecuadamente los tiempos de trabajo y reposo.
- Atender a los límites de cargas manuales que establece la normativa.
- Formar a las personas trabajadoras en cuanto al manejo de cargas.
- Evitar los movimientos repetitivos.
- Mejorar las posturas en el trabajo, evitando las más desfavorables.
- Cuidar el confort en cuanto a temperatura, humedad y ventilación.
- Hacer rotaciones de puestos de trabajo o de tareas.
- Cuidar el diseño del puesto de trabajo y adaptarlo a la persona en cuanto a dimensiones y disposición de los elementos de trabajo.

¿Sabes qué es?

Sedentarismo laboral: es el comportamiento consistente en pasar largas jornadas de trabajo sentado en la misma postura y sin apenas levantarse del puesto de trabajo.

Hay estudios que dicen que el sedentarismo sobrecarga el corazón, lo que significa alto riesgo de un infarto cardíaco, colesterol elevado e hipertensión arterial.



Resuelve



- 5.. Investiga el RD 286/2006 que regula la exposición al ruido y realiza un esquema con los valores límite diario y pico de exposición y con los niveles inferior y superior de exposición diaria y de exposición pico que dan lugar a una acción. En otra columna recoge las medidas de actuación para llevar a cabo en cada uno de los supuestos mencionados.

Con el resultado, realiza una infografía con la herramienta que prefieras (Canva, Infogram, Genially, etc.) y preséntala posteriormente a tus compañeros y compañeras.

Frente a la fatiga mental, en la organización de un puesto de trabajo se deben tener en cuenta los siguientes factores:

- La cantidad de información recibida.
- La calidad de la información recibida.
- El ritmo de trabajo normal para una persona formada y adiestrada.
- La adecuada distribución de pausas.
- El confort ambiental del puesto de trabajo.

¿Qué otros factores de riesgo derivados de la carga y de la organización del trabajo existen?

Tipo	Factores de riesgo derivados de la carga y de la organización del trabajo
Riesgos psicosociales	<p>El INSST define los factores de riesgo psicosocial como las condiciones presentes en el trabajo directamente relacionadas con su organización y entorno social, con el contenido y la realización de la tarea y que afectan el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) de las personas trabajadoras.</p> <p>Los más habituales son: el trabajo nocturno, a turnos, repetitivo, las condiciones laborales, la inestabilidad contractual, la retribución, el clima laboral, las relaciones, la conflictividad social, el acoso psicológico (<i>mobbing</i>) y sexual o la violencia ejercida por terceros, entre otros.</p>

Consulta sobre FOL

4

El jefe de mi amigo Kamil le está haciendo la vida imposible desde hace 2 semanas porque decidió no aceptar un cambio de puesto de trabajo que le habían propuesto. ¿Le están haciendo *mobbing*?

Solución

Si bien en este caso podemos hablar de violencia psicológica ejercida desde una posición de poder, no podemos hablar de *mobbing* hasta que la situación no se produce de manera sistemática (al menos 1 vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses).

¿Pueden producir daños a la salud?

La falta de unas adecuadas condiciones psicosociales deriva en un descenso del rendimiento, insatisfacción laboral, estrés, *burnout* o síndrome de estar quemado, entre otros daños a la salud.

¿Qué medidas podemos proponer frente a este riesgo?

Para prevenir el riesgo psicosocial se debe ir al origen del problema y actuar sobre las condiciones de trabajo, por ejemplo, en:

- El contenido de las tareas.
- Las relaciones entre las personas trabajadoras o con sus superiores.
- La estabilidad en la contratación.
- La ordenación del trabajo para enriquecer su contenido.
- El aumento de la capacidad de decisión de la plantilla.
- La mejora de las habilidades de gestión de personal de mandos intermedios a fin de hacer el trabajo más participativo.

Para saber más

Algunos de los términos más conocidos en el ámbito de los riesgos psicosociales son:

- Estrés.
- *Mobbing*.
- *Burnout*.
- Violencia en el trabajo.

Puedes ampliar la información sobre este tema en tu versión digital.

Repasa con Educaplay

www

Pon a prueba tus conocimientos sobre los riesgos laborales resolviendo un crucigrama en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

6.. Gabriela trabaja en una empresa de marketing digital. Tras un pico de trabajo en el que han tenido que finalizar un proyecto del que dependía la posibilidad de mantener un cliente, ha observado ciertos cambios en Mario, un miembro de su equipo. Ve que intenta aplazar los trabajos complicados, repite comprobaciones aparentemente innecesarias y a veces se muestra irascible sin motivo.

¿Qué piensas que le puede estar ocurriendo a Mario?

3. Los daños a la salud derivados del trabajo

Para poder hablar de **daños a la salud de las personas trabajadoras** debemos empezar definiendo el concepto de salud.

La Organización Mundial de la Salud define la **salud** como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades.

Los principales daños para la salud que pueden derivarse del trabajo son los **accidentes de trabajo** y las **enfermedades profesionales**.

Ley General de Seguridad Social



En tu versión digital puedes consultar el artículo 156 de la LGSS sobre el concepto de accidente de trabajo: www.boe.es.

¿Qué situaciones tienen consideración de accidente de trabajo?

La Ley General de Seguridad Social (LGSS) define el **accidente de trabajo** como toda lesión corporal que la persona trabajadora sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Según la LGSS tienen la consideración de **accidentes de trabajo**:

- Los sufridos **al ir o al volver del lugar de trabajo (accidente in itinere)**, siempre que ocurran en un tiempo razonablemente próximo a la hora de entrada o de salida del trabajo, en el desplazamiento de ida o vuelta por el camino habitual, utilizando un medio de transporte adecuado y con la finalidad principal y directa determinada por el trabajo.
- Los que se produzcan desempeñando **funciones de carácter sindical** (representación de las personas trabajadoras).
- Los que ocurren mientras se hacen tareas **cumpliendo órdenes** por el buen funcionamiento de la empresa (aunque no sean tareas propias del puesto) o en **actos de salvamento** o similares relacionados con el trabajo.
- Las **enfermedades** que se puede probar **que se han contraído en el trabajo** y que no pueden ser reconocidas como enfermedad profesional.
- Las **enfermedades o defectos padecidos con anterioridad** por las personas trabajadoras que se agraven por una lesión derivada de un accidente.
- Las **consecuencias de un accidente** que puedan complicarse por enfermedades contraídas en el nuevo medio en el que se haya situado el paciente para su curación (en un quirófano, durante un ingreso hospitalario, etc.).
- Salvo que pueda demostrarse lo contrario, las **lesiones** que sufra la persona trabajadora **durante el tiempo y en el lugar del trabajo**.
- Todo aquel **accidente que guarde relación con el trabajo**, aunque haya culpabilidad (civil o criminal) de la empresa o de algún compañero o compañera.



Resuelve

7.- Para cada uno de los siguientes accidentes, señala si tiene o no consideración de accidente de trabajo y, en caso afirmativo, de qué tipo es:

- Ionut, camarero de un establecimiento en la playa, fallece tras intentar salvar a un bañista que se estaba ahogando.
- Peter sale de casa para ir al trabajo, se escurre en la acera y se rompe el peroné.
- Úrsula enferma de COVID-19 en el hospital en el que es ingresada para curarse de las heridas producidas por una explosión en el trabajo.
- Yocelyne es atropellada mientras se dirige a celebrar una asamblea de su sindicato en uno de los centros de trabajo que tiene adscritos.

Para una correcta gestión del riesgo de que se produzca un accidente de trabajo es esencial:

La **investigación de los accidentes** ocurridos, principalmente los que han tenido consecuencias graves o mortales y los que, aun siendo leves, se producen de forma frecuente, con riesgo potencial de originar lesiones graves, o de los accidentes en los que no se tengan claras o se desconozcan las causas.

El **análisis de los costes de la siniestralidad** y su comparación con los costes de la prevención, que, en términos generales, son significativamente menores que los primeros.

La **determinación de las causas** de los accidentes, que responden a dos naturalezas:

- **Humana:** por desconocimiento, falta de formación e información, falta de actitud preventiva, etc.
- **Técnica:** las derivadas de falta de condiciones de seguridad, de higiene o de organización del trabajo.

¿Qué es una enfermedad profesional?

La Ley General de Seguridad Social define la **enfermedad profesional** como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro del Anexo I del Real Decreto 1299/2006, y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indican allí para cada enfermedad profesional.

El cuadro del Anexo I del Real Decreto (RD) 1299/2006 clasifica las enfermedades profesionales a partir de los agentes que las causan o de las vías de entrada de los contaminantes en el organismo de la siguiente manera:

- **Grupo 1:** enfermedades profesionales causadas por agentes **químicos**.
- **Grupo 2:** enfermedades profesionales causadas por agentes **físicos**.
- **Grupo 3:** enfermedades profesionales causadas por agentes **biológicos**.
- **Grupo 4:** enfermedades profesionales causadas por **inhalación** de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- **Grupo 5:** enfermedades profesionales **de la piel** causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- **Grupo 6:** enfermedades profesionales causadas por agentes capaces de producir o favorecer la aparición de **cáncer**.



Para saber más

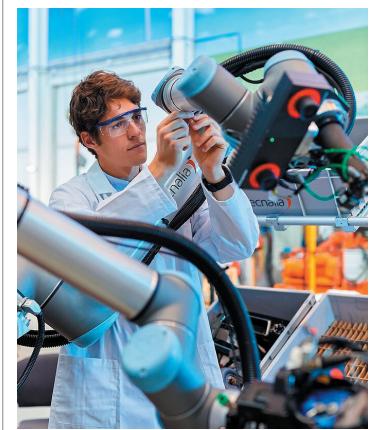
La **teoría de la causalidad** en la investigación de accidentes postula que estos, aunque sean inesperados, normalmente son consecuencia de causas primarias y secundarias.

Si localizamos una de las causas primarias y la anulamos (la convertimos en 0), ese accidente nunca volverá a producirse.

Puedes conocer más sobre esta teoría en tu versión digital.

LGSS y Anexo I del RD 1299/2006

En tu versión digital puedes consultar el artículo 157 de la LGSS sobre el concepto de enfermedad profesional y conocer el Anexo I del RD 1299/2006, donde se recoge el cuadro de enfermedades profesionales: www.boe.es.



Revisa con Educaplay

Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes acerca de los daños profesionales en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Solo tendrán consideración de enfermedad profesional:



- Aquellas **expresamente recogidas** en el Anexo I del RD 1299/2006.
- Previstas para una serie de **actividades** que aparecen en el Anexo I.
- Y provocadas por la acción de los **agentes** que se indican en el Anexo I.

Pero ¿no hay más daños derivados del trabajo?

Sí, además de los mencionados, existen otros daños cuyo origen es el trabajo, pero es necesario demostrar la vinculación entre el daño y la realización del trabajo para su reconocimiento.

Son las **enfermedades del trabajo o patologías no traumáticas**, que se definen como la afección relacionada epidemiológicamente con el trabajo, que no tiene consideración legal de enfermedad profesional.

Entre las enfermedades del trabajo cabe mencionar:

- La **fatiga laboral**: es el cansancio extremo tanto físico como mental que se experimenta después de un trabajo físico o intelectual asociado al puesto de trabajo, prolongado o intenso. Cuando persiste en el tiempo, puede llegar a transformarse en **fatiga crónica**.
- La **insatisfacción laboral** o **desmotivación**: es el sentimiento de descontento por parte de la persona trabajadora respecto a su empleo provocado por la diferencia entre las expectativas generadas respecto al trabajo y la realidad de la vida laboral.
- El **burnout** (síndrome de estar quemado): es una variante de la insatisfacción laboral que está integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, el rol profesional y la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.
- El **envejecimiento prematuro**: es el desgaste biológico provocado por una fatiga crónica que acelera el proceso normal de envejecimiento, deriva en la disminución de la vida laboral y está provocado por el propio trabajo.
- Los **trastornos psicosomáticos**: son las afecciones psicológicas en las que la persona presenta múltiples síntomas físicos, que no pueden explicarse por la existencia de una enfermedad orgánica. Tienen lugar y se manifiestan de forma física, pero su origen se encuentra en el plano psicológico.

Algunos de los trastornos más frecuentes son la cardiopatía isquémica, el asma bronquial, la cefalea tensional, el colon irritable, las lumbalgias o la aparición de eczemas en la piel.

PANOTRATSS

www

Las patologías no traumáticas se comunican al sistema de salud a través de la aplicación PANOTRATSS.

Puedes ampliar la información sobre este tema en tu versión digital: <https://sede.seg-social.gob.es/>.



Repasa con Genially

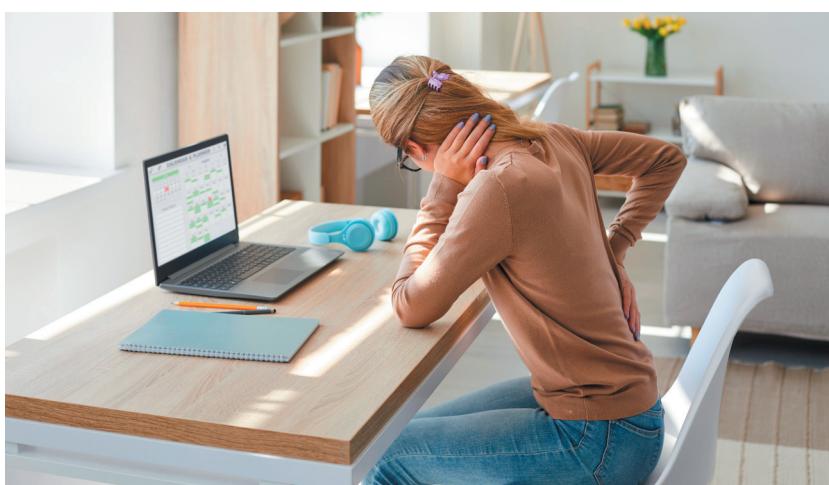
www

Repasa los conceptos de la unidad jugando en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

- 8..** Busca en Internet las causas más comunes de la insatisfacción laboral y los signos para reconocerla. Posteriormente, analiza en tu cuaderno si te has sentido así en alguna circunstancia laboral o formativa.



Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



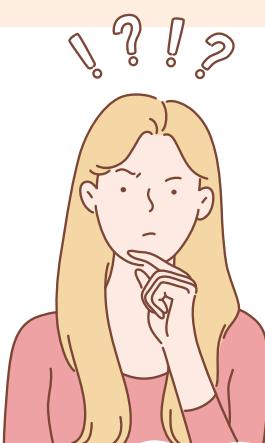
Practica

- 1.** ¿Qué es un riesgo laboral y qué se considera riesgo laboral grave e inminente?
- 2.** ¿Qué principio de la acción preventiva se aplica a las siguientes situaciones?
 - a) Un armario de oficina que estaba inestable y con riesgo de desplomarse ha sido anclado a la pared.
 - b) La silla de trabajo de un puesto de pantallas de visualización de datos es sustituida por otra provista de refuerzo lumbar para una persona que tiene problemas de lumbalgia.
- 3.** En cuanto al ruido, ¿cuál es el valor límite de exposición diaria?
- 4.** ¿Cuáles son las vías de entrada en el organismo de los agentes químicos y los biológicos?
- 5.** Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - a) Los suelos deben ser estables, resbaladizos y con pendientes y rampas excesivas.
 - b) Son medidas de protección colectiva frente a las máquinas usar resguardos, pantallas y dispositivos de seguridad.
- 6.** Es una medida de prevención/protección frente a los riesgos derivados de la organización del trabajo el conocer los turnos con suficiente antelación y disfrutar del suficiente descanso entre el cambio de turnos.
- 7.** ¿Se considera accidente de trabajo el accidente de tráfico sufrido de camino al trabajo debido a la imprudencia de circular en moto a 200 km/h?
- 8.** Indica si los siguientes accidentes de trabajo se producen por causas técnicas o humanas:
 - a) Ana cae desde un andamio por no llevar el arnés que le han proporcionado.
 - b) Jon cae desde un andamio de borriquetas cuya vida útil ha sobrepasado las recomendaciones técnicas del fabricante.
 - c) Sara se rompe la nariz al chocar con una puerta de cristal no señalizada con pegatinas.
 - d) Luis se amputa 2 dedos al manipular los resguardos de la radial para poder cortar una pieza de metal más deprisa.
- 9.** ¿Qué condiciones debe cumplir un accidente *in itinere*?

Atrapa el fake... si lo hay

Identifica si las personas trabajadoras de los siguientes casos realizan su actividad en las condiciones adecuadas. Señala las que sean incorrectas:

- a) Andy desarrolla su actividad de sumiller en un restaurante junto con otros 6 compañeros; está sometido a temperaturas de 26 °C.
- b) Celia es chef en el mismo restaurante. En la cocina se utilizan máquinas que producen ruido. Cuando funcionan varias a la vez se pueden alcanzar niveles de ruido superiores a los 141 dBC.
- c) Samuel trabaja en la oficina situada encima de la cocina y comparte espacio con 3 compañeras. Tienen una temperatura por debajo de los 16 °C, y corrientes de aire superiores a los 0,30 m/s. En la sala anexa, un compresor emite ruido superior a 85 dBA, que a Samuel le llega amortiguado a 75 dBA, causándole molestias y distracciones en su trabajo. No se han tomado medidas para atenuar el ruido.
- d) Marta provee al restaurante de productos frescos. En la zona de pescadería y carnicería de su empresa, la humedad supera el 70 %, y la temperatura media es de 13 °C.





Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

-  Analiza en tu versión digital el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (www.boe.es) y realiza un cuadro en el que se recojan las condiciones y dimensiones que tienen que cumplirse referente a:

- La altura de los locales.
- El espacio libre por persona trabajadora.
- La anchura del pasillo principal.
- La anchura de la escalera principal.
- La huella y la contrahuella de los escalones.
- La altura de las barandillas.
- La anchura mínima de puertas exteriores.
- El número de personas trabajadoras necesario para disponer de local de primeros auxilios.
- Los elementos que deben estar presentes en los locales de primeros auxilios.
- La iluminación de áreas o locales de uso ocasional.
- La iluminación de vías de circulación de uso habitual.

Para realizar el cuadro puedes utilizar la herramienta  [Canva](http://www.canva.com), www.canva.com.

Trabaja con vídeos

Visiona en tu versión digital los siguientes vídeos y posteriormente contesta a las preguntas planteadas:

- Manipulación de cargas:
 www.youtube.com/watch?v=ROSL8T1zyCI.
 - ¿Cuáles son las actuaciones previas que deben llevarse a cabo para manipular cargas?
 - ¿Cuál es el peso máximo que puede manipularse manualmente en condiciones favorables?

- ¿Cuáles son las claves para una manipulación mecánica de cargas?

2. Riesgos psicosociales:

 www.youtube.com/watch?v=CloYnGUKV_Q.

- ¿Cuáles son los principales problemas que encierran los riesgos psicosociales?
- ¿Cuáles son las principales consecuencias negativas para la empresa?
- ¿Qué cambios podemos introducir en la empresa para acabar con los riesgos psicosociales?

Investiga en Internet

- Consulta en tu versión digital el cuadro de enfermedades profesionales del Anexo I del RD 1299/2006 (www.boe.es) y determina si las enfermedades siguientes merecen la calificación de enfermedad profesional:

- Ioana sufre lesiones cutáneas precancerosas debidas al hollín en actividades de limpieza y reparación de chimeneas.
- Piero, sastre profesional, ha desarrollado una bursitis maleolar externa.
- Melina ha desarrollado una neoplasia primaria del tejido epitelial de la pelvis renal, manipulando bencidina en procesos industriales.

- Juan Carlos es profesor y tiene nódulos en las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales. Juan Carlos es trabajador autónomo. ¿Es considerada enfermedad profesional? ¿Pueden sufrir los autónomos enfermedades profesionales?



Reto final

- Lee en tu versión digital el artículo 156 de la Ley General de Seguridad Social (www.boe.es) sobre el concepto amplio de accidente de trabajo.
- Posteriormente, realiza una infografía en la que se recojan las diferentes situaciones que tienen la consideración de accidente de trabajo y las que están excluidas.
- Para ello, puedes registrarte en Infogram (www.infogram.com) y elegir el servicio gratuito  que tiene para realizar infografías.
- Elige una plantilla y realiza tu infografía.



Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

1. ¿Cuál es un principio de la acción preventiva?

- a) Evaluar los riesgos solo cuando se ha producido un accidente laboral.
- b) Utilizar siempre los equipos de protección individual como primera medida preventiva.
- c) Evaluar los riesgos que no han podido evitarse.

2. ¿Qué pretende la LPRL?

- a) Crear una cultura preventiva y establecer las obligaciones y responsabilidades de todas las partes implicadas.
- b) Evitar tener que realizar reconocimientos médicos a la plantilla.
- c) Facilitar el despido al personal.

3. ¿Cuál no es un riesgo de seguridad?

- a) El riesgo eléctrico.
- b) El riesgo de incendio.
- c) El riesgo cancerígeno.

4. ¿Qué se considera zona de trabajo?

- a) El lugar donde se realizan las tareas.
- b) Las vías de paso y los locales de descanso.
- c) Todas las respuestas son correctas.

5. ¿Cuál es un riesgo biológico?

- a) Los golpes, los cortes y las quemaduras.
- b) La hepatitis B y el sida.
- c) Los atrapamientos y las amputaciones.

6. ¿Qué medidas de prevención/protección se deben tomar contra las vibraciones?

- a) El uso de asientos antivibratorios en vehículos.
- b) La realización de pausas y descansos, además de las rotaciones de personal para reducir el tiempo de exposición.
- c) Todas las respuestas son correctas.

7. ¿Qué daños se asocian a las condiciones psicosociales?

- a) Las enfermedades profesionales.
- b) La insatisfacción laboral, el estrés o el *burnout*.
- c) Los accidentes de trabajo.

8. Los accidentes *in itinere*:

- a) No son accidentes desde el punto de vista legal.
- b) Son los que sufren las personas trabajadoras al ir o volver del trabajo.
- c) Son una dolencia profesional.



Evalúa jugando

Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de un Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it/>.



No olvides

- La **cultura preventiva** es el conjunto de actitudes y creencias compartidas por los miembros de una empresa sobre la salud, los riesgos, los accidentes, las enfermedades y las medidas preventivas.
- Los **factores de riesgo laboral** se clasifican en riesgos de seguridad (lugares, equipos, electricidad y fuego), medioambientales (físicos, químicos y biológicos) y derivados de la carga y de la organización del trabajo (ergonómicos y psicosociales).

- Para **gestionar los riesgos** se deben establecer cuáles son los factores que los producen, los daños que pueden ocasionar y las medidas preventivas que se pueden implantar.

- Los **principales daños a la salud** que pueden derivarse del trabajo son las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades del trabajo o patologías no traumáticas.



Proyecto

Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

2

Organización de la prevención en la empresa



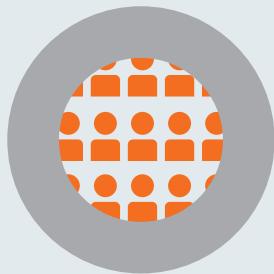
OBJETIVOS

- Conocer los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Determinar los principales derechos y obligaciones en materia de prevención y las responsabilidades que pueden derivarse de su incumplimiento.
- Analizar las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa relativas a la prevención.
- Clasificar las formas de organización de la prevención en la empresa, en función de los criterios establecidos en la normativa.

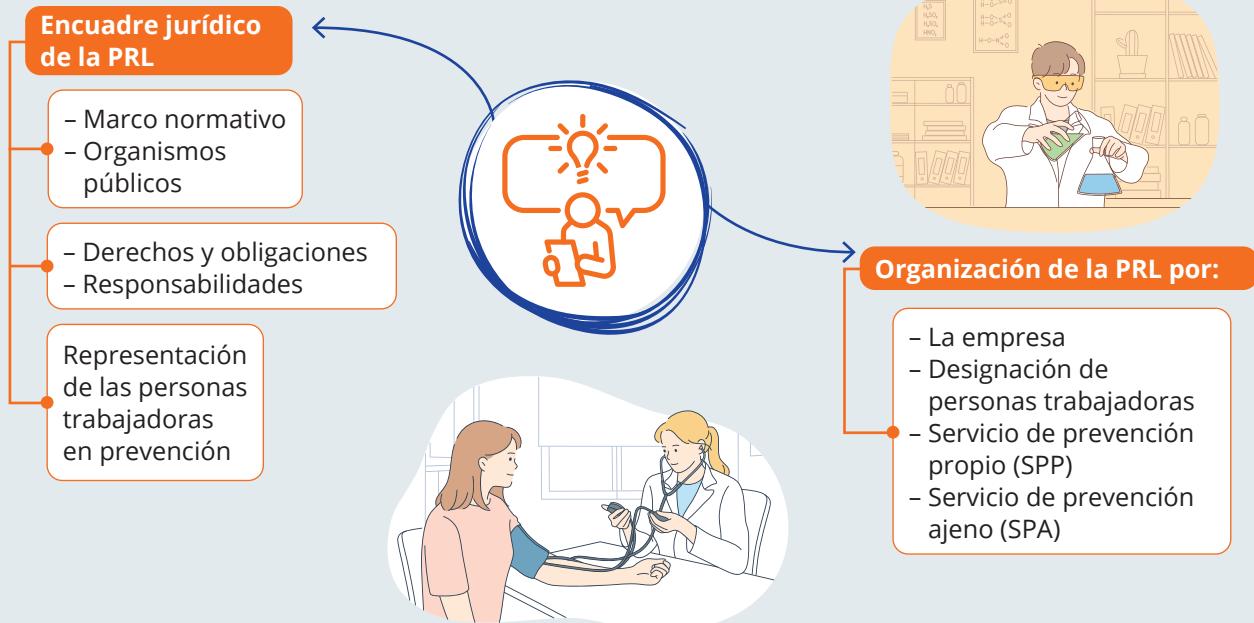


CONTENIDOS

1. El marco normativo de la prevención y los organismos públicos con competencias preventivas.
2. Los derechos y obligaciones en materia de prevención.
3. Las responsabilidades derivadas de la prevención.
4. La representación de las personas trabajadoras relativa a la prevención.
5. La organización de la prevención en la empresa.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

En un **andamio a la altura de un octavo piso, sin casco y sin arnés de sujeción**

En imágenes grabadas puede verse a 2 trabajadores en un andamio de unas obras de rehabilitación a la altura de un octavo piso colocando las pantallas metálicas que cubren los tendederos, sin arnés de sujeción, y 1 de ellos tampoco lleva casco.

Los sindicatos, tras comprobar *in situ* la falta de medidas de seguridad y las posibles deficiencias en la normativa de prevención de riesgos laborales, dan traslado a la Inspección de Trabajo para que también se persone en la obra "con la idea de que estas carencias se subsanen" y, si la situación persiste, pasar a las multas "y a fórmulas más duras" para la empresa. Al parecer, "circula la idea de que algunos trabajadores no quieren utilizar las medidas de seguridad que les facilita la empresa por la incomodidad que suponen, pero la empresa tiene toda la autoridad para hacer cumplir", llegando incluso a las sanciones disciplinarias. En ese caso, la multa sería para ambas partes, tanto trabajadores como empresa.

Fuente: <https://cadenaser.com>.



Actividades iniciales

- 1.. ¿Crees que en este caso se están cumpliendo las obligaciones y respetando los derechos en materia preventiva de los operarios y operarias y de la empresa? Razona tu respuesta.
- 2.. ¿Qué tipo de responsabilidades podrían derivarse del caso propuesto?
- 3.. En la situación planteada, ¿cuál es el papel de la Inspección de Trabajo?

1. El marco normativo de la prevención y los organismos públicos con competencias preventivas

La norma española más importante en materia de prevención es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

¿De dónde surge la LPRL?

La LPRL procede de una **doble vía**:

- Del **artículo 40.2 de la Constitución Española**, que recoge la necesidad de que los poderes públicos velen por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- De la **Directiva Europea 89/391/CEE**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

Las dificultades para conseguir un texto satisfactorio para todos los sectores implicados (Administración, sindicatos y organizaciones empresariales), hicieron que se tardara casi 6 años en aprobar la LPRL, el 8 de noviembre de 1995.

¿Cuál es el contenido de la LPRL?

La LPRL nace con el **objetivo** de “velar por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”.

Sus principios son la **eliminación o disminución** de los **riesgos**, la **información**, la **consulta**, la **participación** y la **formación** de las plantillas en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello la LPRL regula las actuaciones de los agentes implicados y permite que las condiciones y normas reglamentarias dictadas en la ley sean mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Se **aplica** a las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, así como a las del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que en este caso puedan preverse.

Consulta sobre FOL

1

Mi hermano quiere abrir una pequeña empresa para trabajar en el sector de la construcción y le han dicho que necesita un plan de prevención de riesgos laborales. ¿Por qué es tan importante la prevención?

Solución

Porque el derecho de las personas a trabajar en un entorno seguro y sin riesgos se deriva directamente de la Constitución y de la normativa europea, por lo que en España se aprobó la LPRL con el fin de establecer los mecanismos para que se pueda ejercer ese derecho.

¿Qué otras normas afectan a la prevención de riesgos?

La LPRL establece las bases de la prevención en España, pero, para su correcta aplicación, necesita de un amplio desarrollo normativo.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 16

www

Una meta de este Objetivo es crear instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. Puedes consultar este Objetivo en tu versión digital: www.un.org.



Estructura de la LPRL 31/1995

www

- I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.
- II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.
- III. Derechos y obligaciones.
- IV. Servicios de prevención.
- V. Consulta y participación de los trabajadores.
- VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.
- VII. Responsabilidades y sanciones.

El INSST

www

Su misión es el análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y el apoyo a su mejora. Desarrolla programas de cooperación, elabora guías y documentos técnicos, presta asistencia técnica a la Inspección de Trabajo y promueve actividades de educación y formación en prevención de riesgos laborales.

Materias que deben regularse reglamentariamente derivadas del artículo 6 de la LPRL

Los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo.

Las limitaciones o prohibiciones relacionadas con la exposición a agentes peligrosos (físicos, químicos, biológicos, etc.).

Las condiciones y requisitos especiales frente a los agentes peligrosos, así como la formación y la elaboración de un plan preventivo previo a su utilización.

Los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de las personas, la normalización de metodologías y las guías de actuación preventiva.

Las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención.

Las condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones de las personas trabajadoras.

El procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, los requisitos y los protocolos para la comunicación a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

¿Cuáles son los organismos públicos con funciones en prevención de riesgos laborales?

Existen distintos **organismos, nacionales e internacionales**, con competencias en materia de prevención. Los más destacados son:

INSST	El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (www.insst.es): es el órgano especializado en la prevención de riesgos laborales de la Administración General del Estado.	www
ITSS	La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (www.mites.gob.es): es el organismo estatal encargado de vigilar el cumplimiento de las normas del "orden social" y exigir responsabilidades, así como el asesoramiento y la conciliación, la mediación y el arbitraje en dichas materias.	www
CNSST	La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (www.insst.es): es un órgano asesor y de participación compuesto por miembros de la Administración General del Estado y representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.	www
EU-OSHA	La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (https://osha.europa.eu/es): es la agencia de información de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo.	www
OIT	La Organización Internacional del Trabajo (www.ilo.org): es la agencia de la ONU que reúne a Gobiernos, empresas y personas trabajadoras para promover el trabajo decente de todas las personas.	www

Consulta sobre FOL

2

Mi padre trabaja en una empresa de mantenimiento de redes ferroviarias. En su convenio colectivo se establecen unas medidas obligatorias para la prevención de riesgos laborales que la empresa no está cumpliendo. ¿Qué pueden hacer para reclamar su cumplimiento?

Solución

Deben plantear la petición ante la empresa y negociarla. Una vez agotada esta vía, pueden presentar denuncia ante la ITSS, indicando los hechos, fecha y lugar en que ocurren, los responsables y demás circunstancias relevantes. La ITSS visitará el centro para realizar la investigación y adoptar las medidas oportunas.

Reales decretos de desarrollo de la LPRL



Consulta en tu versión digital algunos de los reales decretos que permiten desarrollar la LPRL.

Repasa con Educaplay



Pon a prueba tus conocimientos sobre los principios de la LPRL y los organismos públicos competentes, resolviendo un crucigrama en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

1. Localiza y corrige las afirmaciones falsas:

- La LPRL se aprueba en 1997.
- El INSST vigila y controla que se cumpla la normativa laboral y la LPRL.
- La EU-OSHA pertenece a la ONU.
- La LPRL nace de los convenios firmados por España con la OIT.

2. Los derechos y obligaciones en materia de prevención

Entre las empresas y las personas trabajadoras se da una **correlación de derechos y obligaciones**. Lo que para unas son obligaciones, se convierten en derechos para las otras, y viceversa.

¿Qué derechos y obligaciones tienen las empresas?

El principal **derecho** de las empresas es que las personas trabajadoras respeten y cumplan las medidas preventivas que se han dispuesto para eliminar los riesgos o para evitar o minimizar las consecuencias de los riesgos que no hayan podido evitarse.

En cuanto a las **obligaciones**, las empresas, incluidas las Administraciones Públicas, tienen el **deber general** de proteger a su personal frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas de prevención pertinentes.



Resuelve

2.- Raluca es una trabajadora de LIMPIEZASA, empresa de servicios de limpieza que acaba de incorporar entre su material de trabajo un producto desinfectante muy potente sin informar a la plantilla de las precauciones para su uso. A Raluca le ha causado erupciones, picores y enrojecimiento en las manos.

Analizando las obligaciones de las empresas en materia preventiva, indica qué actuaciones debería haber llevado a cabo LIMPIEZASA con su personal antes de la incorporación del nuevo producto.

Obligaciones de las empresas

Evaluar los riesgos	Perfeccionar al inicio de la actividad y cuando se produzcan cambios significativos en los procesos, las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se han podido evitar.
Adaptar las medidas preventivas	Tener en cuenta las modificaciones en las condiciones de trabajo. Se deben recoger en un plan de prevención que debe determinar los procesos, los medios humanos y materiales necesarios para la gestión de la prevención y las medidas de coordinación con otros profesionales del centro de trabajo.
Proporcionar información y formación	Dar información acerca de los riesgos de la empresa, del puesto de trabajo y de las medidas de prevención, protección y emergencia establecidas. Proporcionar formación adaptada al riesgo, que debe impartirse dentro de la jornada y en el momento de la contratación, en caso de modificación del puesto o cuando se introduzcan cambios o nuevas tecnologías.
Establecer planes de actuación en caso de riesgo grave e inminente	Informar inmediatamente sobre la existencia del riesgo a las personas afectadas y dar las instrucciones para que, si es necesario, se pueda interrumpir la actividad mientras persista el peligro. Son los responsables de la empresa los encargados de la actuación y, de no hacerlo ellos, corresponde a los representantes de las personas trabajadoras o a ellas mismas si no existe representación, previa notificación a la autoridad laboral.
Prever posibles situaciones de emergencia	Establecer planes de emergencia donde se analicen las posibles situaciones de riesgo y las medidas de primeros auxilios, evacuación y lucha contra incendios. Designar al personal encargado de actuar y las medidas de coordinación con los servicios externos (bomberos, Protección Civil, etc.).
Vigilar la salud de las personas trabajadoras	Realizar controles médicos al inicio de la actividad laboral y periódicamente para detectar variaciones en la salud, cuando haya un cambio de puesto o de funciones que impliquen nuevos o diferentes riesgos, tras una ausencia prolongada derivada de enfermedad o accidente laboral o al finalizar la relación laboral si del trabajo realizado pueden aparecer secuelas a largo plazo. Los controles médicos son obligatorios para la empresa y voluntarios para la plantilla.
Proveer de equipos de trabajo seguros y de EPI	Garantizar una correcta elección de los equipos de trabajo, establecer las medidas colectivas de protección para su uso y proporcionar los equipos de protección individual (EPI) oportunos, cuando las medidas colectivas no son suficientes. Estos EPI deben llevar el marcado CE.
Facilitar la consulta y participación	Permitir a las personas trabajadoras que, a través de sus representantes, puedan participar en la toma de decisiones en materia de prevención, aprovechando su conocimiento de los procesos y los recursos utilizados en sus puestos de trabajo y de su posible implicación en la generación de riesgos.

¿Qué derechos y obligaciones tienen las personas trabajadoras?

Las personas trabajadoras tienen la **obligación** de cumplir las siguientes medidas de protección:

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, etc.



1 Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención.

Derechos de las personas trabajadoras

- A la **evaluación de riesgos** de los puestos de trabajo y a una correcta planificación de la prevención.
- A la **formación e información** necesarias para conocer los riesgos presentes en los puestos de trabajo para de esta manera poder actuar adecuadamente frente a ellos.
- A la **paralización de la actividad** en caso de riesgo grave e inminente y al conocimiento de los procedimientos para llevarla a cabo.
- A la **vigilancia de su estado de salud** antes, durante y después de su relación laboral si de su puesto de trabajo se derivan posibles daños a la salud. Es voluntaria para las personas trabajadoras, salvo excepciones previstas en la LPRL.
- A la **consulta y participación** a través de sus representantes.
- A la **especial protección de determinados colectivos vulnerables** por sus circunstancias o características personales (discapacidad, maternidad, edad, temporales y migrantes).
- A ser **provistas de equipos de protección individual (EPI)** adecuados y gratuitos, y a ser formadas sobre su uso.

Colectivos especialmente vulnerables en PRL

Personas con discapacidad: se tienen en cuenta las capacidades de las personas trabajadoras y los requisitos del trabajo y se ajustan la organización, los equipos y el lugar físico del trabajo.

Maternidad y lactancia: se establecen medidas específicas de protección para madre e hijo o hija.

Personas jóvenes y mayores: son necesarias medidas especiales por la falta de formación, madurez y experiencia de los jóvenes, y las limitaciones en la capacidad funcional y el estado de salud de las personas mayores.

Personal temporal y de ETT: deben tener la misma protección en materia de seguridad y salud que las demás personas trabajadoras de la empresa.

Personas migrantes: están más expuestas a sufrir lesiones y enfermedades laborales, por los problemas lingüísticos y culturales que dificultan la comunicación y la formación en PRL.

Consulta sobre FOL

Mi tía, que trabaja en un laboratorio farmacéutico desde hace 30 años, dice que cada día se siente más agotada al finalizar su jornada. Pasa muchas horas de pie y le parece que no rinde igual que antes ni que otras personas más jóvenes. De hecho, a veces se percibe mal ambiente entre los compañeros y compañeras más jóvenes y más mayores de la empresa. ¿Cómo pueden prevenirse estas situaciones?

Solución

Se deben tener en cuenta las nuevas necesidades en gestión de la prevención que introducen el aumento de la esperanza de vida y el alargamiento de la vida laboral, ya que supone también un incremento de la vulnerabilidad de la salud de las personas. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha desarrollado una campaña llamada "Trabajos saludables en cada edad" en la que destaca la aparición de conflictos de discriminación por edad, ante los que se establece como objetivos la promoción del trabajo sostenible y el envejecimiento saludable, evitar problemas de salud y facilitar medidas de seguridad y salud laboral en cada etapa y fomentar el intercambio de información y buenas prácticas.

3. Las responsabilidades derivadas de la prevención

Las personas trabajadoras o las empresas que cometan infracciones en materia de prevención de riesgos laborales pueden incurrir en distintos tipos de responsabilidad en función de la infracción de la que se trate.

Responsabilidades derivadas de infracciones en prevención de riesgos

Administrativa	<p>Surge de las acciones u omisiones de las empresas por incumplimiento de las normas de prevención y da lugar a sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo. También se puede sancionar con la paralización de los trabajos o incluso con el cierre del centro de trabajo.</p> <p>Ejemplo: una multa impuesta a una imprenta que no ha reparado un mecanismo de seguridad de una guillotina y pone en riesgo al personal que manipula la máquina.</p>
Civil	<p>Se deriva de los daños causados a otros por acción u omisión de las medidas preventivas necesarias cuando interviene culpa o negligencia por parte de la empresa o de una persona trabajadora a su cargo. Da lugar a indemnizaciones económicas para la persona que sufre el daño o para sus herederos y herederas en caso de fallecimiento.</p> <p>Ejemplo: por el mal funcionamiento del mecanismo de seguridad de la guillotina, un operario sufre una amputación de 3 dedos de la mano derecha. La empresa debe indemnizarle.</p>
Penal	<p>Sanciona las conductas contra la salud o integridad física de las personas trabajadoras. Las penas se gradúan según el daño y pueden ser multas, inhabilitación o incluso prisión. La responsabilidad penal es incompatible con la administrativa: no se puede sancionar 2 veces el mismo delito.</p> <p>Ejemplo: a la persona responsable de la imprenta se le condena a pena de cárcel de 2 años y 1 día por un delito de lesiones. Al iniciarse la vía penal, queda paralizada la administrativa y, por consiguiente, la multa que la Inspección de Trabajo le había impuesto.</p>
Laboral	<p>Es el recargo de las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de un daño producido por la falta de medidas preventivas en los casos de incapacidad, muerte y supervivencia.</p> <p>El recargo oscila entre el 30 % y el 50 %, según la gravedad de la falta, y supone que la prestación que recibe la persona accidentada de la Seguridad Social se ve incrementada en el porcentaje que corresponda a cargo de la empresa.</p> <p>Ejemplo: el operario accidentado percibe una prestación de 900 € al mes por incapacidad permanente total a cargo de la Seguridad Social, que se ve incrementada en un 40 % a cargo de la imprenta, debido a la sanción que le ha sido impuesta. El operario percibirá una prestación de 1260 €.</p>

Responsabilidad disciplinaria de las personas trabajadoras

Los incumplimientos de las personas trabajadoras en materia preventiva pueden ser sancionados según lo recogido en su convenio colectivo o en el reglamento disciplinario correspondiente en el caso de funcionarios públicos; se imponen sanciones por faltas leves, graves o muy graves, que pueden llegar incluso al despido, todo ello sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles o incluso penales por daños causados a otras personas o a los bienes de la empresa.

Resuelve

3.- Bartolomé trabaja en CONSTRUSA, una empresa dedicada a la construcción de viviendas unifamiliares. Una mañana, mientras coloca las tejas de una vivienda, se escurre y cae al suelo desde una altura de 7 metros, ya que la empresa no ha colocado la malla de protección de andamios ni ninguna otra medida de protección. Bartolomé tampoco tiene puesto el arnés porque le resulta incómodo para moverse mientras trabaja.

- ¿Qué obligaciones está incumpliendo CONSTRUSA?
- ¿Qué obligaciones está incumpliendo Bartolomé?
- ¿Qué responsabilidades pueden derivarse para cada uno de ellos?

Consulta sobre FOL

4

Si en la fábrica de muebles de cocina en la que trabajo me corto un dedo con una de las máquinas, ¿tengo derecho a alguna indemnización?

Solución

Depende de la causa del corte, pero si se demuestra que se debe a un incumplimiento de las obligaciones preventivas de la empresa, se le puede imputar a esta la responsabilidad civil, que da lugar a una indemnización por los daños y perjuicios causados, además de otras posibles responsabilidades, como podría ser un recargo en las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran derivarse del accidente.

4. La representación de las personas trabajadoras relativa a la prevención

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultadas con antelación y a participar en las decisiones relativas a:

- Planificar y organizar el trabajo según las consecuencias que pudiera tener la introducción de nuevas tecnologías para la seguridad y la salud laboral.
- Organizar y planificar la actividad preventiva de la empresa.
- Designar a las personas encargadas de ejecutar las medidas de emergencia que se dispongan en la empresa.
- Los procedimientos y los proyectos de información, formación y documentación relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos importantes sobre la seguridad y la salud del personal.

¿Cómo se organiza la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención?

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con plantillas iguales o superiores a 6 personas, la participación se canaliza a través de sus **representantes unitarios y sindicales**. En materia de prevención de riesgos laborales, la representación especializada son los **delegados y delegadas de prevención**, que son elegidos por y entre los representantes del personal.

Además, las empresas con 50 personas trabajadoras o más deben constituir un **Comité de Seguridad y Salud (CSS)**, que está formado por los delegados o delegadas de prevención en el número que le corresponda según el tamaño de la plantilla empresarial y un número igual de representantes designados por la empresa.

¿Sabes qué es?

Representación unitaria: es la representación de las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de si están afiliados o no a un sindicato. Es la encargada de velar por sus derechos e intereses.

Se forma mediante elecciones en la empresa y se plasma a través de los delegados y delegadas de personal y de los comités de empresa.

La representación de las personas trabajadoras en materia preventiva se conformará según la siguiente escala:

Número de personas trabajadoras	Delegados y delegadas de prevención	Representantes de la empresa en el CSS
De 1 a 49	1	-
De 50 a 100	2	2
De 101 a 500	3	3
De 501 a 1000	4	4
De 1001 a 2000	5	5
De 2001 a 3000	6	6
De 3001 a 4000	7	7
Más de 4000	8	8

Repasa con Educaplay

www

Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes sobre responsabilidades en materia de prevención, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

- 4.- En una empresa que cuenta en su plantilla con 95 personas:
- ¿Debe existir un Comité de Seguridad y Salud?
 - ¿Quién formaría parte de este?

El **Comité de Seguridad y Salud** es un órgano de participación:

- **Paritario:** está compuesto por el mismo número de personas de cada parte implicada, aunque en sus reuniones puede participar también con voz, pero sin voto, la representación sindical y los técnicos de prevención.
- **Colegiado:** para adoptar acuerdos válidos es preciso que se ajuste a las normas generales de funcionamiento establecidas en la ley.
- **Consultivo:** su principal función es la de ser consultado de manera periódica sobre las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

¿Qué papel desempeñan los delegados y delegadas de prevención?

Las competencias de los delegados y delegadas de prevención son:

Colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva.

Promover la cooperación en la ejecución de las normas de prevención.

Ser consultados por la empresa sobre las decisiones que hay que adoptar en materia de prevención.

Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud en las empresas que no tengan obligación de constituirlo.

Para saber más

Para el ejercicio de sus funciones de representación, los delegados y delegadas de prevención disponen de un crédito mensual de horas retribuidas; no se consideran labores de representación la participación en reuniones propuestas por la empresa o en las del CSS y las visitas preventivas. Deben guardar sigilo profesional respecto a la información a la que tienen acceso por razón de su cargo.

Para ello tienen las siguientes facultades:

Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de riesgos y a la Inspección de Trabajo en sus visitas e inspecciones. Pueden formular ante ellos las observaciones oportunas.

Acceder a la información y documentación de las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones preventivas y a los datos sobre los daños profesionales sufridos por el personal.

Visitar los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones laborales; pueden acceder a cualquier zona y comunicarse durante la jornada laboral con las personas trabajadoras.

Ser informados sobre las medidas preventivas adoptadas; pueden efectuar propuestas a la empresa y al Comité de Seguridad y Salud para su discusión.

Proponer la paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

¿Qué papel desempeña el Comité de Seguridad y Salud?

Las competencias del CSS son:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos en la empresa.

Promover una efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Conocer y analizar los daños para la salud de la plantilla.



Resuelve

5.- ¿Qué tipo de representación en materia preventiva hay en las siguientes empresas? ¿En qué número?

- La consultora informática en la que trabaja Andrés, que tiene una plantilla de 45 personas.
- La almazara de Lola, que emplea a 150 personas.
- La fábrica de componentes mecánicos que contrató a Juan, que cuenta con 558 personas trabajadoras.
- La Agencia Estatal de Meteorología, con 1835 personas en plantilla.
- La agencia de publicidad donde trabaja Marlene junto a otras 3800 personas.

Delegados de prevención

Ejemplo 1

Óscar, representante de las personas trabajadoras en su empresa junto a Lourdes y Milena, ha sido elegido por ellas para que asuma la representación en materia preventiva, ya que su empresa cuenta con 46 personas trabajadoras, lo que le otorga 3 delegados y delegadas de personal de entre las que uno será elegido como delegado de prevención.

5. La organización de la prevención en la empresa

La LPRL prevé varias formas de organizar la prevención de riesgos en la empresa:

- Asumir el empresario o empresaria personalmente la actividad.
- Designar a una o a varias personas trabajadoras para llevarla a cabo.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Recurrir a un servicio de prevención ajeno.

La **elección de la modalidad organizativa** depende del tamaño de la plantilla y de la peligrosidad de la actividad que la empresa desempeñe.

¿Cuándo puede asumir personalmente el empresario o empresaria la actividad preventiva?

Puede encargarse de la actividad preventiva siempre que:

- Se trate de empresas de hasta 10 personas trabajadoras cuando haya varios centros de trabajo o hasta 25 personas trabajadoras en un solo centro de trabajo.
- Las actividades desarrolladas en la empresa no se encuentren incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).
- Desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Tenga la formación necesaria para las funciones que va a desarrollar.

Las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario o empresaria, como la vigilancia de la salud, deben cubrirse mediante alguna de las otras modalidades preventivas. Esta modalidad no es aplicable en el caso de Administraciones Públicas.

¿En qué casos se pueden designar personas trabajadoras?

El empresario o empresaria puede designar a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva siempre que:

- Tengan la capacidad correspondiente a las funciones que se van a desarrollar.
- Designe el número de personas trabajadoras suficiente y con los medios y el tiempo adecuados para el desempeño de su actividad.

Las personas designadas tienen acceso a la información y documentación en materia preventiva y a las conclusiones de la vigilancia de la salud. Las actividades preventivas para las que esta modalidad es insuficiente deben desarrollarse a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

¿Cuándo se constituye un servicio de prevención propio?

Se debe constituir un servicio de prevención propio cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

- Empresas con más de 500 personas trabajadoras.
- Empresas con 250 o más personas trabajadoras, si realizan actividad de especial peligrosidad (Anexo I RSP).
- Por decisión de la autoridad laboral.

Actividades especialmente peligrosas

Según el Anexo I del RSP (RD 393/1997), son:

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas.
- b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción de primera y segunda categoría.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos de minería a cielo abierto y de interior, sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades de inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.



El servicio de prevención propio (SPP) es un departamento independiente en la empresa; sus integrantes se dedican en exclusiva a la actividad preventiva.

Debe contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas en la empresa, y debe asumir al menos 2 de las especialidades preventivas de nivel superior (Ergonomía y Psicosociología, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Medicina del Trabajo).

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deben concertarse con uno o más servicios de prevención ajenos.

La empresa debe elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del Comité de Seguridad y Salud la **memoria y programación anual del servicio de prevención**.

El servicio de prevención mancomunado (SPM) pueden constituirlo las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo y las que pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o desarrollen sus actividades en un área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio. Tiene la consideración de SPP de las empresas que lo constituyen.

¿En qué situaciones se puede recurrir a un servicio de prevención ajeno?

La empresa puede recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos (SPA), que colaborarán entre sí cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La designación de una o varias personas trabajadoras es insuficiente.
- No se dan las circunstancias para constituir un servicio de prevención propio.
- Es necesario asumir funciones para las que alguna de las modalidades anteriormente citadas no está capacitada.

Este tipo de servicios de prevención están regulados en el Reglamento de los Servicios de Prevención, donde se especifican los contenidos mínimos, las características y las disposiciones legales que deben cumplir.



Niveles de formación en PRL

Básico: formación de 30 horas de contenidos mínimos en materia preventiva, 50 horas para empresas con actividades peligrosas o 60 horas para empresas de construcción.

Intermedio: formación mínima de 300 horas, actualmente se acredita con la obtención del título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, con una duración de 2 cursos académicos.

Superior: formación mínima de 600 horas, actualmente se acredita cursando 60 créditos en un máster o posgrado universitario, que incluyen las 3 especialidades preventivas (Ergonomía y Psicosociología, Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial).

Repasa con Genially

Repasa los contenidos sobre gestión de la prevención en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

6.. ¿Qué modalidad o modalidades de organización de la prevención pueden adoptar las siguientes empresas?

- Una fábrica de pegamentos, considerada actividad peligrosa y que cuenta con una plantilla de 258 personas.
- Una empresa dedicada a prestar servicios de limpieza con una plantilla de 300 personas.
- Una empresa que se dedica a la construcción y que emplea a 300 personas.
- DENTALSA, clínica odontológica donde trabajan 15 personas en un único centro de trabajo.

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Practica

- 1.** ¿De dónde surge la LPRL?
- 2.** Indica cuál es el órgano encargado de las siguientes funciones en materia preventiva:
 - a) Vigilancia y cumplimiento de las normas.
 - b) Promoción del trabajo decente de todas las personas trabajadoras.
 - c) Ofrecer asesoramiento científico y técnico en materia de prevención de riesgos laborales.
- 3.** ¿Qué obligaciones para la empresa se derivan de los siguientes derechos de las personas trabajadoras?
 - a) Información y formación.
 - b) Paralización de la actividad ante riesgo grave e inminente.
 - c) Vigilancia de la salud.
 - d) Consulta y participación.
- 4.** Indica qué obligaciones se están incumpliendo en los siguientes casos:
 - a) Martín no se pone el casco cuando va a visitar la obra porque le molesta.
 - b) Arantxa sabe que el delantal que debe ponerse cuando hace radiografías tiene un broche roto, lo que hace que no se sujeté bien y deje zonas expuestas, pero no se lo ha comunicado a nadie.
- 5.** Greta ha dejado atascado el botón de seguridad de la máquina que utiliza para cortar madera para que el trabajo le resulte más cómodo.
- 6.** Pedro no sigue las instrucciones del fabricante para usar la carretilla, y su compañero teme que alguna vez la vuelque.
- 7.** ¿Cuáles son los considerados colectivos especialmente vulnerables en materia de prevención?
- 8.** ¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud? ¿Qué empresas tienen obligación de constituirlo?
- 9.** Una cadena de supermercados tiene 5 centros de trabajo repartidos en distintas provincias. Indica en qué centros deben existir delegados y delegadas de prevención y en qué número:
 - a) Almería: 48 personas trabajadoras.
 - b) Toledo: 15 personas trabajadoras.
 - c) Bilbao: 77 personas trabajadoras.
 - d) Barcelona: 657 personas trabajadoras.
 - e) Salamanca: 258 personas trabajadoras.
- 10.** ¿Qué modalidad de organización de la prevención corresponde a las siguientes empresas?
 - a) Empresa de excavaciones: 269 personas trabajadoras.
 - b) Agencia de publicidad: 489 personas trabajadoras.
 - c) Grandes almacenes: 58 personas trabajadoras.



Atrapa el fake... si lo hay

Señala cuál o cuáles de los siguientes casos planteados tiene errores y por qué:

- a) Marcelo, dueño de un único restaurante donde trabajan 12 personas y donde atiende habitualmente la barra, ha decidido asumir también la vigilancia de la salud al tener la titulación y los medios que le acreditan para realizar dichas funciones.
- b) En la empresa de catering de Guillermo, con una plantilla de 23 personas y con personal cualificado para desarrollar la gestión de la prevención, se ha decidido contratar un servicio de prevención ajeno.
- c) En la empresa de Kelly, donde trabajan 310 personas y que se dedica a la fabricación de explosivos, han optado por contratar un servicio de prevención ajeno.
- d) Darío es el cocinero de su asador, en el que trabajan 15 personas. Ha designado trabajadores para gestionar la prevención. Tanto él como las personas que emplea tienen la formación requerida.
- e) Javier es el dueño de una flota de barcos destinada a cruceros donde llegan a trabajar más de 650 personas por nave. La gestión de la prevención en cada una de sus naves se realiza por un servicio de prevención propio.



Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

Analiza las diferentes modalidades para organizar la prevención en las empresas y realiza una infografía que recoja cada modalidad y las condiciones que deben darse para poder hacer uso de ella.

Para ello puedes utilizar la herramienta digital que más te guste (Canva, Genially, PowerPoint, Infogram, etc.).

Trabaja con vídeos

Visiona en tu versión digital los siguientes vídeos y posteriormente contesta a las preguntas que se proponen:

1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

www.youtube.com/watch?v=u49trNR-PAw&t=16s.

- a) ¿Cuál de los derechos de las personas trabajadoras en materia preventiva se ha mencionado en el vídeo?
- b) ¿Cuáles son las modalidades de organización de la prevención?
- c) Indica los 5 apartados en los que en el vídeo se agrupan los factores de riesgo más habituales y que ya has estudiado.

2. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras autónomas:

www.youtube.com/watch?v=5Kln5_3BFPw.

- a) ¿Cuáles son las obligaciones de las personas trabajadoras autónomas con personal asalariado?
- b) ¿Qué es la coordinación de actividades empresariales?
- c) ¿Qué derechos y obligaciones se derivan de la coordinación de actividades empresariales?

Investiga en Internet

1. Analiza en tu versión digital la siguiente noticia sobre María, una carnicera que sufrió un accidente en su puesto de trabajo:

www.elespanol.com.

- a) ¿Qué irregularidades se observan y qué obligaciones en materia preventiva se han incumplido?
- b) ¿Cuáles han sido las consecuencias para la salud de María derivadas del incumplimiento?
- c) ¿Qué responsabilidades se han derivado para las personas incumplidoras?
- d) Realiza una valoración del caso en lo que a buenas prácticas en materia preventiva se pueden observar.



Reto final

En pequeños grupos, leed en vuestra versión digital el apartado "Notas prácticas" de la ficha n.º 98 de la revista *Erga FP* sobre personas trabajadoras especialmente sensibles. Realizad un análisis del caso práctico respondiendo a las siguientes preguntas, y poned vuestras respuestas en común con el resto de la clase.

1. ¿La patología que sufre Julio ha podido agravarse con la exposición laboral al ruido que ha sufrido durante 36 años?

2. ¿Es una buena medida preventiva cambiar de puesto de trabajo a Julio?

3. ¿Cuáles han sido los motivos por los que han tardado tanto en darle un diagnóstico a Julio?

4. ¿Qué anomalías se detectan en los reconocimientos médicos que le han realizado a Julio? ¿Y en las evaluaciones de riesgos llevadas a cabo?

5. Además de proteger las máquinas contra el ruido, ¿qué otras medidas preventivas se pueden adoptar para reducir el ruido?





Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

- 1.** El organismo responsable de ofrecer asesoramiento científico y técnico en materia de prevención de riesgos laborales es:
 - a) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - b) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - c) La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.** Son obligaciones de la empresa en materia preventiva:
 - a) Evaluar los riesgos y adaptar las medidas preventivas cuando haya modificaciones en procedimientos, procesos o equipos.
 - b) Prever situaciones de emergencia y vigilar la salud de las personas trabajadoras.
 - c) Todas las respuestas son correctas.
- 3.** Las personas trabajadoras tienen la obligación de:
 - a) Parar la actividad laboral ante un riesgo grave e inminente.
 - b) Evaluar los riesgos de su puesto de trabajo.
 - c) Usar adecuadamente máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, etc.
- 4.** Las personas trabajadoras tienen derecho a:
 - a) Una protección eficaz frente a los riesgos.
 - b) Una prevención laboral solo en trabajos peligrosos.
 - c) Una prevención total fuera de su trabajo.
- 5.** Una empresa que incumple sus obligaciones y es sancionada con una multa incurre en:
 - a) Responsabilidad penal.
 - b) Responsabilidad laboral.
 - c) Responsabilidad administrativa.
- 6.** Los delegados y delegadas de prevención son:
 - a) Los representantes de las personas trabajadoras en materia preventiva.
 - b) Las personas designadas por la empresa para las tareas preventivas en empresas pequeñas.
 - c) Todas las respuestas son correctas.
- 7.** Las empresas de 250 personas trabajadoras o más que realizan actividades especialmente peligrosas deben constituir un:
 - a) Comité de Seguridad y Salud.
 - b) Servicio de prevención propio.
 - c) Servicio de prevención ajeno.



Evalúa jugando

Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>



No olvides

- La **norma básica** en prevención es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y los **principales organismos públicos** relacionados con la PRL son el INSST (asesoramiento) y la Inspección de Trabajo (vigilancia y control).
- La LPRL establece **derechos y obligaciones y responsabilidades** para empresas y personas trabajadoras.

- El derecho de **consulta y participación** se ejerce a través de los delegados y delegadas de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.
- Existen distintas fórmulas de **organización de la prevención** (empresa, personas trabajadoras designadas o servicios de prevención propios o ajenos).



Proyecto

Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

3

Prevención y protección. Actuación en caso de emergencia



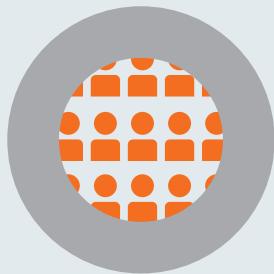
OBJETIVOS

- Analizar situaciones de riesgo en el entorno laboral, determinar cómo evaluarlas y proponer actuaciones preventivas.
- Definir las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse en la gestión de la prevención.
- Valorar la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación y las técnicas y protocolos ante una emergencia.
- Identificar en una emergencia las técnicas de clasificación de heridos y las técnicas básicas de primeros auxilios, así como determinar la composición y el uso del botiquín.

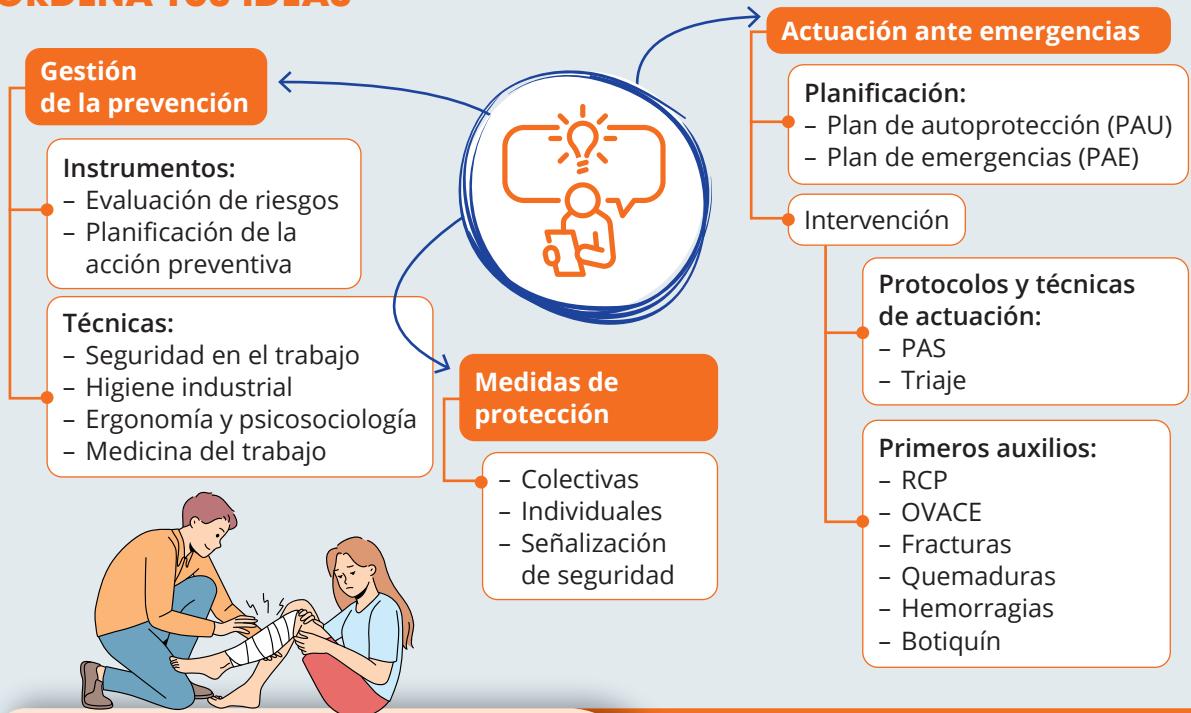


CONTENIDOS

1. La gestión de la prevención.
2. Las técnicas de prevención.
3. Las medidas de protección. Señalización de seguridad.
4. El plan de autoprotección y de actuación ante emergencias.
5. Los protocolos y las técnicas de actuación en primeros auxilios.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

Mueren 2 trabajadores al caer desde una altura de 10 metros en una nave

Los 2 hombres se encontraban en el tejado de la nave cambiando la uralita por paneles. La estructura sobre la que pisaban ha venido por el exceso de peso y ha provocado una caída mortal, ya que ninguno estaba enganchado a una línea de vida, un arnés para intentar mitigar precipitaciones al vacío de este tipo. En cambio, sí se había instalado una red de seguridad en toda la cubierta sobre la que trabajaban, si bien esta protección no ha soportado el peso de los 2 fallecidos y de los paneles de uralita que se han desprendido.

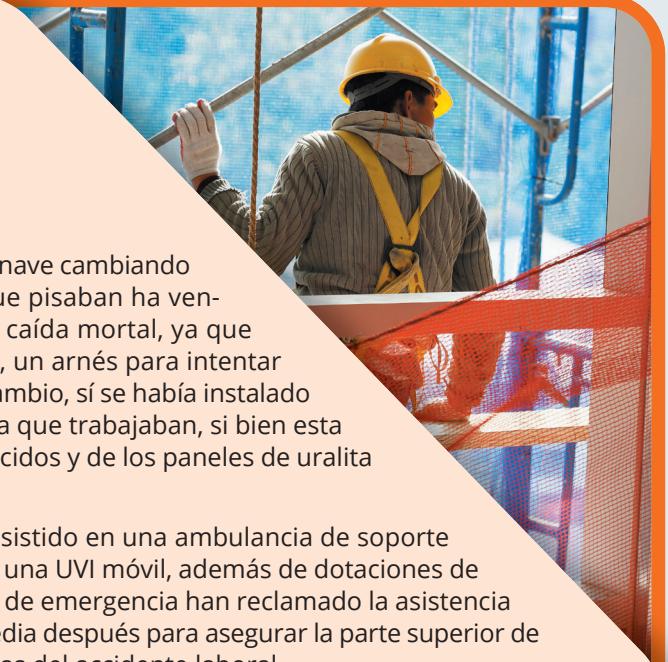
El dispositivo de emergencia desplegado ha consistido en una ambulancia de soporte vital básico, un vehículo de intervención rápida y una UVI móvil, además de dotaciones de la Policía Local y la Policía Nacional. Los servicios de emergencia han reclamado la asistencia de los Bomberos, que han acudido una hora y media después para asegurar la parte superior de la nave mientras se siguen investigando las causas del accidente laboral.

Fuente: elpais.com.



Actividades iniciales

- 1.. ¿Sabes qué son las medidas de protección en el puesto de trabajo?
- 2.. ¿Puedes encontrar alguna medida de protección en esta noticia de prensa? ¿Sabrías decir de qué tipo son?
- 3.. ¿Cuál ha sido la actuación ante la emergencia en esta empresa?



1. La gestión de la prevención

La **prevención de riesgos laborales** se realiza **integrando la actividad preventiva** en la empresa, **adoptando medidas de seguridad y salud** y realizando un seguimiento permanente de la actividad preventiva.

Para ello, se debe implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales, que incluya:

- La modalidad organizativa de la prevención.
- La determinación de los recursos humanos y materiales de los que dispone la empresa para las tareas preventivas.
- Las prácticas, procedimientos y procesos de la actividad preventiva.
- Los mecanismos de participación y consulta.

Los **instrumentos necesarios para la gestión de la prevención** son la **evaluación de riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva**.

La evaluación de riesgos

La **evaluación de riesgos** es el procedimiento que pretende identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para eliminar los riesgos evitables y valorar la magnitud y la urgencia de actuación sobre los que no puedan evitarse.

La empresa debe realizar una **evaluación inicial** de los riesgos teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y las características de los puestos de trabajo y de las personas que los desempeñan.

La **evaluación se debe actualizar** cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzcan daños para la salud del personal.

Se deben evaluar los siguientes aspectos:

- Los riesgos potenciales de los puestos de trabajo.
- Los equipos de trabajo que se van a utilizar (máquinas, herramientas, útiles, etc.).
- Las sustancias, preparados y compuestos químicos que se van a utilizar o los agentes biológicos con los que se pueda entrar en contacto.
- El acondicionamiento de los lugares de trabajo: el espacio y la distribución de los locales.
- Los posibles riesgos específicos de la actividad de la empresa o las actividades de especial peligrosidad que pudieran llevarse a cabo.

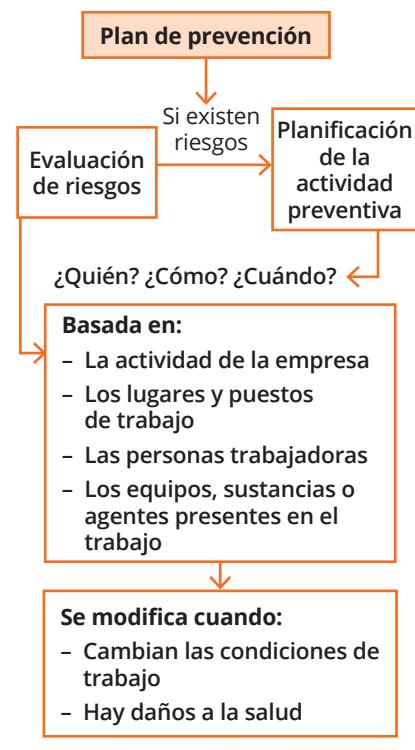
Consulta sobre FOL

1

En la empresa de mi padre han comprado una nueva carretilla elevadora para hacer más rápido el transporte de mercancías dentro del almacén. ¿Hay que hacer algo en el plan de prevención por esta nueva adquisición?

Solución

Sí, hay que actualizar la evaluación de riesgos y el plan de prevención siempre que se incorpore un nuevo equipo de trabajo, ya que supone un cambio en las condiciones de trabajo que puede suponer nuevos riesgos o modificar los existentes.



1 Plan de prevención.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 3

www

Una meta de este Objetivo es reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos. Puedes consultarla en tu versión digital: www.un.org.



Resuelve

1.. En la fábrica de calzado donde trabaja Úrsula, 3 personas han sufrido una intoxicación por inhalación de vapores de un nuevo pegamento que han incorporado al proceso productivo.

¿Es necesario actualizar el plan de prevención? Razona tu respuesta.

La **valoración del riesgo** se realiza en función de la **probabilidad** de que se produzca un daño a la salud y de la **gravedad** de sus consecuencias, lo que da como resultado un **tipo de riesgo**:

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino LD	Dañino D	Extremadamente dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

2 Valoración del riesgo según el método general del INSST.

La planificación de la acción preventiva

La **planificación de la acción preventiva** es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas en la evaluación.

Para cada actividad se especifica el plazo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Se debe realizar un seguimiento continuo para asegurar la ejecución efectiva de las actividades preventivas y modificarlas cuando haya daños a la salud de las personas trabajadoras o se detecte que las medidas preventivas son insuficientes.

Consulta sobre FOL

2

Mi hermano Unai obtuvo el título de Técnico Básico en PRL al cursar el módulo de FOL en el ciclo de Desarrollo y Fabricación de Productos Cerámicos. Ahora trabaja en una fábrica de ladrillos y le han nombrado trabajador designado. Participa en la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, donde maneja una pulidora que proyecta polvo y partículas. ¿Cómo se estima la magnitud del riesgo de entrada del polvo y partículas en el organismo y qué medidas pueden adoptarse?

Solución

Hay que determinar el nivel de riesgo según la probabilidad de que el polvo y las partículas entren en el organismo por vía digestiva, respiratoria o a través de la mucosa de los ojos, que es **media**, y de las consecuencias que tiene para la salud de Unai, que son **dañinas**. Es un nivel de riesgo **moderado**. Se debe reducir el riesgo instalando sistemas de aspiración del polvo, una pantalla que evite que las partículas puedan llegar a Unai y, en último caso, suministrarle unas gafas de protección individual.

Planificación de la actividad preventiva

Según el tipo de riesgo, las acciones preventivas y las temporalizaciones recomendadas por el INSST son:

Triviales: no se requiere acción preventiva específica.

Tolerables: no se necesita mejorar la acción, pero se deben buscar mejores soluciones que no supongan una gran inversión. Es necesario realizar comprobaciones periódicas de las medidas.

Moderadas: hay que reducir el riesgo, determinar las inversiones necesarias y el periodo de implantación de las medidas. Si el riesgo deriva en consecuencias extremadamente dañinas, hay que volver a revisar la probabilidad del daño.

Importantes: el trabajo no debe comenzar hasta que se reduzca el riesgo, aunque su control requiera recursos considerables. Hay que establecer plazos inmediatos de control del riesgo.

Intolerables: el trabajo no debe comenzar ni continuar hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible, debe prohibirse el trabajo.

Resuelve

2.- Patricia ha sido contratada en un laboratorio y ha percibido una serie de riesgos de los que le gustaría conocer su magnitud:

- Diariamente manipula agentes biológicos que pueden resultar dañinos.
- Algunos de los utensilios usados ocasionalmente pueden producir cortes ligeramente dañinos.
- Los líquidos reactivos con los que analiza las muestras pueden provocar intoxicaciones extremadamente dañinas, aunque es bastante raro que puedan ocurrir.

¿Podrías ayudarla aplicando el método general del INSST?

2. Las técnicas de prevención

Las **técnicas de prevención** son las que se emplean para detectar y actuar directamente sobre los riesgos presentes en los entornos de trabajo y sobre las causas que los producen.

El objetivo es ponerlas en práctica antes de que lleguen a materializarse los riesgos y puedan producir daños en la salud.

¿Cómo se clasifican las técnicas de prevención?

Técnicas de prevención según su finalidad	
Técnicas preventivas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad en el trabajo. - Higiene industrial.
Técnicas preventivas para mejorar las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ergonomía. - Psicosociología aplicada.
Técnica preventiva para la vigilancia de la salud	<ul style="list-style-type: none"> - Medicina del trabajo.

¿De qué se ocupa cada una de ellas?

- La **seguridad en el trabajo**: estudia los riesgos que pueden derivarse de los espacios, los lugares y los equipos de trabajo (maquinaria, herramientas y útiles), del riesgo eléctrico y los incendios.
- La **higiene industrial**: tiene como objetivo identificar, evaluar y controlar la concentración de los agentes contaminantes en el medio ambiente de trabajo, que pueden ser de carácter físico, químico o biológico.
- La **ergonomía**: pretende adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades de la persona, para prevenir la **fatiga** física y mental que pueda derivarse de la falta de adecuación de las condiciones del espacio de trabajo. Su objetivo es un trabajo más eficaz, confortable y seguro.
- La **psicosociología**: se encarga de estudiar las relaciones interpersonales y los factores organizativos del trabajo. Pretende establecer una relación positiva entre las personas y su trabajo contemplando aspectos como los ritmos de trabajo, las pausas, las relaciones entre las personas, los horarios o la carga de trabajo.
- La **medicina del trabajo**: estudia las consecuencias de las condiciones de trabajo, tanto ambientales como materiales, lleva a cabo la **vigilancia de la salud** y la educación sanitaria y se encarga de la curación y la rehabilitación de las personas trabajadoras.

La **vigilancia de la salud** es un concepto amplio que trasciende a los reconocimientos médicos y engloba más actividades preventivas sanitarias (estudios epidemiológicos, estudio de causa de los daños, etc.).



Ley de Prevención de Riesgos Laborales



En tu versión digital puedes consultar el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) sobre vigilancia de la salud, donde se establecen las condiciones de realización y notificación de aptitud de los reconocimientos médicos de empresa: www.boe.es.

Repasa con Educaplay



Pon a prueba tus conocimientos sobre gestión y técnicas de prevención completando las palabras que faltan en las frases, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

3.- Marco es el dueño de un taller de reparación de automóviles y necesita determinar qué técnica preventiva debe emplearse para actuar sobre los siguientes riesgos:

- La exposición a vapores en la cabina de pintura.
- El ruido producido por diversas herramientas utilizadas durante la jornada laboral.
- El riesgo de caída a distinto nivel provocado por la presencia de elevadores y fosos en el espacio de trabajo.
- Las posturas forzadas que en ocasiones hay que adoptar para desempeñar las funciones.
- El mal ambiente que se ha generado entre varios compañeros y compañeras por los turnos de trabajo.

Marco te pide ayuda para ello. ¿Qué le puedes decir?

3. Las medidas de protección. Señalización de seguridad

Las **medidas de prevención y de protección** son la herramienta dirigida a evitar (o reducir el riesgo que no ha podido evitarse) y a minimizar el posible daño a la salud de las personas trabajadoras.

Para controlar los riesgos se debe actuar en su **origen** buscando evitarlos. Para los riesgos que no se pueden evitar, se debe actuar en el **medio de difusión** por el que el riesgo llega a la persona trabajadora, donde se aplican **medidas de protección colectiva**, y en el **receptor** a través de **medidas de protección individual**.

Medidas de protección colectivas

La **medidas de protección colectivas** son las destinadas a proteger simultáneamente a todas las personas expuestas al riesgo. Actúan normalmente en el medio de difusión del riesgo o reduciendo los niveles de concentración de los contaminantes.

Se pueden utilizar sobre los lugares de trabajo (barandillas, redes, antepechos, viseras, cuerdas perimetrales, etc.), sobre los equipos (resguardos, pantallas, interruptores diferenciales, etc.) o sobre los contaminantes (ventilación, absorción, etc.).

Medidas de protección individuales

Las **medidas de protección individuales** son los **EPI** (equipos de protección individual). Se utilizarán cuando las medidas colectivas son ineficaces, si no es posible utilizarlas o como complemento de ellas.

Se **clasifican** en función de la parte del cuerpo que protegen.

Señalización de seguridad

La **señalización de seguridad** complementa al resto de medidas y pretende llamar la atención fácil y rápidamente sobre situaciones de riesgo.

Se pueden clasificar en **auditivas** (señales sonoras o mensajes verbales), **olfativas** (se añaden sustancias olorosas a contaminantes tóxicos inoloros para detectar su presencia), **táctiles** (rugosidades o texturas) y **ópticas** (gestuales, luminosas o en forma de panel).

Consulta sobre FOL

3

Mi hermano Carlos trabaja impermeabilizando cubiertas de edificios y siempre anda como mínimo a 4 o 5 metros de altura, a veces a más de 20 metros. ¿Qué medidas de prevención y protección deben facilitarle?

Solución

Lo primero es colocar antepechos y barandillas e instalar líneas de vida a las que anclar un arnés de seguridad; después, deben proteger a Carlos facilitándole un arnés y calzado antideslizante.

EPI y señalización



- El RD 773/1997 regula la utilización de equipos de protección individual.

- El RD 485/1997 regula la señalización de seguridad y salud en el trabajo.

EPI según la parte que protegen

Cabeza	Gorros, sombreros, cascos.
Ojos y cara	Gafas, pantallas.
Oídos	Orejeras, cascos, tapones.
Vías respiratorias	Mascarillas, equipos filtrantes.
Manos y brazos	Guantes, manoplas, manguitos.
Tronco y abdomen	Chalecos, mandiles, fajas antivibraciones.
Pies y piernas	Calzado, cubrebotas, rodilleras.
Cuerpo total	Arneses, cinturones de sujeción, ropa protectora.

Señales ópticas en panel

Significado	Forma	Color de contraste
Prohibición	●	Blanco
Advertencia	▲	Negro
Obligación	○	Blanco
Incendios	■	Blanco
Salvamento	■	Blanco

Resuelve

4.- Paulo trabaja como carnicero. ¿Qué EPI se le debe suministrar?

4. El plan de autoprotección y de actuación ante emergencias

El plan de autoprotección (PAU) es el documento que establece las actuaciones previstas por un centro para prevenir y controlar los riesgos y dar respuesta a las posibles situaciones de emergencia, garantizando su integración con el sistema público de Protección Civil.

Está regulado por el RD 393/2007, que, en su Anexo I, recoge las actividades que están obligadas a elaborar este plan, entre las que se pueden destacar:

Actividades obligadas a elaborar el PAU

Industriales.	De almacenamiento.	Docentes.
De investigación.	De transporte.	Sanitarias.
Energéticas.	Espectáculos públicos.	Residencias públicas.
Recreativas.		

El plan de actuación ante emergencias (PAE) es el documento que recoge las medidas de prevención y protección previstas en una empresa y la secuencia de actuaciones que hay que realizar ante una emergencia.

El PAE es parte del contenido del PAU en las empresas obligadas a elaborarlo, y es la **herramienta de intervención en emergencias y evacuación** en las que no están obligadas a ello.

Las empresas deben designar los **equipos de emergencia** y fijar sus funciones y responsabilidades. Están compuestos por personal interno formado y entrenado, cuentan con un jefe o jefa de emergencia, un jefe o jefa de intervención, un equipo de alarma y evacuación, un equipo de primera y segunda intervención y un equipo de primeros auxilios.

En función de su gravedad, las emergencias se clasifican en:

- **Conato de emergencia:** puede controlarse y solucionarse fácil y rápidamente por el personal y con los recursos del centro de trabajo.
- **Emergencia parcial:** puede controlarse, pero necesita de la actuación de equipos de intervención con formación especial en emergencias.
- **Emergencia general:** existe un peligro grave, para su control precisa de equipos y medios de protección propios y de medios de salvamento externos. Puede suponer la evacuación total o parcial del centro de trabajo.

Consulta sobre FOL

4

Mi madre trabaja en un centro de día para personas ancianas. ¿Tiene este centro que elaborar y registrar un plan de autoprotección?

Solución

Sí, ya que se trata de una de las actividades que recoge el RD 393/2007 en su Anexo I como obligadas a elaborar e implantar un plan de autoprotección (PAU).

Diferencias entre PAU y PAE

PAU

- Es obligatorio en los casos regulados en el Anexo I del RD 393/2007.
- Consta de una serie de capítulos, uno de ellos el PAE.
- Se tiene que presentar y registrar ante la Administración.
- Hay que revisarlo como máximo cada 3 años.

PAE

- Es obligatorio en todas las empresas con personas trabajadoras por cuenta ajena. Se regula en el artículo 20 de la LPRL.
- Es un capítulo del PAU, cuando hay obligación de que exista.
- Forma parte de la documentación preventiva de la empresa y tiene que estar a disposición de la autoridad laboral.
- Se tiene que poner a prueba y revisar de manera periódica.

Plan de emergencia y evacuación



En tu versión digital puedes visualizar un vídeo, en el que se describen las fases de un plan de emergencia y evacuación:

<https://youtu.be/YLLK6YEOrWA>

Repasa con Educaplay



Alcanza la orilla sin hundirte demostrando que sabes identificar las señales de seguridad, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

5-- Indica de qué tipo de emergencia se tratan los siguientes sucesos:

- a) El incendio de una papelera.
- b) El incendio de un almacén.
- c) La avería de un ascensor sin heridos.
- d) El aviso de bomba en un centro educativo.

5. Los protocolos y las técnicas de actuación en primeros auxilios

Los **primeros auxilios** son las pautas y conocimientos mínimos que debemos tener interiorizados ante una situación de emergencia, orientados a preservar la vida, aliviar el sufrimiento y prevenir secuelas de las personas heridas.

¿Qué puedo hacer yo ante una emergencia?

Que los **primeros auxilios** salvan vidas es algo que ya sabes; concienciar sobre el papel fundamental que cada uno de nosotros podemos desempeñar en su aplicación es tu desafío. Tan importante es saber cómo actuar como tener claro lo que debes hacer para no empeorar la situación de las personas heridas.

Tu intervención en primeros auxilios debe partir de tu **autoprotección**, ya que, si no lo haces, pasas a formar parte del problema. Como dice el personal de emergencias, “Héroes muertos no salvan vidas”.

Debes seguir el **protocolo PAS**:



3 Protocolo PAS.

Consulta sobre FOL

5

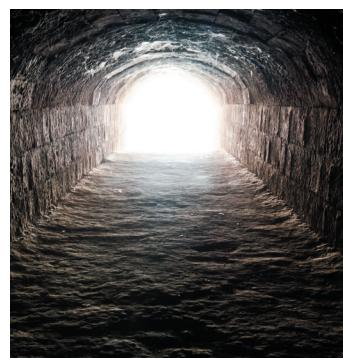
¿Qué me puede pasar si, ante una situación de emergencia, no atiendo a las personas que están heridas?

Solución

Nos encontramos con la omisión del deber de socorro. Según el Código Penal, salvo que seas profesional con formación sanitaria, no incurres en omisión del deber de socorro siempre que alertes de la situación solicitando asistencia (segunda letra del protocolo PAS: Alertar). En el Código Penal, socorrer implica dar asistencia a las víctimas, y al alertar ya estas cumpliendo con tu obligación.

Visión en túnel

Ante una situación de emergencia, el primer impulso es atender a los heridos sin valorar por qué están en esa situación. Antes de dar cualquier paso, debes tener una visión de conjunto de lo que está ocurriendo para no salir herido y convertirte en parte de la emergencia.



Guía de Protección Civil

www

En tu versión digital puedes encontrar las presentaciones que utiliza Protección Civil para la formación en primeros auxilios:
<https://alertantes.org/>.

Omisión de socorro

www

En tu versión digital puedes ver los artículos 195 y 196 del Título IX del Código Penal, sobre la omisión del deber de socorro: www.boe.es.

App que salva vidas

www

Al activar la app del 112, con geolocalización, se envía la ubicación para agilizar tu localización:
www.comunidad.madrid/.

¿Muchas víctimas y recursos limitados? Triaje

El **triaje** es un protocolo que se aplica en situaciones en las que, por no contar con los recursos necesarios y ante un número elevado de heridos, se prioriza su evacuación y atención, clasificándolos en función del tratamiento que necesitan y de sus posibilidades de supervivencia.

Esta clasificación se realiza asignando tarjetas de color a los heridos:

Tarjeta	Urgencia	Diagnóstico	Ejemplos de patologías
Roja	Extrema	Asistencia y evacuación inmediata.	PCR presenciadas, asfixia, shock hipovolémico, politraumatismos graves, quemaduras muy graves, etc.
Amarilla	Urgente	Asistencia hospitalaria sin compromiso vital inmediato.	Pacientes en coma, politraumatismos, fracturas graves y abiertas, quemaduras graves, etc.
Verde	No urgente	Tratamiento ambulatorio o de primeros auxilios.	Heridas o fracturas menores, cuadros psicológicos, quemaduras leves.
Negra	No asistencia	Sin posibilidades de sobrevivir.	PCR no presenciadas, lesiones incompatibles con la vida.

4 Clasificación del triaje.

¿Cómo se valora si la persona herida está consciente?

El **nivel de conciencia** (capacidad de reconocer la realidad circundante y de relacionarse con ella) es un claro signo del estado en el que se encuentra una persona herida y se valora mediante la observación de la respuesta a diferentes estímulos apoyándonos en la **escala AVDN**:

- ALERTA** La persona herida está despierta y se comunica con el entorno
- VERBAL** No está completamente despierta y responde a la voz
- DOLOR** Se aplica presión en puntos que provocan dolor (como el trapecio) y se verifica si abre los ojos o se mueve
- NO RESPONDE** No responde a ningún estímulo

5 Escala AVDN.

Posición lateral de seguridad (PLS)

Colocar en la **posición lateral de seguridad** a los heridos no traumáticos con riesgo de vómito (figura 7).



7 Posición lateral de seguridad (PLS).

¿Sabes qué es?

Triaje: término de origen francés que significa 'clasificar', su origen proviene de las guerras napoleónicas donde hubo gran número de heridos en combate.

PCR: parada cardiorrespiratoria.

Shock hipovolémico: síndrome originado por una masiva pérdida de sangre que hace que el flujo sanguíneo que llega a las células sea insuficiente.



5 Algoritmo de soporte vital básico.

Resuelve

6.. Indica paso a paso siguiendo el protocolo PAS cómo actuarías en los siguientes casos:

- Al encontrarte con una persona en el suelo en la calle.
- Un accidentado de monopatín.
- Un desmayo de una compañera de clase.

¿Qué se debe hacer ante una PCR?

Una **parada cardiorrespiratoria (PCR)** es una interrupción brusca, inesperada y potencialmente reversible de la respiración y la circulación espontáneas.

Ante una PCR se debe tener en cuenta que la interrupción del riego sanguíneo a nuestros órganos conlleva una destrucción de tejido con diferentes consecuencias: por ejemplo, el cerebro empieza a sufrir daños irreversibles a partir de los 5 minutos. Por ello es clave actuar en los **primeros 3 eslabones de la cadena de la vida** o supervivencia (figura 8).

La reanimación cardiopulmonar (RCP)

La RCP consiste en un masaje cardiaco aplicado en la zona central del tórax que pretende mantener la actividad del corazón. Se debe presionar el pecho de manera efectiva a un ritmo regular de entre 100 y 120 compresiones por minuto, entrelazando una mano encima de la otra en víctimas adultas, con una sola mano en niños y con 2 dedos en bebés. El **masaje cardiaco** consiste en 30 compresiones torácicas combinadas con 2 ventilaciones efectivas (verificando que se eleva el tórax), lo que requiere cierta preparación del socorrista, por lo que ante la duda sobre la efectividad de las ventilaciones, se recomienda concentrarse en las compresiones torácicas.

Actuación ante una obstrucción de la vía aérea (OVACE)

Ante una OVACE, se debe actuar en función de la gravedad de la obstrucción:

Incompleta y puede toser	Tranquilizar a la víctima y animarla a toser.
Completa con tos inefectiva	- Inclinar a la víctima y golpear 5 veces en la espalda para arrastrar hacia afuera el elemento que obstruye las vías respiratorias. - Maniobra de Heimlich: situarnos detrás de la persona en posición estable y aplicar compresiones, con una mano envolviendo el puño, entre el ombligo y el tórax hacia dentro y arriba para expulsar el objeto.
Completa con persona inconsciente	Reanimación cardiopulmonar (RCP).

Reanimación cardiopulmonar

En la práctica 1

Ewan y Carmen discuten sobre la fuerza que hay que aplicar al practicar la RCP y las lesiones que le pueden causar al herido y deciden preguntar a la técnica de Cruz Roja que está dando el taller.

Solución

Alex, la técnica de Cruz Roja, les indica que cuando se practica la RCP la víctima está en muerte clínica, por lo que no actuar supone que su estado se prolongue y sea irreversible; es preferible la rotura de una costilla o un pulmón perforado a su muerte.



8 La cadena de la vida.

Espacios cardioprotegidos

Los desfibriladores **DESA/DEA** están preparados para que los utilice incluso un niño de 6 años. Nos indica cómo actuar a través de un comando de voz. Desde 2012, las Comunidades Autónomas han desarrollado legislación para su dotación en lugares públicos. Puedes consultar la normativa en tu versión digital.

¿Sabes qué es?

Muerte clínica: es la detención del latido cardíaco y de la respiración.

Muerte biológica: es la imposibilidad de recuperar la respiración y la circulación por los daños irreversibles en el cerebro.

Con la **RCP** se intenta retrasar la muerte biológica bombeando el corazón para hacer llegar sangre a los órganos vitales, principalmente al cerebro.

Actuación ante fracturas

Una **fractura** implica la rotura del hueso; puede ser abierta, si el hueso desgarra la piel, o cerrada si no daña la piel.

Sí

1. Avisar al 112.
2. Tapar a la víctima y tranquilizarla.
3. Retirar los objetos que lleve puestos.
4. Inmovilizar la fractura, si es cerrada, con vendas, pañuelos, camisetas, etc., para que no se mueva la parte afectada; si es posible, dejar los dedos visibles.

No

1. Mover a la víctima.
2. Mover la zona lesionada.
3. Vendar una fractura abierta por su alto riesgo de infección.

Actuación ante quemaduras

Las **quemaduras** son lesiones en los tejidos producidas por la acción del calor u otros agentes; se clasifican de primer a tercer grado en función de su profundidad, extensión y zonas afectadas.

Sí

1. Retirar la fuente de calor.
2. Enfriar con agua o suero fisiológico la zona afectada.
3. Retirar la ropa o los elementos no pegados.
4. Administrar crema específica para quemaduras y apósito estéril.
5. Control ambulatorio.
6. Con quemaduras de 3.º grado (que afectan a capas profundas de la piel), llamar al 112.

No

1. Usar extintores sobre las personas.
2. Retirar la ropa pegada a la piel.
3. Utilizar remedios caseros.
4. Manipular la piel afectada.
5. Romper ampollas.
6. Comprimir con vendajes.

Actuación ante hemorragias

Las **hemorragias** son una salida de sangre de sus cauces habituales; pueden ser externas (con herida), internas o exteriorizadas (nariz, boca, oído).

La **actuación ante una hemorragia** debe ser inmediata debido a las funciones vitales de la sangre en nuestro organismo.

Actuación ante hemorragias externas

Sí

1. Sentar o tumbar a la víctima para evitar mareos.
2. Presionar directamente con gasas limpias.
3. Elevar el miembro.
4. Presionar en la arteria para hemorragias en las extremidades.
5. Hacer un torniquete en casos extremos, anotar la hora de su aplicación.

No

1. Quitar las gasas aplicadas (es preferible colocar otras encima si se empapan).
2. Dar de beber o comer al herido.
3. Presionar una fractura abierta o una deformidad.

Composición y uso del botiquín

En todas las empresas es obligatorio tener a disposición del personal un **botiquín** de primeros auxilios para socorrerles de cualquier accidente o lesión leve que puedan sufrir en el trabajo. Debe estar señalizado y localizado en un lugar accesible, seco, protegido de la luz solar y fresco.

Su contenido está regulado en la normativa de prevención, donde se establece qué **debe contener**: vendas, algodón hidrófilo, desinfectantes y antisépticos (agua oxigenada, alcohol), apósitos adhesivos, esparadrapo, gasas estériles, tijeras, pinzas y guantes, y qué **no debe contener**: medicamentos.

Identificar un ictus



En tu versión digital puedes visionar un vídeo sobre cómo detectar un ictus o accidente cardiovascular:
<https://youtu.be/ehjgu0o7vt8>.

Hemorragias y técnicas de hemostasia



En tu versión digital puedes visionar un vídeo de Cruz Roja sobre los primeros auxilios:
<https://youtu.be/5vupeEhNTh0>.



9 Hemorragia externa.

Repasa con Genially



Pon a prueba tus conocimientos sobre primeros auxilios jugando una partida de bolos, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

- 7.- Indica paso a paso el protocolo que hay que seguir ante:
- a) Una quemadura en la pierna.
 - b) Una fractura en el brazo.
 - c) Una hemorragia en un dedo de la mano debida a un corte.

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Practica

1. Manuel trabaja en un restaurante en el que algunas condiciones de trabajo no son adecuadas. Valora los siguientes riesgos según el método basado en probabilidad/gravedad que has estudiado:
 - a) Después de comer, el suelo está sucio y resbaladizo. Valora el riesgo de caída al mismo nivel.
 - b) La ventilación es insuficiente, por lo que las concentraciones de humo son elevadas. Valora el riesgo de afectación del sistema respiratorio.
 - c) La iluminación en la zona de trabajo es escasa. Valora el riesgo de sufrir fatiga ocular.
2. ¿Cómo se clasifican las técnicas de prevención?
3. Indica si las siguientes medidas preventivas están actuando en el origen, en el medio de difusión o en el receptor:
 - a) Berta ha recibido un mandil para protegerse de la proyección de metales en su puesto.
 - b) Se ha colocado una campana extractora que absorbe el polvo que desprende la caladora con la que trabajan en la ebanistería de Mauricio.
 - c) El torno con el que trabajaba Kevin ha sido sustituido por otro nuevo porque el anterior producía excesivas vibraciones.
4. ¿En qué se diferencian el plan de autoprotección (PAU) y el plan de emergencias (PAE)?
5. Define los siguientes términos: *conato de emergencia*, *emergencia parcial* y *emergencia general*.
6. En el protocolo de triaje, ¿qué significa la tarjeta negra?
7. Señala la información que tienes que indicar cuando alertas al 112.
8. En caso de obstrucción de la vía aérea incompleta y que puede toser se debe actuar _____.
9. Especifica en qué caso hay que aplicar la maniobra de Heimlich.
10. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - a) En el protocolo PAS, lo primero que tienes que proteger es a la persona herida.
 - b) Cuando realizas una llamada al 112, debes ser muy breve y colgar tras dar la información para dejar la línea libre.
 - c) El DESA solo puede ser utilizado por personal sanitario.



Atrapa el *fake...* si lo hay

Identifica si las siguientes situaciones son correctas y, si no lo son, señala el motivo:

- a) Eleonora valora el riesgo de caída a distinto nivel de un puesto de reposición de lineales donde se utiliza un escalón móvil. Lo califica como tolerable ante la probabilidad media de caerse y las consecuencias dañinas que se derivarían del posible accidente.
- b) Salvador es el técnico de prevención de su empresa. Está evaluando los riesgos derivados del uso de máquinas en el trabajo, ya que tiene la titulación en Higiene Industrial necesaria para ello.
- c) En el restaurante donde trabaja Adriana han instalado un sistema de ventilación como medida de protección individual para evitar la concentración del humo de las planchas.

- d) A Luis, el compañero de Adriana, se le ha prendido el aceite cuando preparaba una comanda. Ha actuado rápidamente y ha conseguido controlar la emergencia parcial que supone este suceso.
- e) Juan, ante una quemadura de segundo grado con ampollas en el dorso de la mano con una plancha de cocina, ha procedido a enfriar la zona con agua del grifo, ha retirado las pulseras y anillos de los dedos y posteriormente ha pinchado las ampollas para drenar el líquido acumulado.
- f) Arantxa aplica la escala AVDN para valorar la conciencia de un herido. Primero le pregunta, después intentan llamar su atención con palmadas y, por último, le aplica presión en el trapecio.



Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

- Analiza 5 riesgos presentes en tu aula, valora su magnitud, establece las medidas preventivas que consideres que deben adoptarse y recoge el resultado en un póster que puedes colocar en clase a fin de fomentar las buenas prácticas preventivas en el aula.

Para crear el póster puedes utilizar la herramienta digital que más te guste (Canva, Genially, etc.).

- Averigua cuáles son las funciones de los distintos miembros que componen los equipos de emergencia y recógelas en una presentación interactiva con Genially.

- Graba un vídeo de 1 minuto de duración con pautas de actuación en diferentes situaciones de emergencia. Por ejemplo: actuación en quemaduras, fracturas, hemorragias, intoxicación, etc.

Utiliza para ello TikTok o Instagram. Puedes asesorarte con la guía de primeros auxilios de Protección Civil de tu versión digital y con el siguiente vídeo de Cruz Roja: <https://youtu.be/5vupeEhNTh0>.

Trabaja con vídeos

Visiona en tu versión digital los siguientes vídeos y posteriormente contesta a las preguntas planteadas.

- Plan de prevención, autoprotección, emergencia y evacuación: <https://youtu.be/xsBysGpnbp4>.

- a) ¿Qué es el plan de prevención y de qué instrumentos se compone?
- b) ¿Qué situaciones deben contemplarse en un plan de emergencia y evacuación?
- c) ¿Cuál es el contenido del plan de autoprotección?
- d) ¿Cuál es el contenido del plan de emergencia interno?

- Ictus: <https://youtu.be/DVL-ILFWial>.

- a) Un ictus isquémico es _____.
- b) Señala las secuelas que puede provocar un ictus.
- c) Indica qué síntomas bruscos y repentinos pueden ser indicativos de un ictus.

Investiga en Internet

- Lee en tu versión digital el artículo 22 de la LPRL sobre vigilancia de la salud y establece en qué situaciones puede ser obligatorio el reconocimiento médico para las personas trabajadoras.

- Lee en tu versión digital la Nota Técnica de Prevención 546 sobre fracturas, luxaciones y esguinces, diferencia los 3 términos, sus síntomas y la actuación frente a cada uno.



Reto final

- Formad grupos de 4 o 5 personas, descargad de vuestra versión digital la ficha n.º 76 de la revista *Erga FP* sobre el plan de prevención de riesgos laborales: insst.es y leed el apartado "Notas prácticas", donde se plantean los aspectos básicos del contenido que debe tener un plan de prevención y un caso práctico.
- Analizad el caso práctico para identificar las acciones indebidas (medidas básicas incumplidas) relacionadas con el plan de prevención que pueden identificarse en la historia. Posteriormente, cada grupo debe exponer al resto de la clase sus conclusiones y, después de debatirlas de forma conjunta, se debe hacer un listado único y común.
- Partiendo del listado común, cada grupo debe clasificar por orden de importancia desde un punto de vista preventivo las actuaciones incorrectas consensuadas. A continuación, se deben proponer soluciones para estos problemas, argumentando las razones sociales y técnico-preventivas o legales. Al finalizar, cada grupo debe exponer sus conclusiones para entre toda la clase elegir la mejor opción.



Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

1. El plan de prevención de riesgos debe incluir:

- a) Los recursos necesarios para realizar la acción de la prevención de riesgos.
- b) Las prácticas, procedimientos y procesos preventivos.
- c) Todas las respuestas son correctas.

2. Para cada peligro identificado debe estimarse el riesgo, determinando:

- a) La probabilidad de que ocurra.
- b) La potencial gravedad de los daños que pueda ocasionar en caso de materializarse.
- c) La combinación de probabilidad y gravedad, que es la que determina el nivel del riesgo identificado.

3. La ergonomía es la disciplina preventiva que:

- a) Tiene como objetivo conseguir un trabajo más confortable y seguro.
- b) Pretende adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades de cada persona.
- c) Todas las respuestas son correctas.

4. Las medidas que tratan de eliminar o reducir el riesgo en el origen son:

- a) Medias de protección.
- b) Medidas de prevención.
- c) Ninguna de las respuestas es correcta.

5. En el triaje, la tarjeta de color verde identifica a:

- a) Las personas que han sufrido una PCR no presenciada.
- b) Las personas con heridas con tratamiento ambulatorio.
- c) Las personas en coma.

6. Señala la respuesta correcta sobre la RCP:

- a) Ante la duda de la efectividad de las ventilaciones, nos debemos centrar en las compresiones torácicas.
- b) Se debe aplicar con 2 dedos en bebés.
- c) Todas las respuestas son correctas.

7. Ante una fractura nunca debemos:

- a) Romper las ampollas.
- b) Retirar los objetos que lleve puestos.
- c) Manipular la extremidad o parte lesionada.



Evalúa jugando

Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>.



No olvides

- Para **evaluar los riesgos** en un espacio de trabajo se tienen en cuenta los factores **probabilidad y gravedad**.
- Las **técnicas de prevención** son la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía y psicosociología y la medicina del trabajo.

- El **objetivo de los primeros auxilios** es preservar la vida, aliviar el sufrimiento y evitar secuelas en los heridos.
- En primeros auxilios es tan importante **saber qué hacer** como **saber qué no hay que hacer**.



Proyecto

Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

4

Relación laboral, representación y negociación colectiva



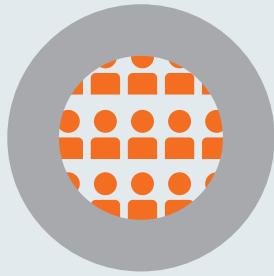
OBJETIVOS

- Comprender el concepto de relación laboral y la necesidad de su regulación.
- Reconocer y distinguir las diversas fuentes del Derecho del Trabajo para poder consultarlas en caso de necesidad.
- Determinar los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, reconociendo las opciones que tienen las personas trabajadoras cuando se vulneran sus derechos.
- Conocer las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa.
- Identificar el convenio colectivo aplicable a una relación laboral concreta.



CONTENIDOS

1. La relación laboral.
2. El Derecho del Trabajo: normas y principios.
3. Los derechos y deberes derivados de las relaciones laborales.
4. La Inspección de Trabajo y la jurisdicción social.
5. La representación de las personas trabajadoras en la empresa.
6. La negociación colectiva: mi convenio.

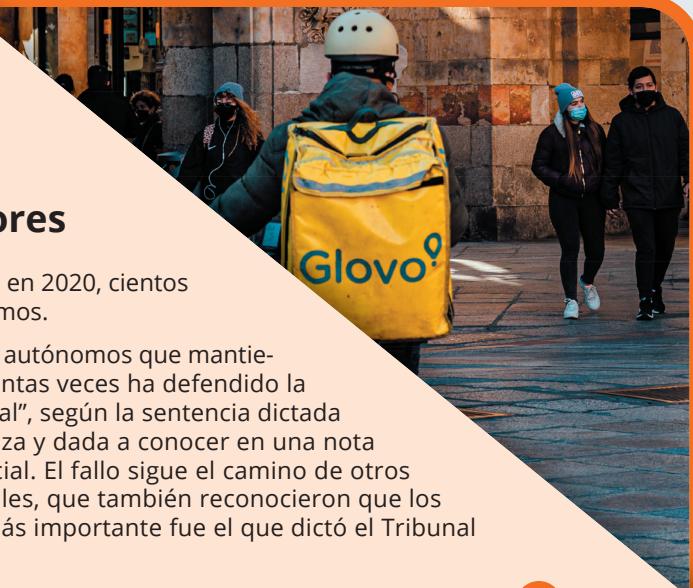


ORDENA TUS IDEAS



¿Qué es una relación laboral?

- ¿Cómo se regulan las relaciones laborales?
 - Normas y principios
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral
 - Poderes de la empresa
 - Derechos y deberes de las personas trabajadoras
- ¿Y cuando algo va mal?
 - Inspección de Trabajo
 - Jurisdicción social
- Representación de las personas trabajadoras en la empresa
 - Representación unitaria y representación sindical
 - Competencias y garantías de los representantes
- La negociación colectiva
 - Mi convenio



REFLEXIONA

Un juzgado de Córdoba reconoce la **relación laboral** entre GLOVO y 222 trabajadores

A pesar de la ley de *riders* y el fallo del Supremo en 2020, cientos de repartidores siguen operando como autónomos.

Según un juzgado de Córdoba, los *riders* no son autónomos que mantienen una relación puntual con GLOVO, como tantas veces ha defendido la empresa de reparto. Existe una “relación laboral”, según la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de la ciudad andaluza y dada a conocer en una nota de prensa del Consejo General del Poder Judicial. El fallo sigue el camino de otros emitidos en los últimos años por otros tribunales, que también reconocieron que los repartidores de GLOVO son trabajadores. El más importante fue el que dictó el Tribunal Supremo en septiembre de 2020.

Fuente: elpais.com. www



Actividades iniciales

- 1.. ¿Sabes qué es una relación laboral?
- 2.. ¿Dirías que todas las personas trabajadoras tienen los mismos derechos y obligaciones?
- 3.. ¿Qué crees que puede hacer una persona trabajadora cuando piensa que se están vulnerando sus derechos?

1. La relación laboral

Una **relación laboral** es la que se da entre una persona (trabajador o trabajadora) que presta servicios para otra (empleador o empleadora) a cambio de una remuneración.

Para que exista relación laboral y se le apliquen las normas del Derecho del Trabajo deben darse unos requisitos:

- Que haya siempre **dos partes**: una persona trabajadora y una persona empleadora.
- Que la relación entre ellas sea:
 1. **Personal**: el trabajo debe realizarse por la persona contratada, nunca por otra persona en su nombre.
 2. **Voluntaria**: la persona trabajadora elige en qué quiere trabajar y cuándo lo deja.
 3. **Dependiente**: el trabajo se realiza bajo el poder de dirección del empresario o empresaria, que da las órdenes, decide cómo se hace y puede sancionar a la persona trabajadora en caso de desobediencia.
 4. **Por cuenta ajena**: la persona trabajadora no participa de los beneficios o las pérdidas.
 5. **Retribuida**: la persona trabajadora obtiene una remuneración por su trabajo.

Si falta uno solo de estos requisitos, **no estamos ante una relación laboral**, por lo que no son de aplicación las normas del Derecho del Trabajo, sino otro tipo de normativa específica.

¿Sabes qué es?

Derecho del Trabajo: es el conjunto de normas y principios que se ocupan de la regulación del trabajo y cuya finalidad principal es proteger a la persona trabajadora, evitando abusos y estableciendo unas condiciones mínimas que se han de respetar.

¿Sabes qué es?

Trabajo por cuenta propia: la persona trabajadora recibe para sí misma los frutos de su trabajo (trabajo autónomo).

Trabajo por cuenta ajena: los frutos del trabajo son del empresario o empresaria.

Ejemplos de relaciones excluidas de la legislación laboral

Relaciones no laborales	¿Por qué están excluidas?	Normativa específica de aplicación
Relación de servicios de los funcionarios públicos	Porque trabajan para el Estado (aunque las Administraciones también tienen capacidad para formalizar contratos laborales).	Estatuto Básico del Empleado Público.
Trabajos de voluntariado.	Porque no son retribuidos.	Ley de Voluntariado.
Trabajo autónomo o freelance.	Porque trabajan por cuenta propia (fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona).	Estatuto del Trabajo Autónomo.



Resuelve

1.- Supón que te has apuntado a un programa de voluntariado y vas a ir 3 tardes a la semana a colaborar en un comedor social para personas sin hogar.

- ¿Crees que tendrías una relación laboral con la ONG que gestiona el servicio?
- ¿Y qué dirías de los cocineros o cocineras, que trabajan 40 horas a la semana, haciendo turnos rotativos de mañana y tarde para cubrir todos los servicios de comida y cena de lunes a domingo, a cambio de una retribución mensual de 1800 €?

Por último, están las **relaciones laborales de carácter especial**, que son trabajos que, aunque cumplen todos los requisitos de una relación laboral, presentan particularidades que requieren una regulación específica.

Por ejemplo, el personal de alta dirección, el servicio del hogar familiar o los deportistas profesionales.

Consulta sobre FOL

1

Trabajo desde hace 2 meses en PUBLIDIRECT, una empresa dedicada al buzoneo. La empresa contrata con los clientes y nos distribuye a los repartidores según sus necesidades con un horario de 15:00 a 21:00, de lunes a viernes. A cambio, recibimos una retribución mensual fija, reflejada en un recibo que elabora la propia empresa y que llama *factura simplificada*.

La oferta de empleo decía: "Se ofrece trabajo estable de repartidor/a de publicidad. No es necesario darse de alta en autónomos".

Un amigo me ha dicho que, aunque no tenga contrato de trabajo, mi relación es laboral, ¿es cierto?

Solución

Para determinar si hay una relación laboral, tienes que ver si concurren las cinco características básicas de una relación laboral:

1. ¿La relación es personal? Sí, tú eres la persona contratada, la que debe acudir a trabajar. No puedes mandar a otra persona en tu lugar si un día no te viene bien ir a trabajar.
2. ¿Es voluntaria? Sí, no se trata de una prestación obligatoria.
3. ¿Es dependiente? Sí, estás sometido al poder de organización y dirección de un empresario. Si realmente fuieras autónomo, gestionarías tus clientes, organizarías libremente tus rutas, podrías determinar tus horarios de trabajo y no percibirías una retribución fija.
4. ¿Es por cuenta ajena? Sí, porque no recoges los frutos de tu trabajo ni participas del riesgo.
5. ¿Es retribuida? Sí, la empresa te paga una retribución mensual fija.

Como has contestado afirmativamente a todas las preguntas, podemos afirmar que tienes una relación laboral. Lo que ocurre es que tu empresa trata de evitar la aplicación de la normativa laboral al no formalizar contratos de trabajo para hacer pasar a sus trabajadores y trabajadoras por autónomos ("falsos autónomos" en realidad, porque su situación es tan precaria que ni siquiera están dados de alta en la Seguridad Social).

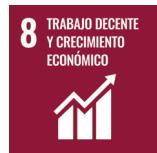
Tú y todas las personas en tu situación podríais denunciar ante la Inspección de Trabajo o demandar a la empresa ante los Juzgados de lo Social, que sin duda os darían la razón.



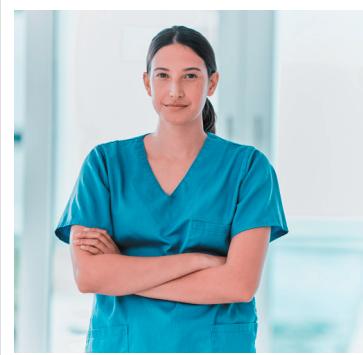
Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

www

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.



Puedes consultar este Objetivo de Desarrollo Sostenible en tu versión digital: www.un.org.



Repasa con Educaplay

www

Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes de los tipos de relaciones laborales, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

2.. Una grafitera que ha sido condenada a limpiar los vagones de metro ¿tendría una relación laboral durante el tiempo que esté cumpliendo su pena de trabajos en beneficio de la comunidad?

Razona tu respuesta.

2. El Derecho del Trabajo: normas y principios

El Derecho del Trabajo es el conjunto de **normas y principios** que regulan las relaciones laborales.

¿Qué normas regulan la relación laboral?

La **normativa laboral española** tiene tres grandes fuentes: las **leyes** y los **reglamentos**, el **convenio colectivo** y el **contrato de trabajo**.

1. Leyes y reglamentos

Las **leyes** son las normas jurídicas aprobadas por el poder legislativo, es decir, por el Congreso de los Diputados y el Senado. En ocasiones, el Gobierno también puede dictar normas con rango de ley, pero siempre con el control del poder legislativo.

Leyes con contenido laboral

Constitución Española de 1978	Es la norma fundamental del ordenamiento jurídico español, la ley de leyes. Todas las demás leyes han de respetar sus preceptos.
Leyes y normas con rango de ley	Pueden tener diversos nombres dependiendo de su contenido y del órgano que las apruebe (leyes orgánicas, ordinarias, reales decretos legislativos, etc.). Hay muchas normas con contenido laboral, pero la más importante es el Estatuto de los Trabajadores (ET), que, como eje principal del Derecho del Trabajo, regula la relación laboral desde el punto de vista individual y colectivo.

Los **reglamentos** son normas con rango inferior a la ley a través de los cuales el Gobierno desarrolla lo establecido en las leyes. Un reglamento nunca puede establecer condiciones de trabajo peores que las contenidas en la ley que desarrolla.

2. Convenio colectivo

El **convenio colectivo** es un acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y los empresarios o empresarias o sus representantes, por el que se regulan las condiciones de trabajo en una empresa, un grupo de empresas o un sector de actividad.

Mediante el convenio colectivo se pueden mejorar los mínimos establecidos en las leyes y reglamentos, nunca empeorarlos. Tiene fuerza de ley y obliga a todos dentro de su ámbito de aplicación.

3. Contrato de trabajo

El **contrato de trabajo** es el acuerdo por el que las partes manifiestan su voluntad y se obligan: la persona trabajadora a prestar voluntariamente, por cuenta ajena y bajo su poder de dirección unos servicios al empresario o empresaria, quien, a su vez, entrega a cambio una remuneración.

¿Sabes qué es?

Fuentes del derecho: son todos los cauces a través de los cuales se nos manifiestan las normas jurídicas.

¿Sabes qué es?

Real decreto-ley: es una norma con rango de ley dictada por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad. Necesita convocatoria posterior del Congreso de los Diputados.

Por ejemplo, la última reforma laboral fue aprobada por el Real Decreto-Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: www.boe.es.

¿Cómo puedo saber cuál es mi convenio colectivo?

Muy fácil, todos los contratos de trabajo deben incluir una cláusula o disposición en la que se indique cuál es el convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

Los **contratos de trabajo** firmados dentro del ámbito de un convenio pueden mejorarlo, pero nunca establecer condiciones que sean menos favorables para la persona trabajadora que las establecidas en el convenio.

Consulta sobre FOL

2

He observado que el convenio colectivo aplicable a mi sector establece para los profesionales de mi categoría una retribución mensual mínima de 1500 €. Sin embargo, de acuerdo con mi contrato de trabajo, cobro 1400 €. Mi jefa me ha prometido una subida de sueldo cuando cumpla 1 año en la empresa. ¿Es correcta esta situación?

Solución

En absoluto. Tienes que cobrar como mínimo lo que establece el convenio colectivo para un profesional de tu categoría. En el contrato de trabajo se puede pactar una cantidad distinta, pero siempre que esta sea superior a la establecida por el convenio colectivo.

¿Nos afecta la normativa internacional?

Respecto a la **normativa internacional**, España, como miembro de la Unión Europea (UE) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debe cumplir los mínimos establecidos por estas organizaciones en sus disposiciones. Además, como todos los países, España firma **tratados internacionales** de contenido laboral con otros Estados.

¿Qué principios debemos tener en cuenta?

La aplicación de las normas laborales requiere de la utilización de unos **principios** que nos permitan organizarlas e interpretarlas. Estos son los **principios de jerarquía normativa y norma mínima** y los **cuatro principios de aplicación del Derecho del Trabajo**.

Principios de jerarquía normativa y norma mínima

La **jerarquía normativa** se refiere al orden de importancia de las normas y nos permite ordenarlas según su rango. De esta forma, las de rango inferior deben respetar siempre lo dispuesto en otras de rango superior:

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| 1. Normas de la Unión Europea | 2. Constitución Española | 3. Leyes y normas con rango de ley |
| 4. Reglamentos | 5. Convenio colectivo | 6. Contrato de trabajo |

¹ Jerarquía de la normativa laboral más relevante de mayor a menor rango.

Sin embargo, este principio viene matizado por el **principio de norma mínima**, que dice que las normas de rango inferior no pueden establecer condiciones menos favorables para la persona trabajadora que las establecidas en las normas de rango superior, pero sí pueden mejorárlas. Por eso decimos que las normas de rango superior establecen los mínimos que han de respetar las de rango inferior.

¡No te asustes!

La normativa laboral puede parecer complicada, pero la realidad es que, cuando una persona trabajadora tiene una duda o un problema, consulta siempre las tres mismas fuentes, en este orden:

1. Su contrato de trabajo.
2. El convenio colectivo de aplicación.
3. El Estatuto de los Trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo

www

La OIT es un organismo especializado de la ONU que tiene como finalidad la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas trabajadoras en el plano internacional.

Para saber más acerca de esta organización puedes acceder a tu versión digital: www.ilo.org.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

www

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



Puedes consultar este Objetivo de Desarrollo Sostenible en tu versión digital: www.un.org.

Principios de aplicación del Derecho del Trabajo

Irrenunciabilidad de derechos	Las personas trabajadoras no pueden renunciar a los derechos reconocidos por normas de derecho necesario (obligatorio). Se pretenden evitar las renuncias de la persona trabajadora en su perjuicio y posiblemente forzada por su empleador o empleadora.
Norma más favorable	En caso de conflicto entre dos o más normas laborales, se aplica la que sea más favorable para la persona trabajadora. La utilización de este principio no es muy habitual, es raro que se puedan aplicar dos normas distintas al mismo caso.
In dubio pro operario (ante la duda, a favor de la persona trabajadora)	Cuando existen varias interpretaciones posibles para una norma laboral, se aplica la más favorable a la persona trabajadora. Este principio no es aplicable para la interpretación de los contratos individuales de trabajo.
Condición más beneficiosa	Las condiciones individualmente pactadas son derechos adquiridos por la persona trabajadora y se mantienen pese a la posterior aprobación de una norma que, con carácter general, establezca condiciones menos favorables.

Principios de jerarquía normativa y norma mínima

En la práctica 1

Riad va a empezar a trabajar como técnico en una empresa y quiere saber cuántos días libres tendrá a la semana. Investigando sobre la materia ha visto que el Estatuto de los Trabajadores establece que todas las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar, con carácter general, de un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, sin aclarar cuáles son esos días. Su convenio, sin embargo, fija el descanso semanal en la tarde del viernes y el fin de semana completo. Riad está hecho un lío. ¿Cuál será realmente su descanso semanal?

Solución

Riad descansará la tarde del viernes y el fin de semana completo, como indica su convenio. Aquí entra en juego el principio de norma mínima. El Estatuto, como norma de rango superior, establece los mínimos que tiene que respetar el convenio, pero este puede mejorar las condiciones para las personas trabajadoras.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

En la práctica 2

Tania llevaba 2 meses sin percibir la nómina y su empresaria, que le explicó que todo se debía a un problema de liquidez, le ofreció renunciar a lo que le debía para poder cobrar en el futuro. Tania, desesperada, aceptó la propuesta y firmó el documento de renuncia que le presentó la empresa. Sin embargo, 3 meses después sigue sin cobrar y ahora se plantea demandar. ¿Podrá reclamar todo lo que se le debe o solo la cantidad correspondiente a los 3 últimos meses?

Solución

De acuerdo con el principio de irrenunciabilidad de derechos, cualquier documento de renuncia a los salarios debidos que hubiese podido firmar Tania se considera nulo. Por tanto, si se decide a demandar, puede reclamar todo lo que se le debe.

Resuelve

3.. Una residencia de ancianos contrata personas trabajadoras para el turno de noche; en los contratos se pacta el salario que establece el convenio colectivo para su categoría profesional, pero sin derecho a plus de nocturnidad.

¿Podría considerarse que estas personas han renunciado voluntariamente al complemento de nocturnidad establecido en su convenio?

4.. Un convenio colectivo prevé para las personas trabajadoras que cumplen 10 años en la empresa una gratificación extraordinaria consistente en una única paga equivalente al 80 % de la retribución mensual que percibe la persona trabajadora.

Si no se indica nada más, ¿habrá que calcular esa paga sobre el salario base o sobre el salario base más los complementos?

5.. Cuando empezó a trabajar en su empresa, María negoció el disfrute de 24 días laborables de vacaciones al año. El 1 de enero de este año se aprobó el nuevo convenio colectivo que, a pesar de ser bastante favorable para las personas trabajadoras en muchos aspectos, únicamente reconoce 22 días laborables de vacaciones al año.

¿Cómo le afectará a María el nuevo convenio?

3. Los derechos y deberes derivados de las relaciones laborales

La relación laboral supone una serie de **derechos y obligaciones** para ambas partes, que serán correlativos o “en espejo” para el empresario o empresaria y la persona trabajadora, es decir, que lo que para unos supone una obligación, para los otros suele suponer un derecho y viceversa.

¿Cuáles son los poderes de la empresa?

Los principales poderes y facultades del empresario o empresaria son:	
Poder de dirección	Da las órdenes y organiza el trabajo, decidiendo cómo, cuándo y dónde se hace.
Poder disciplinario	Puede imponer sanciones a las personas trabajadoras por sus incumplimientos. Los convenios colectivos son los que concretan las conductas sancionables.
Poder de vigilancia	Es la capacidad de vigilar a las personas trabajadoras para comprobar si están cumpliendo con sus obligaciones, con el límite que supone el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora.

¿Qué derechos y deberes tienen las personas trabajadoras?

El Estatuto de los Trabajadores establece los siguientes derechos y deberes de las personas trabajadoras derivados de las relaciones laborales:	
Derechos básicos	a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Información, consulta y participación en la empresa.
Derechos en la relación laboral	a) Ocupación efectiva (que se le asignen tareas). b) Promoción y formación profesional en el trabajo. c) No sufrir discriminación. d) Integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales. e) Respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad. f) Percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. g) Todos los derechos que se deriven del contrato de trabajo.
Obligaciones	a) Cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario o empresaria. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Todas las que se deriven del contrato de trabajo.

El contenido y alcance de los derechos y obligaciones que las personas trabajadoras tienen en la relación laboral se concretará en los **convenios**.

Consulta sobre FOL

Trabajo como técnico informático y mi contrato dice que no puedo trabajar en otra empresa del sector durante el tiempo que dure mi relación laboral. ¿Es esto legal?

Solución

Sí, el ET establece que no se puede trabajar para diversas empresas cuando se estime concurrencia desleal o se pacte la plena dedicación mediante compensación económica.

3

Resuelve

6.. Los juzgados y tribunales del orden social consideran que no dar tareas a una persona trabajadora y dejarla toda la jornada sin hacer nada puede constituir una forma de acoso laboral. ¿Qué derecho de las personas trabajadoras crees que se está vulnerando en estos casos?

4. La Inspección de Trabajo y la jurisdicción social

Existen muchas ocasiones en las que no se respetan todos los derechos de las personas trabajadoras; en estos casos, cuentan con dos posibilidades:

- Denunciar los hechos ante la **Inspección de Trabajo**.
- Demandar a la empresa ante los **juzgados y tribunales del orden social (laboral)**.

Unas veces será más conveniente optar por la primera opción, otras por la segunda e incluso en ocasiones por las dos a la vez. Un abogado o abogada especializado en Derecho Laboral puede ayudarnos a decidir.

¿Qué es la Inspección de Trabajo?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el servicio público destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de carácter laboral.

La actuación inspectora puede iniciarse por decisión de la propia Inspección o mediante denuncia previa. La persona denunciante debe identificarse siempre, pero puede solicitar que su identidad quede oculta para la empresa denunciada. Cualquier persona puede denunciar un incumplimiento del que tenga noticia. No hace falta estar trabajando en la propia empresa.

Las inspecciones se suelen realizar mediante visitas al centro de trabajo, donde los inspectores e inspectoras pueden entrar libremente y sin previo aviso para practicar pruebas, requerir información, examinar documentos, tomar imágenes, etc.

Consulta sobre FOL

4

Trabajo como mecánico en un taller de reparación de vehículos donde no se respeta la normativa sobre prevención de riesgos laborales, los sistemas de protección colectiva son insuficientes y a las personas trabajadoras no se nos ofrece el reconocimiento médico anual al que tenemos derecho según el convenio colectivo.

¿Dónde puedo acudir a denunciar esta situación?

Solución

Puedes denunciar ante la Inspección de Trabajo, cuyos inspectores e inspectoras podrían personarse en la empresa sin previo aviso y levantar el acta correspondiente, proponiendo las sanciones pertinentes por los incumplimientos descritos.



¿Y si necesito un abogado?

Si estás afiliado a un sindicato, tendrás asistencia jurídica gratuita. En caso contrario, puedes contratar los servicios de un abogado especializado en Derecho Laboral o incluso contar con los servicios de uno de oficio gratuito.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

www.mites.gob.es/itss/web/

Para saber más acerca de este tema, puedes visitar en tu versión digital la web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:
www.mites.gob.es/itss/web/.



Resuelve

7.- Mercedes, jubilada desde hace 3 años, ha tenido conocimiento de que en la residencia donde está internado su padre se producen graves irregularidades desde el punto de vista laboral. Entre otras cosas, sabe que hay varias personas que trabajan sin estar dados de alta en la Seguridad Social. ¿Puede denunciar a la empresa ante la Inspección de Trabajo sin ser ella trabajadora de la residencia?

8.- Liseth quiere denunciar a su empresa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero no se atreve por miedo a las posibles represalias. ¿Podría denunciar anónimamente?

¿Cuáles son los juzgados y tribunales del orden social?

La **jurisdicción social** está compuesta por los órganos judiciales que resuelven los conflictos que se plantean en el ámbito laboral y de Seguridad Social.

Órganos jurisdiccionales del orden social

Juzgados de lo Social	Resuelven los conflictos individuales y colectivos, siempre que su ámbito no supere la provincia.
Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia	Resuelven los conflictos colectivos cuando su ámbito excede el de un Juzgado de lo Social y no supere el de la Comunidad Autónoma. También resuelven los recursos contra sentencias de los Juzgados de lo Social.
Sala de lo Social de la Audiencia Nacional	Se ocupa de los procesos que afectan a libertad sindical, conflictos y convenios colectivos, cuando afectan a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.
Sala de lo Social del Tribunal Supremo	Se ocupa de los recursos contra sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. También resuelve los recursos para la unificación de doctrina cuando en asuntos semejantes, planteados ante distintos Tribunales Superiores de Justicia, se produzcan sentencias contradictorias.

Conflictivo individual

Ejemplo 1

Clara es técnica en actividades comerciales y trabajaba como encargada en una franquicia de una conocida marca de ropa en Valencia. Hace unos días recibió una notificación de su empleador comunicándole el despido disciplinario por faltar al trabajo 2 días sin haberlo justificado debidamente.

Clara no está de acuerdo con la medida porque presentó un justificante médico en el que se le recomendaba reposo de 48 horas. Por tanto, puede acudir a la vía judicial para hacer valer su pretensión.

Dado que se trata de un conflicto individual, debe interponer su demanda ante los Juzgados de lo Social de Valencia.



Servicios o unidades de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC/UMAC)

En muchos conflictos laborales, para poder presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, es obligatorio el trámite de conciliación previa, donde las partes tratan de llegar a un acuerdo negociado, evitando el proceso judicial, que siempre será más largo y costoso.

Repasa con Genially

www.

Pon a prueba tus conocimientos sobre las relaciones laborales jugando un Trivial en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

9.. Los empleados y empleadas de SOLUCIONES IBÉRICAS, SA consideran que su empresa está incumpliendo sistemáticamente en materia de horarios el convenio colectivo que firmaron el año pasado y que ya lleva en vigor 8 meses.

Después de tratar de solucionar el conflicto por todos los medios posibles, se plantean llevar a la empresa ante los tribunales.

Teniendo en cuenta que SOLUCIONES IBÉRICAS, SA tiene centros de trabajo en 12 ciudades situadas en 7 Comunidades Autónomas, ¿ante qué órgano jurisdiccional deben interponer su demanda?

5. La representación de las personas trabajadoras en la empresa

El Estatuto de los Trabajadores señala como uno de los derechos básicos de las personas trabajadoras el de la **participación en la empresa**. Este derecho se ejerce a través de los **representantes de las personas trabajadoras**.

En España, la función de representación de las personas trabajadoras se articula de dos maneras: a través de la **representación unitaria** y la **representación sindical**.

¿Qué es la representación unitaria?

La **representación unitaria** es la ejercida por las personas que todos los miembros de la plantilla han elegido como sus representantes (es lo mismo que ocurre con el delegado o delegada de clase).

Se articula a través de los **delegados o delegadas de personal** (en empresas con menos de 50 personas trabajadoras) y los **comités de empresa** (cuando la plantilla es igual o superior a 50 personas). El número de representantes depende del número de personas trabajadoras y representan siempre a **todo** el personal de la empresa o centro de trabajo.

¿Qué es la representación sindical?

La **representación sindical** es la que se ejerce a través de un **sindicato**. Los sindicatos se configuran como asociaciones de personas trabajadoras que persiguen la defensa y la mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados y asociadas.

Los órganos de representación sindical en la empresa son las **secciones sindicales** y los **delegados o delegadas sindicales**; estos solo representan a las personas afiliadas al correspondiente sindicato.

Dependiendo de la plantilla de la empresa, las secciones sindicales tendrán derecho, por ejemplo, a disponer de un tablón de anuncios para colocar sus informaciones o, incluso, a utilizar un local adecuado para desarrollar sus actividades.

El derecho de participación en la empresa

No debemos olvidar que la participación en la empresa es un derecho, no una obligación. Por eso, solo existe representación en las empresas en que lo hayan decidido los propios trabajadores y trabajadoras. Además, puede existir solo uno o los dos tipos de representación vistos.

Organizaciones empresariales

En paralelo a los sindicatos están las organizaciones empresariales, que representan y defienden los intereses de los empresarios y empresarias. Las más representativas en España son la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).



2 Manifestación del Día del Trabajo en Málaga.

¿Qué competencias tienen los representantes de las personas trabajadoras?

Los representantes de las personas trabajadoras tienen como principales competencias:

- Ser informados por el empresario o empresaria sobre las cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras: evolución del sector, situación económica de la empresa, contrataciones, absentismo, accidentes de trabajo, sanciones impuestas a las personas trabajadoras, etcétera.
- Informar a sus representados y representadas sobre los temas que repercuten en las relaciones laborales.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral e interponer las denuncias que procedan ante la Inspección de Trabajo o los tribunales competentes.
- Ser consultados, emitir informes y, en su caso, negociar con el empresario o empresaria en situaciones como los despidos colectivos y las reestructuraciones de plantillas, las reducciones de jornada o los traslados de instalaciones.

¿Con qué garantías cuentan los representantes de los trabajadores?

Los **representantes de los trabajadores**, debido a las competencias que tienen, pueden resultar en ocasiones “incómodos” para el empresario o empresaria.

Por eso, están protegidos por ciertas garantías mínimas; las más importantes son las siguientes:

- Tienen derecho a expresar con libertad sus opiniones en las materias relacionadas con el ejercicio de su representación.
- No pueden ser despedidos ni sancionados por cuestiones relacionadas con el ejercicio de su representación.
- Tienen prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de despido y traslado colectivo.
- Disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Comité de empresa

EL REY DEL MAR, SL es una empresa conservera ubicada en el municipio gaditano de Barbate, que cuenta con una plantilla de 126 personas trabajadoras representadas por un comité de empresa de 9 miembros.

El número de miembros del comité de empresa depende siempre de la cantidad de personas empleadas en la empresa y se determina de acuerdo con la escala contenida en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplo 2



Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 66 del ET sobre la composición de los comités de empresa: www.boe.es.

Repasa con Educaplay



Pon a prueba tus conocimientos sobre la representación en las empresas resolviendo un crucigrama en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

10.. Una compañía de telemarketing planea trasladar parte de sus instalaciones de Almería a Málaga. Las personas trabajadoras se oponen y, lideradas por sus representantes, han puesto en marcha una serie de protestas y movilizaciones.

- Podría la empresa sancionar a los miembros del comité de empresa con el despido por organizar las protestas?
- Y trasladarlos a ellos los primeros para evitar las movilizaciones?

11.. ¿Podría ser sancionada una persona que, durante una reunión con el empresario o empresaria, en el ejercicio de su cargo de representante, critique la política de despidos de la empresa?

6. La negociación colectiva: mi convenio

La **negociación colectiva** es el instrumento mediante el cual los empresarios o empresarias y las personas trabajadoras, a través de sus representantes, regulan las condiciones de trabajo.

Su principal manifestación es el **convenio colectivo**, que es un acuerdo suscrito por los representantes de ambas partes para fijar las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas.

La negociación colectiva en las relaciones laborales

Para saber más acerca de la negociación colectiva, puedes visitar en tu versión digital la página web de la OIT: www.ilo.org/.

Sindicatos más representativos

La Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) son los sindicatos más representativos en España; tienen capacidad para negociar cualquier convenio colectivo sectorial.

Publicación y entrada en vigor de los convenios colectivos

Los convenios colectivos se publican en el boletín oficial que corresponda según su ámbito territorial. La entrada en vigor se produce en la fecha que acuerden las partes.

El **ámbito de aplicación del convenio colectivo** será el que las partes acuerden.

Ámbitos del convenio colectivo

Ámbito funcional	Sector de actividad, empresa o centro de trabajo en el que se aplicará el convenio.
Ámbito territorial	Espacio geográfico en el que resulta aplicable el convenio (estatal, autonómico, etc.).
Ámbito personal	Colectivos, grupos o categorías a los que se aplica el convenio.
Ámbito temporal	Período durante el que estará vigente el convenio. Salvo que las partes acuerden otra cosa, los convenios se prorrogarán de año en año.

Los **convenios colectivos son vinculantes** para todos los empleadores y empleadoras y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; las condiciones pactadas no pueden modificarse por contrato individual de trabajo salvo para mejorarlas.

Consulta sobre FOL

5

Trabajo como técnico superior en laboratorio de análisis y control de calidad en una empresa aceitera. Hasta ahora, mi relación laboral se enmarcaba en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados de la provincia de Sevilla, pero hace meses el empresario y los representantes de los trabajadores firmaron un convenio de empresa. ¿Ya no se aplicará a mi relación laboral el convenio del sector?

Solución

No, todas las relaciones laborales pasan a estar reguladas por el nuevo convenio colectivo de empresa y ya no se aplica el del sector.

Resuelve

12.. Investiga qué convenio o convenios son los aplicables en tu sector para poder descubrir cuáles serán las condiciones concretas de tu relación laboral.

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Practica

- 1.** Señala si las siguientes personas tienen una relación laboral con su empleador o empleadora:

- a) Ramón trabaja como mecánico en un taller de coches del que no es el dueño.
- b) Renata es guía de montaña y presta sus servicios como autónoma para varias agencias de viajes.
- c) Carla es policía nacional.
- d) Manu es un emprendedor que montó su propia barbería al terminar su ciclo formativo.
- e) Rebeca ha sido contratada como educadora este curso en una escuela infantil.

Razona tus respuestas.

- 2.** ¿A cuáles de las personas citadas en el ejercicio anterior les son de aplicación las normas del Derecho del Trabajo? ¿Y qué pasa con las demás, no tienen derechos?

- 3.** ¿Cuáles son las tres fuentes principales que regulan una relación laboral?

- 4.** ¿Puede una persona trabajadora firmar un contrato en el que se incluya una cláusula por la que renuncie a su derecho a la libre sindicación?

- 5.** ¿Podría un contrato de trabajo establecer un descanso semanal de solo día y medio si el convenio colectivo prevé un descanso de sábado y domingo completos?

- 6.** ¿Qué órgano judicial se ocuparía del conflicto surgido entre una trabajadora y su empresa en relación con la fecha de disfrute de las vacaciones?

- 7.** ¿Qué es la representación unitaria? ¿Quién la ejerce y a quién representa?

- 8.** ¿Qué es la representación sindical? ¿Cuáles son los órganos de representación sindical en la empresa?

- 9.** ¿Cómo se garantiza la función de los representantes de los trabajadores?

- 10.** ¿Cómo le explicarías a un compañero de clase qué es la negociación colectiva?

- 11.** ¿Qué se regula en un convenio colectivo?

- 12.** ¿Cuál dirías que es la diferencia entre un convenio sectorial y un convenio de empresa?



Atrapa el fake... si lo hay

Indica si las siguientes afirmaciones son correctas y, si no lo son, señala el motivo:

- a) Las relaciones laborales se regulan en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) En el trabajo por cuenta ajena la persona trabajadora no participa de los beneficios.
- c) En una relación laboral, la persona trabajadora obtiene una remuneración a cambio de los servicios que presta a su empleador o empleadora.
- d) El Estatuto de los Trabajadores es la norma fundamental del ordenamiento jurídico español. Todas las normas han de respetar sus preceptos.

- e) Los convenios colectivos pueden mejorar los mínimos establecidos en las leyes y reglamentos, nunca empeorarlos.

- f) Los contratos de trabajo pueden mejorar o empeorar las condiciones recogidas en el convenio, depende de lo que se negocie individualmente con el empresario.

- g) Una persona trabajadora puede renunciar a sus vacaciones, pero solo si recibe una compensación económica adecuada.

- h) El poder de vigilancia del empresario o empresaria siempre está por encima del derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora.

- i) Los sindicatos representan a todas las personas trabajadoras.



Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

Buscad en Internet el convenio que suele aplicarse en vuestro sector. Podéis utilizar para ello el buscador de convenios del Ministerio de Trabajo: [www https://expinterweb.mites.gob.es](https://expinterweb.mites.gob.es). Si son varios, elegid uno de ellos y, en grupos de 3 o 4 personas, elaborad una presentación para exponer en clase con el siguiente contenido:

- Denominación oficial del convenio.
- Quiénes lo han negociado en representación de cada parte.
- Ámbito funcional y personal.
- Ámbito territorial.
- Periodo de vigencia.
- Estructura y contenido (qué apartados tiene, cuáles son sus títulos principales, etc.).

Investiga en Internet

Formad parejas y buscad información sobre los siguientes temas; comparad vuestros hallazgos con los del resto de la clase.

- Muchas empresas vigilan y controlan a sus trabajadores y trabajadoras mediante cámaras de seguridad, pero existen ciertos límites que se han de respetar. ¿Cuáles son esas "líneas rojas" que una empresa no puede cruzar?
- En ocasiones, los derechos del empleador o empleadora y los de la persona trabajadora entran en conflicto, por ejemplo, si un empresario sospecha que un trabajador ha robado un bien de la empresa y quiere registrar una taquilla.

En este caso, entran en conflicto el derecho a la propiedad del empresario y el derecho a la intimidad del trabajador. ¿Qué límites y requisitos se deben respetar para proceder al registro de una taquilla?

- En relación con la representación unitaria, ¿cuántas personas trabajadoras debe tener como mínimo una empresa para que se pueda elegir un delegado o delegada de personal?
- Cuando concurren causas graves que lo justifiquen, la empresa y la representación de las personas trabajadoras pueden acordar el descuento de convenio. ¿En qué consiste esta medida?

Analiza la norma

Los derechos que hemos estudiado en la unidad son los más importantes en una relación laboral, pero no los únicos. En los últimos años se habla mucho del derecho a la desconexión digital, que no se reguló en España hasta el año 2018.

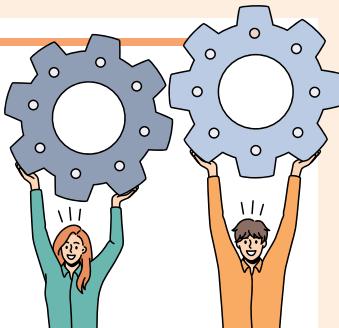
Lee con atención el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales en tu versión digital: www.boe.es. Posteriormente, comenta con el resto de la clase sus contenidos, tratando de responder a las siguientes preguntas:

- ¿Creéis que la regulación del Estatuto de los Trabajadores es suficiente?
- ¿Pueden hacer algo los convenios colectivos para completarla?



Reto final

- Lee con atención en tu versión digital el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre las fuentes de la relación laboral: www.boe.es.
- Localiza los principios estudiados en la unidad a los que se refiere el artículo.
- Investiga qué son los usos y costumbres locales y profesionales que también cita el artículo y explícaselo a tus compañeros y compañeras.





Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

1. La relación laboral es:

- a) Personal, voluntaria, dependiente, por cuenta propia y retribuida.
- b) Personal, voluntaria, independiente, por cuenta ajena y retribuida.
- c) Personal, voluntaria, dependiente, por cuenta ajena y retribuida.

2. Las tres fuentes principales de la normativa laboral son:

- a) Las leyes y los reglamentos, el convenio colectivo y el contrato de trabajo.
- b) La Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) El convenio colectivo, las normas de la empresa y el contrato de trabajo.

3. El convenio colectivo:

- a) Regula las condiciones de trabajo en una empresa, un grupo de empresas o un sector de actividad.
- b) Puede mejorar los mínimos establecidos en las leyes y reglamentos, nunca empeorarlos.
- c) Todas las respuestas son correctas.

4. ¿Puede renunciar un trabajador a los derechos reconocidos en su convenio colectivo?

- a) Sí, siempre, porque son derechos personales.
- b) Solo cuando se trate de derechos económicos.
- c) No, por el principio de irrenunciabilidad de derechos.

5. Señala la opción falsa en relación con la Inspección de Trabajo:

- a) La actuación inspectora puede iniciarse por decisión de la propia Inspección o mediante denuncia previa.
- b) Cualquier persona puede denunciar cualquier incumplimiento del que tenga noticia ante la Inspección de Trabajo.
- c) Para denunciar es necesario trabajar en la empresa.

6. La representación unitaria es ejercida por:

- a) Los delegados o delegadas sindicales.
- b) Los comités de empresa y los delegados o delegadas de personal.
- c) Los sindicatos más representativos.



Evalúa jugando



Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>.



No olvides

- Podemos encontrar la normativa que regula las relaciones laborales en el **Estatuto de los Trabajadores**, el **convenio colectivo** y el **contrato de trabajo**.

- Cuando algo no va bien en nuestro trabajo, podemos recurrir a la **Inspección de Trabajo** o denunciar ante los **Juzgados de lo Social** (dependiendo del caso).



Proyecto



Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

5

El contrato de trabajo: de la firma a la extinción



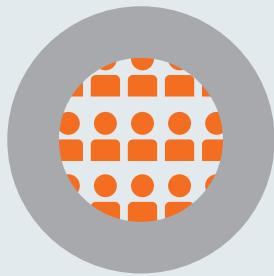
OBJETIVOS

- Comprender el significado del contrato de trabajo como acuerdo entre las partes.
- Conocer los tipos de contrato y en qué casos pueden celebrarse.
- Entender que durante la vida del contrato pueden darse circunstancias que lleven a que este se modifique y conocer los tipos de modificación.
- Analizar los supuestos de suspensión del contrato y entender la diferencia entre suspensión y extinción.
- Comprender el significado de la extinción del contrato como fin de la relación laboral, identificar las causas que llevan a ella y abordar el finiquito como liquidación de la relación laboral.

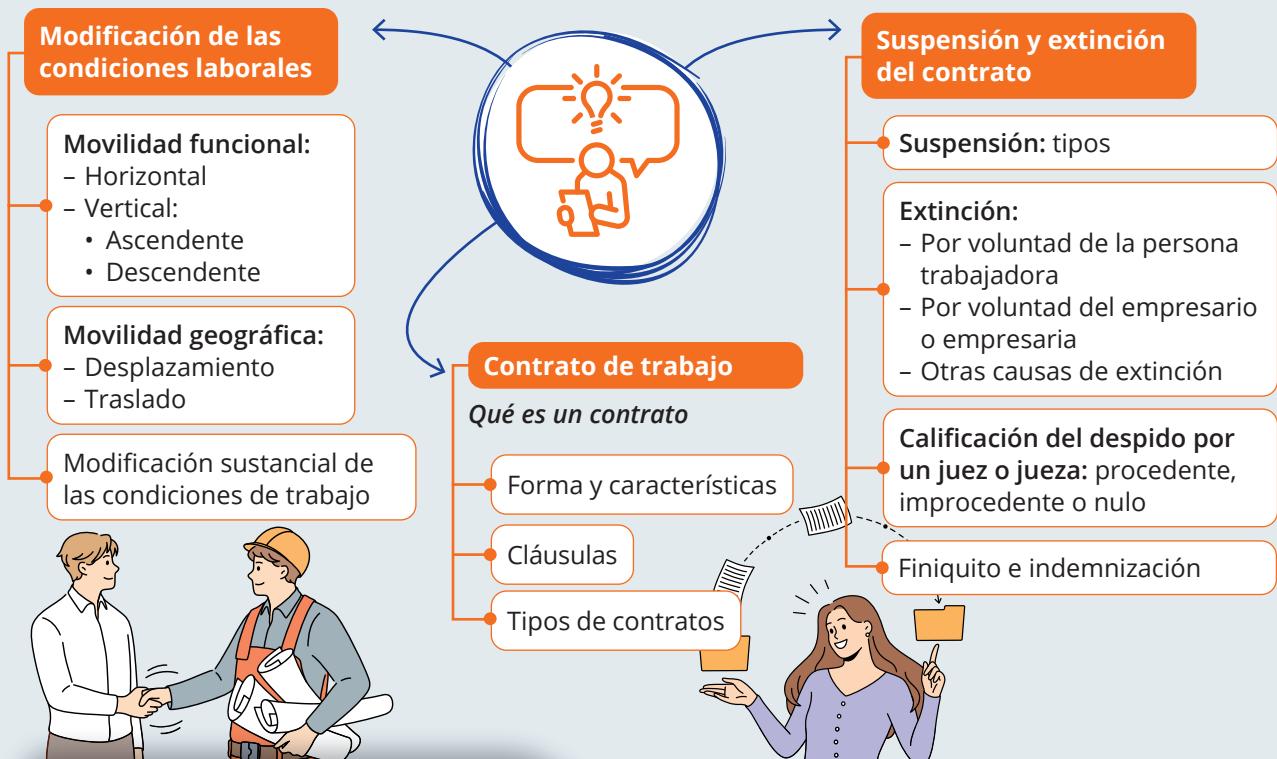


CONTENIDOS

1. El contrato de trabajo.
2. Los tipos de contrato de trabajo.
3. Las modificaciones del contrato de trabajo.
4. La suspensión del contrato de trabajo.
5. La extinción del contrato de trabajo.
6. El finiquito y la indemnización.



ORDENA TUS IDEAS



El auge de los contratos fijos discontinuos surgido después de que la reforma laboral restringiera severamente la contratación temporal vivió un nuevo episodio el mes pasado, cuando el **17 %** de los algo más de **1,5 millones de contratos que se firmaron en España fueron fijos discontinuos**, una modalidad de contratación indefinida en la que los empleados solo trabajan en determinados momentos del año.

Fuente: www.20minutos.es. 



Actividades iniciales

- 1.. ¿Qué sabes sobre la reforma laboral del año 2022?
- 2.. ¿Has oído hablar del contrato fijo discontinuo? ¿Sabes en qué consiste?
- 3.. ¿Alguna vez te han hecho un contrato temporal? ¿Qué modalidad?

1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora por el que esta se compromete a prestar un servicio bajo la dirección de la empresa y a cambio de una retribución.

¿Qué elementos tiene un contrato de trabajo?

¿Qué y para qué?

Objeto del contrato: el trabajo tiene que ser posible, legal y retribuido, sin estar condicionado a los resultados de la empresa, que es la que determina cómo se realizarán las tareas asignadas.

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) incluido en el grupo profesional de , para la realización de las funciones (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

¿Cómo?

Forma: se admite la forma verbal en los contratos indefinidos y en los temporales por circunstancias de la producción inferiores a 4 semanas y a tiempo completo. El periodo de prueba se debe fijar siempre por escrito.

¿Cuándo?

Duración: puede no tener una fecha de finalización, como el contrato indefinido, o puede establecer una causa o fecha para su terminación, como los contratos formativos y los de duración determinada o temporales.

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde , hasta Se establece un periodo de prueba de (11)

¿Todo OK?

Consentimiento de las partes: al firmar un contrato, ha de llegarse a un acuerdo que se ajuste a la normativa y todas las partes deben tener capacidad para poder firmarlo.

Por ejemplo, las personas menores no emancipadas deberán ser tuteladas en la firma del contrato.

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas. En a de de 20

El/la trabajador/a

El/la representante de la Empresa

El/la representante legal del/de la menor, si procede

Nulidad parcial del contrato de trabajo

En la práctica 1

Carlota, que es nueva en la empresa, ha detectado que en su contrato de trabajo está establecido horario nocturno; ella es menor de edad y no sabe si este error anula su contrato.

Solución

Estamos ante un caso de nulidad parcial; esto significa que, si se localiza un error en el contrato que se pueda corregir o eliminar, el contrato sigue siendo válido. Modificando el horario, el contrato ya es válido.

Modelos de contrato de trabajo

www

En tu versión digital y en la página web del SEPE puedes consultar todos los modelos de contrato de trabajo: www.sepe.es.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

www

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es adoptar medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso y eliminar las peores formas de trabajo infantil, puedes consultar este Objetivo en tu versión digital: www.un.org.



¿Sabías que...?

www

Con la **emancipación, la persona menor de edad** tiene la plena capacidad de regir su vida, con algunas limitaciones. Se adquiere por mayoría de edad o concesión judicial o de los tutores que ejerzan la patria potestad.

En tu versión digital puedes consultar el artículo 239 del Código Civil sobre emancipación: www.boe.es.

Presta atención

Una persona menor de edad necesita el consentimiento de sus tutores legales solo para la firma de su contrato. Para finalizar la relación laboral no necesita que sus tutores lo autoricen.

¿Me voy? ¿Me quedo? El periodo de prueba

El **periodo de prueba** es un tiempo que se puede establecer en el contrato de trabajo para verificar si la persona trabajadora y el puesto de trabajo son compatibles.

Dada su finalidad, cualquiera de las partes puede decidir terminar con la relación laboral sin necesidad de preavisar o alegar una causa. **No se puede acordar un periodo de prueba** si ya se ha desarrollado ese mismo puesto de trabajo en la misma empresa.

Los **convenios colectivos** y el **Estatuto de los Trabajadores** (ET) determinan la **duración del periodo de prueba**, que si existe, tiene que figurar **por escrito en el contrato de trabajo**. Si el convenio no lo especifica, la duración máxima del periodo de prueba es de 6 meses para personal técnico titulado y 2 meses para el resto de la plantilla. En los contratos temporales de menos de 6 meses no puede superar los 15 días. Mientras dure el periodo de prueba, se tienen los **mismos derechos y obligaciones** que quienes ya lo han superado, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, por ejemplo, la indemnización.

¿Qué tiene que hacer la empresa al contratarme?

- Darme de alta en la Seguridad Social.
- Registrar mi contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) mediante la aplicación Contrat@.
- Facilitar por escrito mis condiciones de trabajo.
- Informar a la representación de las personas trabajadoras.

Cláusulas en el contrato de trabajo

En el contrato de trabajo pueden figurar **cláusulas** o pactos que condicione la relación laboral, como la permanencia en el puesto o limitar la realización de trabajos para otras empresas. Por ejemplo, en tu contrato puede figurar un pacto de permanencia que señale que debes trabajar en la empresa un mínimo de 1 año y si incumples este tiempo, tienes que indemnizar a la empresa por una cuantía determinada. Para que se pueda establecer este pacto, la empresa tiene que justificar que tu marcha antes de tiempo le causa un perjuicio económico.

Consulta sobre FOL

1

Quiero presentar mi baja voluntaria en la empresa y la jefa me dice que si me voy antes de 6 meses tengo que indemnizar a la empresa con 2000 €, por el curso de alta cocina que me pagó la empresa en mayo. Le consulto a Yassin, mi delegado de personal, si esto es correcto.

Solución

Revisando mi contrato con Yassin, vemos que efectivamente tengo un pacto de permanencia por formación, que se puede establecer en un contrato cuando la empresa costea formación especializada a su plantilla a cambio del compromiso temporal de prestación de servicios en la empresa. Nunca puede durar más de 2 años; en mi caso, es de 6 meses.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 14 del ET sobre el periodo de prueba: www.boe.es.

Duración del periodo de prueba

El Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de la Hostelería determina la duración del periodo de prueba en función de la duración del contrato y el grupo profesional. Los contratos temporales superiores a 3 meses del grupo profesional 1.º y 2.º tienen un periodo de prueba de 75 días naturales.

Ponte al día



La empresa cuando comunica una contratación verbal al SEPE a través de la aplicación Contrat@, recibe un resguardo con las condiciones básicas del contrato que debe remitir a la persona trabajadora.

Para saber más acerca de este tema puedes acceder a tu versión digital: www.sepe.es.

Pactos contractuales



Puedes encontrar más información sobre los pactos contractuales en tu versión digital.



Resuelve

1.. A Dania le ha notificado su empresa que no ha superado el periodo de prueba y que finaliza su relación laboral con efecto inmediato. Dania no está conforme con la empresa y exige una justificación de los motivos por los que no ha superado el periodo de prueba y que le paguen los días de preaviso que le corresponden.

¿Debe la empresa atender las exigencias de Dania?

2. Los tipos de contrato de trabajo

Existen diferentes **tipos de contratos** que buscan cubrir las necesidades de las empresas respetando los derechos de las personas trabajadoras. Podemos clasificarlos en **contratos indefinidos**, **contratos formativos**, **contratos temporales** y **contratos de relevo**.

Cuento contigo. Contrato indefinido ordinario y contrato indefinido fijo discontinuo:

Se utiliza cuando se busca establecer una relación laboral estable y duradera, es decir, cuando no hay un motivo previsto para que la contratación termine.

Características:

- **Jornada:** completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.
- **Duración:** indefinida, sin límites de tiempo en la prestación de servicios.

El **contrato indefinido fijo discontinuo** es un tipo de contrato indefinido que se utiliza con personas trabajadoras con las que se quiere contar año tras año para desarrollar trabajos estacionales, de temporada o que se realizan de manera intermitente, por ejemplo, los instructores o instructoras de las estaciones de esquí.

Haciendo currículum. Contratos formativos:

Su finalidad es mejorar el perfil profesional de las personas contratadas, facilitándoles una formación o permitiendo que pongan en práctica la formación acreditada que poseen.

Aprendo y trabajo. Contrato de formación en alternancia:

Busca compaginar la formación teórica y la práctica profesional en la empresa, acreditada con titulación. Se paga el salario mínimo interprofesional (SMI), pero en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Características:

- **Jornada:** completa o parcial. El primer año, se destina a formación teórica como mínimo el 35 % de la jornada concertada y el segundo año el 15 %.
- **Duración:** como mínimo 3 meses y como máximo 2 años, incluyendo todas las empresas en las que se haya trabajado bajo esta modalidad.
- **No puede establecerse** periodo de prueba, realizar horas complementarias, extraordinarias estructurales, trabajo nocturno y trabajo a turnos.
- **No tiene indemnización** por finalización de contrato.

Requisitos:

- Ser menor de 30 años, excepto cuando se formaliza con personas con discapacidad o personas con estudios superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3 en los que el límite no se aplica.
- No tener la cualificación profesional reconocida y no haber desempeñado un puesto de igual calificación por más de 6 meses.

Cogiendo rodaje. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

Su finalidad es obtener la práctica profesional adecuada a los estudios cursados. Los convenios fijan la retribución respetando el SMI.

Características:

- **Jornada:** completa o parcial.
- **Duración:** como mínimo 6 meses y como máximo 1 año, salvo pacto en convenio, incluyendo todas las empresas en las que se haya trabajado bajo esta modalidad.
- **Se puede establecer un periodo de prueba** de 1 mes, salvo pacto en convenio, y **no se pueden** realizar horas extraordinarias estructurales.
- **No tiene indemnización** por finalización de contrato.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 10

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es potenciar y promover la inclusión social de todas las personas. La normativa traslada este Objetivo a todos los contratos para personas con discapacidad. Puedes consultarla en tu versión digital: www.un.org.



Estatuto de los Trabajadores

En tu versión digital puedes consultar los artículos 11, 15 y 16 del ET sobre los contratos formativo, indefinido y fijo discontinuo: www.boe.es.

Ponte al día

Desde el 30 de marzo de 2022 la retribución del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional está determinada por el convenio colectivo aplicable.

Resuelve

2.- Tengo dos establecimientos de alquiler y venta de material deportivo para los que quiero contratar personal. Una de las tiendas está en Granada y la otra en la estación de esquí de Sierra Nevada y solo permanece abierta en la temporada de nieve.

¿Qué contratos son los más adecuados para ambos establecimientos, teniendo en cuenta que quiero tener una plantilla estable?

Requisitos:

- Tener la titulación que acredite para el desempeño de una profesión, obtenida en los 3 años anteriores o 5 para las personas con discapacidad.
- No haber desempeñado un puesto de igual calificación durante más de 3 meses, excluyendo el periodo formativo para la obtención del título (prácticas no remuneradas).

Consulta sobre FOL

2

Mi hermano Dorian, al recibir su primera nómina, ha visto que cobra menos que sus compañeros y compañeras con el mismo horario. Dorian tiene un contrato de formación en alternancia y sus compañeros y compañeras un contrato de sustitución.

Solución

Le explico que cobra menos porque en el contrato de formación en alternancia, dentro de su horario de trabajo, existe obligatoriamente un tiempo para la formación teórica que no está remunerado.

Estatuto de los Trabajadores

En tu versión digital puedes consultar el artículo 15 del ET sobre los contratos por circunstancias de la producción y de sustitución:
www.boe.es.

Me falta gente. Contratos temporales o de duración determinada:

El contrato de trabajo temporal o de duración determinada solo puede celebrarse **por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**.

Desbordados. Contrato por circunstancias de la producción:

Su finalidad es cubrir los desajustes entre la actividad de la empresa y la plantilla contratada, ya sean previsibles o imprevisibles.

Características:

- **Jornada:** completa o parcial.
- **Duración:**
 - Como máximo 6 meses ampliable a 12 meses por convenio, cuando la causa es un incremento en la actividad de la empresa debido a imprevistos o desajustes temporales previstos, como las vacaciones.
 - Como máximo 90 días por contratos no continuados cuando el motivo son situaciones ocasionales, previsibles, de duración reducida, como el aumento de ventas por la campaña de Navidad.
- **Tiene indemnización por finalización de contrato:** 12 días de salario por año trabajado.

Requisitos: los especificados en la finalidad del contrato.

Yo te cubro. Contrato de sustitución:

Busca sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo o cubrir temporalmente un puesto vacante mientras se realiza un proceso de selección.

Características:

- **Jornada:** completa o parcial si el puesto que se va a sustituir lo requiere.
- **Duración:**
 - Mientras exista el derecho a reserva de puesto de trabajo de la persona sustituida.
 - 3 meses en coberturas de vacantes.
- **Su extinción** no precisa preaviso.
- **No tiene indemnización** por finalización de contrato.

Ponte al día

Desde el 30 de marzo de 2022, para cubrir las vacaciones de la plantilla se utiliza el contrato por circunstancias de la producción.

**Resuelve**

3.- Indica los tipos de contratos más adecuados según las circunstancias planteadas:

- a) Contratar a una persona recién titulada.
- b) Contratar personas para cubrir la temporada de rebajas.
- c) Cubrir a una persona que disfruta el permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- d) Cubrir las vacaciones de mi plantilla.
- e) Contratar a una persona para formarla en mi empresa.

Recojo el testigo. Contrato de relevo:

Se utiliza cuando una persona trabajadora ha accedido a la jubilación parcial cubriendo el tiempo que deja de trabajar.

Características:

- **Jornada:** completa o parcial. Como mínimo la jornada reducida de la persona con jubilación parcial.
- **Duración:** hasta la jubilación completa o indefinido si la empresa decide incorporar al relevista a la plantilla.
- **Tiene indemnización por finalización de contrato:** 12 días de salario por año trabajado.

Requisitos:

- Que una persona trabajadora acceda a la jubilación parcial.
- Que exista una persona relevista en desempleo o con contrato de duración determinada en la empresa.

Consulta sobre FOL

3

A mi pareja le van a hacer un contrato vinculado a un trabajador que está de baja y me pregunta si será un contrato de relevo o de sustitución.

Solución

Un contrato de sustitución, ya que el trabajador de baja no está trabajando en la actualidad y tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo.

No al 100 %. Contrato a tiempo parcial:

Pueden concertarse para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo establecida.

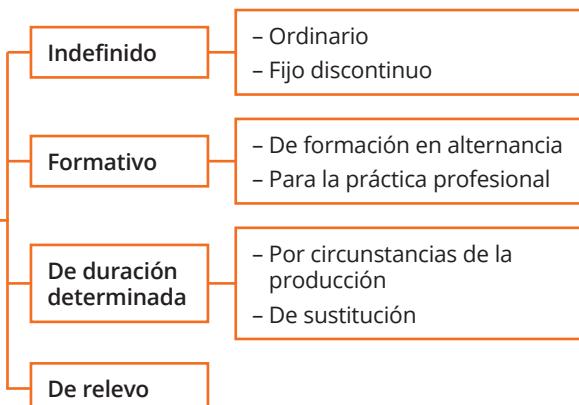
Características:

- **Duración:** depende de la modalidad de contrato elegida, indefinida o de duración determinada.
- **Se puede acordar** en el contrato un pacto de horas complementarias que se añaden a las horas ordinarias concertadas si:
 - Se superan las 10 horas semanales en cómputo anual.
 - No supera el 30 % de las horas ordinarias contratadas, salvo convenio.
 - La suma de horas ordinarias y complementarias no alcanza la jornada de trabajo a tiempo completo.

Estas horas se remuneran con una cantidad igual a la hora ordinaria.

Contratos de trabajo

Todos los contratos pueden formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial



¹ Tipos de contrato de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 12 del ET sobre los contratos de relevo y a tiempo parcial: www.boe.es.

Ponte al día

La parcialidad involuntaria afecta a las personas que, queriendo trabajar a tiempo completo, solo encuentran trabajos a tiempo parcial, lo que repercute en su poder adquisitivo.

Repasa con Educaplay



Pon a prueba tus conocimientos sobre contratos relacionando un concepto con un tipo de contrato en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

4.- Rania tiene un contrato vinculado a una trabajadora en situación de jubilación parcial. Trabaja 8 horas 3 días en semana y ha firmado un pacto de horas complementarias de 10 horas más al mes.

- ¿Qué contrato tiene Rania?
- ¿Su contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial?
- ¿Le pagarán la hora complementaria a un valor superior a la hora ordinaria?

3. Las modificaciones del contrato de trabajo

Cuando firmamos un contrato, pactamos unas determinadas condiciones, pero es posible que se produzcan cambios en las tareas que realizamos, el horario o incluso un traslado a otro centro de trabajo. Estos cambios pueden hacerse siempre que se respeten unos límites y se cumplan unos requisitos. Las **modificaciones del contrato de trabajo** son: la movilidad funcional, geográfica y la modificación de las condiciones de trabajo.

¿Puede mi empresario o empresaria cambiarme de puesto de trabajo?

Sí, el **empresario o empresaria puede cambiarte de puesto de trabajo**, en determinadas situaciones y con algunos límites; a este cambio de puesto se le llama **movilidad funcional**. Siempre debe realizarse teniendo en cuenta la titulación de la persona trabajadora y el respeto a su dignidad, por ejemplo, no se puede pedir a una persona recién titulada en Grado Medio en Carrocería que repare el motor de una furgoneta, ya que no tiene la titulación ni los conocimientos necesarios para ello.

Clases de movilidad funcional:

- **Movilidad horizontal:** es el cambio de puesto dentro del mismo grupo profesional; no tiene límites temporales y no exige un motivo justificado por parte de la empresa. Se mantiene el salario que se estaba cobrando. Por ejemplo, cuando trabajas en la recepción y te piden que ayudes al auxiliar administrativo porque una compañera está enferma.
- **Movilidad vertical:** es el cambio de puesto fuera del grupo profesional; puede ser ascendente, cuando se hace el cambio a un grupo superior (se cobra un salario mayor), o descendente, cuando es a un grupo profesional inferior (no se cambia el salario). La movilidad vertical exige que se den razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y que sea solo por el tiempo imprescindible.
- **Movilidad extraordinaria:** si el cambio es fuera del grupo profesional de forma definitiva y no temporal, se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Consulta sobre FOL

4

Me ha dicho mi empresaria que, debido a que mi jefa se ha pedido una excedencia, a partir del próximo mes, debo llevar su cuenta a nivel comercial y realizar, por tanto, tareas de un grupo profesional superior. No sé cuáles serían las condiciones del cambio y si estoy obligado a aceptarlo o no.

Solución

Se trata de una movilidad funcional vertical ascendente. Se cumple el requisito de que existan causas técnicas u organizativas, ya que tu jefa está de excedencia. Sí, estás obligado a aceptar el cambio de puesto de trabajo, pero ten en cuenta que siempre vas a cobrar el salario del grupo superior y que, si el cambio supera los 6 meses en un periodo de 1 año o los 8 meses en un periodo de 2 años, puedes solicitar el ascenso.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 39 del ET sobre la movilidad funcional: www.boe.es.

¿Sabes qué es?

Grupo profesional: es el actual sistema de clasificación de las personas trabajadoras en los convenios; los grupos se establecen en función de la titulación, las capacidades y la experiencia de las personas trabajadoras y también de las características y los requerimientos del puesto de trabajo. Suele englobar varios subgrupos o puestos diferentes.

Categoría profesional: era el anterior sistema de clasificación. Desde la reforma laboral del 2012, ha dejado de utilizarse, aunque aún se nombra en algunos convenios.

¿Sabes qué es?

Polivalencia funcional: es el acuerdo entre las personas trabajadoras y el empresario o empresaria por el que las personas trabajadoras se comprometen a realizar funciones propias de dos o más grupos profesionales; la equiparación se realiza en virtud de las funciones que ocupen la mayor parte del tiempo de trabajo.

Resuelve

5.- A Juan, ingeniero informático, le ha pedido su responsable que, debido a la baja de la auxiliar administrativa de la empresa, durante el tiempo que falte debe encargarse del archivo y de otras tareas similares.

- ¿Tiene Juan la obligación de obedecer?
- ¿Existe algún límite a este cambio?
- ¿Qué salario cobrará Juan durante el tiempo que esté realizando estas tareas de un grupo profesional inferior?

¿Qué pasa si me trasladan a otro centro de trabajo?

La movilidad geográfica es el cambio del centro de trabajo habitual a un centro de otra localidad y exige el cambio de residencia de la persona trabajadora.

Para que la empresa pueda realizar esta movilidad tienen que darse causas que lo justifiquen: económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Existen dos tipos de movilidad geográfica:

- **Desplazamiento:** si el cambio es inferior a 12 meses en un periodo de 3 años. Debe comunicarse a la persona trabajadora con la antelación suficiente.
- **Traslado:** si el cambio es superior a los 12 meses en un periodo de 3 años; en este caso, debe comunicarse con una antelación mínima de 30 días.

¿Es obligatorio que acepte el cambio de centro de trabajo?

No es obligatorio; dependiendo del tipo de movilidad, hay distintas opciones:

- **Aceptar el cambio:** se abonan todos los gastos de viaje. Si supone desplazamiento, además, la persona trabajadora tiene derecho a 4 días extra de permiso por cada 3 meses de desplazamiento. Esta aceptación no excluye que pueda impugnarse ante el Juzgado de lo Social.
- **Recurrir el cambio:** en 20 días hábiles al Juzgado de lo Social; es el juez o jueza quien decide si el desplazamiento o el traslado es correcto.
- **No aceptar y extinguir el contrato de trabajo:** solo es posible en el caso de traslado, no de desplazamiento. La persona trabajadora tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.

¿Pueden cambiarme otras condiciones de mi trabajo?

Sí, también pueden darse **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, pero deben darse **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Estas modificaciones deben estar justificadas y pueden afectar a materias como la **jornada, el horario o el sistema de retribución**. La persona trabajadora puede aceptar el cambio, recurrir la decisión en el Juzgado de lo Social en 20 días o negarse y extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de **9 mensualidades**.

Consulta sobre FOL

5

Llevo 3 años en mi empresa y me acaban de comunicar que, debido a una reorganización de nuestro mayor cliente y para poder atenderle correctamente, nuestro horario, que era de 8:00 a 16:00, pasa a ser de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00. ¿Puede hacer esto la empresa? ¿Tengo que aceptar el cambio?

Solución

Sí, es una modificación sustancial y está justificada por la necesidad del cliente. Tú puedes aceptar el cambio, recurrirlo ante el Juzgado de lo Social o solicitar la extinción de contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 40 del ET sobre la movilidad geográfica y el 41 sobre las modificaciones sustanciales del contrato: www.boe.es.

¿Sabes qué es?

Puesto de trabajo itinerante o móvil: es el trabajo que se realiza desde distintos centros (por ejemplo, la instalación de redes eléctricas) o incluso la persona trabajadora se desplaza con el centro de trabajo (por ejemplo, un circo).

Causas ETOP: son económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Traslado colectivo

Cuando afecta a todo el centro de trabajo, si son más de 5 personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a todo el centro, afecta a un número de personas trabajadoras en un periodo de 90 días de al menos:

- 10, en empresas con plantilla de menos de 100 personas trabajadoras.
- El 10 % en las empresas con entre 100 y 300 personas trabajadoras.
- 30 en las empresas con más de 300 personas trabajadoras.



Resuelve

6.. Yanira vive en Málaga y le han dicho que en una semana debe empezar a trabajar en el centro de Toledo de forma definitiva. No le han dado ninguna razón para ello y Yanira se teme que sea una táctica para que se vaya de la empresa.

- ¿De qué tipo de movilidad estamos hablando?
- ¿Ha cumplido la empresa con los requisitos establecidos para este tipo de movilidad?
- ¿Qué opciones tiene Yanira?

4. La suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción temporal del contrato y, por lo tanto, de las obligaciones básicas de trabajar y de remunerar el trabajo, pero sigue vigente la relación laboral.

¿Cuáles son las causas de suspensión de los contratos?

Hay numerosas causas de suspensión del contrato de trabajo; vamos a ver algunas de ellas:

- **El nacimiento de hijo y adopción de menor de 6 años:** da derecho a una suspensión de 16 semanas para la madre biológica y para el otro progenitor, de las cuales 6 semanas son obligatorias y deben disfrutarse inmediatamente después del parto y a jornada completa. En caso de parto múltiple, la duración de la suspensión se amplía 1 semana más para cada progenitor.
- **La excedencia forzosa:** se da cuando se va a ejercer un cargo público o un cargo sindical mientras dure el cargo. Cuando acaba el mandato, la persona trabajadora tiene derecho a volver a su puesto de trabajo y ese periodo computa para antigüedad. Existen otras excedencias, por ejemplo, la excedencia por cuidado de hijo o hija menor hasta que cumpla 3 años. La excedencia voluntaria tiene una duración mínima de 4 meses y como máximo de 3 años, y la excedencia por cuidado de familiares tiene una duración máxima de 2 años.
- **La huelga:** se trata de un derecho fundamental constitucional y es una forma de protesta ante la empresa por parte de las personas trabajadoras para luchar por la defensa de sus intereses. Supone el cese temporal de la actividad y, por tanto, la suspensión de los contratos de trabajo.

¿El ERTE también es una suspensión del contrato?

Sí, el **ERTE** (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) es la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del contrato de trabajo.

Cuando existe una situación crítica en una empresa, por ejemplo, una bajada grande de la producción, esta puede decidir que, a través de la suspensión de parte o de todos los contratos de las personas trabajadoras, o incluso con reducciones de jornada, se pueda salvar la empresa. Las personas trabajadoras quedan en situación de desempleo y, si tienen el tiempo suficiente cotizado, pueden cobrar la prestación por desempleo o paro.

Consulta sobre FOL

6

Llevo 3 años en mi empresa y me gustaría pedir una excedencia para vivir 1 año en Argentina, ¿tengo derecho a que me la concedan? ¿Puedo trabajar allí? Y si no trabajo, ¿podría cobrar la prestación por desempleo?

Solución

Sí, tienes derecho a pedirla, ya que tienes una antigüedad de 1 año en la empresa; sería una excedencia voluntaria. Puedes trabajar en cualquier empresa, pero no cobrar la prestación por desempleo o paro, ya que no estás en situación legal de desempleo, es una situación voluntaria de suspensión.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 45 del ET sobre la suspensión de los contratos de trabajo: www.boe.es.

Ponte al día



La reforma laboral establece medidas de flexibilidad y estabilización del empleo: los ERTE y el Mecanismo RED.

En tu versión digital puedes consultar el Real Decreto-Ley 32/2021, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral: www.boe.es.

Repasa con Educaplay



Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes acerca de la modificación y suspensión del contrato de trabajo en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

7.- Andrea y Joaquín acaban de tener mellizos y se preguntan si tienen derecho a algún periodo de descanso para cuidar de los bebés.

8.- Ignacio ha sido elegido representante autonómico de su sindicato.

- ¿Tiene derecho a suspender su contrato?
- ¿Qué sucederá cuando termine su cargo?
- ¿Podrá volver a su empresa?

5. La extinción del contrato de trabajo

La extinción del contrato de trabajo supone la finalización de la relación laboral, se rompe el vínculo contractual y desaparecen las obligaciones entre la empresa y la persona trabajadora.

Vamos a ver las **causas de extinción del contrato de trabajo** y las **consecuencias** que se producen.

¿Puedo marcharme de mi empresa?

Sí, el contrato puede extinguirse por decisión de la persona trabajadora, en los siguientes casos:

- Por **dimisión**: cuando la persona trabajadora quiera y sin causa justificada, puede extinguir el contrato; no tiene derecho a indemnización ni puede solicitar la prestación por desempleo.
Debe preavisar a la empresa según lo establecido en convenio colectivo.
- Por **abandono por parte de la persona trabajadora**: la persona trabajadora no avisa al empresario o empresaria de su decisión, en este caso, no tiene derecho a indemnización ni puede solicitar la prestación por desempleo. La empresa puede pedirle daños y perjuicios.
- Por **incumplimiento grave de condiciones establecidas en el contrato**: por ejemplo, un empresario que deja de pagar el salario (la jurisprudencia establece un retraso de 3 meses para poder extinguir el contrato). En este caso, la persona trabajadora tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de antigüedad en la empresa con un máximo de 24 mensualidades y puede solicitar la prestación por desempleo.
- Por ser **víctima de violencia de género**: la trabajadora no tiene derecho a indemnización, pero puede solicitar la prestación por desempleo.

¿Por qué motivos pueden despedirme?

El contrato también puede extinguirse por decisión del empresario o empresaria; en este caso, estamos hablando del **despido**, que puede ser: despido disciplinario, objetivo o colectivo.

Despido disciplinario

- ¿Por qué me despiden?

La persona trabajadora puede ser despedida de forma disciplinaria **por incumplimiento grave y culpable**.

Las faltas están detalladas en el convenio colectivo y también en el Estatuto de los Trabajadores, entre ellas están: las faltas repetidas y no justificadas de asistencia y puntualidad, la indisciplina o desobediencia, las ofensas físicas o verbales, la embriaguez o el acoso.

- ¿Cómo?

El despido debe notificarse **por escrito** mediante una carta, haciendo constar en ella los hechos detallados que lo motivan, las fechas en que ocurren y la fecha en la que se hace efectivo el despido.

Este tipo de despido no conlleva indemnización, pero sí prestación por desempleo si se tiene el periodo cotizado.

- Si no estoy de acuerdo con el despido, ¿qué puedo hacer?

La persona trabajadora puede **impugnar** el despido en un plazo de 20 días ante el Juzgado de lo Social, pero antes de esto debe presentar primero la papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para intentar llegar a un acuerdo.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar los artículos 49 a 54 del ET sobre la extinción de los contratos de trabajo: www.boe.es.



Resuelve

9.. William ha encontrado un trabajo en un taller mecánico cerca de su casa; por eso, ha decidido darse de baja voluntaria en la empresa en la que trabaja actualmente.

a) ¿Puede marcharse de su empresa cuando quiera o debe cumplir algún plazo?

b) ¿Cobrará algo al darse de baja?

Despido objetivo

- ¿Por qué me despiden?

El empresario o empresaria puede rescindir una relación laboral basándose en determinadas **causas legales de despido objetivo**, como son:

- La ineptitud de la persona trabajadora (falta de capacidad para desempeñar el puesto de trabajo) conocida antes o después del periodo de prueba.
- La falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas de la empresa.
- Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por falta de dotación económica, en los casos de empresas que trabajan con la Administración Pública.

- ¿Cómo?

Debe comunicarse **por escrito** a la persona trabajadora, que tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades y se produce la situación legal de desempleo.

- Si no estoy de acuerdo con el despido, ¿qué puedo hacer?

Si la persona trabajadora no está de acuerdo con el despido, puede **presentar demanda ante el Juzgado de lo Social** en un plazo de 20 días.

Despido colectivo

- ¿Por qué me despiden?

Por **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**; debe afectar a un gran número de personas trabajadoras.

- ¿Cuándo?

Cuando afecta a todo el centro de trabajo si hay más de 5 personas trabajadoras (si son menos, sería despido objetivo) o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de 90 días afecta a un número de personas trabajadoras de al menos:

- 10, en empresas con plantilla de menos de 100 personas trabajadoras.
- El 10 % de la plantilla en las empresas que tengan entre 100 y 300 personas trabajadoras.
- 30 personas trabajadoras en las empresas que tengan más de 300 personas trabajadoras.

- ¿Cómo?

Exige un procedimiento llamado **ERE (Expediente de Regulación de Empleo)** y se cobra una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Consulta sobre FOL

7

Trabajo en una empresa de fabricación de calzado en la que somos 3 empleados; me ha dicho mi empresario que, debido a la disminución de ventas de este año, tiene que extinguir mi contrato.

¿Puede hacerlo?

¿Qué consecuencias tendrá para mí?

Solución

Sí, en principio es una causa para justificar un despido objetivo.

El empresario debe poner a tu disposición una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio en la empresa y además puedes solicitar prestación por desempleo o paro.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 16

www

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es promover el estado de derecho y crear instituciones eficaces y transparentes.



Puedes consultar este Objetivo de Desarrollo Sostenible en tu versión digital: www.un.org.



Resuelve

10.. A Federica le han mandado una carta en la que le dicen que, debido a las faltas continuadas de asistencia al trabajo, sin justificar, la empresa ha decidido extinguir su contrato de trabajo.

- ¿Puede la empresa despedir a Federica alegando esa causa?
- ¿Qué tipo de despido sería?
- ¿A qué tiene derecho la trabajadora tras el despido?
- ¿Puede Federica reclamar el despido?

¿Hay más causas de extinción de contratos?

Sí, hay otras causas de extinción, como son:

- La **finalización** de un contrato temporal.
- El **mutuo acuerdo** de las partes.
- La muerte, jubilación o **incapacidad** de alguna de las partes.
- La **extinción** de la personalidad jurídica de la empresa (cierre de la empresa sin continuidad).
- El **despido por fuerza mayor**: hay un hecho involuntario e imprevisible que impide definitivamente continuar con la actividad de la empresa. La indemnización es igual a la del despido por causas objetivas, 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Si presento demanda ante el Juzgado, ¿qué puede pasar?

Si en el acto de conciliación las partes no llegan a un acuerdo, se va a juicio y el juez o jueza califica el despido como:

- **Despido procedente**: cuando se estima que existe causa justa para el despido, se da la razón al empresario o empresaria y la persona trabajadora no cobra la indemnización por despido, o cobra la correspondiente del despido objetivo; es decir, 20 días por año trabajado.
- **Despido improcedente**: cuando el empresario o empresaria no ha probado la causa que alegó para el despido (no tiene la razón) o no entregó la carta de despido (en este caso, tiene 7 días para entregarla). Una vez declarado el despido como improcedente, el empresario o empresaria tiene **dos opciones**:
 - **Readmitir a la persona trabajadora** pagándole los **salarios de tramitación**, que son los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la reincorporación de la persona trabajadora en la empresa.
 - **Pagarle una indemnización** de 33 días de salario por año de servicio en la empresa con un máximo de 24 mensualidades.
- **Despido nulo**: sucede en los casos en que hay discriminación o violación de derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por ejemplo, el derecho a la libre sindicación. La persona trabajadora se reincorpora a su puesto de trabajo y cobra los salarios de tramitación.

Consulta sobre FOL

8

Mi empresario me entregó la carta de despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones que se produjeron en mi puesto de trabajo. Junto con la carta me entregó una indemnización de 20 días de salario. He reclamado porque no estoy de acuerdo con el despido y vamos a ir a juicio.

Ya que no estoy de acuerdo, quiero saber qué puede pasar si el juez o jueza decide que el despido no estaba justificado.

Solución

En caso de que no se pruebe la causa de despido, el juez o jueza puede calificar el despido como improcedente; en este caso, la indemnización es de 33 días de salario por cada año de servicio en la empresa, con un máximo de 24 mensualidades. Como ya te entregó el importe correspondiente al despido objetivo, el empresario debe pagarte lo que resta hasta los 33 días por año de servicio.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar los artículos 55 y 56 del ET sobre las calificaciones del despido: www.boe.es.

Ponte al día

Cuando el despido o despedida es un representante de los trabajadores y el juez o jueza declara su despido como improcedente, es el representante quien opta entre la readmisión o el despido con la siguiente indemnización.

Repasa con Genially



Pon a prueba tus conocimientos sobre despidos jugando con Quiz bloques en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

11.. ¿De qué tipo de extinción del contrato de trabajo se trata en cada uno de los siguientes casos?

- Una explosión ha destrozado una fábrica.
- A Marta la han despedido por realizar repetidas ofensas verbales a su jefe.
- La disminución de clientes y de ingresos lleva a que la empresa tenga pérdidas.
- Juan Ignacio no aparece nunca más a trabajar en su puesto de trabajo.
- A Luis le avisan de que se incorpora la persona a la que estaba sustituyendo.

6. El finiquito y la indemnización

El **finiquito** es el documento en el que aparece la liquidación que la empresa da a la persona trabajadora cuando finaliza el contrato de trabajo, independientemente del tipo de extinción de la que se trate.

En este documento aparecen todas las cantidades pendientes de pago por parte de la empresa. Se tiene derecho a cobrarlo aun cuando la extinción sea por voluntad de la persona trabajadora.

¿Cómo comprobar si mi finiquito es correcto?

Imagina un trabajador al que se le extingue su contrato de sustitución el día 14 de noviembre.

En su **finiquito deben aparecer las siguientes cantidades:**

1. El **salario** correspondiente a los días trabajados y pendientes de cobro del mes en curso.

Por ejemplo: si el salario es de 1500 € al mes.

El **cálculo es:** $1500 \text{ €} / 30 \text{ días} = 50 \text{ € al día}$; como trabajó 14 días = $50 \text{ €} \times 14 \text{ días} = 700 \text{ €}$.

2. La parte proporcional de las **pagas extraordinarias** pendientes de cobro.

Por ejemplo: supón que tiene derecho a 2 pagas semestrales del mismo importe que el salario, una en verano y otra en Navidad, por lo que le queda por cobrar la paga proporcional de Navidad.

El **cálculo es:** el segundo semestre del año tiene 184 días, pero solo ha trabajado 137 días (desde el día 1 de julio hasta el 14 de noviembre), por lo que le queda pendiente por cobrar: $1500 \text{ €} / 184 \text{ días} = 8,15 \text{ € día} \times 137 \text{ días} = 1116,85 \text{ €}$.

3. La parte proporcional de días de **vacaciones generadas y no disfrutadas**.

Por ejemplo, suponiendo que ya ha disfrutado 19 días de vacaciones en este año.

El **cálculo es:** si por 365 días de trabajo tiene 30 días de vacaciones (lo mínimo según el Estatuto de los Trabajadores), por los días trabajados ese año, es decir 318 días (del 1 de enero a 14 de noviembre) tiene derecho a 26,14 días de vacaciones. Se restan los días disfrutados y los restantes se multiplican por el salario diario ($1500 \times 14 / 365 = 57,53 \text{ €}$, por tanto, le quedan por cobrar 7,14 días de vacaciones: $7,14 \text{ días} \times 57,53 \text{ € al día} = 410,76 \text{ €}$.

4. El Estatuto de los Trabajadores establece que, en determinados casos, la empresa debe dar unos **días de preaviso** a la persona despedida, normalmente 15 días, y en algunos convenios colectivos se establece que también la persona trabajadora debe dar unos días de preaviso antes de dejar la empresa.

Si el empresario o empresaria no avisa con antelación, debe incorporar al finiquito esos días de preaviso, multiplicando el número de días por el importe de salario diario. No es así en el caso de incorporación de la persona sustituida.

Si es la persona trabajadora la que no avisa con antelación, el empresario o empresaria puede restarle esos días de su finiquito.

$$\text{Finiquito} = \text{salario} + \text{pagas extra} + \text{vacaciones} + \text{preaviso}$$

El finiquito tributa en el IRPF y cotiza a Seguridad Social, a excepción del importe de preaviso, que no cotiza, ya que tiene carácter indemnizatorio.

Cálculo de salario pendiente

- Salario mensual / 30 = salario diario.
- Salario diario × n.º de días trabajados = salario pendiente.

Cálculo de pagas extra pendientes

- Si las pagas son semestrales: parte proporcional de la paga del semestre en que es baja.
- Si las pagas son anuales: parte proporcional de las 2 pagas anuales.
- El cálculo es: el importe diario de la paga × n.º de días que le corresponden.

¿Sabes qué es?

Preaviso: es la comunicación que realiza la empresa o la persona trabajadora para informar de la voluntad de rescindir la relación laboral. Viene establecido en el ET y en los convenios colectivos.

Resuelve

12.. Íñigo ha decidido marcharse de la empresa en la que trabaja porque no tiene buena relación con su jefa.

¿Tiene derecho a que esta le pague algo?

13.. Martina tiene un salario diario de 62 € y este año no ha disfrutado de ningún día de vacaciones. El día 12 de enero se le acaba el contrato y se pregunta si le corresponde alguna cantidad por los días de vacaciones no disfrutados.

¿Tengo derecho a indemnización?

La indemnización es una cantidad de dinero que el empresario o empresa debe abonar a la persona trabajadora para compensarla en determinados tipos de despido o extinción de contrato.

Para **calcular la indemnización** se tienen en cuenta varios factores, como el tipo de despido y su calificación, el tipo de contrato de la persona trabajadora, el salario que cobraba o la antigüedad.

La indemnización que se cobra en función del tipo de extinción es la siguiente:

- Por fin de contrato temporal por **circunstancias de la producción**: 12 días de salario por cada año de servicio. El contrato de sustitución y los contratos formativos no generan derecho a indemnización.
- Por **despido disciplinario** no hay derecho a indemnización.
- Por **despido objetivo, colectivo y por fuerza mayor**: 20 días de salario por cada año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- Por sentencia que declare el **despido como improcedente**: 33 días de salario por cada año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

Consulta sobre FOL

9

El próximo día 24 de junio se termina mi contrato temporal por circunstancias de la producción. Me gustaría saber cuál será el importe de mi finiquito y si tengo derecho a alguna indemnización.

Llevo 4 años trabajando en la misma empresa y mi salario es de 1405 € al mes, más 2 pagas extra semestrales del mismo importe, y he disfrutado de 5 días de vacaciones a lo largo del año.

Solución

Vamos a calcular tu finiquito:

1. Salario del mes en curso: $1405 \text{ €} / 30 \text{ días} \times 24 \text{ (días trabajados en junio)} = 1124 \text{ €}$.
2. Parte proporcional de las pagas extraordinarias: de la paga de verano: si por 181 días (del 1 de enero al 30 de junio) cobrarías 1405 €, por 175 días (del 1 de enero hasta el 24 de junio) cobrarás: $1405 \text{ €} / 184 \text{ días} \times 181 \text{ días} = 1382,09 \text{ €}$.
3. Vacaciones generadas y no disfrutadas: suponemos que tienes derecho a 30 días de vacaciones por año trabajado (365 días: del 1 de enero al 31 de diciembre); como no has estado todo el año trabajando, las vacaciones generadas son: $365 \text{ días} / 30 \text{ días} \times 175 \text{ (días del 1 de enero al 24 de junio)} = 14,38 \text{ días de vacaciones}$; como ya has disfrutado de 5 días, te quedan pendientes por cobrar 9,38 días. Calculamos el importe del salario diario: $1405 \text{ €} \times 14 \text{ (12 mensualidades + 2 pagas extra)} / 365 \text{ días} = 53,89 \text{ € día}$; $53,89 \text{ €} \times 9,38 \text{ días de vacaciones no disfrutadas} = 505,49 \text{ €}$.
4. Como es una finalización de contrato temporal, tienes derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio en la empresa: $12 \text{ días} \times 53,89 \text{ € (salario día)} \times 4 \text{ (años de antigüedad)} = 2586,72 \text{ €}$.

Total finiquito + indemnización:
 $1124 + 1382,09 + 505,49 + 2586,72 = 5598,30 \text{ €}$

Ponte al día

www.poderjudicial.es

Se actualiza la calculadora de indemnizaciones por despidos para las empleadas del hogar:

www.poderjudicial.es

La indemnización es de 12 días de salario por año de servicio si está justificado el despido; si no es así, puede llegar a cobrar la indemnización de 33 días de salario por cada año de antigüedad con un máximo de 2 años de salario.

Cálculo de la indemnización

Días de indemnización (33, 20, 12) × salario diario (salario anual / 365) × años de antigüedad en la empresa.

¿Sabes qué es?

Topes indemnizatorios: las indemnizaciones (excepto las de finalización de contrato temporal) tienen unos límites, 12 mensualidades o 24 mensualidades, es el importe máximo de indemnización que se cobra.

Por ejemplo, cuando se dice máximo 12 mensualidades, el límite es 1 año de salario de la persona trabajadora.

Resuelve

14.- ¿Tienen derecho a indemnización las personas trabajadoras en los siguientes casos? En caso afirmativo, indica de cuántos días de salario es el importe:

- a) Susana ha tenido un contrato para la práctica profesional.
- b) Romeo ha sido despedido por causas objetivas.
- c) Claudia trabaja en una empresa que ha cerrado por un incendio que quemó toda la fábrica.
- d) Ignacio acaba de terminar la sustitución de una trabajadora que estaba de baja.
- e) Zaida ha sido despedida tras haber sido acusada de robar en la empresa.

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Practica

1. ¿En qué modalidad o modalidades de contratos no se puede establecer un periodo de prueba?
 2. ¿Qué modalidades de contrato de trabajo no tienen indemnización a su finalización?
 3. Si una trabajadora de mi empresa se jubila parcialmente, me pueden hacer un contrato de _____.
 4. Mientras se realiza un proceso de selección en la empresa para cubrir un puesto vacante, se puede formalizar un contrato de _____.
 5. Si busco tener una plantilla estable en mis campamentos de verano, debo hacerles un contrato _____.
 6. El cambio de funciones de manera temporal a otras de un grupo superior se llama _____.
 7. Si tienes que cambiar tu domicilio a otra localidad por motivo del trabajo, de forma definitiva, es _____.
 8. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - a) Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la excedencia forzosa.
 - b) En caso de huelga, los huelguistas cobran íntegramente su salario.
- c) Para reclamar un despido tengo 30 días naturales de plazo.
 - d) La incapacidad temporal es una causa de suspensión de contrato.
 - e) El ERTE supone una suspensión de contrato o una reducción de la jornada.
 - f) Si mi empresario se jubila y cierra la empresa, mi contrato se suspende.
9. ¿Qué tipo de despido se da en los siguientes casos?
 - a) Una empresa de 400 trabajadores, que despidió al 50 % de su plantilla.
 - b) Andrea comunica su cese en la empresa, ya que ha encontrado un trabajo que le gusta más.
 - c) A Marco le comunican que el próximo día 12 acaba su contrato, ya que se incorpora la persona a la que sustituirá.
 10. ¿Tienen derecho a indemnización las siguientes extinciones de contrato? Si es así, ¿de cuántos días de salario es el importe?
 - a) Finalización de contrato por circunstancias de la producción.
 - b) Extinción de contrato por fuerza mayor.
 - c) Abandono del puesto de trabajo por parte de la persona trabajadora.
 - d) Fin de contrato para la práctica profesional.



Atrapa el fake... si lo hay

Identifica si son correctos los tipos de contrato y las condiciones establecidas para las siguientes personas trabajadoras y, si no, explica qué es lo correcto:

- a) Carlos es un trabajador con formación en alternancia al que le establecen un periodo de prueba de 1 mes con horario nocturno.
- b) María observa en su contrato de cocinera un periodo de prueba de 1 mes en la misma empresa en la que trabajó el año pasado atendiendo mesas.
- c) Ander tiene un contrato de relevo hasta el 15 de junio, fecha en la que se incorpora Felipe de su excedencia por cuidado de un hijo menor de 3 años.
- d) Elsa tiene un contrato por circunstancias de la producción para cubrir vacaciones.
- e) A Christian le han hecho un contrato de sustitución para cubrir la temporada de rebajas.





Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

- Realiza un mapa mental sobre los distintos contratos de trabajo que están vigentes hoy en día. Debe aparecer alguna característica esencial que defina a cada contrato.

Recuerda que un mapa mental es una representación visual de distintas ideas o conceptos que giran en torno a una idea central.

En este caso, la idea central es el contrato y a partir de él las distintas modalidades que pueden darse.

Para realizarlo puedes utilizar la herramienta Miro, <https://miro.com/es>, que permite trabajar en equipo de forma *online*. En tu versión digital puedes encontrar una plantilla como modelo.

- Entra en tu versión digital en: www.poderjudicial.es y practica con esta herramienta el cálculo de indemnizaciones.



Trabaja con vídeos



- Visiona en tu versión digital el siguiente vídeo sobre una huelga: <http://bit.ly/3ggZY8h>; posteriormente, contesta a las siguientes preguntas:
- ¿Qué sectores van a realizar huelgas?
 - ¿Cuáles son las protestas fundamentales de las personas trabajadoras de estas empresas?



Reto final

Una de las formas más habituales de suspensión del contrato de trabajo es la excedencia.



- Busca información sobre las excedencias en tu versión digital: www.conceptosjuridicos.com.
- Posteriormente, realiza una infografía en la que se vean los tipos de excedencia, los requisitos para su concesión, su duración o las posibilidades de reingreso en la empresa.
Para ello, puedes utilizar la herramienta Visme: www.visme.co/es, que te permite crear infografías con plantillas muy creativas.
- El objetivo de este reto es que de un vistazo podamos ver las diferentes clases de excedencias y cuáles son sus características esenciales.

- Visiona en tu versión digital el siguiente vídeo sobre la extinción de contratos: <http://bit.ly/3V7KgLg>; posteriormente, contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la diferencia entre finiquito e indemnización?
- ¿Qué cantidades deben aparecer en un finiquito?



Investiga en Internet

- Averigua qué significa el encadenamiento de contratos temporales.

Encontrarás información en tu versión digital: https://gdempresa.gesdocument.com.



- Localiza el convenio colectivo correspondiente al sector del ciclo que estás estudiando, busca las medidas que establece sobre promociones y ascensos y realiza un esquema con el resultado.

- ¿Qué causas deben darse para poder establecer el cierre empresarial?

Encontrarás información en tu versión digital: https://guiasjuridicas.laley.es.



- ¿En qué consiste la llamada papeleta de conciliación?

En tu versión digital tienes un modelo de papeleta: www.comunidad.madrid.





Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

1. El contrato de trabajo:

- a) No siempre es obligatorio que sea formalizado por escrito.
- b) No siempre es obligatorio que aparezca la fecha de finalización.
- c) Todas las respuestas son correctas.

2. Respecto al periodo de prueba:

- a) Es opcional, no debe figurar en todos los contratos.
- b) Se tienen los mismos derechos y obligaciones que quienes ya lo han superado.
- c) Todas las respuestas son correctas.

3. ¿Qué tipo de contrato tiene por objeto sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de su puesto de trabajo?

- a) El contrato por circunstancias de la producción.
- b) El contrato de sustitución.
- c) El contrato fijo discontinuo.

4. El cambio de funciones a un grupo inferior:

- a) Es una movilidad extraordinaria.
- b) Es una movilidad funcional horizontal.
- c) Es una movilidad vertical descendente.

5. Señala la frase correcta:

- a) La suspensión supone una interrupción temporal del contrato de trabajo.
- b) La excedencia siempre es retribuida.
- c) La huelga supone una extinción del contrato.

6. Respecto a los tipos de extinción:

- a) El abandono es una extinción por voluntad del empresario o empresaria.
- b) Hay posibilidad de que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes.
- c) Todas las extinciones tienen indemnización.

7. ¿Cómo puede calificarse un despido?

- a) Despido procedente o improcedente.
- b) Despido nulo o procedente.
- c) Despido procedente, improcedente o nulo.



Evalúa jugando

Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de un Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>.



No olvides

- Los **contratos temporales** tienen que recoger el motivo por el que es necesaria la contratación.
- El **contrato más idóneo** tras obtener tu título de formación profesional es el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
- El **periodo de prueba** siempre tiene que establecerse por escrito.

- La persona trabajadora no tiene por qué aceptar una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, puede extinguir su contrato.
- La **suspensión** del contrato es temporal, mientras que la **extinción** del contrato es definitiva.
- Los jueces y juezas declararán los **despidos** como **procedentes, improcedentes o nulos**.
- El **finiquito** es una remuneración económica que recibe la persona trabajadora al finalizar el contrato.



Proyecto

Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

6

El tiempo de trabajo y los actuales entornos laborales



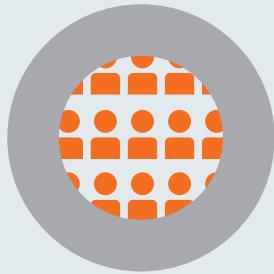
OBJETIVOS

- Comprender y ejercer los derechos y obligaciones relativos al tiempo de trabajo, incluyendo los permisos retribuidos y las posibilidades de reducir la jornada de trabajo.
- Entender que existen jornadas máximas y que deben respetarse los descansos mínimos regulados en la normativa.
- Conocer los actuales entornos de trabajo e identificar las medidas innovadoras que llevan a una nueva cultura empresarial, sus medidas de flexibilización y de conciliación.
- Comprender la importancia de los planes de igualdad.

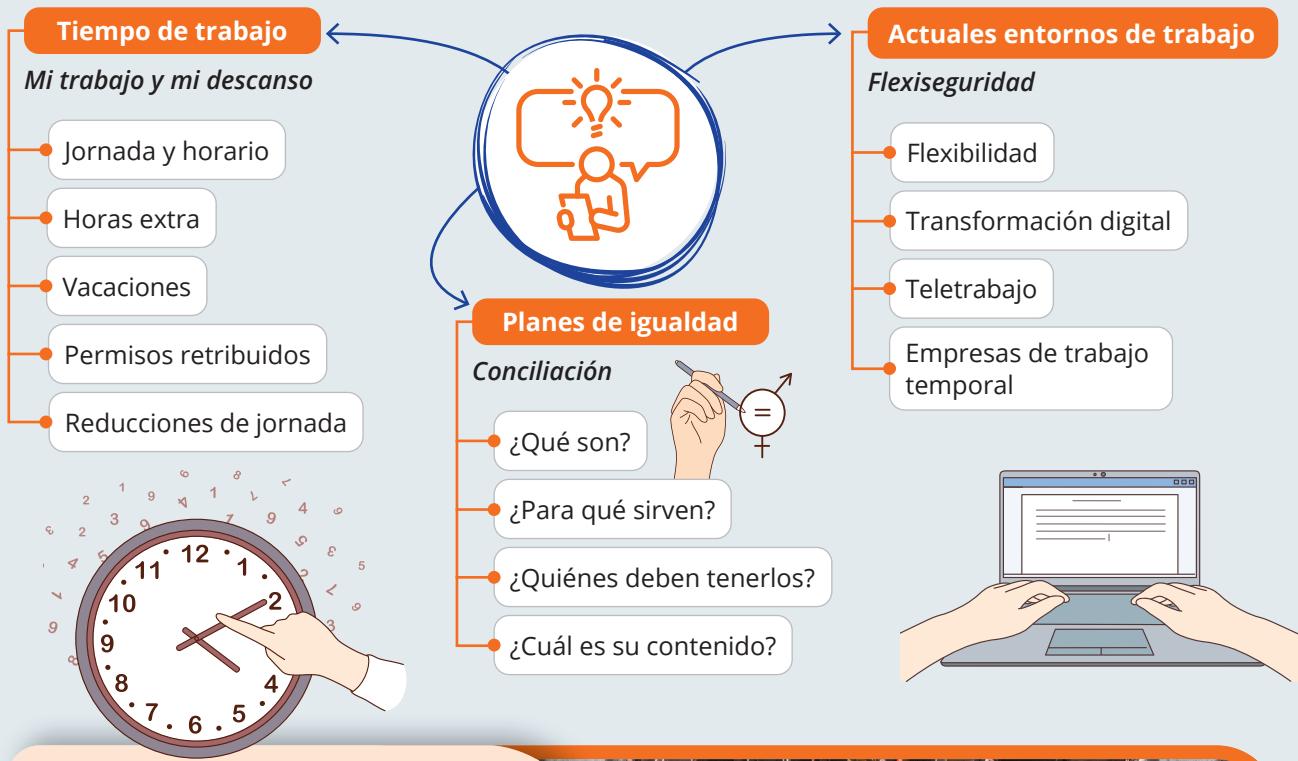


CONTENIDOS

1. La jornada de trabajo y el horario.
2. Las horas extraordinarias y las horas complementarias.
3. Las vacaciones.
4. Los permisos retribuidos y las reducciones de jornada.
5. Los actuales entornos laborales.
6. Los planes de igualdad.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

Así será la jornada laboral de 4 días de Telefónica: voluntaria, con menos sueldo, pero con una bonificación

Telefónica está pactando con su comité de empresa que cualquiera de las personas trabajadoras que forman parte de su plantilla pueda acogerse a esta nueva fórmula de trabajo: trabajar 4 días a la semana y librarse 3 días.

Acogerse a la jornada laboral de 4 días implica una disminución correspondiente del sueldo, aunque conlleva también una bonificación por parte de la empresa de un 20 % del salario dejado de percibir.

Fuente: www.ondacero.es.



Actividades iniciales

- 1.. ¿Sabes qué significa el término *jornada laboral*?
- 2.. ¿Has oído hablar alguna vez de las jornadas laborales de 4 días a la semana?
- 3.. ¿Crees que esta reducción de jornada laboral conlleva casi siempre una reducción de salario?



1. La jornada de trabajo y el horario

El tiempo de trabajo es todo periodo durante el cual la persona trabajadora permanece en el trabajo ejerciendo sus funciones a disposición de la empresa.

¿Qué es la jornada de trabajo?

La jornada de trabajo es el número de horas dedicadas a realizar la actividad laboral; puede computarse en horas al día, a la semana o al año.

Los **convenios colectivos** son los que establecen este número de horas, llamado **tiempo de trabajo efectivo**; normalmente no se tiene en cuenta el tiempo que se dedica, por ejemplo, al cambio de ropa, a fichar en la empresa o al transporte.

¿Cuántas horas podemos trabajar?

El **Estatuto de los Trabajadores (ET)** establece una **jornada máxima de 40 horas semanales en cómputo anual**. Esto quiere decir que unas semanas se puede trabajar más de 40 horas y otras menos, siempre que no se superen las 40 horas semanales de media al año. También establece una jornada máxima diaria de **9 horas**, excepto para las personas **menores de 18 años** y las **personas con trabajos nocturnos** cuya jornada máxima diaria nunca debe superar las **8 horas al día**.

Sin embargo, es el **convenio colectivo** el que establece la **jornada máxima** para cada sector de actividad, así que la empresa debe tenerlo en cuenta para establecer las horas de trabajo efectivo.

Existe el **trabajo a jornada parcial**, es decir, no se trabaja el máximo establecido en convenio colectivo, sino menos horas, para lo que se celebra un **contrato de trabajo a tiempo parcial**.

Algunos sectores, debido a sus características singulares o a los flujos de actividad, establecen la **jornada irregular**, esto es, en algunas épocas del año se trabajan más horas y en otras menos, pero deben respetarse siempre los descansos mínimos establecidos normativamente.

Consulta sobre FOL

1

Mi hermano Carlos, de 17 años, ha empezado a trabajar en una tienda los fines de semana. Carlos trabaja 20 horas semanales con horario de 10:00 a 20:00 los sábados y los domingos, y le dan una hora para comer. ¿Es correcta la jornada que realiza?

Solución

No, no es correcta, ya que al ser Carlos menor de edad no puede trabajar más de 8 horas al día.

De 10:00 a 20:00 hay 10 horas, menos la hora que le dan para comer, por lo que son 9 horas y supera el máximo legal diario para menores, que son 8 horas.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es lograr un trabajo digno para todas las personas y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, puedes consultarla en tu versión digital: www.un.org.



Estatuto de los Trabajadores

En tu versión digital puedes consultar el artículo 34 del ET sobre la jornada de trabajo: www.boe.es.

Ejemplo de jornadas máximas en los convenios

El Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid establece una jornada máxima anual de 1765 horas y el Convenio Colectivo de Comercio de Sevilla establece una jornada máxima anual de 1800 horas.

Resuelve

1.- El Convenio Colectivo del Sector de la Construcción establece una jornada máxima anual de 1736 horas. Alba, una empresaria del sector, organiza el calendario laboral de su empresa con 1710 horas.

- ¿Es correcta la actuación de Alba?
- ¿Puede Alba establecer una jornada más reducida para los meses de verano, siempre que se respete la máxima de 1710 horas al año?

¿Tenemos derecho a descansos?

El Estatuto de los Trabajadores establece, además de las **vacaciones anuales**, unos **descansos mínimos obligatorios** con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras. Estos descansos pueden ser retribuidos, como por ejemplo el semanal, o no retribuidos, como el descanso que se da dentro de la jornada.

Descansos mínimos obligatorios

Dentro de la jornada	- Los mayores de 18 años : como mínimo 15 minutos , siempre que la jornada diaria supere las 6 horas. - Los menores de 18 años : como mínimo 30 minutos , siempre que la jornada diaria supere las cuatro horas y media.
Diario	12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.
Semanal	- Los mayores de 18 años : al menos un día y medio ininterrumpido (con la posibilidad de acumular este descanso en periodos de hasta 14 días, trabaja 11 días y descansas 3 días). - Los menores de 18 años : al menos 2 días ininterrumpidos .
Anual	Un mínimo de 30 días naturales (vacaciones).
Festivos	Todas las personas trabajadoras tendrán al menos 14 días festivos al año: - 8 festivos nacionales (por ejemplo, 1 de enero, 6 de enero, 12 de octubre). - 4 festivos autonómicos . - 2 festivos locales .

Los convenios colectivos pueden mejorar estos descansos.

Estatuto de los Trabajadores

En tu versión digital puedes consultar el artículo 37 del ET sobre el descanso semanal, fiestas y permisos: www.boe.es.



¿Sabes qué es?

Días naturales: son los 365 días del año.

Días hábiles: son los días desde el lunes hasta el viernes, excluidos los festivos.

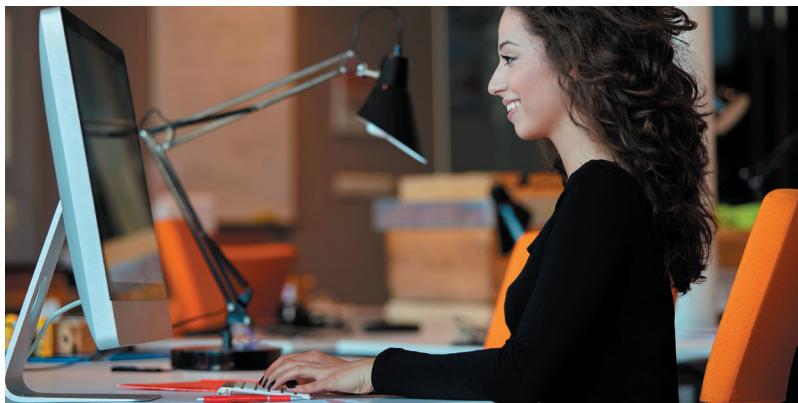
Consulta sobre FOL

2

Alberto, mi empresario, me ha dicho que debo trabajar de manera continua durante 2 semanas consecutivas y, que, tras esas 2 semanas, tendrá 4 días seguidos de descanso. ¿Crees que Alberto puede hacer esto?

Solución

No, la acumulación de 14 días incluye los días de descanso. Si Alberto quiere acumularle los días de descanso, como máximo podrás trabajar 11 días seguidos y como mínimo tendrás 3 días de descanso.



Resuelve

2.- Marta, trabajadora de una empresa de informática, tiene una jornada diaria de 9:00 a 19:00, con 1 hora para comer. Trabaja de lunes a viernes, pero algunas semanas le piden que se acerque a la empresa un rato el sábado por la mañana para ver si hay alguna consulta de usuarios que contestar. Marta cree que son demasiadas horas de trabajo.

- ¿Cuántas horas de trabajo efectivo realiza Marta al día?
- ¿Cumple con los descansos mínimos establecidos por ley?
- ¿Tiene razón Marta al pensar que son demasiadas horas de trabajo?

¿Qué queremos decir cuando hablamos del horario de trabajo?

El horario de trabajo es la manera en que se van a distribuir las horas de trabajo y de descanso durante la jornada.

Tipos de horarios de trabajo

Las empresas pueden establecer distintos tipos de horarios de trabajo según sus necesidades o las preferencias de la persona trabajadora:

- La **jornada continua** (sin interrupción durante la jornada) o la **jornada partida** (con interrupción durante la jornada).
- El **horario rígido** o **flexible** (según haya mayor o menor flexibilidad en las horas de entrada o salida del trabajo).

El horario de trabajo puede establecer dos tipos de jornada de trabajo:

- El **trabajo a turnos**: se va rotando en el mismo puesto de trabajo de forma sucesiva en horarios diferentes (mañana, tarde, noche).
- El **trabajo nocturno**: es el que se realiza en horario nocturno, entre las 22:00 y las 6:00; se denomina **trabajador nocturno** al que trabaja en este horario al menos 3 horas de su jornada diaria o si se prevé que va a realizar en ese periodo un tercio de su jornada anual. Tiene **medidas de especial protección**: por ejemplo, las personas menores de edad no pueden realizar trabajos nocturnos, así como el límite de 8 horas diarias de promedio en periodos de 15 días.

Consulta sobre FOL

3

Trabajo de 16:00 a 23:00 como técnico auxiliar de enfermería en un hospital; ¿tengo derecho a cobrar algo más por trabajar de noche?

Solución

Sí, tu empresa debe pagarte un plus de nocturnidad por la hora que realizas de 22:00 a 23:00.

El registro horario

Todas las empresas deben llevar obligatoriamente un registro de las horas de trabajo que realiza su personal; este registro debe guardarse durante 4 años. Con ello se pretende combatir las elevadas jornadas de trabajo en algunos sectores de actividad y en algunas empresas y el fraude en algunos contratos de trabajo a tiempo parcial.

¿Cómo puedo registrar la jornada?

Ejemplo 1

María tiene una empresa de informática. Ante la exigencia legal de registrar el horario de su plantilla, se pregunta qué métodos puede utilizar para ello.

Los métodos son muy variados y van desde los sistemas tradicionales de fichaje con tarjeta o huellas dactilares hasta distintas aplicaciones de registro a distancia.

Ponte al día

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.



Resuelve

3.- Califica los siguientes tipos de jornada u horario de trabajo:

- Ana trabaja en una empresa conservera y cada semana tiene un horario distinto; esta semana va de 7:00 a 15:00 y la próxima de 15:00 a 23:00.

Esas horas que realiza Ana por la noche ¿tienen la consideración de horas nocturnas? Por tanto, ¿será Ana una trabajadora nocturna cuando tenga ese horario?

- Kevin, el marido de Ana, tiene como hora de entrada las 8:00 y sale siempre a las 16:00. ¿Qué tipo de horario tiene Kevin? ¿Tiene derecho a algún descanso durante su jornada?

2. Las horas extraordinarias y las horas complementarias

Las **horas extraordinarias** son aquellas que sobrepasan el número de horas de la jornada ordinaria de trabajo.

Por ejemplo, si la jornada termina a las 18:00 y mi jefe o jefa me pide que me quede hasta las 19:00, esa hora de más es una **hora extra**.

¿Qué tipos de horas extra hay?

- Las **horas por fuerza mayor**: son las que se realizan para reparar siniestros u otros imprevistos inevitables, como puede ser una inundación o un incendio. Estas horas **son de obligado cumplimiento** para el trabajador o trabajadora.
- Las **horas estructurales**: son las que se realizan para atender situaciones diversas como períodos punta de producción o ausencias imprevistas. Estas horas **son voluntarias**, salvo que se hayan pactado en contrato o así lo establezca el convenio colectivo. El **límite es de 80 horas extra** al año siempre y cuando no se compensen con descanso.

¿Cómo se pagan las horas extra?

El **pago de las horas extra** puede abonarse en nómina, por lo menos al mismo valor que la hora ordinaria (los convenios suelen establecer incrementos), o pueden compensarse con descanso; en este caso, debe disfrutarse dicho descanso en los 4 meses siguientes a la realización de la hora extra.

¿Puedo hacer horas extra si tengo una jornada parcial?

Sí, las personas con **jornada parcial** pueden realizar horas extra por fuerza mayor, pero horas estructurales no. Lo que sí pueden hacer son **horas complementarias**; estas horas pueden pactarse en contrato o realizarse de forma voluntaria si la empresa las ofrece. Se retribuyen igual que la hora ordinaria y cotizan de la misma forma. El Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos establecen límites en cuanto al número de horas complementarias que pueden realizarse. El límite máximo es no llegar nunca a una jornada de trabajo completa.

Consulta sobre FOL

4

Mi jefa me ha pedido que me quede a trabajar 2 horas más. ¿Tengo obligación de hacerlo? Si lo hago y mi salario es de 8,8 €/hora, ¿cuánto me pagará si en mi convenio se establece un incremento del 15 % para las horas extra?

Solución

Si no has firmado nada en tu contrato sobre la obligatoriedad de hacer horas extra o no lo pone en el convenio, no tienes obligación de hacerlas porque son voluntarias. Si las haces, cobrarás 10,12 € por cada hora extra (el 15 % de 8,8 € es 1,32 €).

Ponte al día

¿Quién es Max?

Es el robot de trabajo que vigilará los negocios y sabrá si se pagan las horas extraordinarias.

El algoritmo detectará e incluso podría llegar a sancionar por dos tipos de infracción:

- El exceso de horas extra.
- Las horas extra no remuneradas.

Horas extra

Prohibiciones:

- Menores (en ningún caso).
- Personas en trabajos nocturnos.
- Contratados en formación en alternancia.

Estos dos últimos casos solo pueden hacer horas extra para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.



Resuelve

4.- Eres la delegada de personal de una pequeña empresa. Tu jefa te pide ayuda para cerrar turnos en un momento complicado debido a la entrada de un cliente. Esta situación se va a alargar durante 4 meses. Teniendo en cuenta la situación de tus compañeros y compañeras, ¿quién crees que podrá hacer horas extraordinarias?

- a) Fátima ha presentado su baja voluntaria en la empresa para dentro de 20 días y ha realizado este año 75 horas extraordinarias retribuidas por inventario.
- b) Archival, de 17 años, no ha realizado horas extra de ningún tipo.
- c) Eduardo tiene un contrato a tiempo parcial con pacto de horas complementarias.
- d) Alicia tiene horario nocturno.

3. Las vacaciones

Las vacaciones son el periodo de descanso anual remunerado al que se tiene derecho al estar trabajando en una empresa.

¿Quién decide cuántos días tendré de vacaciones?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a unos días de **descanso anual** para poder recuperarse del cansancio mental y físico producido por el trabajo, independientemente del tipo de contrato o de la jornada laboral que tengan; es decir, una persona que trabaja un 60% de la jornada tiene los mismos días de vacaciones que una persona que trabaja a jornada completa. El periodo de disfrute se acuerda entre las partes.

El Estatuto de los Trabajadores establece como mínimo **30 días naturales de vacaciones** para quien permanezca en la empresa durante 1 año completo y la parte proporcional si ha trabajado menos de 1 año, pero serán los convenios colectivos quienes especifiquen estos días de vacaciones; pueden ampliarlos o modificarlos.

Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría establece unas vacaciones mínimas anuales de 23 días hábiles.

¿Puedo cambiar los días de vacaciones por dinero?

Las **vacaciones son un derecho irrenunciable** y no son sustituibles por dinero, salvo que se extinga la relación laboral y la persona trabajadora no haya podido disfrutarlas. En este caso, las vacaciones generadas y no disfrutadas se incluirán en el finiquito y se pagarán según el salario habitual que se viniera percibiendo.

¿Qué pasa con mis vacaciones si estoy de baja?

Por regla general, las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural. Si la **persona trabajadora está de baja** por incapacidad temporal o **disfrutando de su permiso por nacimiento y cuidado de menor**, podrá disfrutarlas una vez terminados estos periodos de suspensión.

Consulta sobre FOL

5

Trabajo en una empresa haciendo una sustitución desde el día 1 de marzo y mi contrato de trabajo se extingue el 18 de septiembre de ese mismo año, por incorporación de la persona sustituida.

¿Cuántos días de vacaciones me corresponden este año teniendo en cuenta que mi convenio colectivo establece 32 días naturales de vacaciones?

Solución

Del 1 de marzo al 18 de septiembre hay 202 días de trabajo; por lo tanto, hacemos una regla de tres: si por 365 días tienes derecho a 32 días, por 202 días tienes derecho a 17,7 días de vacaciones.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 37 del ET sobre el descanso semanal, fiestas y permisos, y el artículo 47 sobre la reducción de jornada y la suspensión del contrato de trabajo: www.boe.es.

Calendario laboral

La dirección de la empresa debe elaborar anualmente el calendario laboral del centro de trabajo y exponerlo en un lugar visible. En él aparecerán la jornada laboral, los días de descanso, los festivos y el periodo de vacaciones.

Repasa con Educaplay



Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes de la jornada de trabajo y las vacaciones en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

5.- Joan decide rescindir su contrato y le comunica al empresario que su último día de trabajo será el 20 de septiembre. Ha disfrutado de 11 días de vacaciones en el mes de junio; ¿cuántos días de vacaciones le quedan pendientes de disfrutar? Si cobra a 47 € el día de trabajo, ¿cuánto le incluirá el empresario en la nómina?

6.- Una trabajadora de una empresa textil solo trabaja la mitad de la jornada, lleva más de 1 año en la empresa y se pregunta a cuántos días de vacaciones tendrá derecho.

4. Los permisos retribuidos y las reducciones de jornada

Los **permisos retribuidos** son los días en los que las personas trabajadoras pueden faltar al trabajo sin que se le descuento ese día de su sueldo.

¿Tiene obligación mi empresa de darme algún día de permiso retribuido?

Sí, la **empresa** está **obligada** a conceder permisos retribuidos siempre que se avise y justifique la situación.

Situaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores que dan derecho a estos días de permiso:

Matrimonio.	15 días naturales.
Fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar.	2 días o 4 si requiere desplazamiento.
Traslado de domicilio (mudanza).	El día del traslado.
- Cumplimiento de un deber inexcusable. - Clases de preparación al parto. - Asistencia a exámenes oficiales.	El tiempo indispensable para su realización.
Bebés prematuros o que necesitan hospitalización.	1 hora al día.
Funciones sindicales y de representación.	El tiempo establecido legalmente.
Nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.	1 hora al día para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses.

¿Puedo adaptar mi jornada a mi situación familiar?

El Estatuto de los Trabajadores establece medidas tanto de **reducción** como de **adaptación de jornada**, con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, por ejemplo, la **reducción de jornada por cuidado de familiares o por cuidado de hijo o hija de hasta 12 años o mayores con necesidades especiales** (conlleva una reducción proporcional de salario). También se podrá solicitar la adaptación de jornada en los mismos casos.

Consulta sobre FOL

6

Me dice mi empresario que, debido a la falta de suministros por parte de los proveedores, me va a reducir de forma temporal la jornada en un 50 %. ¿Puede hacer esto legalmente?

Solución

Sí, esta es una de las causas establecidas en el artículo 47 del ET para poder reducir temporalmente la jornada laboral, con reducción proporcional de salario. El porcentaje está dentro del intervalo del 10 % y el 70 %.

Presta atención

- Es obligatorio avisar a la empresa y justificar la causa del permiso.
- El convenio colectivo puede mejorar estos permisos.

Otras reducciones de jornada

- **Por condición de víctima de violencia de género:** para su protección o asistencia social.
- **Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:** con reducción de jornada y salario de entre un 10 % y un 70 %.

Repasa con Educaplay

www

Pon a prueba tus conocimientos sobre permisos retribuidos resolviendo un crucigrama en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

7.- En tu empresa te han elegido representante de los trabajadores por tus conocimientos de Derecho Laboral al estudiar el módulo de FOL en tu ciclo formativo y acuden a ti para asesorarse en diversas cuestiones. ¡Demuestra lo que sabes!

- Nuria pregunta sobre los días de permiso retribuido que le corresponden por la operación ambulatoria que precisa reposo domiciliario de su hija Sara.
- Jonathan quiere saber cuántos días le corresponden por mudanza y cómo debe acreditarlo.
- Felipe quiere saber si tiene permiso retribuido para realizar los exámenes de la ESO que está estudiando a distancia.
- Rubén pregunta cuándo puede disfrutar sus vacaciones si le han coincidido con su periodo de permiso por nacimiento y cuidado del menor.

5. Los actuales entornos laborales

Los escenarios en los que se desarrolla el trabajo están cambiando de forma muy rápida y las empresas deben estar preparadas para **adaptarse a ese nuevo entorno laboral**, conocer sus características y aprovecharlas al máximo. Este es el reto de las empresas en la actualidad.

¿Cuáles son las características de los actuales entornos de trabajo?

Los actuales entornos de trabajo se caracterizan por la **flexibilidad** y la **digitalización**:

FLEXIBILIDAD

Favorece los cambios y la adaptación a ellos

FUNCIONAL

Cambio de tareas, de departamento o de grupo de trabajo. Importancia del trabajo en equipo

EN LOS ESPACIOS

Por ejemplo, el teletrabajo o los espacios de trabajo colaborativos

SALARIAL

Una parte de la remuneración es fija y otra variable, en función de los objetivos

DE PLANTILLA

Subcontratación a otras empresas, *outsourcing* (empresas externas que gestionan procesos específicos o una parte de la empresa) y empresas de trabajo temporal (ceden trabajadores de forma temporal)

HORARIA Y DE JORNADA

Pueden darse reducciones de jornada y cierta flexibilidad en el horario de entrada y salida (son medidas de conciliación)

DIGITALIZACIÓN

El uso de nuevas tecnologías produce en las empresas

UNA MEJORA DE LOS PROCESOS

UNA TRANSFORMACIÓN INTEGRAL

UN APORTE DE COMPETITIVIDAD

1 Características de los actuales entornos de trabajo.

¿Qué significa el término **flexiseguridad**?

La **flexiseguridad** pretende dotar a las empresas de mayor **flexibilidad** para que poder adaptarse a los cambios y, a la vez, dar **seguridad** a las personas trabajadoras en su empleo, a través de medidas de control de la actuación de las empresas y de protección social.

Por ejemplo, la ley facilita la utilización de contratos temporales a la vez que dota a estos de la misma cobertura social que un contrato indefinido.

Consulta sobre FOL

7

Soy un autónomo sin empleados y quiero saber si tengo derecho a alguna ayuda del Gobierno para digitalizar mi empresa.

Solución

Sí, tienes derecho al llamado Kit Digital, con un importe máximo de 2000 € para implantar soluciones digitales, siempre que cumplas con algunos requisitos como, por ejemplo, estar al corriente del pago de impuestos.

Flexibilidad laboral

Ventajas:

- Hace posible conciliar la vida laboral y personal.
- Reduce el absentismo debido a la flexibilidad horaria.
- Se incrementa el compromiso de las personas trabajadoras con la empresa.
- Aumenta la satisfacción laboral, por ejemplo, al cambiar de tareas.

Flexibilidad laboral

Desventajas:

- Su implantación es difícil en algunas empresas, por ser muy pequeñas, por el tipo de clientes o por el sector de actividad.
- Se pierde vinculación con la empresa, por ejemplo, en el teletrabajo.
- Puede haber problemas al fijar objetivos con personas trabajadoras poco autónomas.

Ponte al día

www

Kit Digital es un programa del Gobierno de España que otorga ayudas económicas para digitalizar empresas españolas. En tu versión digital puedes conocer más sobre este tema:

www.acelerapyme.gob.es/kit-digital

¿En qué consiste el teletrabajo?

La reciente crisis originada por la COVID-19 ha supuesto una transformación en las formas de organización del trabajo y una consecuencia de ello es el **teletrabajo**.

La **Ley de Trabajo a Distancia** regula esta modalidad de flexibilidad laboral en la que se realiza el trabajo fuera de la empresa de manera regular. La ley diferencia entre:

- **Trabajo a distancia:** se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o en otro lugar elegido por ella.
- **Teletrabajo:** si además se utilizan sistemas informáticos o medios telemáticos.

¿Cuántos días puedo teletrabajar y quién me paga los gastos?

Depende de lo que se negocie con la empresa, pero, siempre que el **teletrabajo ocupe al menos un 30 % de la jornada laboral**, se considera **trabajo a distancia**; la persona empleadora está obligada a sufragar los gastos.

¿Qué son las empresas de trabajo temporal?

Otra forma de flexibilidad empresarial es la **subcontratación de parte de la plantilla a través de las empresas de trabajo temporal (ETT)**.

La **Ley de Empresas de Trabajo Temporal** regula estas organizaciones, cuya actividad consiste en poner temporalmente a disposición de otra empresa, llamada **empresa usuaria**, personal contratado por la ETT.

Si me contrata una ETT, ¿quién me hace el contrato?

¿Y quién me paga?

Es la **ETT quien te contrata**, tú prestas tus servicios en la empresa usuaria, que es la que tiene las facultades de dirección y control sobre tu trabajo. **La ETT es la que paga tu salario**, siempre según el convenio de la empresa usuaria, y la que paga la cotización a la Seguridad Social. Todos los costes de la ETT los asume la empresa usuaria, nunca la persona trabajadora.

Consulta sobre FOL

8

Llevo 4 años trabajando en la misma empresa y la persona responsable de mi sección me ha comunicado que, a partir del próximo mes, comenzaré a teletrabajar todos los días de la semana, ya que la empresa quiere reducir costes. ¿Pueden obligarme a teletrabajar?

Solución

No, el teletrabajo es siempre voluntario tanto para empresa como para la persona trabajadora, no se puede obligar a ninguna de las partes.

Debe firmarse siempre un acuerdo en el que se establezcan las condiciones de forma clara.

Ley de Trabajo a Distancia

En tu versión digital puedes consultar la Ley de Trabajo a Distancia: www.boe.es.

Ejemplo de trabajo a distancia y teletrabajo

Si te contrata una empresa para trabajar desde casa llenando cajas con determinados productos, es **trabajo a distancia**.

Pero si trabajas en una empresa de consultoría informática y lo haces desde casa varios días, conectándote a la empresa o con los clientes y compañeros o compañeras a través del ordenador, es **teletrabajo**.

Ley de Empresas de Trabajo Temporal

En tu versión digital puedes consultar la ley de Empresas de Trabajo Temporal: www.boe.es.



Resuelve

8.- A Eugenio le llaman de una ETT para decirle que va a trabajar en una clínica odontológica como auxiliar. Le van a hacer un contrato de sustitución de una trabajadora que acaba de dar a luz. Le explican que el contrato de trabajo se lo hará la ETT, pero que será la clínica la encargada de pagarle el salario y que como tienen que pagar los servicios de la ETT, se le descontará de la nómina un 10 %.

- ¿Puede la ETT hacer este tipo de contratos?
- ¿Es correcto que sea la clínica quien pague a Eugenio?
- ¿Es legal que le quiten un 10 % de la nómina para pagar a la ETT?

6. Los planes de igualdad

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿Todas las empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?

Las empresas que tengan una plantilla de 50 personas trabajadoras o más están obligadas a tener un plan de igualdad; también aquellas que, aunque no lleguen a esta cifra, lo tengan establecido en su convenio colectivo, y, por último, cuando la autoridad laboral oblige a una empresa a ello si se encuentra dentro de un procedimiento sancionador.

Para realizar el cómputo de la plantilla se tienen en cuenta todas las personas trabajadoras, incluidas aquellas con contrato de trabajo a tiempo parcial, las temporales y las contratadas a través de una ETT.

¿Cuál es el contenido de estos planes de igualdad?

Los planes de igualdad pueden contemplar, entre otras, las siguientes materias:

- Mecanismos de acceso al empleo.
- Medidas sobre cómo establecer la clasificación de las personas trabajadoras, sus posibilidades de promoción y ascensos en la empresa.
- Fórmulas retributivas igualitarias.
- Medidas de ordenación del tiempo de trabajo para conciliación de la vida familiar y laboral.
- Mecanismos de prevención del acoso por razón de sexo.
- Formación.

Consulta sobre FOL

9

Tengo una empresa con una plantilla de 63 personas a mi cargo y me han dicho que tengo obligación de tener un plan de igualdad en la empresa. ¿Es correcto? Si tuviera esa obligación, ¿qué medidas debería implantar?

Solución

Sí, como la plantilla es superior a 50 personas, tienes obligación de implantar un plan de igualdad en tu empresa. Por ejemplo, algunas medidas concretas podrían ser:

- Difusión de candidaturas, vacantes, acciones formativas, etc., utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso tanto de mujeres como de hombres.
- Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación de la empresa.
- Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación o a la promoción de mujeres.

Ponte al día

El Ministerio de Igualdad ha elaborado una guía para elaborar planes de igualdad en las empresas, que puedes consultar en tu versión digital: www.igualdadenlaempresa.es.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 5

Una meta de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es asegurar la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles.



Puedes consultarla en tu versión digital: www.un.org.

Repasa con Genially

Pon a prueba tus conocimientos sobre las horas extra y los actuales entornos labores jugando con una Caída genial en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

9.. Ernesto trabaja en el Departamento de Recursos Humanos de su empresa y le han pedido que se informe sobre si tienen o no que hacer un plan de igualdad en su centro de trabajo.

En la empresa prestan sus servicios 43 personas con contrato de trabajo indefinido, 2 con contrato temporal, 7 pertenecen a una ETT y 6 vienen de una subcontrata.

Ayuda a Ernesto.

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Practica

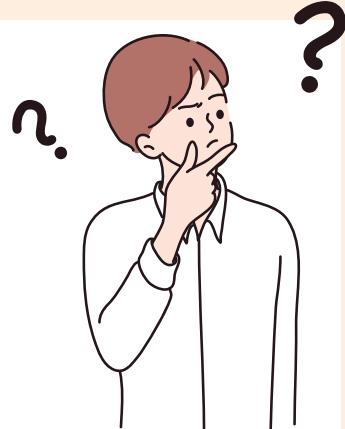
1. El número de horas que la persona trabajadora dedica a realizar su actividad laboral se denomina _____.
2. Si trabajo menos horas de las establecidas en mi convenio colectivo tengo una jornada _____.
3. Señala el número máximo de horas extraordinarias retribuidas al año que se puede trabajar.
4. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - a) Las personas trabajadoras menores de 18 años tienen derecho a un descanso de 30 minutos cuando su jornada diaria continua excede de cuatro horas y media.
 - b) La hora extraordinaria siempre tiene que compensarse económicamente con un valor superior a la hora ordinaria.
 - c) Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 21:00 y las 06:00 del día siguiente.
 - d) Las personas trabajadoras nocturnas no pueden realizar horas extraordinarias.
 - e) El descanso semanal de los menores de edad es de 2 días ininterrumpidos.
5. Indica cuál es la duración mínima de las vacaciones anuales según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y cómo se fija su disfrute.
6. Todas las personas trabajadoras tienen _____ días festivos al año que serán retribuidos.
7. ¿A cuántos días de permiso retribuido tengo derecho si operan a mi padre en una Comunidad Autónoma distinta a la mía?
8. Se tiene derecho a reducción de jornada por guarda legal de un menor de hasta _____.
9. ¿Puede la empresa reducir mi jornada por causas económicas? ¿Cuál será la consecuencia?
10. ¿En qué tipo de flexibilidad empresarial encuadras las siguientes medidas?
 - a) La empresa decide que el Departamento Comercial recibirá un bono a final de año en función del incremento de clientes.
 - b) Para llevar a cabo las tareas de limpieza de la empresa, se subcontratan los servicios de una empresa de limpieza.
 - c) Las personas trabajadoras tienen la opción de trabajar desde casa unos días a la semana.
11. ¿En qué situaciones es obligatorio para las empresas tener un plan de igualdad?



Atrapa el *fake*... si lo hay

Identifica si las condiciones laborales de las siguientes personas trabajadoras son correctas y, si no lo son, señala el motivo:

- a) Marisa, de 19 años, trabaja de lunes a viernes de 10:00 a 17:30 y los sábados de 9:00 a 14:30. Tiene un descanso para el bocadillo de 30 minutos.
- b) Rodrigo, menor de edad, realiza 35 horas semanales distribuidas de lunes a domingo de 16:00 a 23:00 y libra 2 días consecutivos que van rotando semana a semana.
- c) Diego trabaja esta semana a turnos con los siguientes horarios: lunes y martes de 17:00 a 0:00; miércoles, jueves y viernes de 8:00 a 15:00.
- d) Diana trabaja esta semana a turnos con los siguientes horarios: lunes de 17:00 a 0:00, martes de 16:00 a 23:00, viernes, sábado y domingo de 10:00 a 17:00.





Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

Realiza un cuadro comparativo entre lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo y lo que especifica o mejora el convenio colectivo de tu sector laboral. Para ello, debes responder a cuestiones como estas:

- a) Número de horas máximas de jornada anual.
- b) Número de horas de trabajo a la semana o al día.
- c) Número de días de descanso semanal y su distribución.
- d) Número de días de vacaciones anuales y si son naturales o laborables.
- e) Acerca de las horas extra: límites y compensación.
- f) Sobre los permisos retribuidos: situaciones y días de permiso.



Para la realización del cuadro comparativo puedes utilizar la herramienta Canva (www.canva.com); en ella puedes localizar distintos modelos de plantilla. En tu versión digital puedes ver 2 ejemplos de plantilla.



Trabaja con vídeos

1. Visiona en tu versión digital el siguiente vídeo sobre conciliación de la vida laboral y familiar: www.fesmc Madrid.org/es; posteriormente, contesta a las siguientes preguntas:
 - a) ¿En qué casos puede la persona trabajadora pedir reducción o adaptación de la jornada laboral?
 - b) ¿Esta reducción horaria conlleva reducción salarial?



2. Visiona en tu versión digital el siguiente vídeo sobre las mujeres directivas en España hoy: www.hoy.es/; posteriormente, contesta a las siguientes preguntas:



- a) ¿Qué porcentaje de mujeres ocupa puestos directivos en las empresas españolas?
- b) ¿Cuáles son las áreas empresariales en las que se dan mayor número de mujeres con cargos directivos?

Investiga en Internet

1. El Estatuto de los Trabajadores establece un descanso mínimo de 15 minutos en jornadas superiores a 6 horas diarias. ¿Será retribuido este descanso? Puedes encontrar información en tu versión digital: www.boe.es.



2. ¿Existe en el Estatuto de los Trabajadores alguna limitación respecto al establecimiento de los turnos rotativos?



3. Encuentra información sobre horas complementarias, establecimiento y límites. Puedes encontrar el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en tu versión digital: www.boe.es.



4. Respecto a los planes de igualdad, ¿en qué momento debe realizarse el cómputo de la plantilla? Puedes encontrar información en tu versión digital: www.igualdad en la empresa.es.



5. Investiga en qué consiste el *smart working* y diferencialo del teletrabajo. Puedes encontrar información en tu versión digital: www.personio.es.



Reto final

1. Lee el artículo 12.5. del Estatuto de los Trabajadores sobre las horas complementarias en tu versión digital: www.boe.es.
2. Posteriormente, realiza una infografía en la que se vean las características de las horas extraordinarias y las de las horas complementarias.

Para ello, puedes registrarte en Infogram (www.infogram.com) y elegir el servicio gratuito que tiene para realizar infografías.



3. Elige una plantilla y realiza tu infografía. En tu versión digital te mostramos un modelo.





Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

- 1.** ¿Cuál es la jornada máxima establecida legalmente?
 - a) 40 horas semanales.
 - b) 40 horas semanales en cómputo anual.
 - c) No hay límite en la jornada de trabajo.
- 2.** Una persona tiene la condición de trabajadora nocturna si:
 - a) Siempre trabaja entre las 22:00 y las 6:00.
 - b) Realiza 3 horas en el horario anterior.
 - c) Todas las respuestas son correctas.
- 3.** Indica qué horas extraordinarias puede realizar Marta, que tiene 17 años:
 - a) Por acumulación de pedidos.
 - b) Por inventario.
 - c) Para reparar siniestros por un incendio.
- 4.** ¿A cuánto le pagan a Juan las horas extraordinarias si se las abonan a un 70 % más que la hora ordinaria, que vale 12 €?
 - a) A 8,4 € la hora.
 - b) A 19 € la hora.
 - c) A 20,4 € la hora.
- 5.** Pedro tiene 18 años; ¿cuántos días de descanso semanal mínimo le corresponden?
 - a) Un día y medio.
 - b) 2 días consecutivos.
 - c) 2 días, pero no consecutivos.
- 6.** Marisa, que ha trabajado 280 días, tiene derecho a:
 - a) 30 días de vacaciones.
 - b) 10,06 días de vacaciones.
 - c) 23,01 días de vacaciones.
- 7.** Los días festivos:
 - a) Los decide la empresa.
 - b) En total son 14 días retribuidos.
 - c) Todas las respuestas son correctas.
- 8.** Señala cuál de estas frases es verdadera:
 - a) Las vacaciones siempre son 30 días hábiles.
 - b) La ETT es la encargada de pagar tu salario.
 - c) Al reducir la jornada por cuidado de menor, no se reduce proporcionalmente el salario.
- 9.** La flexiseguridad se refiere a:
 - a) La libertad para elegir trabajo.
 - b) Medidas flexibles pero seguras en la relación laboral.
 - c) La posibilidad del empresario de modificar horarios.
- 10.** Es verdad que los planes de igualdad:
 - a) Son obligatorios para todas las empresas.
 - b) Deben implantarse en empresas con al menos 20 personas trabajadoras.
 - c) Deben implantarse en empresas con al menos 50 personas trabajadoras.



Evalúa jugando

Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>.



No olvides

- La **jornada de trabajo** máxima se establece en convenio colectivo.
- Las **horas extra** son voluntarias.
- Las **personas trabajadoras a tiempo parcial** no pueden hacer horas extra, solo complementarias.
- Las **vacaciones son retribuidas e irrenunciables**.



Proyecto

Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

7

El salario y la Seguridad Social



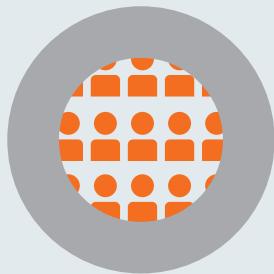
OBJETIVOS

- Entender el significado del salario y comprender su estructura básica.
- Valorar la necesidad del pago de impuestos.
- Calcular un recibo de salarios.
- Conocer la estructura de la Seguridad Social y entender su significado social.
- Identificar los regímenes de la Seguridad Social, los niveles de protección y las obligaciones de la empresa y de la persona trabajadora.
- Conocer las prestaciones de la Seguridad Social y los requisitos que se exigen para tener derecho a ellas.
- Calcular una prestación sobre incapacidad temporal o desempleo.



CONTENIDOS

1. El salario, significado, estructura y composición.
2. La nómina.
3. La Seguridad Social y su significado.
4. Las prestaciones de la Seguridad Social.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

¿Cuánto está subiendo el Salario Mínimo Interprofesional en los países europeos ante la elevada inflación?

El aumento del salario mínimo es más elevado en los países donde más han subido los precios; Letonia es uno de los países más afectados por la inflación y lidera la subida del salario mínimo en Europa, de un 24 %.

Tras un año marcado por la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, con salarios que no han crecido igual que la inflación, como es el caso de España (3 veces menos), los países europeos están tomando una decisión que está en manos de los Gobiernos y que afecta a las personas trabajadoras con sueldos más bajos: subir el Salario Mínimo Interprofesional.

Fuente: eldiario.es.



Actividades iniciales

- 1.. Seguro que has oído hablar del SMI, ¿sabes cuál es el significado de esas siglas?
- 2.. ¿Cuál es el SMI de este año? ¿Por qué crees que es el Gobierno quien lo establece?
- 3.. ¿Sabes qué significa el concepto *inflación*?

1. El salario, significado, estructura y composición

El **salario** es la cantidad que cobra la persona trabajadora por el trabajo que realiza en una empresa. En ese salario se incluyen también los períodos de descanso como, los fines de semana o las vacaciones anuales.

Este salario incluye todas las percepciones económicas que recibas por el trabajo realizado, tanto **en dinero como en especie** (retribuciones distintas del dinero).

El salario en especie

Ejemplo 1

Puede ser el coche que te entrega la empresa, los tíques de comida o los seguros de salud.

¿Cuál es el salario mínimo que debo cobrar?

El salario nunca puede ser inferior al **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, independientemente del tipo de contrato que tengas o del grupo profesional al que pertenezcas.

El Gobierno establece el SMI previa consulta con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas, y utiliza como indicadores la productividad del país o el Índice de Precios al Consumo (IPC). Los **convenios colectivos** marcan el salario a cobrar para cada grupo profesional, pero la empresa puede mejorarlo; esta mejora debe firmarse en el contrato de trabajo.

¿Cómo lo cobro?

La empresa es la encargada de pagarte el salario de forma puntual cada mes, según el método establecido, ya sea en metálico, mediante cheque o por transferencia bancaria. El retraso en el pago te da derecho a reclamar un interés del 10% anual sobre la cantidad adeudada; en caso de varios meses sin cobrar (3 meses), podrás extinguir el contrato con causa justificada.

La empresa debe entregarte siempre un documento explicativo en el que aparezcan todos los conceptos por los que vas a cobrar, llamado **recibo de salarios o nómina**.

Consulta sobre FOL

1

He empezado a trabajar como repartidor en una empresa de lunes a viernes de 13:00 a 17:00. ¿Cuánto es lo mínimo que tengo que cobrar por este horario, teniendo en cuenta que soy menor de edad?

Solución

Como trabajas a media jornada (20 horas semanales), debes cobrar al menos el 50 % del SMI. Esta cantidad es el salario mínimo que se cobra por una jornada completa, independientemente de la edad de la persona trabajadora o de cualquier otra condición.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 26 del ET sobre el salario: www.boe.es.

¿Sabes qué es?

Percepciones: son las cantidades que se reciben en concepto de salario.

IPC: es el Índice de Precios al Consumo, un indicador de la evolución de los precios en un periodo de tiempo determinado.

Por ejemplo, si sube el IPC es porque los precios de los bienes y servicios han subido de forma general.

Ponte al día

El SMI para el año 2023 es de 15 120 € anuales.

El salario en especie no puede superar el 30 % del total de las retribuciones.

Presta atención



En tu versión digital puedes ver el SMI actualizado cada año: www.sepe.es.

Resuelve

1.- Samuel acaba de firmar un contrato de trabajo y en él no aparece el salario que va a cobrar.

¿Cómo puede enterarse de cuál va a ser su salario?

2.- A Fernando le adeuda su empresario los salarios de varios meses. ¿Qué puede hacer ante esta situación?

¿Qué son el salario bruto y el salario neto?

El salario es la remuneración que paga la empresa por el trabajo realizado; sin embargo, una parte de este dinero no la cobra la persona trabajadora, ya que la empresa tiene la obligación de efectuar una serie de **deducciones** (descuentos) con las que pagar las cuotas de la **Seguridad Social** y el **Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**.

El salario bruto es la suma de todas las percepciones que paga la empresa sin tener en cuenta los descuentos que debe realizar.

$$\text{Salario bruto} = \text{percepciones salariales} + \text{percepciones no salariales}$$

Recuerda que el salario bruto es el valor de tu trabajo.

El salario neto está compuesto por la **suma de todos los devengos** (todas las percepciones) **descontándole todas las deducciones**.

$$\text{Salario neto} = \text{salario bruto} - \text{deducciones} (\text{cuota SS} + \text{cuota IRPF} + \text{otras deducciones})$$

La estructura del salario

El salario tiene como partida fundamental el **salario base**, pero además pueden aparecer otros conceptos retributivos como los **complementos salariales**, los **complementos extrasalariales**, las **gratificaciones** o **pagas extraordinarias**, o el **salario en especie**.

Pago de las gratificaciones extraordinarias

En la práctica 1

La empresa MAQUINARIAS ELÉCTRICAS, SL tiene establecido en su convenio colectivo un salario anual para el grupo profesional 4 de 18 412 €. La plantilla perteneciente a ese grupo quiere saber si en esa cantidad están incluidas las pagas extraordinarias y cuánto cobrarán al mes.

Solución

El salario anual siempre incluye las pagas extra, como mínimo 2 pagas, aunque hay convenios que establecen más. Otra cuestión es saber cuándo se pagan; normalmente, el convenio indica si deben pagarse en Navidad, en verano o si se reparten en los 12 meses del año, de forma prorrteada en la nómina de cada mes.

Para MAQUINARIAS ELÉCTRICAS, SL, suponiendo que las pagas extra son de importe igual al salario base, falta por saber qué es lo que establece el convenio colectivo respecto al número de pagas extra y a su cobro; las opciones son:

- Con pagas extra prorrteadas: $18\,412 / 12 = 1534,33$ € al mes.
- Sin prorrteo de pagas extra: $18\,412 / 14 = 1315,14$ € los 12 meses del año y además los meses de junio y diciembre cobrarán el doble: $1315,14 \times 2 = 2630,28$ €.

Los complementos al salario base

En España, el salario base representa cerca del 70 % de la remuneración. El porcentaje restante (30 %) está representado por otros conceptos que forman parte del salario integral y que aparecen en la nómina de la persona trabajadora acompañando al salario base.

Diferencias de salario

No todas las personas trabajadoras cobran lo mismo al ejercer el mismo puesto de trabajo en la misma empresa: existen una serie de mejoras y de complementos personales que hacen que unas personas trabajadoras cobren más que otras.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

Una de las metas de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es adoptar medidas concretas que lleven al trabajo decente, entre ellas, establecer un salario digno para todas las personas trabajadoras. Puedes consultarlo en tu versión digital: www.un.org.



Repasa con Educaplay

Pon a prueba tus conocimientos sobre el salario completando las palabras que faltan en las frases, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



2. La nómina

La **nómina** o **recibo de salarios** es el documento que cada mes entrega la empresa a las personas trabajadoras como pago por la realización de su trabajo. Debe contener todas las percepciones salariales y no salariales y las deducciones legales que deben realizarse.

Empresa: Domicilio: NIF: CCC:	Trabajador: NIF: Número de afiliación a la Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de cotización:	<div style="border: 1px solid orange; padding: 5px;"> Encabezado Los datos fundamentales de la empresa y la persona trabajadora </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> Periodo de liquidación El mes o los días que se van a cobrar </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> Percepciones o devengos Las cantidades que suman en la nómina. El total se refleja en el total devengado, que es el salario bruto de la persona trabajadora </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> Deducciones o descuentos Las cantidades que restan en la nómina. Las más importantes son las cuotas de la SS y la retención del IRPF. El total se refleja en el total a deducir </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> Líquido total a percibir Si al salario bruto le restamos las deducciones, nos queda el salario líquido o neto </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-top: 10px;"> Bases de cotización Es un apartado informativo y se utiliza para realizar el cálculo de las bases de cotización. También muestra los importes que debe pagar la empresa a la SS </div>	
Periodo de liquidación: del de al de 20.....		Total días <input type="text"/>	
I. DEVENGOS		IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base			
Complementos salariales			
Horas extraordinarias			
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos <small>Por ejemplo, plus de transporte</small>			
<small>Por ejemplo, dietas</small>			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Otras operaciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO:			
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
Contingencias comunes	4,70 % + 0,10 (MEI)		
Desempleo	1,55 % o 1,60 %		
Formación Profesional	0,10 %		
Horas extraordinarias	4,70 % o 2 % si son por fuerza mayor (FM)		
TOTAL APORTACIONES			
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas			
3. Anticipos			
4. Valor de productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR:			
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B):			
Firma y sello de la empresa		de	de 20.... RECIBÍ
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO BASE TIPO APORTACIÓN EMPRESA			
1. Contingencias comunes Importe remuneración mensual			
Importe prorrata pagas extraordinarias			
TOTAL			
AT y EP			
Desempleo			
Formación Profesional			
Fondo de Garantía Salarial			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta Desempleo			
Formación Profesional			
Fondo de Garantía Salarial			
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF			
TOTAL A COTIZAR POR PARTE DE LA EMPRESA			

1 Modelo de nómina.

El encabezado

En el **encabezado** aparecen los datos de empresa y de la persona trabajadora, la antigüedad, el puesto de trabajo y los datos identificativos.

El periodo de liquidación

En el **periodo de liquidación**, aparece el mes y año al que se refiere la nómina.

El salario bruto o total devengado

El salario bruto se compone de la suma de:

El **salario base**: todas las personas trabajadoras cobran un salario base en función de lo que marca el convenio para su categoría profesional.

Los **complementos salariales**: son pluses que se añaden al salario base y que, junto a este, retribuyen el trabajo efectivo de la persona trabajadora. Pueden ser de varios **tipos**:

- **Complementos por puesto de trabajo**: están asociados a condiciones específicas del puesto de trabajo como el plus de peligrosidad, el plus de nocturnidad o el de convenio.
- **Complementos personales**: están vinculados a características individuales de la persona trabajadora como la antigüedad o los idiomas.
- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo**: están asociados a resultados y rendimiento de la persona trabajadora, como los incentivos, las primas o las horas extraordinarias.
- **Complementos de vencimiento superior al mes**: se generan en un periodo superior a 1 mes y son:
 - Las **pagas o gratificaciones extraordinarias**: se tiene derecho al menos a 2 pagas al año de importe igual al salario base, pero los convenios colectivos pueden mejorar su número e importe.
 - La **paga de beneficios**: algunos convenios pueden establecer el derecho a una paga por la obtención de beneficios anuales por parte de la empresa. Suele ser un porcentaje sobre los beneficios o una cantidad fija.

Los **complementos no salariales o extrasalariales**: no tienen la consideración de salario y normalmente compensan gastos que tiene la persona trabajadora con motivo de su trabajo o tienen carácter indemnizatorio:

- Las **indemnizaciones o suplidos**: como las dietas, los gastos de locomoción, el plus de distancia o el plus de transporte.
- Las **indemnizaciones**: por traslados, suspensiones o despidos.
- Las **prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social**: como el importe de la prestación por Incapacidad Temporal (IT).

Consulta sobre FOL

2

En mi nómina solo aparece el salario base, sin ningún plus, ¿esto puede ser?

Solución

Sí, si no has pactado ninguna mejora ni el convenio colectivo establece complementos adicionales, solo aparece el salario base en tu nómina.

¿Salario mensual o diario?

En el periodo de liquidación aparece, 30 días si la persona trabajadora tiene un salario mensual, o el número de días naturales que tiene el mes en cuestión si tiene un salario diario.

Fondo de Garantía Salarial

Se encarga de pagar los salarios adeudados a las personas trabajadoras si la empresa se declara insolvente, pero con unos límites respecto al número de días y al importe: www.mites.gob.es/fogasa.

Repsa con Educaplay

Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes acerca de los complementos del salario, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

3.- De los siguientes conceptos, di cuáles son salariales y cuáles no:

- El plus de nocturnidad.
- Las horas extra.
- La ropa de trabajo.
- Las pagas extraordinarias.
- El plus de convenio.
- Los tíquines restaurante.
- El plus de transporte.
- Las dietas.

4.- Calcula el total devengado o salario bruto de Daniela correspondiente al mes de junio, en el que cobraría una paga extra completa y tiene las siguientes retribuciones:

- Salario base: 44 € al día.
- Plus de idiomas: 8 € al día.
- Antigüedad: 6 € al día.
- Horas extra en el mes: 42 €.
- La paga extra es de 30 días de salario base + la antigüedad.

Las deducciones o descuentos

La empresa tiene la **obligación de realizar 2 tipos de deducciones** en la nómina: la **cotización a la Seguridad Social** y la **retención a cuenta del IRPF**. También puede haber otras deducciones, como un anticipo de la nómina o un embargo judicial o administrativo. Estos descuentos se realizan sobre el salario bruto y se obtiene como resultado el salario neto.

a) Cotización a la Seguridad Social

Se calcula aplicando a las bases de cotización un porcentaje o tipo de cotización; esta es la cuota que la empresa debe pagar y que se descuenta en la nómina de la persona trabajadora.

$$\text{Cuota a la SS} = \text{base de cotización} \times \text{tipo de cotización}$$

Las **bases de cotización** se establecen sumando los devengos que cotizan, ya que hay algunas percepciones que no cotizan, como las dietas y el exceso de algunos pluses extrasalariales. Hay **tres bases de cotización**:

Rentas exentas de IRPF

- Las indemnizaciones por despido (con límites).
- Las becas públicas.
- Algunas prestaciones como las vinculadas al nacimiento, adopción o acogimiento.

Ponte al día

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) es el nuevo impuesto que se debe pagar a partir de enero de 2023.

Este año supone un 0,60 % de incremento en la cotización y va ir a la "hucha" de las pensiones. El 0,50 % lo va a pagar la empresa y el 0,10 %, la persona trabajadora.

Base de cotización	Cálculo
Contingencias comunes (BCCC): se utiliza para cotizar y tener derecho a prestaciones de la SS relacionadas con contingencias comunes como, asistencia sanitaria, incapacidad temporal, invalidez o jubilación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suma de las percepciones salariales que cotizan. 2. Se añade la parte proporcional de pagas extras (importe anual de pagas dividido entre 12 si es salario mensual o entre 365 si es diario). 3. Se suman los apartados 1 y 2.
Contingencias profesionales (BCCP), desempleo, FOGASA y Formación Profesional: se utiliza para cotizar por situaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y para calcular las cuotas que van a desempleo, FOGASA y FP.	Se suma a la BCCC el importe de horas extra realizadas en el mes. Si no se han realizado horas extra, la BCCC y la BCCP coinciden.
Horas extraordinarias (BCHE)	Es el importe de horas extra realizadas en el mes; si no se han realizado horas extra, el importe es cero.

Las **bases de cotización** tienen que estar entre unas mínimas y máximas en función del grupo de cotización de la persona trabajadora. A estas bases de cotización se les aplica el **tipo de cotización**:

Tipos de cotización	Porcentajes		
	Empresa	Persona trabajadora	Total
Contingencias			
Comunes	23,60 % + 0,50 % (MEI)	4,70 % + 0,10 % (MEI)	28,90 %
Desempleo (tipo general)	5,50 %	1,55 %	7,05 %
Desempleo contratos de duración determinada a tiempo completo	6,70 %	1,60 %	8,30 %
Desempleo contratos de duración determinada a tiempo parcial	6,70 %	1,60 %	8,30 %
FOGASA	0,20 %		0,20 %
Formación Profesional	0,60 %	0,10 %	0,70 %
Horas extraordinaria:			
Por fuerza mayor	12,00 %	2,00 %	14,00 %
Resto de horas extraordinarias	23,60%	4,70 %	28,30 %

Tanto la empresa como la persona trabajadora cotizan a la Seguridad Social. A la persona trabajadora se le descuenta de la nómina y la empresa debe ingresar ambas cuotas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cálculo de las BCCC, BCCP y BCHE

En la práctica 2

Calcula las bases de cotización del mes de abril de Samuel, su grupo profesional y de cotización es el 5, que recibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1200 €.
- Plus de transporte: 88 €.
- Horas extraordinarias: 93 €.

Tiene derecho a 2 pagas extra de importe igual al salario base.

Solución

$$\text{BCCC} = 1200 + 88 + 200^* = 1488 \text{ €.}$$

$$^* \text{ Prorrata pagas extra: } (2 \times 1200) / 12 = 200 \text{ €.}$$

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} + \text{HE} = 1488 + 93 = 1581 \text{ €.}$$

$$\text{BCHE} = 93 \text{ €.}$$

Estas bases de cotización están entre las mínimas y máximas.

Presta atención

www

En tu versión digital puedes ver las bases de cotización máximas y mínimas actualizadas cada año:

www.seg-social.es

Presta atención

www

En tu versión digital puedes ver los tipos de cotización actualizados:

www.seg-social.es

Ponte al día

Hasta ahora, las personas que no estaban obligadas a presentar cada año el IRPF correspondiente al ejercicio anterior eran las que habían ingresado hasta 14 000 € anuales. A partir del año 2023, este rango aumenta hasta los 15 000 €.

b) Retención a cuenta del IRPF

Cada mes, a la persona trabajadora se le descuenta una cantidad de su nómina destinada al pago del **IRPF** que la empresa retiene e ingresa en Hacienda. Cuando acaba el año, la persona trabajadora ha pagado unas cantidades **a cuenta** de la declaración anual de IRPF.

¿Todos pagamos lo mismo de IRPF?

No, este impuesto es personal y el porcentaje que se aplica en la base depende de los ingresos de la persona trabajadora y de su situación personal y familiar. Este porcentaje se aplica sobre el salario bruto de la persona trabajadora.

Porcentaje IRPF

Ejemplo 2

El tener un salario más alto hace que tu porcentaje de IRPF sea más alto, y tener hijos a tu cargo hace que sea más bajo.

Igualdad retributiva

www

El RD 902/2020 establece la obligatoriedad del registro salarial para todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras que tengan o del sector al que pertenezca.

Las empresas deben comprobar que no existe una diferencia salarial entre géneros superior al 25 %; si esto sucede, deben justificarlo para descartar que exista discriminación.

En tu versión digital puedes conocer más sobre este tema:
www.boe.es

Descuento por IRPF

En la práctica 3

Calcula cuánto le descuenta la empresa de su nómina a Marta en concepto de IRPF, si su salario anual de es 23 208 € y su tipo de IRPF es del 15,3 %.

Solución

$23\,208 \times 0,15 = 3481,20 \text{ € al año}$, que dividido entre los 12 meses = $3481,20 / 12 = 290,10 \text{ €}$ le descontarán cada mes en concepto de IRPF.

Resuelve

www

5.- Calcula el salario neto de Mancarena correspondiente al mes de marzo teniendo en cuenta los siguientes datos:

- Salario bruto: 1810 €.
- Cuota a la SS: 86,88 €.
- Cuota del IRPF: 181 €.
- Anticipo: 400 €.

Nómina mensual con horas extraordinarias

En la práctica 4

Mercedes Sastre López es comercial de SUMINISTROS ELÉCTRICOS, SL, desde hace 2 años y su grupo profesional y de cotización es el 5. Calcula la nómina de abril teniendo en cuenta las siguientes retribuciones: salario base: 1312,44 €, plus de actividad establecido por convenio colectivo: 131 €, importe de horas extra realizadas este mes: 82 €, retención de IRPF del 10 % y de AT (accidente de trabajo) y EP (enfermedad profesional) un 3,3 %.

Tiene derecho a 2 pagas de importe igual al salario base que cobra en junio y diciembre.

Solución

Empresa: SUMINISTROS ELÉCTRICOS, SL
Domicilio: Calle Flor de Lis, 120, Toledo
NIF: B-000000000000
CCC: 45-0000000000

Trabajador: Mercedes Sastre López **Antigüedad:** 15/01/X0
NIF: 000000000000
Número de afiliación a la Seguridad Social: 0000000000
Grupo profesional: 5
Grupo de cotización: 5

Periodo de liquidación: del 1..... de Abril..... al 30/4..... de 20.X2.....	IMPORTE	Total días	30
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			1.525,44
Salario base	1312,44		
Complementos salariales	131,00		
Plus de actividad			
Horas extraordinarias	82,00		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidós			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despídos			
Otras operaciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO:			1525,44
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
Contingencias comunes 1662,18 4,70 % + 0,10 (MEI) 79,78			
Desempleo 1744,18 1,55 % 27,03			
Formación Profesional 1744,18 0,10 % 1,74			
Horas extraordinarias 82,00 4,70 % 3,85			
TOTAL APORTACIONES			112,42
2. Base de I.R.P.F. 1525,44 10 % 152,54			
3. Anticipos			
4. Valor de productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR:			264,96
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B):			1260,48
..... de de 20.....			RECIBÍ
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual	1443,44		
Importe prorrata pagas extra (2 x 1312,44)/12	218,74		
TOTAL	1662,18	23,60 % + 0,50 % (MEI)	400,59
AT y EP	1744,18	3,30 %	57,56
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
Desempleo	1744,18	5,50 %	95,93
Formación Profesional	1744,18	0,60 %	10,47
Fondo de Garantía Salarial	1744,18	0,20 %	3,49
3. Cotización adicional horas extraordinarias	82,00	23,60 %	19,38
4. Base sujeta a retención del IRPF	1525,44		
TOTAL A COTIZAR POR PARTE DE LA EMPRESA			587,38



2 Nómina de Mercedes Sastre López.

3. La Seguridad Social y su significado

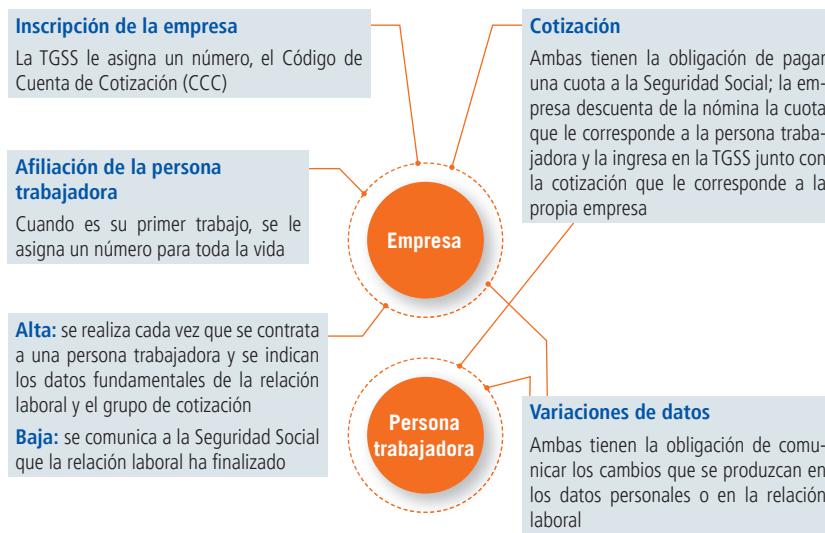
La **Seguridad Social** es un sistema público español que se encarga de garantizar a la ciudadanía la protección adecuada ante determinadas situaciones de necesidad como pueden ser la asistencia sanitaria, la incapacidad temporal, la jubilación o el desempleo.

Se basa en los principios de **solidaridad, universalidad y gratuidad**.

La **Seguridad Social** es un sistema obligatorio, ya que todas las personas que realizan una actividad laboral están obligadas a afiliarse (inscribirse) y a cotizar (pagar la cuota correspondiente) en el sistema. Desarrolla sus funciones a través de unas entidades como son el **Instituto de la Seguridad Social (INSS)**, la **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**, el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** o el **Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)**.

¿Qué obligaciones tenemos con la Seguridad Social?

La empresa y la persona trabajadora tienen unas **obligaciones con la Seguridad Social**, respecto a los trámites y gestiones y al pago de cuotas:



3 Obligaciones con la Seguridad Social.

Consulta sobre FOL

3

Me ha dicho mi empresaria que para empezar a trabajar tengo que ir a la Seguridad Social, afiliarme y darme de alta como trabajador de su empresa. ¿Son obligaciones más?

Solución

La empresaria es la encargada de solicitar la afiliación del trabajador, pero también puede realizarla el propio trabajador. Sin embargo, la obligación del alta en la Seguridad Social es de la empresa y debe realizarla antes del comienzo de la actividad.

Ley General de la SS

En tu versión digital puedes consultar el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de la Ley General de la Seguridad Social: www.boe.es.

Ponte al día

A partir de la Ley de Empleo de 2023, el SEPE se transforma en la Agencia Nacional de Empleo, que, entre otras reformas, propone nuevas herramientas de orientación y acompañamiento para la búsqueda de empleo y para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras.

Sistema RED

A través de este sistema de la Seguridad Social se pueden realizar trámites de forma telemática, como dar de alta y baja a las personas trabajadoras.

En tu versión digital puedes conocer más sobre este tema: www.seg-social.es/.

¿Sabes qué es?

Mutuas: son asociaciones sin ánimo de lucro que colaboran en la gestión de algunas prestaciones con la Seguridad Social, por ejemplo, las derivadas de riesgos profesionales, la asistencia médica, el pago de la prestación y la rehabilitación de la persona trabajadora. También son las encargadas de gestionar en estos casos los partes de baja y alta por enfermedad o accidente de trabajo.

¿La Seguridad Social da cobertura a todas las personas?

La Seguridad Social protege tanto a **las personas trabajadoras** que estén cotizando como a las personas que carecen de rentas y se encuentran en situaciones de necesidad.

En las prestaciones de la Seguridad Social y en su acción protectora podemos distinguir dos niveles

- **Nivel contributivo:** las personas trabajadoras y sus beneficiarios o beneficiarias que residan y trabajen en España, entre ellos las personas trabajadoras por cuenta ajena, funcionarias, autónomas o estudiantes. Pueden acceder a las prestaciones contributivas.
- **Nivel no contributivo:** las personas que no han cotizado lo suficiente y que carecen de recursos económicos. Pueden acceder a las prestaciones no contributivas, con importe más bajo que las contributivas.

El sistema de la Seguridad Social establece dos grandes categorías en función de la actividad

- **Régimen general de la Seguridad Social:** incluye a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena.
- **Regímenes especiales de la Seguridad Social:** incluye a las personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia, a las personas trabajadoras del mar y a las de la minería del carbón.

¿Qué es el RETA?

El RETA es el **Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos**, en el que se encuadran las personas trabajadoras por cuenta propia. Tiene unas características distintas del régimen general, por ejemplo, a efectos de cotización y de cobro de algunas prestaciones y, sobre todo, en la organización de la actividad.

Persona trabajadora autónoma

Ejemplo 3

Una persona trabajadora por cuenta propia organiza su trabajo, no depende de un jefe o jefa, asume el riesgo de las actividades que realiza y además se queda con el fruto de su trabajo. No suele tener nómina y cobra en función de los beneficios de su empresa.

A partir de 2023, el RETA pasa a tener un sistema de cotización por tramos que se establece en función de los rendimientos netos de la persona trabajadora autónoma (ingresos menos gastos deducibles). Puede cambiar su base de cotización si varían sus ingresos hasta 6 veces al año. Como la persona trabajadora autónoma no tiene nómina, su base de cotización está en función de sus ingresos. Las personas trabajadoras autónomas tienen derecho a las mismas prestaciones que las personas trabajadoras por cuenta ajena, con algunas peculiaridades y algún requisito distinto.

Durante el **periodo 2023/2025**, las personas trabajadoras autónomas que se dan de alta por primera vez o que no han estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, pueden solicitar la cuota reducida, la **tarifa plana**, que consiste en una cuota mensual de **80 €** durante los primeros 12 meses, que se amplía a 24 meses si la persona trabajadora autónoma tiene una discapacidad del 33 %, es víctima de violencia de género o de terrorismo.

¿Qué es un "falso autónomo"?

Es la persona que realiza las tareas correspondientes a una persona trabajadora por cuenta ajena, pero tiene las obligaciones de una persona trabajadora por cuenta propia, como son darse de alta en el RETA y en Hacienda, el pago de la cotización de autónomos y la emisión de facturas.

Algunas empresas lo utilizan fraudulentamente para evitarse el coste de contratar a una persona trabajadora por cuenta ajena.

Ponte al día



La Seguridad Social ha creado una calculadora para saber cuál es la cuota que le corresponde pagar a una persona trabajadora autónoma en función de sus ingresos. Al finalizar el año, debe regularizar sus cuotas: si ha ingresado más, debe pagar la diferencia, si ha ingresado menos, la Seguridad Social procederá a la devolución de oficio.

En tu versión digital puedes conocer más sobre este tema:

<https://portal.seg-social.gob.es>



Resuelve

6.- Emilio, auxiliar administrativo, quiere saber cuánto pagará él este mes a la Seguridad Social y cuánto tendrá que pagar por él la empresa. Para ello, ten en cuenta los siguientes datos:

- La base de cotización a la SS de Emilio es de 2110 € al mes.
 - El porcentaje que paga Emilio es de un 6,45 %.
 - El porcentaje que paga la empresa es de un 30,4 %. Además, la empresa paga un 1,5 % para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- a) Calcula la cuota a la SS que descontará la empresa a Emilio de su nómina.
 - b) Calcula la cuota a la SS que corresponde pagar a la empresa.

4. Las prestaciones de la Seguridad Social

La **Seguridad Social** actúa como un sistema de protección que da cobertura a la ciudadanía en situaciones de necesidad. En algunos casos presta servicios, como la **asistencia sanitaria**, y en otros establece prestaciones económicas para suplir la falta de ingresos, como el **desempleo**. No en todos los casos el importe y duración de la prestación son iguales.

¿Qué pasa si enfermo?

Si te pones enfermo, tienes derecho a **asistencia sanitaria**, que consiste en la prestación de servicios médicos y farmacéuticos y en la rehabilitación para restablecer la salud a personas enfermas. No existen requisitos para acceder a ella, esta protección es **universal** y **gratuita**.

¿Cuáles son las prestaciones económicas?

Dentro de las prestaciones económicas, vamos a ver las **prestaciones contributivas**. Algunas son **temporales**, como la prestación por desempleo, y otras **definitivas**, como la pensión de incapacidad permanente absoluta o la jubilación.

Para el **cálculo de las prestaciones** necesitamos en primer lugar conocer qué es la base reguladora.

La **base reguladora** es una cantidad que se toma como referencia para calcular las prestaciones y las pensiones de la Seguridad Social y está vinculada a las bases de cotización; unas veces se toma como referencia la base de contingencias comunes y otras la de contingencias profesionales. Además, dependiendo de la prestación, se toma un período u otro de referencia para el cálculo.

1. Nacimiento y cuidado de menor: esta prestación está destinada a ambos progenitores durante los períodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento (en este último caso, durante al menos 1 año) de un menor de 6 años.

- **Requisitos para cobrar la prestación:** estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social y tener un período previo de cotización, que varía en función de la edad del beneficiario o beneficiaria:
 - Si tiene menos de 21 años en la fecha del hecho causante, no se exige período de cotización.
 - Si tiene entre 21 y 25 años, debe haber cotizado 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda su vida laboral.
 - Si ya ha cumplido 26 años, debe haber cotizado 180 días en los últimos 7 años o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.
- **Importe de la prestación:** el 100% de la base reguladora (BR):

$$\text{BR} = \text{BCCC del mes anterior} / \text{días cotizados del mes anterior}$$

- **Duración de la prestación:** 16 semanas para ambos progenitores, que se ven incrementadas en 1 semana más para cada progenitor, por cada hijo o hija a partir del segundo, en caso de parto múltiple o de hijo o hija con discapacidad.

Prestaciones de la SS

Contributivas:

- Asistencia sanitaria.
- Incapacidad temporal.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Incapacidad permanente.
- Jubilación.
- Viudedad y orfandad.
- Desempleo.

No contributivas:

- Asistencia sanitaria.
- Incapacidad permanente.
- Jubilación.
- Subsidio de desempleo.
- Ingreso mínimo vital.

Tipos de contingencias

Son las causas que dar lugar a una baja:

- **Comunes:** no tienen relación con el trabajo.
- **Profesionales:** están relacionadas con el trabajo, son: la enfermedad profesional y el accidente de trabajo.

Las bases de cotización

Sirven tanto para establecer cuánto se paga a la Seguridad Social como para calcular las prestaciones, por ejemplo, la de desempleo, la de nacimiento y cuidado de menor o la de jubilación.

Cuanto más alta es esta base, mayor es la prestación, aunque existen unos límites en las prestaciones.

Permiso por nacimiento

En la práctica 5

Judith y Javier acaban de enterarse de que van a tener un bebé y quieren saber si tienen derecho a algún permiso y a alguna prestación económica. Javier lleva 3 años en su empresa y su BCCC es de 1812 € mensuales. Ruth acaba de entrar en la empresa, pero ha trabajado 2 años en otra. Su BCCC del mes anterior es de 2040 € mensuales.

Solución

Ambos tienen derecho a un periodo de descanso de 16 semanas tras el parto. Además, tienen derecho a las siguientes prestaciones del 100 % de la base reguladora:

- BR (Javier) = 1812 € / 30 días = 60,4 € al día durante 16 semanas.
- BR (Judith) = 2040 € / 30 días = 68 € al día durante 16 semanas.

2. Incapacidad temporal (IT): esta prestación trata de cubrir la falta de ingresos que se da cuando la persona trabajadora, debido a un accidente o una enfermedad, no puede trabajar de forma temporal y necesita asistencia sanitaria.

- **Requisitos para cobrar la prestación:** estar afiliado y dado de alta en la Seguridad Social y tener un periodo de carencia de 180 días en los últimos 5 años si la baja es por enfermedad común. Si la causa de la baja es un accidente, ya sea de trabajo o accidente no laboral, o una enfermedad profesional, no se exige un periodo previo de cotización.
- **Importe de la prestación:** es distinto si el hecho causante es una enfermedad común o si es un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Los convenios colectivos pueden mejorar estos importes.

a) Si es un **accidente no laboral o una enfermedad común:**

- Los primeros 3 días de baja: no se cobra prestación.
- Del 4.^º al 20.^º día de baja: se cobra un 60% de la base reguladora.
- Del 21.^º día en adelante: se cobra un 75% de la base reguladora.

$$\text{BR} = \text{BCCC del mes anterior} / \text{n.º de días cotizados el mes anterior}$$

b) Si es un **accidente de trabajo o una enfermedad profesional:**

- Desde el día siguiente al accidente: se cobra el 75% de la base reguladora.

$$\text{BR} = \text{se incrementa la BCCC con la media del importe de horas extra realizadas en el año anterior}$$

- **Duración de la prestación:** la duración máxima de la incapacidad temporal es de 365 días, prorrogables por otros 180 días en caso de que se prevea que puede ser dado de alta por curación.

Disfrute del permiso por nacimiento

De las 16 semanas de descanso por nacimiento y cuidado de menor, deben disfrutarse 6 semanas inmediatamente después del parto o la adopción. Las otras 10 semanas pueden disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes y puede hacerse a tiempo parcial.

¿Quién paga la baja por IT?

Si la baja es por contingencia común, es la empresa la encargada de pagar la IT del 4.^º día hasta el 15.^º día inclusive; a partir del 16.^º día, la encargada es la Seguridad Social o la Mutua.

Si la baja es por una contingencia profesional, la paga desde el primer día la Seguridad Social o la Mutua.



Resuelve

7.. Ana acaba de dar a luz mellizos. ¿Tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor? Tiene 23 años y lleva trabajando en la empresa 2 meses, y 10 meses en toda su vida laboral. En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo cobrará la prestación?

8.. A Guillermo, recepcionista en una oficina, van a operarle de cataratas. Lleva 2 años trabajando en la empresa.

- a) ¿Tiene derecho a la prestación por IT? Razona tu respuesta.
- b) En caso de que tuviera derecho, calcula la prestación teniendo en cuenta que va a estar 32 días de baja y que su BCCC del mes anterior a la operación fue de 1340 €.

9.. Ruth ha sufrido un accidente al ir a trabajar. Calcula su prestación por IT sabiendo que su BCCC el mes anterior fue de 1920 € y que el importe de horas extra realizadas en el año anterior fue de 410 €.

Incapacidad temporal por accidente no laboral

Ejemplo 4

Andrea acaba de romperse el menisco jugando al baloncesto. Es un accidente no laboral, por lo que no se le exige periodo previo de cotización y tiene derecho a la prestación por IT.

La causa es una contingencia común, así que su base reguladora es la BCCC del mes anterior al accidente, dividida entre los días cotizados el mes anterior.

3. Desempleo: esta prestación intenta cubrir la pérdida de ingresos de una persona que ha perdido su empleo de forma involuntaria o que ha visto reducida su jornada entre un 10 % y un 70 %, y que está buscando activamente otro puesto de trabajo.

- **Requisitos para cobrar la prestación:** estar en situación legal de desempleo (no haberse dado de baja voluntaria) y haber cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años.
- **Importe de la prestación:** durante los primeros 6 meses se cobra el 70 % de la base reguladora y, a partir del 7.º mes, se reduce y el porcentaje es del 60 %.

La base reguladora es el promedio de lo cotizado por la contingencia de desempleo en los últimos 180 días.

$$\text{BR} = \text{base de cotización por desempleo (BCCP)} \\ \text{de los últimos 180 días / 180 días}$$

Los importes resultantes de este cálculo no pueden ser inferiores al tope mínimo ni superiores al tope máximo establecido en la ley según el **Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM)** y según se tengan o no hijos o hijas a cargo.

Consulta sobre FOL

4

Mi amigo Alberto quiere saber durante cuánto tiempo cobrará la prestación por desempleo y cuál será el importe de esta.

Alberto ha cotizado 533 días y su base de cotización por desempleo mensual es 1480 €.

Solución

Alberto tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo durante 120 días, ya que ha cotizado 533 días.

El importe de la prestación es el 70 % de la base reguladora durante 120 días.

$$\text{BR} = 1480 \text{ €} \times 6 \text{ meses (180 días)} / 180 = 49,33 \text{ €.}$$

$$49,33 \times 0,70 = 34,53 \text{ € cada día de prestación.}$$

$$34,53 \text{ €} \times 120 \text{ días de prestación} = 4143,6 \text{ € de prestación total.}$$

A esta cantidad hay que descontarle la cotización a la Seguridad Social y el IRPF.

Duración de la prestación por desempleo

Es una prestación temporal en función de los días cotizados:

Días de cotización	Días de prestación
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1079	300
De 1080 a 1259	360
De 1260 a 1439	420
De 1440 a 1619	480
De 1620 a 1799	540
De 1800 a 1979	600
De 1980 a 2159	660
Desde 2160	720

El SEPE es el encargado del pago de la prestación por desempleo.

Límites del desempleo 2023

Topes máximos	Topes mínimos
Sin hijos o hijas: 175 % IPREM (1225 €).	Sin hijos o hijas: 80 % IPREM (560 €).
Con 1 hijo o hija: 200 % IPREM (1400 €).	Con hijos o hijas: 107 % IPREM (749 €).
Con 2 hijos o hijas o más: 225 % IPREM (1575 €).	

Presta atención



En tu versión digital puedes ver los límites del desempleo actualizados cada año: www.iprem.com.es.



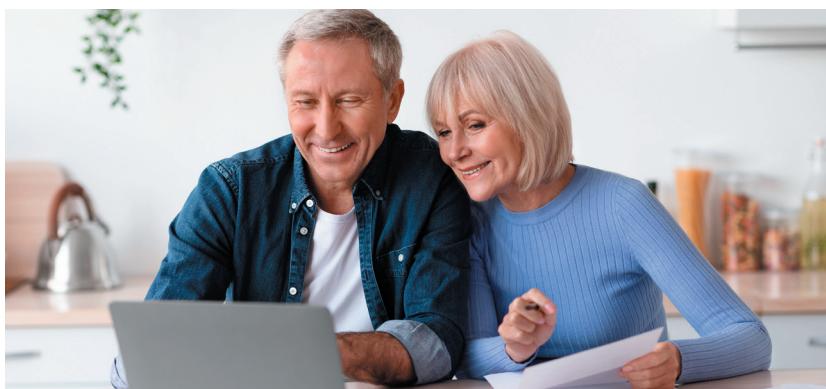
Resuelve

10: Maika ha sido despedida de su empresa tras haber cotizado 10 años de forma interrumpida.

Teniendo en cuenta que su base reguladora diaria es de 44 €, calcula su prestación por desempleo, importe y duración.

4. Otras prestaciones contributivas: existen otras situaciones que pueden generar derecho a cobrar una prestación:

- **Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural:** se cobra durante la suspensión del contrato de la mujer embarazada o durante la lactancia natural, cuando la actividad que realiza puede resultar perjudicial para la salud del feto o del lactante. Su **importe** es el 100% de la base reguladora.
 - **Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave:** está destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada laboral al menos un 50% para cuidar al menor enfermo. Su **importe** es el 100% de la base reguladora.
 - **Incapacidad permanente:** cubre la falta de ingresos de la persona trabajadora, por una enfermedad o accidente, una patología o lesión que le dificulta o impide trabajar, de forma definitiva. Se establecen distintos **grados de incapacidad:** incapacidad permanente parcial (IPP), incapacidad permanente total (IPT), incapacidad absoluta (IA) y gran invalidez (GI).
 - **Viudedad y orfandad:** se conceden al cónyuge y a los hijos e hijas de la persona fallecida:
 - **Viudedad:** se exige que la persona fallecida hubiera estado de alta y con un periodo de cotización de al menos 15 años. Su **importe** es el 52% de la base reguladora.
 - **Orfandad:** el beneficiario o beneficiaria debe tener menos de 21 años o de 25 años si no trabaja o sus ingresos son inferiores al SMI. Su **importe** es: cada hijo o hija cobra un 20% de la base reguladora, que puede incrementarse en caso de orfandad absoluta.
 - **Jubilación:** se da a la persona trabajadora cuando cesa en su actividad laboral al cumplir la edad legal de jubilación.
 - **Requisitos para cobrar la prestación:** una edad mínima y un periodo mínimo cotizado (15 años).
 - La edad habitual de jubilación está entre los 65 y 67 años, dependiendo del tiempo que se lleve cotizado.
 - La base reguladora se calcula utilizando las bases de cotización de los últimos años (aumentan progresivamente cada año).
 - El porcentaje sobre la base reguladora varía en función de los años cotizados.
- Existen otras modalidades como la jubilación parcial, la flexible o la anticipada.



¿Sabías que...?

El Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), popularmente conocido como “tribunal médico”, es un órgano encargado de examinar las situaciones de incapacidad de las personas trabajadoras. Emite un informe para que el INSS reconozca el tipo de incapacidad y la prestación que corresponda.

Prestaciones no contributivas

Son para las personas que no han cotizado el periodo exigido para prestaciones contributivas y que carecen de recursos económicos suficientes. Son de cuantía inferior a las contributivas.

Ponte al día

La sede electrónica de la Seguridad Social tiene un Simulador de Jubilación que permite calcular la cuantía aproximada de la pensión que cobrará una persona trabajadora, según la edad con la que se jubile: <https://sede.seg-social.gob.es>.

www

Repasa con Genially

Repasa los contenidos sobre Seguridad Social jugando con superhéroes, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



www

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Más actividades en
tu versión digital

Practica

1. El total de las percepciones que recibe la persona trabajadora se denomina _____.
2. El salario que no es una cantidad en dinero se llama _____.
3. Explica la diferencia entre complementos salariales y extrasalariales y pon un ejemplo de cada uno de ellos.
4. Define las deducciones y señala al menos 3 de ellas que puedan aparecer en tu nómina.
5. Señala si son verdaderas o falsas las siguientes frases:
 - a) Las personas menores de edad cobran un salario inferior a las mayores de 18 años.
 - b) El SMI lo marca el Gobierno cada año según los datos económicos del país.
 - c) El salario neto o líquido se forma tras haber realizado las correspondientes deducciones.
 - d) El porcentaje de IRPF es igual para todas las personas trabajadoras.
6. ¿Cuáles son los principios por los que se rige la Seguridad Social?
7. La _____ consiste en la prestación de servicios médicos y farmacéuticos, así como la rehabilitación para restablecer la salud a personas enfermas.

8. ¿A qué periodo de descanso tiene derecho una persona trabajadora que acaba de tener un hijo o hija? ¿Y si el bebé tiene algún tipo de discapacidad?

9. El porcentaje de la base reguladora que cobraré si tengo un accidente de trabajo será de _____.

¿Cuál será el periodo de cotización previo que me exijan para tener derecho a esta prestación?

10. Calcula la prestación por desempleo que le corresponde a Miquel si su base reguladora diaria es de 41 € y cobra la prestación durante 1 año.

11. Qué prestación corresponde a cada persona trabajadora en las siguientes situaciones?

- a) Carla ha sido operada de anginas lo que le lleva a estar de baja laboral durante 3 semanas.
- b) Eva ha adoptado un niño de 6 meses.
- c) Ignacio ha sido despedido de su empresa debido a una reestructuración de la plantilla por las nuevas demandas del mercado.
- d) Alberto y Sandra han dado a luz mellizos.
- e) Inés está embarazada y trabaja en una fábrica manipulando productos químicos.
- f) Olivia es trabajadora autónoma y ha sufrido un accidente de trabajo que le impide trabajar y del que probablemente no se recuperará.



Atrapa el fake... si lo hay

Identifica si las siguientes situaciones son correctas y, si no lo son, señala el motivo:

- a) Federica ha firmado un contrato en el que aparece que su salario estará establecido "según convenio".
- b) El empresario tiene que cotizar por Juan y además ingresará la cuota de este en la Seguridad Social.
- c) La Seguridad Social es un sistema privado que ofrece protección a todas las personas trabajadoras.
- d) Las personas trabajadoras autónomas deben inscribirse en el Régimen General de la Seguridad Social.
- e) Emilio va a recibir su prestación por desempleo y su duración estará en función de los días cotizados en los últimos 6 años.
- f) La base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se calcula tomando la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la fecha del hecho causante.



Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital

Lee en tu versión digital el siguiente artículo: www.up-spain.com, sobre el salario en especie.

Con la información del artículo crea una infografía en la que aparezcan todos los datos necesarios para su comprensión (en qué consiste, características básicas, ejemplos, sus ventajas y su cotización).

Para la realización de la infografía puedes utilizar la herramienta Pinterest: www.pinterest.com; en ella puedes localizar distintos modelos de plantilla.

Trabaja con vídeos

Visiona en tu versión digital los siguientes vídeos y posteriormente contesta a las preguntas planteadas:

1. Retribución flexible y jubilación:

www.wolterskluwer.com.

- a) ¿Qué conceptos suelen incluirse en la categoría de retribución flexible?
- b) Según el vídeo, ¿cuál es el que se utiliza más actualmente? ¿Por qué?

2. Jubilación anticipada: www.rtve.es.

- a) ¿Qué se pretende con la reforma de la jubilación anticipada?
- b) ¿Qué sucederá si retraso mi jubilación?

Investiga en Internet

1. Localiza el convenio colectivo correspondiente al sector del ciclo que estás estudiando, encuentra los distintos grupos profesionales y cuáles son los salarios que se establecen para ellos.

2. Lee en tu versión digital el siguiente artículo sobre la Seguridad Social: <https://acortar.link/aCvKFQ>. Posteriormente, explica qué pensiones no tienen que tributar en el IRPF.

3. Calcula en tu versión digital cuál debe ser tu tipo de retención de IRPF: www2.agenciatributaria.gob.es.

4. Investiga en tu versión digital en qué consiste el complemento para reducir la brecha de género, cuál es su cuantía y quién puede cobrarlo: www.xataka.com.



Reto final

1. Lee en tu versión digital el siguiente artículo:

www.rhhdigital.com sobre una forma de retribución cada vez más habitual, el salario emocional. Analiza en qué consiste y cuáles son sus beneficios.

2. Posteriormente, realiza una presentación donde aparezcan los siguientes elementos:

- Ejemplos de salario emocional.

- Beneficios para las empresas.

- Beneficios para las personas trabajadoras.

3. Para ello, puedes registrarte en www.genial.ly/es y elegir el servicio gratuito que tiene para realizar presentaciones.

4. Elige una plantilla y realiza tu presentación. En tu versión digital te mostramos un modelo.





Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

1. Señala la frase correcta:

- a) El salario en especie no tiene límites.
- b) El SMI lo establece anualmente el Gobierno.
- c) El salario no retribuye períodos de descanso.

2. De las siguientes percepciones, ¿cuál no es salarial?

- a) Las dietas de manutención.
- b) La mejora de convenio.
- c) El plus de antigüedad.

3. ¿Cómo se denominan las percepciones que aparecen en la nómina del trabajador?

- a) Devengos.
- b) Deducciones.
- c) Salario neto.

4. Señala la frase correcta:

- a) La retención por IRPF es igual para todas las personas trabajadoras.
- b) El salario neto es el bruto menos las deducciones.
- c) Los complementos salariales compensan gastos derivados de la actividad laboral.

5. Si fueras una persona trabajadora por cuenta propia, ¿en qué régimen de la Seguridad Social te darías de alta?

- a) En el Régimen General de la Seguridad Social.
- b) En el RETA.
- c) En cualquiera, lo importante es darse de alta.

6. La prestación por incapacidad temporal:

- a) Es indiferente cuál ha sido la causa de la baja.
- b) En caso de accidente de trabajo, se cobra una prestación igual al salario que se estaba cobrando.
- c) En caso de enfermedad común, los primeros 3 días de baja no se cobra nada.

7. Señala la frase correcta:

- a) La prestación por nacimiento y cuidado de menor se otorga solo a las madres.
- b) El desempleo tiene una duración limitada, depende del número de días cotizados.
- c) La incapacidad temporal es definitiva.



Evalúa jugando



Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>.



No olvides

- El **salario** es la retribución de la persona trabajadora por el trabajo que realiza e incluye los períodos de descanso.
- El **SMI** marca el salario mínimo que cobra una persona trabajadora en una jornada completa.
- La **nómina** es el recibo de salarios en el que se incluyen todas las percepciones y los descuentos que se hacen a las personas trabajadoras.
- Las **deducciones** son los descuentos que se realizan en la nómina.

La persona trabajadora tiene que cotizar a la SS y tributar por el IRPF, y la empresa lo efectúa como pago delegado.

- La **SS** se encarga de proteger a la ciudadanía en situaciones de necesidad, a través de servicios o de prestaciones económicas.
- Las **prestaciones de la SS** pueden ser **contributivas** y **no contributivas**.



Proyecto



Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

8

Equipos de trabajo y gestión del conflicto



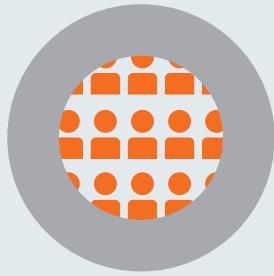
OBJETIVOS

- Comprender y ser conscientes de la importancia del trabajo en equipo para buscar la eficiencia en los entornos laborales.
- Entender cómo se desarrolla la participación en los equipos de trabajo a través de los roles.
- Conocer las habilidades necesarias y las dinámicas de grupo para trabajar en equipo.
- Asumir que el conflicto es parte del trabajo en equipo y conocer los mecanismos para gestionarlo.
- Comprender la importancia de los procesos de negociación y la necesidad de la negociación colectiva en el entorno laboral.



CONTENIDOS

1. El trabajo en equipo.
2. La participación en los equipos de trabajo.
3. El entrenamiento del trabajo en equipo: habilidades comunicativas y dinámicas de grupo.
4. La gestión del conflicto.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

BeLiquid, un espectáculo teatral que, a través de actores y dinámicas teatralizadas, aborda el aprendizaje de las habilidades blandas

Esta iniciativa “es solo el primer paso de una innovadora manera de formar a los trabajadores en las archiconocidas (y muy demandadas) habilidades blandas o *soft skills*: liderazgo, empatía, mentalidad de crecimiento, comunicación, resiliencia, trabajo en equipo... Si las *hard skills* o habilidades duras son las competencias técnicas necesarias para desarrollar un trabajo, como la educación, el nivel de idiomas, los cursos o certificados, las *soft skills* ponen en valor ese conocimiento según cómo realizamos esas tareas y nos relacionamos con los demás, mostrando empatía, manteniendo la calma en momentos de presión o sabiendo gestionar conflictos”.

Fuente: elpais.com.



Actividades iniciales

- 1.. ¿Habías oído hablar de las *soft skills*?
- 2.. ¿Te sientes identificado con alguna de las habilidades mencionadas en el artículo?
- 3.. ¿Crees que estas competencias se pueden entrenar?

1. El trabajo en equipo

A lo largo de nuestra vida todos y todas hemos trabajado con otras personas y en ocasiones el resultado no ha sido positivo, pero, en esos casos, ¿estábamos realmente **trabajando en equipo**?

¿Es lo mismo **trabajo en equipo** que **grupo de trabajo**? No, no es lo mismo.

Cuando juntamos el trabajo que cada persona ha realizado de manera independiente, el resultado puede no ser bueno, porque lo que hemos hecho es dividir el trabajo; esto es lo que solemos hacer en un **grupo de trabajo**.

¿Grupo o equipo de trabajo?

Podemos observar que:

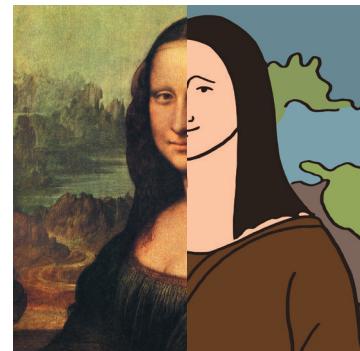
- En un **grupo de trabajo**, la responsabilidad es individual y los resultados van a depender de las contribuciones particulares de los integrantes.
- En un **equipo de trabajo**, la responsabilidad es compartida, se aprovecha el talento colectivo, trabajando de manera coordinada y conjunta, generando **sinergias**.

¿Qué es un equipo de trabajo?

Un **equipo de trabajo** está compuesto por un número reducido de personas (entre 3 y 7), con habilidades complementarias y que, a partir de unas normas aceptadas por todos e interaccionando entre ellos, persiguen unas metas comunes, obteniendo un beneficio grupal y compartiendo la responsabilidad del resultado.

Los **equipos de trabajo eficientes** son aquellos en los que predomina la **sinergia grupal**, es decir, al trabajar juntos como equipo producen más y mejores resultados que con el esfuerzo independiente e individual.

Grupo de trabajo



Esto es lo que ocurre cuando dividimos el trabajo y luego lo juntamos.

¿Sabes qué es?

Sinergia: cuando el esfuerzo conjunto tiene mejores resultados que la suma de los esfuerzos individuales.

Sinergia grupal

"Nadie de nosotros es tan inteligente como todos nosotros juntos".

Refrán japonés

Consulta sobre FOL

1

Mi compañera Rania no entiende por qué, teniendo las dos en el resultado del test de competencia perfiles muy parecidos, la profesora nos ha separado en la distribución de equipos.

Solución

Le recuerdo que, tal y como nos ha explicado la profesora, en los equipos de trabajo se busca que las habilidades de sus integrantes sean diferentes y se puedan complementar, generando sinergias para una meta común.



Objetivo de Desarrollo Sostenible 4

www

Una de las metas de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es aumentar el número de personas que tienen las competencias necesarias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. Puedes consultarla en tu versión digital: www.un.org.



¿Qué son las “5 C”?

Para que un **equipo de trabajo** funcione tienen que estar presentes las **“5 C”**:



Cada “C” necesita del resto, ya que sin confianza la comunicación es imposible, y sin compromiso y comunicación, la coordinación y la complementariedad son inviables.

¿Me compensa trabajar en equipo?

Ventajas del trabajo en equipo

- Hay mayor eficiencia en el logro de los objetivos al complementar competencias.
- Se genera mayor capacidad creativa.
- Se asumen más riesgos. Cuando la toma de decisiones es aceptada y respaldada por el equipo, las propuestas son más innovadoras.
- Mejora las relaciones sociales, aumentando la tolerancia, la flexibilidad y la motivación de los miembros, así como habilidades como la assertividad, la empatía y la escucha activa.
- Existe un aprendizaje continuo y se solucionan más fácilmente los problemas.

Inconvenientes del trabajo en equipo

- Exige más tiempo para llegar al consenso.
- Hay que luchar contra los individualismos, los papeles o roles negativos y la holgazanería grupal.
- Pueden producirse conductas competitivas, actitudes negativas y pérdida de la confianza y el respeto entre los miembros del equipo.
- Se debe controlar la tendencia a la conformidad de los participantes para buscar la aprobación del equipo.

Trabajo en equipo

“Si caminas solo, irás más rápido; si caminas acompañado, llegarás más lejos”.

Proverbio chino

Ponte al día

El Foro Económico Mundial, en su informe “The future of jobs report 2020”, afirma que las competencias blandas, entre las que se encuentra el trabajo en equipo y la gestión de conflictos, figuran entre las 15 competencias que serán necesarias en 2025.

¿Sabes qué es?



Empatía: es la capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos, ser capaz de “leer” emocionalmente a los demás.

Assertividad: es la habilidad de las personas para expresar adecuadamente, sin hostilidad ni agresividad, sus emociones frente a otra persona.

Resuelve

1.. Marisa y sus compañeras han realizado una exposición oral en clase sobre los tipos de contratos de trabajo. Cada una ha hecho su parte y luego lo han juntado todo en una presentación, poniendo el nombre de cada una en la parte que ha trabajado.

a) ¿Han trabajado Marisa y sus compañeras en equipo o en grupo?

b) Identifica cuáles de las “5 C” han estado presentes en su interacción y cuáles no.

2. La participación en los equipos de trabajo

La participación en los equipos de trabajo se desarrolla a través de uno o varios roles.

Los **roles** son los papeles que desempeñan las personas en un determinado momento.

¿Cuál es mi rol?

Cuando identificamos los **roles de las personas** que componen un equipo, esa información nos puede servir para hacernos una idea sobre el comportamiento de esa persona y su desempeño en la tarea y prever ambos.

Meredith Belbin define el término **rol en los equipos de trabajo** como “nuestra particular tendencia a comportarnos, contribuir y relacionarlos socialmente”.

Belbin describe **nueve** roles que son los siguientes:

Roles de equipo	Contribución	Debilidad permitida
Cerebro	Creativo. Resuelve problemas difíciles.	Ignora la realidad del día a día. Disperso.
Investigador de recursos	Entusiasta. Busca oportunidades y contactos.	No es bueno rematando tareas, se desinfla.
Coordinador	Seguro. Saca partido a las habilidades del equipo.	Puede percibirse como manipulador.
Impulsor	Enérgico y retador. Trabaja bien bajo presión.	Puede percibirse como provocador o agresivo.
Monitor evaluador	Serio y estratega. Percibe los detalles y es objetivo. Visión de conjunto.	Duda de todo. Excesivamente crítico.
Cohesionador	Cooperador. Evita los enfrentamientos.	Indeciso en momentos clave.
Implementador	Organizado. Transforma ideas en acciones.	Lento en percibir nuevas posibilidades.
Finalizador	Esmerado, concienzudo. Busca los fallos.	Perfeccionista en exceso. Reacio a delegar.
Especialista	Entregado. Con intereses muy específicos y limitados.	Contribuye solo en su área y con tecnicismos.

La **participación** en los equipos de trabajo es un elemento muy importante que incrementa la satisfacción, el compromiso y el desarrollo personal, mejorando la calidad en la toma de decisiones, pero precisa disponer de **tiempo** para que se desarrollen de manera correcta los procesos de decisión participativos.

Barreras en la participación de los equipos de trabajo

La clave del éxito del trabajo en equipo es el **componente humano**, que en ocasiones puede llevar consigo determinadas **barreras** a la hora de participar, como son: la sensación de pérdida de tiempo, el no comprender y compartir el objetivo común, la falta de entrenamiento y los individualismos.

Además, en la interacción en el trabajo en equipo se pueden apreciar diferentes **temores en los participantes**:

- A que el resultado final no sea el esperado.
- Al cambio.
- A los juicios de los demás.

¿Qué competencias tengo para desempeñar un rol?

www

En tu versión digital puedes auto-evaluar tus competencias registrándote en el test de habilidades emprendedoras del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

¿Sabes qué es?

Persona proactiva: es la que asume la responsabilidad, pone los medios y toma la iniciativa para que las tareas se realicen. Esta habilidad está muy presente en el rol del implementador, mientras que el investigador de recursos carece de ella.



Resuelve

2.- Señala qué rol están desempeñando las siguientes personas en el equipo de trabajo:

- a) Raúl se ha dedicado en cuerpo y alma al vídeo promocional de la campaña de marketing en TikTok, desentendiéndose del resto de tareas.
- b) Karima ha identificado nuevas fuentes de financiación para el proyecto, pero es Lidia quien se ha leído toda la documentación y ha seleccionado a las que pueden optar.
- c) Aroha siempre está “haciendo el control de calidad” y le cuesta mucho delegar tareas.

¿Qué es un líder?

Un **Líder** es la persona que destaca por su capacidad para inspirar al resto a través de su ejemplo.

En los equipos de trabajo, el liderazgo debe ser compartido y capaz de adaptarse a los cambios; cada tarea es coordinada por la persona más preparada para abordarla en cada momento.

¿Me afecta trabajar con otros?

A la hora de trabajar en equipo, hay que estar muy pendientes de los **procesos de influencia** o las modificaciones de la conducta de los participantes que se generan al trabajar juntos, ya que pueden contaminar y distorsionar la tarea para la que fue creado.

Dentro de los procesos de influencia podemos destacar:

El efecto halo y el efecto Horn: es la tendencia a juzgar el comportamiento o las actitudes de los demás desde una única característica positiva o negativa que percibimos en la persona.

Conformidad o influencia de la mayoría: el participante cede ante la presión grupal del resto de los integrantes.

Desindividualización: la sensación de anonimato que tienen los participantes hace que perciban una difusión de la responsabilidad y tengan un comportamiento en masa negativo para la tarea.

Polarización: con el respaldo del equipo se puede tender a ser más extremo en las posiciones.

Pensamiento grupal: genera una tendencia a la conformidad evitando evaluaciones objetivas y los conflictos en el equipo.

Comportamiento ante otros: el hecho de actuar delante de otras personas modifica la conducta; este elemento se debe considerar y controlar. Se pueden apreciar los siguientes comportamientos:

- **Facilitación social:** el rendimiento mejora en tareas fáciles.
- **Inhibición social:** el rendimiento empeora en tareas difíciles.
- **Distracción cognitiva:** se dedica menos tiempo a la tarea.

Holgazanería grupal: se disimula la falta de rendimiento individual en la productividad del equipo.

Procesos de influencia

Miriam se ha dado cuenta de que Arturo, en las tareas grupales, no expresa sus puntos de vista para "no liarla", mientras que Rania se vuelve mucho más radical. ¿Qué procesos de influencia está observando Miriam en sus compañeros?

Miriam detecta en Arturo tendencia a la conformidad y pensamiento grupal, mientras que en Rania observa un proceso de polarización.

Ejemplo 1



Objetivo de Desarrollo Sostenible 16

www

Una de las metas de este Objetivo de Desarrollo Sostenible es garantizar en todos los niveles la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades de las personas.

El entrenamiento en trabajo en equipo y negociación es una herramienta clave para conseguir este objetivo.



Puedes consultar este Objetivo en tu versión digital: www.un.org.

Ejemplo de efecto halo

Cuando alguien se viste de manera correcta, por ejemplo, para una entrevista de trabajo, y damos por hecho que, solo por ese motivo, sabrá comportarse en esa situación.

Presta atención

Las personas reaccionan de manera más agresiva si se sienten criticadas delante de otras que cuando esa crítica se realiza en privado.

Repasa con Educaplay

www

Pon a prueba tus conocimientos sobre sobre los roles de equipo y los procesos de influencia resolviendo un crucigrama en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



3. El entrenamiento del trabajo en equipo: habilidades comunicativas y dinámicas de grupo

Para trabajar en equipo necesitamos entrenar nuestra **inteligencia emocional** y nuestras **habilidades comunicativas** apoyándonos en herramientas que sirven para desarrollar su eficacia y facilitar el logro de objetivos.

A estas herramientas las conocemos como **dinámicas de grupo**.

¿Cómo mejorar la interacción en el trabajo en equipo?

Daniel Goleman define la **inteligencia emocional** como “la capacidad para gestionar nuestras emociones y hacer un uso inteligente de estas”.

No se trata de esconder las emociones, sino de identificarlas, dirigirlas y equilibrarlas.

Olga Castanyer define la **asertividad** como “la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular (pasividad) y sin manipular a los demás (agresividad)”.

La **asertividad** es una habilidad comunicativa clave para el trabajo en equipo que nos capacita, entre otras cosas, para decir NO sin sentirnos culpables.

La **escucha activa** es una estrategia clave en una comunicación eficaz basada en la inteligencia emocional, la asertividad y la empatía; se desarrolla en tres momentos:

1. **Atención**, estamos centrados en el otro, incluyendo su lenguaje no verbal.
2. **Percepción o escucha interactiva**, damos señales de estar presentes.
3. **Respuesta a las necesidades expresadas** por nuestro interlocutor.



¿Sabías qué...?

Kurt Lewin acuñó el término *dinámicas de grupo* en 1944, apoyándose en sus investigaciones sobre la interacción, el liderazgo y la cohesión entre grupos de estudiantes.

Presta atención

En los procesos de selección de personal se utilizan dinámicas de grupo para evaluar las competencias de los candidatos.

Evalúa tu asertividad

En tu versión digital puedes evaluar tu asertividad a través del test de Rathus: www.psicoactiva.com.

Trabaja tu escucha activa

En tu versión digital puedes encontrar juegos para practicar tu escucha activa:

<http://elblogdelmandointermedio.com/>

Conducta agresiva, pasiva y asertiva

Roberto le pide a sus compañeros que le dejen copiar el trabajo que ellos han realizado y estos tienen diferentes reacciones:

- a) María le dice bruscamente que no. Agresividad.
- b) Nizar no sabe decirle que no. Pasividad.
- c) Rocío le dice que no, pero si quiere le ayuda a hacer su propio trabajo. Asertividad.

¿Qué dinámica de grupo elijo?

Para seleccionar la **dinámica de grupo más adecuada** a cada caso hay que tener en cuenta su finalidad y factores como el tiempo, el espacio, la experiencia y el tamaño y la madurez del equipo.

Algunas de las dinámicas de grupo más utilizadas en los equipos de trabajo son:

- **Tormenta de ideas** o *brainstorming*: su objetivo es expresar las ideas libremente, de forma informal, en torno a un tema o problema planteado, y se van anotando. En su primera fase, la crítica no está permitida y se puede construir sobre las ideas de los demás.
- **Briefings**: son reuniones breves, informales y distendidas antes de empezar el trabajo. Se busca provocar la colaboración y la coordinación de los equipos, mejorando los canales de comunicación, atendiendo propuestas y marcando el objetivo de la jornada.
- **Philips 66**: consiste en discutir sobre un tema en grupos de 6 personas durante 6 minutos para llegar a una conclusión. Se busca promover la participación y desarrollar la capacidad de síntesis y de exposición de ideas.

Cada vez más en las empresas se buscan experiencias “vivenciales” de trabajo en equipo fuera de las instalaciones de la empresa, con finalidades como la integración de equipos o detección de líderes a través de lo que se conoce como experiencias *outdoor training*.

Consulta sobre FOL

2

En la primera fase de una tormenta de ideas, el profesor me llama la atención por puntualizar la aportación de otra persona de la clase. ¿Por qué no me permite el profesor dichos comentarios?

Solución

La tormenta de ideas debe cumplir una serie de normas para que la realización sea adecuada a su objetivo, que es permitir el pensamiento libre y sin filtros. Una de ellas es que, en su primera fase, no está permitido hacer críticas para no condicionar a los participantes.



Dinámicas de grupo

En tu versión digital puedes encontrar información sobre otras dinámicas de grupo.

¿Sabes qué es?

Pensamiento lateral: es una estrategia que provoca razonamientos y soluciones alejados de la lógica y de nuestra manera tradicional de pensar. De esta manera se consiguen opciones inesperadas y creativas, no condicionadas por nuestras experiencias previas y por las respuestas más obvias.

En tu versión digital puedes encontrar ejemplos de dinámicas de pensamiento lateral.

Ponte al día

La consultora Units Elements, experta en comunicación y experiencias para empresas, propone abordar reuniones de trabajo después de realizar una actividad deportiva o física en grupo o en el transcurso de esta, por la predisposición de nuestra mente a escuchar, proponer y pensar lateralmente.

Resuelve

3.- En la empresa de Pablo, al inicio de cada turno se reúne a la plantilla y se comentan las tareas pendientes del turno anterior, explicando los objetivos y expectativas de la jornada, se resuelven dudas y se repasan los mecanismos de comunicación y coordinación.

- ¿Cómo se llama la técnica que usan en la empresa de Pablo?
- ¿Qué ventajas crees que aporta esta técnica en la realización del trabajo y para el equipo?

4. La gestión del conflicto

Un **conflicto** se puede definir como una lucha o falta de acuerdo entre dos o más personas o grupos.

Cuando las personas trabajan juntas, es inevitable que surjan desacuerdos; de hecho, es parte del desarrollo y crecimiento de los grupos. De la gestión adecuada de estos conflictos depende la supervivencia de los grupos; cuando se canalizan de manera correcta, llevan a generar procesos de cambio, innovación y creatividad, facilitando la cohesión interna del equipo.

En cambio, una gestión deficiente de los conflictos puede generar un ambiente hostil basado en la controversia y la fuerza, lo que supone un alto coste personal y grupal que puede desequilibrar y desintegrar el equipo.

Existen muchos tipos de conflicto que podemos clasificar según:

Los participantes: conflicto intrapersonal, interpersonal, intragrupal e intergrupal.

Su visibilidad: conflicto latente o manifiesto.

Sus efectos: conflicto funcional o disfuncional.

¿Sabes qué es?

Intrapersonal: con uno mismo.

Interpersonal: con otras personas.

Intragrupal: dentro de un grupo.

Intergrupal: entre grupos.

Latente: aún no se ha exteriorizado.

Manifiesto: es percibido por los miembros.

Funcional: hace crecer al grupo.

Disfuncional: distorsiona la dinámica del grupo.

En el entorno laboral, ¿qué causa los conflictos?

La **falta de comunicación** es una de las principales causas en la generación de conflictos. Otras causas que podemos identificar son la **mala organización**, la **falta de recursos** e **intereses contrapuestos**, que en algunos casos pueden degenerar en violencia en el trabajo.

Para abordar los **conflictos en el entorno de trabajo** debemos diseñar estrategias y protocolos que faciliten su prevención, detección y gestión, de tal manera que impidamos que pasen inadvertidos y contamine las interacciones de la plantilla. Hay que priorizar su resolución practicando la escucha activa y teniendo en cuenta todas las aportaciones de las partes implicadas, localizando el origen del desacuerdo y buscando puntos de vista compartidos.

¿Cómo podemos solucionar los conflictos?

La negociación

La **negociación** es un proceso de comunicación en el que se busca llegar a un acuerdo a través del diálogo superando situaciones o intereses en conflicto.

La negociación se caracteriza porque las partes persiguen conseguir sus objetivos, con un margen de actuación, dentro de un clima de colaboración, cuya meta es llegar a un punto de encuentro satisfactorio para los implicados.

Para que una negociación sea posible debemos tener en cuenta que:

El **poder** de las partes tiene que estar equilibrado y hay que tener autoridad para la toma de decisiones.

Debemos **satisfacer** nuestras necesidades y **dar respuesta** a las demandas de la otra parte, acercando posiciones.

Hay que tener **confianza** en que los acuerdos se van a respetar.

Se deben tener los **objetivos claros** y hay que estar **dispuesto a ceder**.

¿Sabes qué es?

Conflictos de rol: es un tipo de conflicto intrapersonal ocasionado por las exigencias de los diferentes papeles o roles que ha de desempeñar una persona.

Por ejemplo, cuando el tiempo dedicado al trabajo nos hace descuidar nuestro ámbito social o familiar.

Repasa con Genially

Repasa los conceptos de la unidad jugando en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Ponte al día

El **win-win** o ganar-ganar es la actitud colaborativa de las partes en una negociación cuando saben que llegar a un acuerdo es el único resultado aceptable.

Cuando un **proceso de negociación se estanca**, es decir, cuando las partes no están dispuestas a hacer más concesiones para llegar a un acuerdo, existen alternativas que pasan por buscar otro enfoque a través de nuevos interlocutores o una figura neutral que ayude a canalizar el proceso.

Negociación colectiva y conflicto colectivo

La **negociación colectiva** es el instrumento con el que cuentan la empresa y la representación de las personas trabajadoras para llegar a acuerdos colectivos que regulen sus condiciones de trabajo.

Esta negociación se materializa en acuerdos de empresa o pactos colectivos puntuales; su máxima expresión es la firma de los **convenios colectivos**. La negociación colectiva debe vigilar también que se cumpla lo pactado.

En el ámbito laboral, estamos ante un **conflicto colectivo** cuando afecta a los intereses generales de las personas que trabajan en la empresa.

Ante un conflicto colectivo, las partes pueden utilizar determinadas medidas de presión en defensa de sus intereses, desde dar publicidad a sus reivindicaciones con encierros y manifestaciones hasta convocar una **huelga** o un **cierre patronal**:

- El **derecho a huelga** es una medida de presión ejercida por una parte o la totalidad de la plantilla de la empresa en defensa de sus intereses, que consiste en acordar la suspensión temporal del trabajo. Las personas que secundan la huelga tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo, no perciben salario y tampoco cotizan a la Seguridad Social. Se consideran **huelgas ilegales** las que no defienden los intereses de las personas trabajadoras, las huelgas de solidaridad, las que pretender cambiar el contenido de un convenio colectivo en vigor y aquellas consideradas abusivas, como las rotatorias y estratégicas.
- El **cierre patronal** que realiza la empresa: el centro de trabajo se cierra por el empresario o empresaria para impedir el acceso de la plantilla; puede realizarse:
 - Ante una ocupación violenta por parte de la plantilla que comprometa la seguridad.
 - Cuando hay una huelga abusiva que impide continuar con el trabajo.

Consulta sobre FOL

3

Estoy pensando si secundar la huelga legal planteada en mi empresa para reivindicar una subida salarial del 5 %. No tengo claro lo que implica a efectos económicos y si pueden descontarme días de vacaciones. Le pregunto al delegado de personal.

Solución

Secundar una huelga legal implica que los días que no trabajas no cobras salario y que tu cotización a la Seguridad Social queda suspendida. Además, afecta al pago de las pagas extraordinarias porque son días que no se tienen en cuenta para su cálculo. Los días de vacaciones no se ven reducidos cuando se secunda una huelga.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar el artículo 37.1 del ET sobre la negociación colectiva: www.boe.es.

Organización Internacional del Trabajo



La negociación colectiva es un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical reconocido en los Convenios 98 y 151 de la OIT.

Constitución Española



En tu versión digital puedes consultar el artículo 28.2 de la Constitución Española sobre el derecho a la huelga: www.boe.es.

Estatuto de los Trabajadores



En tu versión digital puedes consultar los artículos 4 y 45 del ET donde se recoge la huelga como un derecho y una causa de suspensión: www.boe.es.

Resuelve

4.- Determina si las siguientes huelgas son legales:

- a) Kelly, por solidaridad, se ha sumado a la huelga de sus compañeras del Departamento de Administración, aunque las reivindicaciones no se aplican en su sección.
- b) Diego y sus compañeras se están turnando para hacer huelga a diferentes horas, porque de esta forma se paraliza el trabajo igual y no les descuentan tanto del salario.
- c) Los compañeros de Elisa han convocado una huelga para cambiar la jornada laboral estipulada en su convenio, que aún está en vigor.

¿Existen medidas de solución de los conflictos colectivos?

Los **conflictos colectivos** se pueden resolver a través de **medios judiciales** y **extrajudiciales** recogidos en los convenios colectivos o acuerdos y que buscan agilizar y rebajar los costes de los procedimientos laborales.

Dentro de los **medios extrajudiciales**, tenemos dos organismos que se ocupan de resolver los conflictos de trabajo:

- El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
- El Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

En estos organismos se trabaja con **tres vías de resolución de conflictos** en las que nos encontramos con **una figura neutral y ajena a la empresa**:

- La **conciliación**: la figura neutral, el **letrado conciliador**, intenta acercar posiciones sin aportar soluciones.
- La **mediación**: el **mediador** aporta posibles alternativas.
- El **arbitraje**: el **árbitro** toma una decisión que es vinculante para ambas partes y tiene el mismo efecto que una sentencia judicial.

Conciliación, mediación y arbitraje

Ejemplo 2

Lisett ha acudido al SMAC por su despido y la empresa no ha aceptado la propuesta del mediador, así que tiene que esperar a que su situación se resuelva por la vía judicial.

Lisett no entiende por qué la empresa no está obligada a aceptar la propuesta.

La empresa no está obligada a aceptar la propuesta porque no está en un proceso de arbitraje, en el cual la decisión del árbitro tiene que ser acatada por las partes en conflicto.



VI Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales



En tu versión digital puedes consultar el VI Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales, que recoge el sistema extrajudicial de conflictos colectivos laborales a través de la conciliación, la mediación y el arbitraje: www.boe.es.

¿Sabes qué es?

Laudo arbitral: es la decisión que resuelve el conflicto colectivo sometido a procedimiento arbitral, excluye cualquier otro procedimiento y tiene eficacia comparable a una sentencia judicial

Repasa con Educaplay



Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes acerca de los conflictos colectivos y sus vías de solución en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

5.- Señala qué vía para solucionar el conflicto están utilizando en las siguientes situaciones:

- En el conflicto de Alexandra y sus compañeros y compañeras de trabajo, un tercero está sugiriendo alternativas.
- En el marco de una negociación colectiva sin acuerdo, una tercera persona ha decidido el camino que hay que seguir y las partes están obligadas a aceptar.

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Más actividades en tu versión digital

Practica

1. En un grupo de trabajo, la responsabilidad es _____, mientras que en un equipo de trabajo es _____.
2. Cuando trabajando juntos como equipo se obtienen mejores resultados que de manera individual, decimos que predomina _____.
3. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones sobre las "5 C":
 - a) La comunicación cerrada es necesaria para coordinar el talento individual.
 - b) La coordinación dependerá del liderazgo en la tarea.
 - c) Sin compromiso y comunicación, la coordinación y la complementariedad son inviables.
 - d) Es necesario que las habilidades de los miembros sean muy similares para la productividad del equipo.
 - e) En los equipos de trabajo deberemos imponer nuestro criterio.
4. Indica las ventajas de la participación en el equipo de trabajo y por qué no siempre se podrá poner en práctica.
5. Señala qué comportamientos de los integrantes de un grupo describen los términos *holgazanería grupal* y *facilitación social*.
6. El comportamiento en masa es característico del proceso de influencia llamado _____.
7. ¿En qué tres momentos o fases se desarrolla la escucha activa?
8. ¿Qué elementos debemos tener en cuenta para que se pueda desarrollar un proceso de negociación?
9. Cuando secundo una huelga legal, ¿cobro el salario de esos días de huelga?
¿Y cotizo a la Seguridad Social?
¿Me descuentan días de vacaciones?
10. Señala las huelgas que se consideran ilegales y dentro de ellas, cuáles se consideran abusivas.
11. Las siglas SMAC significan _____.
12. ¿En qué tipo de vía de resolución de conflictos colectivos encuadras las siguientes situaciones?
 - a) La parte neutral trata de mejorar los canales de comunicación sin hacer propuestas.
 - b) La parte neutral determina una solución obligatoria para todas las partes.
 - c) La parte neutral propone soluciones que no tienen por qué ser aceptadas.



Atrapa el fake... si lo hay

Identifica si las siguientes situaciones sobre equipos y conflicto son correctas; si no lo son, señala el motivo:

- a) Christian ha organizado los equipos de trabajo de manera homogénea según las habilidades de sus integrantes. De esta forma, las 3 personas que en el test de competencias puntuaron más alto en creatividad están en el mismo equipo.
- b) Shannon ha decidido que, como tienen poco tiempo, la mejor opción para desarrollar la tarea es crear un equipo de trabajo.
- c) Adil le ha dicho a Noa que al trabajar en equipo no expresa sus puntos de vista y cede a la presión grupal y que ese proceso, según han estudiado en clase, se llama conformidad.
- d) Hiba y Sarah van a secundar la huelga convocada en la empresa en la que trabajan para la próxima semana y la jefa les ha informado que les va a descontar el salario y los días de vacaciones correspondientes.
- e) Raquel ha decidido cerrar el centro de trabajo los días del puente porque no va a haber clientes y les dice a sus trabajadores que es una situación de cierre patronal.



Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Investiga en Internet

1. ¿Qué son los entornos VUCA y BANI y cuál es su relación con las *soft skills*?
2. Localiza en Internet diferentes dinámicas de grupo según el objetivo o finalidad que persigan.
3. Busca en Internet estrategias para neutralizar el efecto halo y el efecto Horn.
4. Busca en Internet la nota técnica de prevención 667 "La conducta asertiva como habilidad social" del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (www.insst.es/) y analiza:
 - a) Los tres tipos de conducta.
 - b) Los principios y derechos básicos de la asertividad.
 - c) Las técnicas asertivas.

Trabaja la competencia digital

Realiza una pequeña presentación clasificando las dinámicas de grupo por su finalidad. Puedes utilizar la información obtenida en la actividad 2 del apartado "Investiga en Internet".

Para realizar la presentación puedes utilizar diferentes herramientas:

- a) Canva: www.canva.com.
- b) Genially: <https://genial.ly/es/>.
- c) Prezi: <https://prezi.com/es/>.
- d) PowerPoint.
- e) Otras.

Trabaja con vídeos

Visiona en tu versión digital los siguientes vídeos y posteriormente contesta a las preguntas planteadas:

1. Asertividad:
www.youtube.com/watch?v=_JxGIZJWAkw.
 - a) ¿Qué cualidades debemos potenciar para desarrollar nuestra asertividad?
 - b) ¿Qué implica la aserción?
 - c) ¿Qué creencias favorecen el comportamiento pasivo?
 - d) ¿Qué creencias favorecen el comportamiento agresivo?
 - e) ¿Qué conducta persigue que a la larga los demás se vuelvan más débiles y menos capaces de defender sus derechos y necesidades?
2. Empatía:
www.youtube.com/watch?v=hRE6P_FY2rE.
 - a) Según el vídeo, la conexión es la pieza clave de la _____.
 - b) ¿Qué es la empatía? ¿Qué busca la respuesta empática?
3. Pensamiento lateral:
www.youtube.com/watch?v=H6gO6KT2i_8&t=311s.
 - a) Según Lluís Soldevila, ¿qué tenemos que combinar en un buen equipo de trabajo?
 - b) ¿Cuáles son las diferencias entre los hemisferios del cerebro?
 - c) ¿Qué frase de Einstein se menciona en el vídeo?



Reto final

1. Busca en Internet una dinámica de grupo que se aplique a entornos laborales y realiza una infografía indicando los siguientes apartados:
 - a) Nombre de la dinámica.
 - b) Objetivo o finalidad de la dinámica.
 - c) Equipamiento, espacios y materiales necesarios.
 - d) Número de participantes.
 - e) Desarrollo de la dinámica.
 - f) Guion para los observadores.

2. Para realizar la infografía, debes registrarte en Infogram, en tu versión digital: www.infogram.com/, y elegir el servicio gratuito que tiene para realizarlas.
3. Elige una plantilla y realiza tu infografía. En tu versión digital te mostramos un modelo e información sobre dinámicas de grupos.





Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

- 1.** La sinergia grupal es característica de:
 - a) Los equipos de trabajo.
 - b) Los grupos de trabajo.
 - c) La división del trabajo.
- 2.** Son ventajas del trabajo en equipo:
 - a) Exige menos tiempo.
 - b) La mayor capacidad creativa.
 - c) Las conductas competitivas.
- 3.** Son barreras de la participación:
 - a) La satisfacción y el compromiso.
 - b) Los temores de los participantes.
 - c) La calidad en la toma de decisiones.
- 4.** Cuando nuestro rendimiento empeora en tareas difíciles al trabajar con otras personas, el proceso se denomina:
 - a) Facilitación social.
 - b) Inhibición social.
 - c) Distracción cognitiva.
- 5.** Dar señales de estar presentes es un paso clave de:
 - a) La inteligencia emocional.
 - b) La asertividad.
 - c) La escucha activa.
- 6.** Son causas de los conflictos laborales:
 - a) La falta de comunicación.
 - b) La falta de recursos.
 - c) Todas las respuestas son correctas.
- 7.** La huelga:
 - a) Es una suspensión temporal del trabajo.
 - b) Implica no recibir salario y no cotizar a la Seguridad Social.
 - c) Todas las respuestas son correctas.
- 8.** En los procesos de negociación:
 - a) Es clave que el poder no esté equilibrado.
 - b) Debe existir confianza en cumplir los acuerdos.
 - c) Todas las respuestas son correctas.



Evalúa jugando



Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta unidad a través de un Kahoot que encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it/>.



No olvides

- Para trabajar en equipo son imprescindibles las **"5 C"**: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso.
- Identificar los **roles** en los equipos de trabajo facilita prever su comportamiento y canalizar la participación.
- Un **conflicto** en un equipo de trabajo bien canalizado y gestionado es una oportunidad de crecimiento.
- Estando de **huelga** no cotizas a la Seguridad Social y te descuentan salario, pero no días de vacaciones.
- El objetivo de la **negociación** es llegar a un punto de acuerdo satisfactorio para los implicados.



Proyecto



Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.

9

Objetivo profesional y búsqueda de empleo



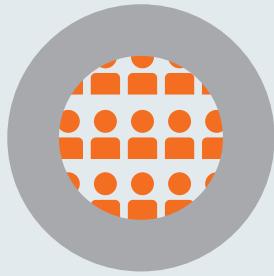
OBJETIVOS

- Comprender la importancia del autoconocimiento para diseñar nuestro perfil profesional.
- Entender el funcionamiento del sistema educativo y del mercado de trabajo.
- Conocer los itinerarios formativos y profesionales que parten de la Formación Profesional, incluidas las opciones fuera de España.
- Asumir que la búsqueda de empleo precisa de preparación, planificación y tiempo para ser eficiente.
- Comprender la importancia de manejar los canales y herramientas para la búsqueda de empleo.
- Ser conscientes de la importancia del concepto de marca personal.

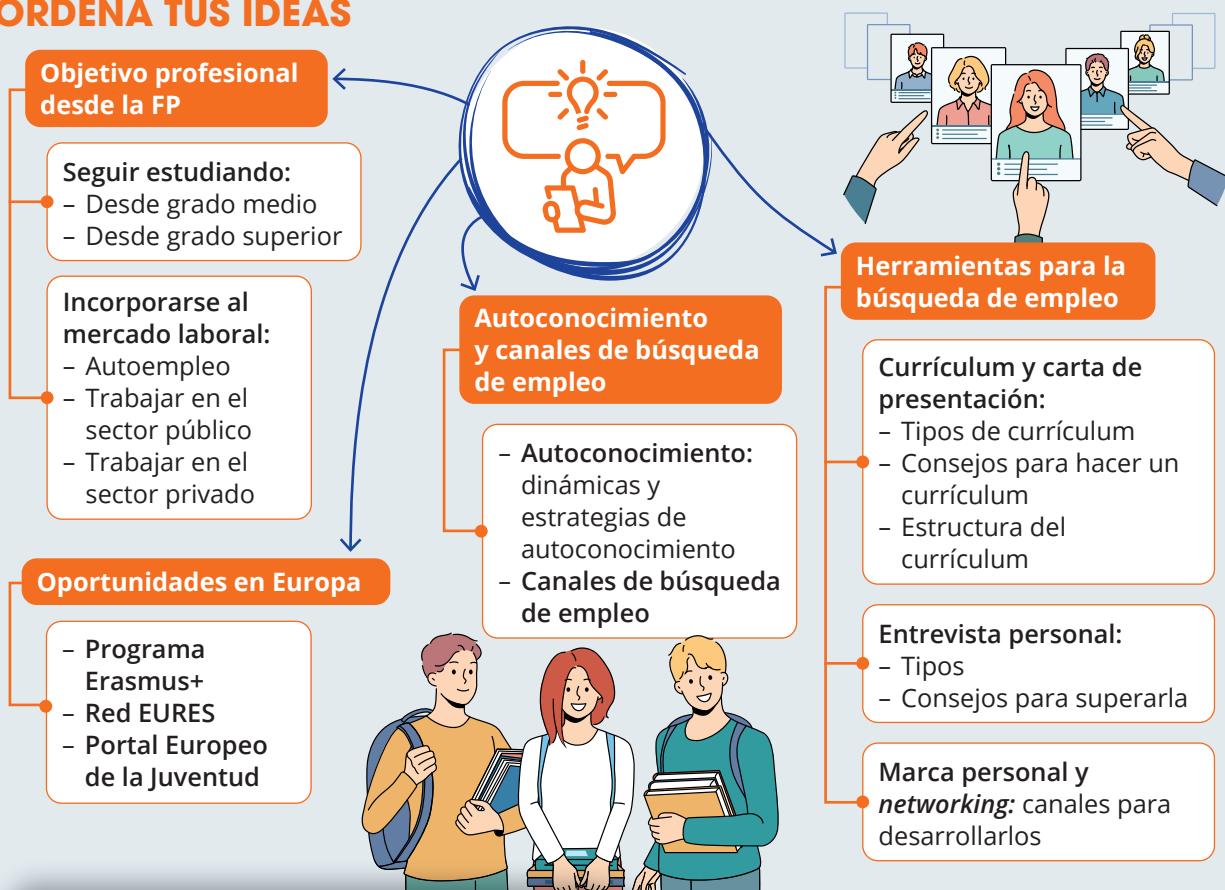


CONTENIDOS

1. Objetivo profesional desde la Formación Profesional.
2. El autoconocimiento.
3. Los canales de búsqueda de empleo.
4. El currículum vitae y la carta de presentación.
5. La entrevista personal.
6. La marca personal y el *networking*.
7. Las oportunidades en Europa.



ORDENA TUS IDEAS



REFLEXIONA

Descubre por qué nadie la contrató en 2 años: enviaba la lista de la compra en vez de su currículum

Después de 2 años sin respuesta a los numerosos envíos de su perfil para optar a diferentes ofertas, Damaris Renovato ha averiguado el motivo por el que no obtenía respuesta a su candidatura, ni siquiera para tener una entrevista previa, ya que, tras elaborar un currículum vitae creativo que destacara su perfil, el documento que estaba enviando a las empresas era una lista de la compra. Esta mejicana ha compartido la experiencia en su muro de Facebook para alertar a sus seguidores sobre la necesidad de revisar el currículum.

Fuente: la-vanguardia.com.



Actividades iniciales

- 1.. Al margen del error cometido por Damaris con el envío del documento equivocado, ¿crees que esta persona tenía una adecuada estrategia de búsqueda de empleo?
- 2.. ¿Cada cuánto tiempo crees que se debe actualizar un currículum?
- 3.. ¿Se debe personalizar el currículum para cada oferta?

1. Objetivo profesional desde la Formación Profesional

Una vez terminado tu ciclo formativo llega la gran pregunta: y ahora, **¿qué hago?** Partir de una titulación de **Formación Profesional (FP)** te abre múltiples opciones, tanto si quieras seguir estudiando como si quieras incorporarte al mercado de trabajo.

A. ¿Seguimos estudiando?

La elección de **seguir estudiando** va a estar condicionada por el ciclo formativo que has cursado, de **grado medio** o de **grado superior**, y la rama de especialización elegida.

- **Desde grado medio**, las opciones son: ciclos formativos de grado medio, grado superior, cursos de especialización de Formación Profesional, bachillerato y la oferta de certificados de profesionalidad de cada Comunidad Autónoma.

Desde grado medio se puede acceder a cualquier ciclo de grado superior, con preferencia en los de la familia profesional que se ha estudiado, mientras que en el acceso a grado medio la preferencia es para el alumnado titulado en Educación Secundaria Obligatoria y Formación Profesional Básica.

- **Desde grado superior**, las opciones son: otros ciclos de grado superior, grados universitarios, cursos de especialización de Formación Profesional y la oferta de certificados de profesionalidad de cada Comunidad Autónoma.

Los estudiantes que han cursado un ciclo formativo de grado superior y quieren acceder a estudios universitarios, participan en el proceso de selección con la nota media de su expediente del ciclo. Si lo desean, dicha calificación se puede mejorar realizando la parte voluntaria de las pruebas de acceso a la universidad.

Acceso a universidad desde FP

Ejemplo 1

Saúl, estudiante del ciclo formativo de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, tiene como objetivo cursar el grado de Enfermería y quiere saber cuál es el itinerario para conseguirlo.

Saúl, una vez que termine el ciclo de grado medio, puede optar a estudiar un ciclo de grado superior de la rama sanitaria, por ejemplo, Técnico Superior en Anatomía Patológica.

La nota media de este ciclo le da acceso al proceso de selección del grado y puede mejorar su nota realizando la parte voluntaria de las pruebas de acceso a la universidad.

B. ¿Nos incorporamos al mercado laboral?

Si decides que es el momento de mostrar todo lo que sabes hacer, debes explorar dónde encajas según tus motivaciones y competencias. Se abren 3 grandes vías para **acceder al mercado de trabajo**: el **autoempleo** y el **trabajo por cuenta ajena en la empresa privada** o en la **Administración Pública**.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 4

Una de las metas de este Objetivo es aumentar considerablemente el número de personas jóvenes y adultas que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. Puedes consultarla en tu versión digital: www.un.org.



TodoFP

En tu versión digital puedes acceder a la página TodoFP, donde puedes encontrar información sobre la oferta de Formación Profesional y certificados de profesionalidad: www.todofp.es.

Ten en cuenta

Si accedes a un grado universitario con un título de FP de grado superior puedes tener la opción de validar asignaturas.

En tu versión digital puedes acceder a más información y pedir cita en el CIAU, Centro de Información y Asesoramiento Universitario: www.comunidad.madrid.

Portal de empleo Empléate

En este portal del Ministerio de Trabajo y Economía Social puedes acceder a ofertas de trabajo tanto de sector público como privado: www.empleate.gob.es.

El autoempleo: el trabajo por cuenta propia

El **autoempleo** es la vía de desarrollo profesional para las personas que tienen una idea de negocio y las cualidades requeridas para lanzar su proyecto creando **su propia empresa**. Ser capaz de asumir riesgos, confianza y proactividad son algunas de las cualidades que definen a una persona con **espíritu emprendedor**.

Trabajar por cuenta ajena en el sector privado

El **trabajo por cuenta ajena** es la relación laboral con una empresa de manera voluntaria y personal a cambio de un salario.

Esta vía de acceso al mercado de trabajo requiere de una preparación para saber qué buscan las empresas, un proceso de reflexión personal para conocer qué puedo ofrecer con mi perfil y una planificación del proceso de búsqueda de empleo.

En el mercado de trabajo actual, encontramos que la formación y la experiencia no son garantía suficiente para ser seleccionados, ya que las empresas buscan también actitudes, valores y rasgos de personalidad que faciliten la integración de los candidatos en la empresa. Esas competencias son las llamadas **soft skills** o **habilidades blandas**.

Trabajar por cuenta ajena en el sector público

El **acceso a la Administración Pública** se realiza a través de procesos de selección basados en exámenes de conocimientos (oposición), la valoración de los méritos o el perfil formativo y profesional de los candidatos (concurso), o un sistema mixto (concurso-oposición).

La Administración Pública se divide en diferentes grupos con características y condiciones laborales determinadas.

Desde la Formación Profesional puedes acceder a los grupos de la Administración E, C2 y C1 con la titulación de Técnico y hasta el grupo B con la titulación de Técnico Superior.

Consulta sobre FOL

1

Óscar, recién titulado en Guía y Asistencia Turística, te comenta en clase que gracias a su experiencia Erasmus+ en Bélgica, ha detectado su potencial creativo e innovador y que no se ve trabajando en una empresa en la que no le permitan total libertad para diseñar las ofertas turísticas para sus clientes.

¿Qué salida laboral le recomendarías a Óscar?

Solución

Le recuerdo que una de las opciones que tenemos con nuestro título es el **autoempleo**, que permite tener autonomía y crear nuestro propio proyecto.

Le animo a que se apoye en el modelo de negocio que diseñamos en el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora y que busque ayuda para dar forma a su idea y crear su propia empresa.

Emprendimiento y autoempleo

www

En tu versión digital puedes consultar la página de la Dirección General de Industria de la Pequeña y Mediana Empresa, donde encontrarás herramientas para autoevaluar tu competencia emprendedora, analizar tu idea de negocio y crear tu empresa: www.ipyme.org.

¿Sabes qué es?



Hard skills o habilidades duras: son las habilidades técnicas y conocimientos específicos que requiere un puesto de trabajo.

Soft skills o habilidades blandas: son las habilidades personales y sociales que facilitan la interacción en los entornos laborales basándose en el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, la empatía, la flexibilidad y la capacidad de adaptación, entre otras.

En tu versión digital puedes encontrar más información sobre las habilidades blandas más demandadas por las empresas.

Sistema Nacional de Garantía Juvenil

www

Es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de las personas jóvenes mayores de 16 y menores de 30 años al mercado de trabajo: www.sepe.es.

2. El autoconocimiento

El autoconocimiento es la información que se obtiene de uno mismo a través de un proceso de reflexión personal.

Este proceso es el punto de partida para el crecimiento y la evolución personal; cobra especial protagonismo en la incorporación al mercado de trabajo y en el diseño de un proyecto profesional.

Establecer dónde se puede encajar y crecer debe partir necesariamente de saber qué se quiere alcanzar, con qué competencias se cuenta, cuál es el potencial y qué itinerario se debe seguir para conseguir los objetivos. En este camino es clave la confianza en uno mismo, la autoestima y asumir responsabilidad sobre los éxitos y los fracasos.

¿Cómo lo hago? Dinámicas y estrategias de autoconocimiento

Para iniciar tu **proceso de autoconocimiento** puedes utilizar diferentes herramientas basadas en dinámicas y test personales o vocacionales.

Herramientas que te ayudarán a conocerte y aclarar tus ideas

Matriz DAFO personal (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades): permite analizar tus puntos fuertes, áreas de mejora y los aspectos positivos y negativos del entorno con el que te puedes encontrar en la búsqueda de empleo.

Combinada con la **matriz CAME**, diseña estrategias para corregir tus debilidades, afrontar tus amenazas, mantener tus fortalezas y explotar las oportunidades que detectes.

La **ventana de Johari**: parte de la premisa de que la interacción con los demás se desarrolla en 4 áreas diferenciadas por la información que, intencionadamente o no, los demás tienen sobre nosotros:

1. El área pública (información compartida).
2. El área oculta (información que no compartes).
3. El área ciega (información que trasmites sin darte cuenta).
4. El área desconocida (información que permanece oculta para ti y los demás hasta que aflora en determinadas circunstancias).

Podemos ampliar nuestra área pública con dinámicas como “**la mentira**”, donde dices 3 o 4 frases sobre ti y los compañeros o compañeras deben averiguar cuál de ellas es mentira.

El “**árbol de los logros**”: es una dinámica de autoconocimiento y autoestima que te invita a analizar la imagen que tienes de ti mismo partiendo de la reflexión sobre tus logros y cualidades positivas.

Los **test personales y vocacionales**: son herramientas que te sirven de punto de partida para realizar una evaluación de tu perfil profesional.

Otra propuesta interesante de autoconocimiento orientada a la búsqueda de empleo es la de Belén Claver, “**6 sombreros para buscar empleo**”, basada en los 6 sombreros para pensar de Edward de Bono, donde relaciona cada sombrero con una faceta del proceso de búsqueda de empleo:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. Datos objetivos. | 4. Planificación. |
| 2. Emociones. | 5. Optimismo. |
| 3. Creatividad. | 6. Pesimismo. |

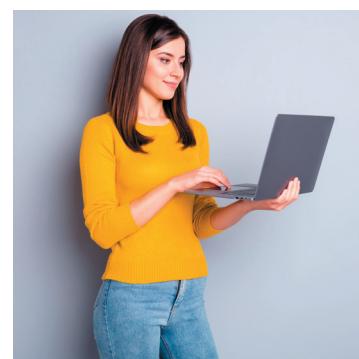
Autoconocimiento

“Sé tú mismo, los demás puestos están ocupados”

Oscar Wilde

Herramientas de autoconocimiento

En tu versión digital puedes ampliar información sobre las herramientas de autoconocimiento explicadas.



Test personales y vocacionales

En tu versión digital puedes acceder a diferentes test que te ayudan en el proceso de conocerte y definir tu perfil profesional.

Resuelve

1.- Señala en qué apartado del análisis DAFO de Violeta encajan los siguientes elementos:

- a) Nivel bajo de inglés.
- b) Amplia experiencia en trabajo administrativo.
- c) Excelente capacidad de comunicación.
- d) Opción de realizar una movilidad Erasmus+.
- e) Altos índices de paro en su sector.

3. Los canales de búsqueda de empleo

Una vez que tienes claro que optas por la empresa privada y has trabajado tu perfil, es el momento de explorar los **canales que te van a ayudar a llegar al puesto de trabajo deseado**. No podemos olvidar que el proceso de búsqueda de empleo, para ser eficiente, precisa de preparación y planificación, de un tiempo para diseñar la estrategia y los pasos que se van a dar y para evaluar las acciones realizadas, verificando las que están funcionando y reajustando las que no.

Los canales de búsqueda de empleo más utilizados son:

- Las **oficinas de empleo** de las Administraciones Públicas.
- Las **agencias de colocación**: son entidades que colaboran con las Administraciones para agilizar los procesos de búsqueda de empleo.
- Las **empresas de trabajo temporal (ETT)**: donde puedes inscribirte y optar a entrar en procesos de selección.
- Localiza la empresa de trabajo temporal más enfocada a tu sector profesional.
- Los **portales de empleo generalistas**, como Empléate, EmpleaFP, Infojobs, Infoempleo o Jobtoday y **especializados** en tu sector, por ejemplo, Turijobs para ofertas relacionadas con el sector turístico.
- Las **páginas webs de empresas diana** (en las que queremos trabajar). Muchas de ellas tienen habilitada la pestaña *Trabaja con nosotros*, donde puedes registrarte.
- Las **redes sociales profesionales** como LinkedIn.
- Debes asegurarte de que **tu red de contactos** conoce tu perfil e intención de buscar empleo, ya que muchas ofertas no se publican.
- Las **bolsas de empleo** de diferentes instituciones, institutos, ayuntamientos, etc.
- La **autocandidatura** o candidatura espontánea en las empresas en las que quieras desarrollarte profesionalmente. Se debe conocer la empresa y sus necesidades, además de localizar el contacto adecuado para hacer llegar nuestro currículum.
- Los **anuncios** de ofertas de trabajo publicadas en diferentes medios. Debes adaptar tu candidatura resaltando los requisitos solicitados en la oferta.

Es importante saber detectar las **ofertas de empleo fraudulentas** que buscan que realices un desembolso o captar tus datos personales. Los ejemplos más habituales son las ofertas trabajo que llegan por SMS o correo electrónico, que publicitan *castings* para modelos, trabajar desde casa, estafas piramidales, ofertas en el extranjero, desembolsos para entrar en el proceso de selección y ofertas que en realidad son academias de formación.

Consulta sobre FOL

2

Mi hermana Erika ha localizado una oferta de trabajo en un portal de empleo y, como sabe que yo estudio el módulo de FOL, me ha preguntado qué aspectos debe tener en cuenta para responder al anuncio.

Solución

Erika tiene que hacer referencia al medio y fecha de la oferta de trabajo. Su currículum vitae y carta de presentación deben estar actualizados y adaptados, resaltando los requisitos solicitados en la oferta de trabajo.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

www

Una de las metas de este Objetivo es reducir considerablemente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación. La orientación profesional para la búsqueda de empleo es una herramienta clave para conseguir este objetivo. Puedes consultarlo en tu versión digital:

www.un.org.



Canales de búsqueda de empleo

www

En tu versión digital puedes ampliar información sobre los canales de búsqueda de empleo.

Ponte al día

www

El programa diario *Aquí hay trabajo* de RTVE es un excelente canal para informarse de ofertas de empleo público y privado, además de ofrecer información actualizada sobre el mercado de trabajo: www.rtve.es.

Presta atención

www

En tu versión digital puedes obtener más información sobre cómo detectar ofertas de trabajo fraudulentas.

Repasa con Educaplay

www

Pon a prueba tus conocimientos sobre los canales de búsqueda de empleo resolviendo el crucigrama en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



4. El currículum vítae y la carta de presentación

Llega el momento de sacar tu perfil al mercado laboral y enfrentarte a la carrera por un puesto de trabajo.

Para este desafío necesitarás que tu **kit de búsqueda de empleo** contenga tu **currículum vítae** y, en muchas ocasiones, una **carta de presentación**:

- El **currículum vítae**: es un documento que refleja de forma clara y concisa información sobre los datos personales, formativos y profesionales del candidato o candidata.

Su principal objetivo es conseguir una entrevista personal.

- La **carta de presentación**: es el documento que acompaña al currículum vítae y tiene por objetivo despertar el interés de la empresa reclutadora mostrando brevemente cómo se encaja en el perfil que se busca.

La carta de presentación debe adaptarse según la finalidad que queremos conseguir: puede ser una carta de respuesta a una oferta de trabajo publicada o una carta para acompañar a un currículum vítae en un proceso de autocandidatura.

¿Sabías que...?

En los procesos de reclutamiento se pueden utilizar sistemas de inteligencia artificial (IA) para la criba de currículums. En tu versión digital puedes encontrar información sobre cómo "gustar" a las IA.

¿Qué tipo de currículum vítae elijo?

El formato y el **tipo de currículum vítae** tienen que adaptarse a tu perfil y al que buscan las empresas.

Tipos de currículum vítae

- **Cronológico**: presenta la información de manera ordenada terminando por lo más reciente y permite observar la evolución de la persona. No es apropiado para candidatos o candidatas con períodos de inactividad formativa o laboral y muchos cambios en su trayectoria.
- **Cronológico inverso**: la información comienza por las experiencias más recientes, que, en términos generales, suelen ser las que más interesan a las empresas.
- **Funcional o por áreas**: se agrupa la información por ámbitos determinados. Es el formato elegido en caso de perfiles con períodos de inactividad y temporalidad.
- **Creativo**: con esta opción de formato se pueden resaltar las habilidades o competencias que requiere el puesto, por ejemplo de diseño.
- **Videocurrículum**: es una presentación audiovisual resumida que permite desplegar en vivo las habilidades de comunicación del candidato o candidata. Debe contar su historia con un buen guion.
- **CV Europass**: es un formato estandarizado de currículum vítae para facilitar la búsqueda de empleo en Europa a través de organismos oficiales. No es aconsejable para la búsqueda directa en España por su rígido formato y su extensión.

Currículum vítae

En tu versión digital puedes encontrar más información sobre el currículum vítae, el videocurrículum y las cartas de presentación, además de modelos y ejemplos.



Resuelve

2.- Señala el tipo de currículum vítae que se adapta mejor a las candidatas presentadas:

- Paula tiene una trayectoria formativa y laboral caracterizada por el salto a diferentes sectores y permanencias de corta duración, con largos períodos de inactividad.
- La última experiencia laboral de Milena ha sido en un puesto con perfil similar al de la oferta de trabajo.

Consejos para hacer un currículum vítae:

- Utiliza 1 sola página o 2 como mucho.
- Facilita la lectura con:
 - El uso de negrita, tabuladores y subrayados, pero sin abusar.
 - Un formato espaciado y con amplios márgenes.
- Cuida el diseño y la presentación.
- Adapta el currículum a la empresa y al puesto al que se opta.
- Resalta los requisitos buscados por la empresa en la oferta.

Estructura del currículum vítae

Ejemplo 2

Iván ha enviado el siguiente currículum vítae a una oferta de trabajo en Barcelona donde están buscando un higienista bucodental con un año de experiencia, con Curso de Operador de Rayos X y manejo del programa Nubimed.

Fotografía profesional
Coviene cuidar la imagen que ofrecemos a los reclutadores
Nunca debe ser de cuerpo entero ni recortes de fotos de grupo

Sobre mí
Es la oportunidad para resaltar las cualidades de cara a la oferta de empleo a la que se opta

Formación académica

Resalta la formación que está buscando la empresa
Señala los estudios que aportan información adicional, como un Bachillerato en ciencias, haber estudiado en un colegio bilingüe, etc.



Iván Brizna
Ronda, 17 de septiembre de 2002
Higienista bucodental

Sobre mí

Sanitario de vocación. Defensor de la importancia de la salud bucodental como pilar de la salud integral de nuestros pacientes. En aprendizaje continuo orientado al bienestar del paciente.

Idiomas

Español - nativo
Inglés - B2/C1 Interacción oral
Usuario independiente/competente
Catalán - A2 usuario básico

Habilidades informáticas

- Paquete Office
- Redes sociales
- Software de gestión de clínica:
Dridcloud - Clinic cloud. Nubimed

Contacto

C/ Bonavista 10, Sant Just Desvern
08960 Barcelona
ivanbrizna@gmail.com
+34-91-h-567
es.linkedin.com/in/ivan-brizna

Formación académica

Junio 2022 Técnico Superior en Higiene Bucodental
IES Juan de Mairena, Ronda 29400 (Málaga)

Junio 2021 Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería
IES Juan de Mairena, Ronda 29400 (Málaga)

Formación complementaria

Febrero 2023 Curso de Operador de Rayos X para higienistas dentales.
Colegio Oficial de Higienistas dentales de Cataluña

Julio 2022 Curso de iniciación a la ortodoncia clínica para el higienista dental.
Colegio Oficial de Higienistas dentales de la Comunidad Valenciana

Experiencia

Higienista bucodental
Clínica Reyes Mora
Barcelona
Enero 2023 - actualidad
• Gestión documental del fichero de pacientes.
• Realización de radiografías.
• Apoyo y soporte en tratamientos odontológicos.
• Diseño de actividades de educación bucodental.
• Realización de curetajes y limpiezas dentales.

Higienista bucodental
Clínica Dra. Zammit
Birkirkara (Malta)
Septiembre - diciembre 2022
Movilidad Erasmus+ para recién titulados:
• Gestión documental del fichero de pacientes.
• Adquisición y gestión de material e instrumental.
• Apoyo y soporte en tratamientos odontológicos.
• Realización de curetajes y limpiezas dentales.

Higienista bucodental
Clínica Estella Maris
Valencia
Marzo - agosto 2022
Contrato laboral los meses de julio y agosto.
Formación en centros de trabajo de marzo a junio:
• Gestión documental del fichero de pacientes.
• Adquisición y gestión de material e instrumental.
• Apoyo y soporte en tratamientos odontológicos.

Auxiliar de enfermería
Hospital del Sur
Málaga
Marzo 2021 - febrero 2022
Contrato laboral los meses de enero y febrero.
Formación en centros de trabajo de marzo a diciembre:
• Apoyo psicológico y asistencia al paciente.
• Gestión documental.
• Auxiliar de quirófano.

Competencias

Habilidades de comunicación



Capacidad de organización



Trabajo en equipo



Orientación al cliente



Relaciones Públicas



Gestión documental y agenda



Experiencia

Destaca la experiencia que haga crecer el perfil
Especifica las fechas y empresas, desglosa las funciones que son relevantes para el puesto que se opta

Idiomas

Utiliza el marco europeo común de referencia para las lenguas. Si tienes una titulación, debes reflejarla; si no, realiza la autoevaluación, siendo consciente de los requerimientos de la oferta. Si el idioma es un requisito, es muy posible que parte de la entrevista se desarrolle en ese idioma

Habilidades informáticas

Destaca los programas o aplicaciones que puedan aportar valor al perfil

Datos de contacto

- Personales: dirección, cercanía al puesto de trabajo
- Profesionales: cuenta de correo con nombres y apellidos y redes de uso profesional

5. La entrevista personal

Si has llegado a la fase de la **entrevista personal** es que tu currículum ha conseguido despertar el interés de una empresa y desean comprobar si encajas en el puesto, por lo que está en tu mano no defraudar las expectativas que has generado.

Una **entrevista personal** busca cotejar la información previa que se tiene de la persona observando y evaluando en vivo al candidato o candidata. La entrevista se desarrolla en **varias fases** que abordan diferentes aspectos del perfil: presentación, información personal, formación, experiencia laboral, descripción del puesto de trabajo, últimas preguntas y aclaraciones y despedida.

Tipos de entrevista personal

La **entrevista por valores**: se busca que la persona que opta al puesto se sienta identificada con los valores de la entidad y así facilitar su integración y permanencia en esta. A través de casos y situaciones simuladas, la empresa determina si la escala de valores y prioridades del candidato o candidata están en sintonía con los de la empresa, si encajan en su cultura corporativa.

La **entrevista por competencias**: se busca medir el desarrollo del candidato o candidata en una determinada competencia a través de pruebas que determinen su rendimiento en ese aspecto de su perfil.

La **entrevista de tensión o estrés**: se busca poner a prueba a la persona que opta al puesto para conocer su control emocional, la gestión de conflictos y su tolerancia al estrés.

La **entrevista grupal**: es un proceso en el que participan varios candidatos o candidatas de manera simultánea y en el que puede haber más de un reclutador o reclutadora. Las personas candidatas deben optimizar sus intervenciones para defender su perfil sin monopolizar el tiempo y respetando al resto de los participantes.

Las **dinámicas de grupo** son muy habituales en los procesos de selección de personal: a través de una situación simulada se busca observar y evaluar competencias como la comunicación, el liderazgo y la cooperación.

Las entrevistas personales suelen venir acompañadas de pruebas que analizan las competencias técnicas (realización de una tarea propia del puesto) y las competencias personales (test o evaluaciones psicológicas) del candidato o candidata.

Consejos para superar una entrevista personal:

- Vístete acorde con el puesto y la empresa.
- Sé puntual, positivo, agradable y concreto.
- Conoce bien tu perfil y no caigas en contradicciones.
- Demuestra cuál es tu valor añadido a través de tus aptitudes y experiencias.
- Resalta tus puntos fuertes en relación con el puesto y marca la diferencia.
- Prepara preguntas sobre el puesto y la empresa.
- Todo cuenta, conocimientos, experiencia y, sobre todo, tu actitud positiva.
- No te quedes con dudas.
- Tras la entrevista, reflexiona sobre cómo se ha desarrollado.

Ten en cuenta

"No existe una segunda oportunidad para causar una primera impresión"

Oscar Wilde

Entrenador de entrevistas

En tu versión digital puedes encontrar el entrenador de entrevistas de trabajo de la página TodoFP del Ministerio de Educación y Formación Profesional y un simulador para entrevistas en inglés.

Superar una entrevista personal

En tu versión digital puedes encontrar más información sobre la entrevista personal y cómo prepararla.

Entrevista de tensión

En este tipo de entrevistas puede que tengas que enfrentarte a silencios prolongados, a la ausencia del entrevistador o entrevistadora a interrupciones constantes, a preguntas incómodas, etc. Se recomienda mantener la educación y la calma, no discutir y recordar que se trata de una situación simulada.

Repasa con Educaplay

Alcanza la orilla sin hundirte demostrando lo que sabes acerca de los tipos de CV y entrevistas, en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



6. La marca personal y el networking

La marca personal es la imagen o reputación de una persona en diferentes canales, enfocada con frecuencia, a dar visibilidad a su perfil profesional.

El **objetivo de la marca personal** es hacer un tratamiento comercial de tu trayectoria formativa y laboral para un mejor posicionamiento en los procesos de selección de personal. Al utilizar diferentes canales, la información que aportas es más amplia y variada, y puede presentar una imagen mucho más rica de tu perfil.

Debes ser consciente de que tu marca personal se alimenta de la **huella digital** que dejas en las diferentes redes o canales en los que se te pueda identificar, por lo que hay que cuidar mucho los contenidos que publicas.

La gestión de esa huella digital es lo que conocemos como **personal branding**.

Consejos para crear tu marca personal en las redes sociales:

- Escoge la mejor plataforma para tu perfil.
- Completa y actualiza tu perfil de manera periódica.
- Crea contenido de calidad con regularidad.
- Interactúa con tu red para generar vínculos.

Networking

Hacer **networking** consiste en expandir la red de contactos profesionales de una persona con el objetivo de incrementar su proyección profesional y sus oportunidades laborales.

Teniendo en cuenta que más del 75 % de las ofertas de trabajo no se publican, cuidar tu red de contactos profesionales desde el principio de tu trayectoria, tanto formativa como laboral, cobra especial protagonismo.

Canales para desarrollar la marca personal y el networking

Las herramientas o **canales más utilizados para desarrollar la marca personal** y hacer networking son los blogs profesionales, diferentes redes sociales como LinkedIn, Instagram, Facebook, Twitter, etc., mientras que, fuera de la red, la participación en eventos, en conferencias y en sesiones formativas es la mejor alternativa de crecimiento de tu reputación y red de contactos.

Consulta sobre FOL

3

Soy técnico en Cocina y Gastronomía y estoy pensando trabajar mi marca personal a través de redes sociales. ¿Cuál me recomiendas?

Solución

Teniendo en cuenta tu perfil profesional, la red que puede darte mayor visibilidad es Instagram, donde puedes colgar elaboraciones, recetas y consejos de cocina a través de historias y reels. Además, puedes vincular tu canal a tu perfil en LinkedIn y a tu currículum vitae. También puedes colgar vídeos en TikTok.

Marca personal: dejar huella

"Una marca personal es aquello que dicen de una persona cuando no está delante"

Jeff Bezos. Fundador de Amazon

Marca personal

En tu versión digital puedes encontrar más información sobre la marca personal y el networking.

¿Qué es LinkedIn?

Es la mayor red profesional del mundo. Su objetivo es poner en contacto a profesionales y empresas, y es un valor seguro para potenciar tu marca personal y hacer networking.

Puedes ampliar información y encontrar orientación para crear tu perfil de LinkedIn en tu versión digital.

Resuelve

3.- Reflexiona y señala cuáles de las siguientes personas deben formar parte de tu red de contactos y qué pueden aportarte en un futuro próximo:

- a) Tu profesora de FOL que gestiona la bolsa de trabajo del centro.
- b) Tus compañeros y compañeras de clase.
- c) Tu tutora de formación en centros de trabajo (FCT).
- d) El profesor que gestiona el programa Erasmus+.
- e) Los ponentes invitados a las Jornadas de Emprendimiento del centro.
- f) Tu jefa de la empresa donde realizaste la FCT.

7. Las oportunidades en Europa

Apostar por la formación y adquirir experiencia laboral fuera del país de origen conlleva desarrollar competencias personales y profesionales que hacen crecer el perfil y mejorar las oportunidades de empleabilidad.

Programa Erasmus+ en Formación Profesional

Uno de los objetivos del **programa Erasmus+** es mejorar la calidad de la Formación Profesional en Europa, para lo que ofrece a alumnado y profesorado oportunidades de movilidad para el aprendizaje y la cooperación entre iguales. Estas movilidades cuentan con dotación económica, apoyo lingüístico y la supervisión coordinada de centros educativos y empresas participantes.

La oferta de movilidades Erasmus+ para alumnado gestionadas por los propios institutos es la siguiente:

- **Movilidades de prácticas:** para los alumnos y alumnas que realizan su período de FCT en la empresa europea de acogida.
- **Movilidades de recién titulados:** para los alumnos y alumnas que han finalizado su período formativo y han obtenido su titulación.
- **Movilidades de estudios:** para los alumnos y alumnas que desean cursar parte de su período formativo en el extranjero.

El documento de movilidad Europass se entrega una vez finalizada la movilidad y acredita la experiencia Erasmus+, destacando las funciones realizadas y las competencias adquiridas.

Red EURES

La Comisión Europea creó la **red EURES** para facilitar la movilidad laboral entre los países del Espacio Económico Europeo y Suiza, y ejercer la libre circulación de las personas trabajadoras, proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo.

Gestionada en España a través del Servicio Público de Empleo (SEPE), cuenta con una amplia red de técnicos especialistas en información, orientación y colocación.

Portal Europeo de la Juventud

El **Portal Europeo de la Juventud** ofrece información europea y nacional sobre oportunidades de movilidad para hacer voluntariados, programas de intercambios y prácticas, trabajar y estudiar para jóvenes que viven, estudian y trabajan en Europa.

Oportunidades en Europa

Ejemplo 3

Víctor desea trabajar este verano en Italia y no sabe por dónde empezar a buscar ofertas y qué trámites y documentación debería tener en vigor.

Víctor puede registrarse en la red EURES y consultar el Portal Europeo de la Juventud para buscar ofertas de trabajo y asesorarse sobre cómo afrontar su experiencia laboral en el extranjero.

Red EURES

www

En tu versión digital puedes registrarte y acceder a todos los servicios de asesoramiento y búsqueda de empleo en Europa:
https://eures.ec.europa.eu/index_es



Portal Europeo de la Juventud

www

En tu versión digital puedes ampliar información sobre tus opciones en Europa:
https://youth.europa.eu/home_es

Repasa con Genially

www

Pon a prueba tus conocimientos sobre los contenidos de la unidad, jugando una partida de marcapáginas en tu teléfono móvil o en tu versión digital.



Resuelve

4.- Señala a qué tipo de movilidad pueden optar las siguientes personas:

- Rocío está estudiando el primer curso del ciclo formativo de Farmacia y Parafarmacia.
- Alain quiere realizar su periodo de formación en centros de trabajo en Irlanda.
- Rihab ha finalizado sus estudios de Técnico Superior en Transporte y Logística.

Actividades finales

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.



Más actividades en
tu versión digital

Practica

1. Para acceder a un grado universitario debes haber cursado un ciclo formativo de grado _____.
2. Al grupo B de la Administración puedes acceder con la titulación de _____.
3. Las cualidades que definen a una persona con espíritu emprendedor son _____.
4. Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
 - a) Para acceder a un grado universitario se tiene en cuenta la nota media del expediente del ciclo de grado medio.
 - b) En la matriz DAFO, las fortalezas son las áreas de mejora.
 - c) En la dinámica "6 sombreros para buscar empleo" tenemos que redactar una mentira.
 - d) Las habilidades que facilitan la integración de los candidatos en la empresa se llaman *soft skills*.
5. En la matriz CAME, la M significa mantener _____ y la E explotar _____.

6. ¿Qué dinámica de las propuestas en la unidad para el autoconocimiento se basa en la autoestima?
7. Es importante que tu red de contactos conozca tu perfil y tu intención de buscar empleo porque _____.
8. ¿Cuál es el principal objetivo de un currículum vitae?
9. En la entrevista personal por valores se busca ver si el candidato o candidata encaja con la _____ corporativa de la empresa.
10. Los contenidos que publicas en las redes sociales forman parte de tu _____ digital.
11. ¿Qué actividades fuera de Internet puedes realizar para hacer crecer tu red de contactos y tu reputación?
12. El documento que va a acreditar tu movilidad Erasmus+ donde se detallan las funciones realizadas y las competencias adquiridas se llama _____.



Atrapa el fake... si lo hay

Identifica si las siguientes situaciones planteadas son correctas y, si no lo son, señala el motivo:

- a) Andrés ha decidido ponerse a trabajar tras terminar su grado medio de Apoyo a Personas en Situación de Dependencia porque su titulación no le permite seguir estudiando.
- b) Verónica, tras realizar la matriz DAFO, ha detectado cuáles son sus fortalezas: poca experiencia laboral, buen nivel de francés, el aumento de contrataciones en su sector y su disponibilidad para viajar.
- c) Pablo, en una dinámica de grupo en un proceso de selección, ha optado por imponer su criterio y no dejar hablar a los demás para que la empresa observe que tiene capacidad de liderazgo.

- d) Ivelisse está promocionando su perfil de guía turístico grabando vídeos de las rutas que diseña en TikTok.
- e) Martina va a realizar una movilidad Erasmus+ de estudios tras haber finalizado su ciclo formativo y tener su titulación de técnica.





Profundiza

Realiza las siguientes actividades y escribe en tu cuaderno la respuesta.

Estas actividades pueden hacerse de forma individual o en equipos.

Trabaja la competencia digital



1. Realiza un videocurrículum adaptado a un perfil de tu sector con una duración de entre 1 y 2 minutos. Puedes apoyarte en las recomendaciones que tienes en tu versión digital.



2. Utilizando los vídeos de Todo FP sobre la entrevista personal, que puedes visionar en tu versión digital, distribuid por equipos las diferentes fases de la entrevista y realizad una infografía indicando lo que se debe hacer y lo que no en una entrevista.



Para realizar la infografía puedes utilizar diferentes herramientas:



- Canva www.canva.com.
- Infogram www.infogram.com.

Trabaja con vídeos

Visiona en tu versión digital los siguientes vídeos y posteriormente contesta a las preguntas planteadas:



1. Las 10 claves de la empleabilidad:

www.youtube.com/watch?v=t8M_cf_u-AA&t=55s.

- a) El establecimiento de prioridades es un elemento de la _____.
- b) Indica qué capacidades se necesitan dentro de la clave 10, trabajo en equipo.

2. Inteligencia y autoestima: www.youtube.com/watch?v=LzW0Kms1zac&t=34s.

- a) ¿Cuál es el porcentaje de cociente intelectual que influye en tener éxito en la vida?
- b) ¿Qué 2 inteligencias son absolutamente claves en el éxito en la vida?

3. Descubrir tu vocación:

www.youtube.com/watch?v=a9CC3fO71I0.

- a) Las cosas que haces con pasión las reflejas en el vértice de _____.
- b) ¿En qué vértice necesitamos la ayuda de los demás para trabajarla?
- c) ¿Qué une el lado que refleja tu profesión?
- d) Habrás encontrado tu vocación si _____.

Investiga en Internet

1. Busca en Internet la siguiente información y contrasta lo obtenido con tus compañeros y compañeras:

- a) Diferentes modelos de cartas de presentación.
- b) Información sobre las preguntas que hacen las grandes empresas en las entrevistas de trabajo.
- c) Dinámicas de grupo que se utilicen en los procesos de selección.
- d) Ofertas de tu sector analizando los requisitos más comunes.



Reto final

Es el momento de hacer un **portfolio** que te ayude en tu proceso de búsqueda de empleo. Este documento debe reflejar tu perfil profesional completo y permitirte adaptarlo a cada oferta de trabajo. Para ello, es imprescindible que siempre lo tengas actualizado. Tu portfolio debe contener los siguientes apartados:

- Datos personales.
- Cualidades personales e intrapersonales, potenciando las habilidades blandas.
- Competencias profesionales y técnicas.
- Preferencias y motivaciones generales y en el ámbito laboral.

- Formación reglada y no reglada.

- Experiencia laboral y experiencia no remunerada.

En los apartados en los que indiques cualidades y competencias, ten preparados ejemplos que puedes usar en una entrevista personal para defender tu perfil.

Realiza la tarea en un documento que te permita actualizarlo de manera periódica.

Encontrarás más información para realizar el portfolio en tu libro digital.





Evaluación

Anota en tu cuaderno la opción correcta.

1. En los ciclos formativos de grado medio tienen preferencia de acceso los alumnos y alumnas:
 - a) Que han cursado otro ciclo de grado medio.
 - b) Titulados en ESO y Formación Profesional Básica.
 - c) Que han realizado Bachillerato.
2. Si el acceso a un puesto en la Administración se realiza a través de la valoración de los méritos de los candidatos o candidatas, es:
 - a) Una oposición.
 - b) Un concurso.
 - c) Un concurso-oposición.
3. Señala la respuesta correcta sobre la matriz DAFO:
 - a) La O de oportunidades se refiere a los aspectos positivos del entorno.
 - b) La A de amenazas se refiere a nuestros puntos débiles o áreas de mejora.
 - c) Todas las respuestas son correctas.
4. En la “ventana de Johari”, el área ciega es donde la información:
 - a) Es compartida por nosotros voluntariamente.
 - b) Permanece oculta, decidimos no compartirla.
 - c) Es percibida por los demás y la trasmítimos sin ser conscientes de ello.
5. Dentro de los canales de búsqueda de empleo, a las empresas en las que queremos trabajar las llamamos:
 - a) Empresas diana.
 - b) Agencias de colocación.
 - c) Empresas de trabajo temporal.
6. Ante un perfil con alta temporalidad y períodos de inactividad, elegimos el currículum vítae:
 - a) Creativo.
 - b) Funcional.
 - c) Cronológico.
7. Son consejos para superar una entrevista:
 - a) Vestirse de manera informal. Lo importante es estar cómodo.
 - b) No hacer preguntas sobre el puesto.
 - c) Tras la entrevista, reflexionar sobre cómo se ha desarrollado.
8. ¿Qué porcentaje de ofertas laborales no se publican?
 - a) Más del 50 %.
 - b) Más del 25 %.
 - c) Más del 75 %.



Evalúa jugando



Puedes evaluar tus conocimientos sobre los contenidos de esta Unidad a través de un Kahoot; lo encontrarás en tu versión digital: <https://create.kahoot.it>.



No olvides

- El **proceso de búsqueda de empleo** tiene que estar planificado para ser eficiente.
- **Más del 75 % de las ofertas** de trabajo no se publican, así que cuida tu red de contactos.

- Toda tu **actividad en las redes sociales** forma parte de tu huella digital.
- **Trabajar en Europa** es una oportunidad que se abre desde la FP a través de los programas Erasmus+.



Proyecto



Puedes realizar la ficha del proyecto que encontrarás en tu versión digital.



© Milagros Cristina Navamuel, M.^a del Mar Hernando Cruz, Carolina Sobrón San Martín, Javier Tejedo Sanz

© **MACMILLAN IBERIA, SAU** (part of **Springer Nature**)
C / Rosario Pino, 14-16 — planta 4.^a. Edificio Torre Rioja
28020 Madrid (ESPAÑA)
Teléfono: (+34) 91 524 94 20

Edición: Begoña Bernad Moreno

Corrección: María Requena Castañol

Revisión técnica: Joaquín Rus Calvo

Maquetación: Estudio Buil, SL

Diseño de interiores: Estudio Buil, SL, Tantatic Diseño y Desarrollo

Diseño de cubierta: Tantatic Diseño y Desarrollo

Realización de cubierta: Tantatic Diseño y Desarrollo

Fotografías: agefotostock, 123RF

From <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>, copyright ©2022 United Nations. Used with the permission of the United Nations.

"The content of this publication has not been approved by the United Nations and does not reflect the views of the United Nations or its officials or Member States".

ISBN: 978-84-19062-56-7

Depósito Legal: M-3908-2023

Impreso en Edelvives Talleres Gráficos. Zaragoza. Certificación ISO 9001 (España).

Reservados todos los derechos. Queda prohibida, sin autorización escrita de los titulares del *copyright*, la reproducción total o parcial, o distribución de esta obra, incluido el diseño de cubierta, por cualquier medio o procedimiento, comprendido el tratamiento informático y la regrabado.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com, 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Estos materiales pueden contener enlaces a páginas web de terceros sobre las que nosotros no ejercemos ningún tipo de control ni somos responsables. Se recomienda cautela al acceder a tales páginas web de terceros.



Formación y Orientación Laboral

El libro que tienes en tus manos nace de la experiencia, del trabajo cotidiano en el aula y de la necesidad percibida por sus autores de integrar de manera coherente todos los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral.

Su objetivo es crear unidades que permitan al alumnado abordar con éxito y en su conjunto todos los aprendizajes del módulo de una manera significativa y cercana a su futura realidad laboral, y que proporcionen al profesorado material suficiente para el desarrollo de su enseñanza-aprendizaje y su posterior evaluación.

Para ello, se han distribuido los contenidos en tres bloques temáticos con nueve unidades de trabajo, donde se abordan aspectos como la inserción laboral, el trabajo seguro y saludable, la vida de una relación laboral desde su nacimiento hasta su extinción o la acción protectora de la Seguridad Social, sin olvidar las habilidades blandas, tan necesarias para trabajar en los nuevos entornos de trabajo.

Se trata de una propuesta editorial caracterizada por el uso predominante de herramientas metodológicas activas y lúdicas que favorecen el autoaprendizaje y el aprendizaje cooperativo, introduciendo la autoevaluación y la coevaluación como fórmulas de asunción de la propia responsabilidad del alumnado en este proceso, ya que el módulo de FOL debe prepararles, principalmente, para ser agentes activos en el mercado de trabajo, y esa proactividad debe comenzar desde la propia etapa formativa.

ISBN 978-84-19062-56-7



9 788419 062567



macmillan
education

OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

Nosotros apoyamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible