

# CAPITULO 1 EL DERECHO AL TRABAJO

## Test de Repaso (Respuestas)

1. b)Derecho a la huelga  
d)Libertad para fundar sindicatos y derecho a afiliarse libremente al sindicato que se elija.  
g)Derecho a no ser discriminado por razón de sexo.
2. a)Un tratado internacional de la OIT
3. a)Principio de norma mínima
4. c)No por el principio de irrenunciabilidad de derechos
5. a)Directiva
6. c)Que los derechos adquiridos por el trabajador por contrato de trabajo no se pierden aunque cambien las leyes.
7. d)La mas favorable al trabajador
8. b)El trabajo desempeñado por un funcionario  
c)Una colaboración con una ONG
9. c)El trabajo desempeñado por un autónomo para un cliente  
d)El servicio prestado por un ciudadano que es miembro de un jurado popular
10. b)Despido disciplinario de un trabajador

## Comprueba tu aprendizaje

1. Personal (El trabajo es de carácter personal y el trabajador es insustituible)  
Voluntariedad (El trabajador es libre de poner fin a la relación laboral en cualquier momento)  
Por cuenta ajena (Se trabaja para otra persona a la que se cede el fruto del trabajo y cobrando un salario a cambio)  
Dependiente (El empresario es el que ordena cuando como y donde ha de realizarse el trabajo)  
Retribuido (Toda actividad laboral ha de ser remunerada, lo que excluye la realizada de forma gratuita)
2. a)No se da Por cuenta ajena y tampoco se da la Dependencia  
b)Falta la retribución y la voluntariedad  
c)Falta la retribución  
d)Se trata de una actividad obligatoria
3. Trabajo desarrollado para un Ayuntamiento por una emergencia Excluida  
Trabajo en el domicilio familiar Excluida  
Artistas Relación especial  
Funcionarios Excluida  
Representantes de comercio Relación especial  
Recogida de la aceituna para una vecina Excluida  
Deportistas profesionales Relación especial
4. En el caso del propietario no se dan las características a ser trabajo por cuenta propia  
En el caso del estudiante no se dan las características de retribuido y voluntario  
En el caso del Jefe de taller y Oficial de tercera cumplen todos los requisitos (los expuestos en el pto 1)
5. Relación laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores autónomos, es un TRADE que trabaja para un cliente.
6. 1-Directiva de la Union europea  
2-Constitución española  
3-Texto refundido del estatuto de los trabajadores  
4-Real Decreto (Reglamento) del ministerio de trabajo  
5-Convenio colectivo  
6-Contrato de trabajo
7. Convenio colectivo →▶ Empresario y trabajador  
Ley orgánica →▶ Cortes generales  
Reglamento →▶ Ministro  
Contrato de trabajo →▶ Empresario y trabajador  
Decreto-ley →▶ Gobierno

8. Ley orgánica      Derecho a la libre sindicación y Derecho a la huelga  
Leyes ordinarias    El resto
9. Si se cumplen los requisitos para que se considere las costumbres y usos locales como fuente del derecho laboral.
10. No, porque tiene primacía sobre las fuentes internas.
11. Las relaciones laborales están sometidas a las normas del derecho del trabajo y las normas que se aplicaran serán según su jerarquía las siguientes:  
Normativa de la UE y OIT  
Constitución española  
Disposiciones legales y reglamentarias del Estado  
Convenio colectivo aplicable a su sector  
Contrato de trabajo  
Usos y costumbres locales y profesionales
12. a) Convenio 132 de la OIT, Estatuto de los trabajadores y Convenio colectivo  
b) 30 Días hábiles ya que cuando existen varias normas aplicables, se aplica la mas favorable para el trabajador  
c) No, porque normas de menor rango no pueden empeorar condiciones expuestas en normas de rango superior
13. a) Si, las oposiciones a la función publica esta abierta a todos los ciudadanos de los estados miembros  
b) Al ejercicio del poder publico y soberanía nacional (Policía, Ejercito y alta administración)
14. No, Hay libre circulación, basta con el DNI (para mas de 3 meses sera necesario inscripción el registro central de extranjeros)
15. Lo establecido por contrato, Por el principio de norma mínima, que pueden mejorar los mínimos de normas superiores
16. Si, ya que se mantiene frente a cambios normativos que puedan producirse.
17. Si porque es un pacto hecho por contrato y a voluntad de las partes (legalmente son solo 2 pagas extras)
18. a) Si los trabajadores tiene la obligación de cumplir las medidas de seguridad y higiene en el trabajo  
b) Depende del tipo de falta, Leves 10 días naturales, Graves 20 días y Muy Graves 60 días naturales
19. Puede ser sancionada por no cumplir las ordenes siempre que no sea ilegales, en este caso es una ilegalidad lo que quiere hacer y se puede negar por lo que no la puede sancionar
20. Al hacerlo por defecto se estarían vulnerando el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, solo podría hacer registros cuando tenga la seguridad o sospecha acompañada de pruebas de que se esta atentando contra la propiedad privada de la empresa o compañeros de trabajo.
21. No seria valida porque son nulas las clausulas que vayan en contra de la ley o que establezcan discriminaciones en las relaciones laborales
22. El trabajador podrá acudir a la Inspección de trabajo, que es el órgano de la Administración del Estado que tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de la legislación laboral
23. Puede interponer una demanda ante el juzgado de lo social de su provincia

## CAPITULO 2 EL CONTRATO DE TRABAJO y MODALIDADES

### Test de Repaso (Respuestas)

1. a) A los 16 años
2. b) Dos meses
3. c) Un mes
4. c) Contrato indefinido ordinario
5. b) No fija la fecha de finalización
6. a) El contrato en prácticas  
c) El contrato eventual por circunstancias de la producción
7. c) Dos años
8. c) Seis meses dentro de un periodo de 1 año, ampliables por convenio colectivo a un máximo de doce meses dentro de un periodo de 18 meses.
9. d) Que posean un título oficial que habilite para el desarrollo de una actividad profesional
10. b) Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive
11. b) Realizar horas complementarias cuando se hayan pactado y el contrato sea indefinido
12. c) Indistintamente, a tiempo completo o parcial

### Comprueba tu aprendizaje

1. Si, si está emancipado o a través de un representante legal
2. a) Si, los mayores de 16 y menores de 18 si viven independientes o con autorización de los padres o tutores.  
b) Lo menores de 18 años tienen prohibido la realización de trabajos nocturno, peligrosos y meter horas extras.
3. No necesita permiso al ser miembro de la Unión europea, si no lo fuera precisaría de permiso de trabajo y residencia.
4. 

Eventual de más de 4 semanas	Escrita
Indefinido ordinario	Escrita o verbal
Obra y servicio	Escrita
Indefinido de fomento del empleo	Escrita
Eventual de menos de 4 semanas	Escrita o verbal
Interinidad	Escrita
A tiempo parcial	Escrita
Prácticas	Escrita
5. En el periodo de prueba no es necesario dar pre-aviso (Ni el trabajador ni el empresario) y en caso de despido por parte del empresario tampoco hay indemnización durante este periodo
6. 

Técnico titulado	- 6 meses
Trabajador no titulado	- 2 meses
Técnico titulado a través de una ETT	- 4 meses
Técnico no titulado a través de una ETT	- 45 días
Trabajador de una ETT no cualificado	- 15 días
Contrato en prácticas de un titulado de Grado Medio	- 1 meses
Contrato en prácticas de un titulado de Grado Superior	- 2 meses
7. Según el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de mercado y de la opinión pública son de 6 meses titulados, 3 meses resto trabajadores y 15 días los no cualificados
8. No, La cláusula de No concurrencia o competencia desleal está implícita en los contratos de trabajo, mientras el trabajador presta sus servicios en una empresa no puede trabajar para otra que se dedique a lo mismo sin la autorización del empresario.
9. No, El periodo de prueba si existe deberá constar por escrito, en caso contrario se tendrá por inexistente

10. a)No, durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato, sin previo aviso y sin alegar causa alguna.  
b)No, es nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
11. a)Fomento de la contratación indefinida ya que se puede aplicar a empleados de la misma empresa que estén mediante un contrato de duración determinada o temporal, se puede utilizar esta modalidad para la conversión de temporal a indefinido.  
b)Fomento de la contratación indefinida  
c)Contrato en practicas, destinado a jóvenes que tienen título universitario, Técnico superior o títulos oficialmente reconocidos como es el certificado de profesionalidad.
12. a)No, porque el periodo de inactividad ha de ser de 5 años  
b)Si, los contratos temporales o duración determinada pueden usar esta modalidad para la conversión a indefinidos  
c)No por no cumplir el requisito de tener entre 16 y hasta 30 años  
d)No porque el tiempo mínimo a estar inscrito como demandante de empleo es de 1 mes.
13. a)Si los contratos de fomento a la contratación indefinida permiten a los empresarios la obtención de bonificaciones de la cuota empresarial de Seguridad social por contingencias comunes.  
b)Se incluiría en el de mujeres desempleadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.  
c)Si el contrato se extingue por causas objetivas y es declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y hasta un límite de 24 mensualidades.
14. a)Contrato de obra o servicio determinado.  
b)La duración será por el tiempo que dure la producción del documental, hasta un máximo de 3 años, hasta a 4 por convenio.  
c)NO, Solo se notificará la finalización del contrato si es superior a un año.
15. a)La modalidad adecuada es un contrato eventual por circunstancias de la producción.  
b)Duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, por convenio colectivo podrá modificarse el periodo de referencia hasta 18 meses y la duración del contrato hasta un máximo de 3/4 partes de dicho periodo si que sea superior a 12 meses.  
c)No, solo admite una única prórroga, siempre que se haya concertado por un plazo inferior a la duración máxima.  
d)A la finalización del contrato tendrá derecho a una indemnización de 8 días por año trabajado, y desde 2011 subiendo proporcionalmente 1 día por cada año hasta 2015 que serán 12 días.
16. a)Se utiliza para sustituir a trabajadores de la empresa cuyo contrato está suspendido con reserva de puesto de trabajo (enfermedad, excedencia por cuidado de hijo,, familia, derecho a maternidad, etc.) o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.  
b)El tiempo durante el que el trabajador sustituido tenga suspendido el contrato de trabajo y subsista el derecho de reserva de su puesto de trabajo, en un proceso de selección hasta un máximo de 3 meses.  
c)No, la duración del contrato será por el tiempo en que el trabajador mantenga el derecho de reserva del puesto de trabajo.  
d)Este tipo de contrato no da derecho a indemnización.
17. a)No, Es desde los 5 años anteriores a la fecha del contrato y en este caso han pasado 6 años.  
b)No porque no tiene finalizados los estudios.  
c)Si, Contrato en practicas, siempre que la titulación se haya conseguido dentro de los 5 años anteriores a la contratación.  
d)Si, Contrato para la formación que es desde 16 hasta menos de 25 años y sin cualificación profesional.
18. a)Si, esta modalidad de contratación es la adecuada para trabajadores sin experiencia laboral que estén en posesión de titulación adecuada y haya sido obtenida dentro de los 5 años anteriores a la contratación.  
b)La duración es entre 6 meses y 2 años, caben 2 prórrogas por un tiempo no inferior a 6 meses.  
c)2 meses para los de Grado superior (si fuera de grado medio sería 1 mes).  
d)Durante el primer año no podrá ser inferior al 60% del salario fijado en convenio colectivo para u trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo y durante el segundo año no podrá ser inferior al 75%, siempre que estas cuantías no sean inferiores al SMI (salario mínimo interprofesional fijado en 641,40€).  
e)Si, esta modalidad admite jornada completa o a tiempo parcial.
19. a)Será fijada en el convenio colectivo, sin que en su defecto sea inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado.  
b)2 años que pueden prorrogarse 1 año más en función del proceso formativo (la duración mínima es 1 año).  
c)Será de un 25% de la jornada laboral habitual en la empresa, ya que la jornada laboral será de un 75%.  
d)Si tiene derecho a todas las prestaciones de la seguridad social incluido el desempleo.
20. a)No, ya que existen los contratos a tiempo parcial para trabajos de duración inferior a la jornada laboral completa.  
b)Un mínimo del 25% y máximo del 75 o 85% según características.
21. a)No, solo se puede exigir la realización de horas complementarias si existe pacto por escrito.  
b)No podrá exceder del 15% de las horas ordinarias, por convenio hasta un 60%, Retribución como mínimo = ordinarias.

## CAPITULO 3 LA JORNADA LABORAL Y SU RETRIBUCION

### Test de Repaso (Respuestas)

1. b)12 horas
2. a)2 días ininterrumpidos
3. a)Desde las 22:00h hasta las 06:00h
4. d)Todas son verdaderas
5. c)4 meses
6. b)30 días naturales
7. b)14 días (10 nacionales, 2 autonómicas y 2 locales)
8. c)2 días
9. a)La totalidad de las retribuciones económicas que perciben los trabajadores, en dinero o en especie
10. c)El gobierno previa consulta a los sindicatos y la patronal
11. b)150 días
12. a)En casos de insolvencia del empresario, suspensión de pagos o quiebra

### Comprueba tu aprendizaje

1. Jornada de trabajo
2. La duración máxima de la jornada laboral ordinaria es de 40h semanales de promedio, resultado de dividir el numero de horas al año entre el numero de semanas laborales que tiene que ser = o < a 40h semanales
3.

Diaria	9 horas
Diaria (menores de 18 años)	8 horas
Semanal	40 horas
descanso entre jornadas	12 horas
Descanso en jornada continuada	15 minutos
Descanso jc menores 18 años	30 minutos
Descanso anual	30 días naturales
4.
  - a)Si, aunque la jornada nocturna sea desde las 22:00 a las 06.00h
  - b)No es trabajador nocturno porque debería de trabajar 3 horas diarias y solo trabaja 1 hora de 22:00 a 23:00h
  - c)La retribución por trabajo nocturno se determina en la negociación colectiva, también se compensa por descansos
  - d)No podrá exceder de las 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días, Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extras.
5.
  - a)No porque el trabajador tiene derecho al descanso dentro de la jornada cuando esta es continua y excede de 6 horas.
  - b)En el caso de que tuviera derecho a ello, se establecería un periodo de descanso no inferior a 15 minutos.
  - c)En el caso que tuviera derecho a ello, No es retribuido salvo pacto en contrario ya sea en convenio o contrato.
6. No, Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extraordinarias.
7.
  - a)Si, se puede reducir la jornada por guarda legal, Por lactancia y Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - b)Si, por estas causas se puede reducir entre un 10% a un 70% la jornada.
  - c)No, durante el periodo de reducción no se podrán hacer horas extras, salvo de las de fuerza mayor.
8.

<u>Horas extraordinarias</u>	<u>Numero anual</u>
Voluntarias	80 horas
Voluntarias compensadas por tiempo de descanso	No computan
Numero máximo de horas por fuerza mayor	No computan
Numero máximo para menores de 18 años	Prohibidas
9.
  - a)Las horas extraordinarias son voluntarias, salvo que se hayan pactado como es el caso de uno de ellos.
  - b)No si si están pactadas o son de Fuerza mayor.

10. a) Si, ya que están pactadas en convenio colectivo  
b) No, porque están contempladas en el convenio colectivo, son voluntarias salvo pacto en contrato o convenio su realización.
11.  $25 \times 50\% + 25 = 12,5 + 25 = 37,5\text{€}$  cada hora extra.
12. a) De carácter Nacional son 10 fiestas.  
b) De carácter autonómico son 2 fiestas y local otras 2 fiestas.
13. No, Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables.
14. No, una vez comenzado el periodo vacacional no se puede interrumpir el computo del mismo en el caso de que el trabajador inicie una incapacidad temporal, salvo que el convenio colectivo así lo establezca y en ese caso si tendría derecho a esos días.
15. El trabajador tiene derecho a permiso retribuido, previo aviso y posterior justificación, entre otras causas podrá asistir a exámenes para la obtención de títulos oficiales y por el tiempo necesario.
16. La ley no establece plazo para comunicarlo, aunque puede suceder que el convenio si lo establezca, solo determina que el trabajador podrá ausentarse del trabajo por matrimonio previo aviso y posterior justificación.  
Lo lógico es comunicarlo con tiempo suficiente para que el empresario pueda organizar el trabajo.
17. Por cambio de domicilio habitual corresponde 1 día natural de permiso retribuido.
18. 

Circunstancia	Días de permiso
Nacimiento de un hijo en distinta localidad	4 días al precisar desplazamiento
Enfermedad grave de un primo en distinta localidad	No corresponde (solo hasta 2º grado y serian 4 días)
Realización de controles prenatales	No corresponde, a no ser que este especificado en convenio
Intervención quirúrgica hermano en misma localidad	2 días
Miembro de un jurado en procedimiento penal	Por el tiempo indispensable
19. a) Si en el caso de cese en la empresa y no disfrute de las vacaciones  
b) Si, hay dos excepciones cuando se cesa en la empresa sin haber disfrutado las vacaciones y en los contratos con periodos inferiores a un año y no hayan disfrutado las vacaciones.
20. No, cuando las vacaciones hayan coincidido con una incapacidad temporal derivada de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se podrá disfrutar en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
21. Si, La ley de igualdad establece que la acumulación del periodo de lactancia puede ser recogida en la negociación colectiva o en los acuerdos entre empresarios y trabajadores.
22. No, El trabajador tiene derecho a una reducción de jornada con la consiguiente reducción de salario, para cuidar a su hijo de 7 años, la ley prevee esta posibilidad desde 1/8 hasta 1/2 de la jornada y para menores de 8 años.
23. No porque la ley reconoce este derecho indistintamente al padre o la madre, cuando ambos trabajan.
24. La ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establece la posibilidad de que mediante la negociación colectiva o mediante acuerdos con el empresario, los trabajadores puedan adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a dicha conciliación.
25. Sería salario en especie y no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.
26. El estatuto de los trabajadores establece que el empresario esta obligado a pagar por la prestación de igual valor el mismo salario, tanto por el salario base como por lo complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.
27. a) El salario mínimo interprofesional (SMI) es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de 40 horas semanales, no obstante puede ser mejorado por los convenios colectivos y los contratos de trabajo, si se trabaja menos de 40 horas el salario sera proporcional.  
b) El gobierno fija anualmente el SMI, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mas representativas.  
c) El salario mínimo es inembargable, lo que significa que para hacer frente a las deudas, contraídas por los trabajadores, solo se podrán embargar las cantidades que superen el importe del SMI, el único caso que se puede embargar el SMI es como consecuencia de no haber cumplido con el pago de las pensiones alimenticias del cónyuge a los hijos.
28. El SMI es de 641,40€ y el IPREM es de 532,51€
29. a) La cantidad máxima que se abona es la resultante de multiplicar el triple del SMI diario, incluida la parte proporcional de pagas extras por el numero de días pendientes de cobro, con un máximo de 150 días.  
b) Lo abonara el fondo de garantía social.

1. ¿Cuál de los siguientes trabajadores se encuadra dentro del régimen general de la Seguridad Social?

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

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

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

3. Son grados de la incapacidad permanente:

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

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

- a) 16 semanas en todo caso.
- b) 20 semanas.
- c) 12 semanas.
- d) 16 semanas, y 2 semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple.

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

- a) 20 años.
- b) 35 años.
- c) 15 años.
- d) 10 años.

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

- a) 6 meses.
- b) 18 meses.
- c) 12 meses.
- d) 5 meses.

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

- a) Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social.
- b) No es necesario ningún requisito.
- c) Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social, y haber cotizado 180 días dentro de los 5 años anteriores.
- d) Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social, y haber cotizado 130 días dentro de los 5 años anteriores.

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

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

9. La incapacidad temporal es:

- a) La situación en la que se encuentra el trabajador, que supone una disminución o anulación de su capacidad para el trabajo de manera permanente.
- b) La situación en la que se encuentra una trabajadora después del parto.
- c) La situación en la que se encuentra un trabajador que está imposibilitado temporalmente y que requiere asistencia sanitaria.
- d) La situación en la que se encuentra un trabajador que ha sufrido lesiones, mutilaciones o deformaciones de carácter definitivo por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

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

11. La duración de la prestación por desempleo de un trabajador que en los últimos 6 años ha cotizado 2 160 días es de:

- a) 700 días.
- b) 720 días.
- c) 420 días.
- d) No tiene derecho a prestación por desempleo.



1. Indica de los siguientes órganos cuáles representan a los trabajadores:

- a) Comité de empresa.
- b) Delegados sindicales.
- c) Delegados de personal.
- ✓ d) Todas son verdaderas.

2. Indica, de los siguientes colectivos, quiénes no tienen derecho a la sindicación:

- a) Los funcionarios.
- b) Los desempleados.
- c) Los jubilados.
- ✓ d) Los miembros de las fuerzas armadas.

3. ¿Qué número máximo de trabajadores debe tener una empresa para que se elija delegado de personal?

- a) Cuatro.
- b) Tres.
- ✓ c) Cuarenta y nueve.
- d) Cinco.

4. Según las elecciones sindicales, se considera representativo en el ámbito de una comunidad autónoma el sindicato que ha obtenido como mínimo:

- ✓ a) El 15 % de los representantes.
- b) El 30 % de los representantes.
- c) El 10 % de los representantes.
- d) No existe límite.

5. ¿Cuántas personas forman parte del comité de una empresa que tiene 248 personas?

- a) Cinco.
- ✓ b) Nueve.
- c) Trece.
- d) Diez.

6. El periodo de representación de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa es de:

- ✓ a) Cuatro años.
- b) Un año.
- c) Dos años.
- d) Tres años.

7. La asamblea de trabajadores puede ser convocada por:

- a) El empresario.
- b) El 50 % de los miembros del comité de empresa.
- ✓ c) El comité de empresa o los delegados de personal.
- d) El 25 % de los miembros del comité de empresa.

8. ¿Se puede pactar en un convenio no ejercer el derecho a la huelga?

- a) Sí, se puede pactar y garantizar la paz laboral, renunciando los trabajadores al derecho de huelga durante la vigencia del convenio.
- ✓ b) No, la huelga es un derecho irrenunciable.
- c) En un convenio no se puede hacer este pacto.
- d) Solamente en determinados convenios.

9. Si no media denuncia expresa de las partes, y salvo pacto en contra, los convenios colectivos se prorrogan...

- a) Cada tres años.
- b) Cada cinco años.
- ✓ c) De año en año.
- d) Cada dos años.

10. Durante el periodo de huelga, los trabajadores perciben:

- a) El Salario Mínimo Interprofesional.
- ✓ b) Nada.
- c) El salario base.
- d) El 20 % de su salario.

11. ¿Puede ser despedido un trabajador que hace nueve meses dejó de ser delegado de personal?

- a) Sí.
- ✓ b) No. Debe transcurrir un año. *(pero si por otras causas)*
- c) Solo en determinados casos.
- d) Ninguna es cierta.

12. El laudo arbitral es la resolución vinculante de:

- a) Un juez.
- ✓ b) Un tercero designado por las partes en conflicto.
- c) La inspección de trabajo.
- d) Un organismo público.



**1. Según la OMS, la salud es:**

- a) La ausencia de afecciones o enfermedades.
- b) El estado de bienestar físico, psíquico y social.
- c) La ausencia de enfermedades e incapacidades.
- d) No tener problemas sociales.

**2. El riesgo laboral se puede definir como:**

- a) El conjunto de enfermedades, patologías o lesiones sufridas en el trabajo.
- b) La posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo.
- c) Las medidas preventivas para evitar los daños a la salud.
- d) Las características de los puestos de trabajo.

**3. Son daños derivados del trabajo:**

- a) Solo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- b) Las enfermedades comunes.
- c) Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el estrés, la fatiga, la insatisfacción y el envejecimiento prematuro.
- d) Solo los accidentes en camino.

**4. Señala cuál de las siguientes obligaciones no es propia del trabajador:**

- a) No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- b) Informar al empresario de las situaciones de riesgo.
- c) Usar adecuadamente los medios para desarrollar su actividad.
- d) La vigilancia de la salud.

**5. ¿Cuál de los siguientes requisitos es necesario para que exista enfermedad profesional?**

- a) Debe producirse en trabajadores por cuenta propia.
- b) Debe venir incluida en el cuadro del Real Decreto 1299/2006.
- c) Debe producirse en el lugar de trabajo.
- d) Debe producirse como consecuencia del trabajo, aunque no esté incluida en el cuadro de enfermedades profesionales.

**6. ¿Cuáles de las siguientes técnicas son preventivas?**

- a) La normativa en prevención de riesgos laborales.
- b) Seguridad en el trabajo.
- c) Equipo de protección individual.
- d) Higiene industrial.

**7. La seguridad en el trabajo es la técnica preventiva que:**

- a) Estudia la adaptación del trabajo a las personas.
- b) Tiene como finalidad la lucha contra los accidentes de trabajo.
- c) Estudia los aspectos psíquicos y sociales del trabajo.
- d) Previene las enfermedades profesionales.

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

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

**9. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a:**

- a) Trabajadores por cuenta ajena.
- b) Policía y seguridad.
- c) Empleados del hogar.
- d) Funcionarios.

**10. Señala cuáles son los requisitos necesarios para poder hablar de accidente de trabajo.**

- a) Que esté incluido en el Real Decreto que establece el cuadro de enfermedades profesionales.
- b) Que sea en el trabajo por cuenta propia, que haya lesión corporal y que no exista relación causa-efecto entre accidente y trabajo.
- c) Que sea en el trabajo por cuenta ajena, que haya lesión corporal y que exista relación causa-efecto entre accidente y trabajo.
- d) Que se produzca en el centro de trabajo.

**11. Indica quién es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores contratados por ETT:**

- a) El propio trabajador.
- b) La ETT.
- c) La empresa usuaria.
- d) Nadie.

**12. Señala qué tipo de responsabilidad puede tener el trabajador en materia de prevención:**

- a) Civil.
- b) Penal.
- c) Administrativa.
- d) Disciplinaria.

**1. Son factores químicos de riesgo en el trabajo:**

- a) El trabajo nocturno y a turnos.
- b) El ruido.
- c) Los gases y vapores.
- d) Las bacterias y los virus.

**2. ¿Qué medida tomarías en primer lugar para proteger a los trabajadores del ruido?**

- a) Obligarles a utilizar equipos de protección individual.
- b) Realizar reconocimientos médicos a los trabajadores.
- c) Colocar paneles absorbentes.
- d) Encerramiento del proceso.

**3. Cuando el nivel de ruido del lugar de trabajo es de 86 dB (A) el empresario deberá:**

- a) Proporcionar protectores auditivos a todos los trabajadores.
- b) Obligar a los trabajadores a usar protectores auditivos.
- c) Dar protectores auditivos a quien lo solicite.
- d) Realizar una evaluación de riesgos cada tres años.

**4. Cuando los trabajos tienen unos requerimientos visuales altos, el nivel de iluminación será de:**

- a) 250 lux.
- b) 100 lux.
- c) 500 lux.
- d) 50 lux.

**5. La hepatitis B se produce como consecuencia de la exposición a:**

- a) Contaminantes físicos.
- b) Contaminantes biológicos.
- c) Contaminantes químicos.
- d) Riesgos psicosociales.

**6. En las zonas de riesgo biológico:**

- a) No se puede comer, beber ni fumar.
- b) Se puede comer siempre que nos lavemos después las manos.
- c) Hay que descontaminar primero la comida.
- d) No hay que adoptar ninguna precaución.

**7. Una mala iluminación puede provocar:**

- a) Fatiga mental.
- b) Cefaleas.
- c) Problemas musculares.
- d) Todas las respuestas son correctas.

**8. Las vibraciones producidas por una máquina neumática son de:**

- a) Frecuencia muy baja.
- b) Frecuencia baja.
- c) Frecuencia alta.
- d) No tienen frecuencia.

**9. Es una radiación ionizante la producida por:**

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

**10. La temperatura de una zona donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre:**

- a) 15 °C y 25 °C.
- b) 14 °C y 25 °C.
- c) 14 °C 24 °C.
- d) 14 °C 27 °C.

**11. La vía parenteral de penetración de los agentes químicos supone que estos penetren a través de:**

- a) La piel.
- b) La boca.
- c) La nariz.
- d) Una herida.

**12. Un producto sensibilizante produce el siguiente efecto en el individuo:**

- a) Destruye los tejidos.
- b) Desplaza el oxígeno.
- c) Produce cáncer.
- d) Produce alergias.



**1. Es un factor de riesgo derivado de las condiciones de seguridad:**

- a) La carga de trabajo.
- b) Un agente biológico.
- c) Los equipos de trabajo.
- d) El ruido.

**2. Son factores psicosociales de riesgo en el trabajo:**

- a) El trabajo nocturno y a turnos.
- b) El ruido.
- c) Los esfuerzos físicos.
- d) La temperatura.

**3. Los riesgos de un equipo de trabajo pueden evitarse:**

- a) Mediante equipos de protección individual.
- b) Con una señalización adecuada.
- c) Con una elección adecuada, una utilización segura, un mantenimiento adecuado y una formación e información de los trabajadores sobre los riesgos.
- d) Con una temperatura adecuada.

**4. Para evitar el contacto directo con las partes en activo de una instalación eléctrica:**

- a) Se deben poner a tierra.
- b) Se deben interponer obstáculos.
- c) Se deben usar pequeñas tensiones.
- d) Deben separarse los circuitos.

**5. Los fuegos de clase C se apagan con:**

- a) Agua.
- b) Polvo.
- c) Espuma.
- d) Arena.

**6. En la fatiga física influyen:**

- a) La postura de trabajo.
- b) La cantidad de información que debe procesar el trabajador.
- c) La manipulación de cargas.
- d) El modo de ejercer la autoridad por parte de los superiores.

**7. Para levantar una carga se debe:**

- a) Levantar la carga enderezando las piernas y manteniendo la espalda recta.
- b) Levantar la carga por encima de la cintura en un solo movimiento.
- c) Apoyar el peso en la cadera.
- d) Doblar la espalda.

**8. Los contactos directos se producen cuando:**

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

**9. El oxígeno es:**

- a) Un combustible.
- b) Un comburente.
- c) Una energía de activación.
- d) Un gas combustible.

**10. El mobbing es:**

- a) Un deporte.
- b) Un baile.
- c) Una forma de acoso en el trabajo.
- d) Es lo mismo que el estrés.

**11. Para que se produzca un incendio son necesarios los siguientes elementos:**

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

**12. Son factores de riesgos derivados de la carga de trabajo:**

- a) La manipulación de cargas.
- b) La organización del tiempo de trabajo.
- c) La carga mental.
- d) La monotonía.



**1. Indica cuáles de los siguientes principios son de la acción preventiva:**

- a) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe menos peligro.
- b) Elaborar un Plan de prevención.
- c) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- d) Realizar reconocimientos de la salud del trabajador.

**2. El Plan de prevención es un documento:**

- a) De realización obligatoria para las empresas.
- b) Que se debe realizar cuando se produce un accidente de trabajo.
- c) Que pueden realizar las empresas de manera voluntaria.
- d) Que forma parte de la evaluación de riesgos laborales.

**3. Son instrumentos del Plan de prevención:**

- a) El Plan de emergencia y el Plan de evacuación.
- b) El Plan financiero y de producción.
- c) La evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.
- d) La evaluación de riesgos y el plan de emergencia.

**4. La evaluación de riesgos es un proceso destinado a:**

- a) Planificar las medidas de prevención y protección.
- b) Estimar la magnitud de los riesgos que no puedan evitarse.
- c) Integrar la prevención en la empresa.
- d) Planificar las medidas de emergencia.

**5. La planificación de la acción preventiva incluye entre otros contenidos:**

- a) Las medidas de prevención y protección que se deben adoptar.
- b) La valoración de los riesgos.
- c) La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.
- d) La estimación de los riesgos.

**6. Son representantes de los trabajadores especializados en materia de prevención:**

- a) Los delegados de personal.
- b) Los delegados de prevención.
- c) El comité de seguridad y salud.
- d) El comité de empresa.

**7. El comité de seguridad y salud representa:**

- a) Solo a los trabajadores.
- b) Solo al empresario.
- c) A los trabajadores y a la empresa.
- d) A los trabajadores, a la empresa y a la Administración pública.

**8. Son modalidades de organización de la prevención:**

- a) El comité de seguridad y salud.
- b) El servicio de prevención propio.
- c) Los delegados de prevención.
- d) El servicio de prevención ajeno.

**9. El empresario puede asumir la prevención de riesgos personalmente...**

- a) Cuando la empresa tenga hasta diez trabajadores.
- b) Cuando la empresa tenga más de diez trabajadores y su actividad no esté incluida en el Anexo I del RD 39/1997.
- c) Cuando la empresa tenga hasta diez trabajadores y su actividad no esté incluida en el Anexo I del RD 39/1997.
- d) Cuando, además de lo anterior, tenga la capacidad correspondiente y se encuentre en el centro de manera habitual.

**10. Es obligatorio para una empresa constituir un servicio de prevención propio cuando:**

- a) La empresa tenga más de 500 trabajadores.
- b) La empresa tenga menos de 500 trabajadores.
- c) Aunque la empresa cuente con entre 250 y 500 trabajadores, realice alguna de las actividades del Anexo I del RD 39/1997.
- d) Aunque la empresa cuente con entre 250 y 500 trabajadores, no realice ninguna de las actividades del Anexo I del RD 39/1997.

**11. Para ser trabajador designado no se requiere:**

- a) Tener formación en materia de prevención.
- b) Disponer de tiempo libre.
- c) Ser trabajador de la empresa.
- d) Ser designado por el empresario.

**12. Indica qué no se hace en la evaluación de riesgos:**

- a) Identificar los riesgos.
- b) Valorar los riesgos.
- c) Planificar medidas preventivas.
- d) Estimar los riesgos.



### 1. La protección consiste en:

- a) El conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa dirigidas a evitar la aparición de riesgos laborales.
- b) El conjunto de actividades adoptadas o tendentes a eliminar, minimizar o disminuir los daños que sobre los trabajadores podrían ocasionar los diferentes riesgos previstos.
- c) El conjunto de técnicas para adaptar el trabajo al trabajador.
- d) Cumplir las obligaciones en materia de vigilancia de la salud.

### 2. La prevención consiste en:

- a) El conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa dirigidas a evitar la aparición de riesgos laborales.
- b) El conjunto de actividades adoptadas o tendentes a eliminar, minimizar o disminuir los daños que sobre los trabajadores podrían ocasionar los diferentes riesgos previstos.
- c) El conjunto de técnicas para adaptar el trabajo al trabajador.
- d) Cumplir las obligaciones en materia de vigilancia de la salud.

### 3. Los equipos de protección individual:

- a) Protegen a varios trabajadores simultáneamente.
- b) Son equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos.
- c) Eliminan el riesgo.
- d) Disminuyen el riesgo.

### 4. ¿Cuándo deben utilizarse las medidas de protección individual?

- a) El trabajador siempre debe ir equipado con medidas de protección individual.
- b) Cuando los riesgos no se puedan eliminar o reducir con las medidas colectivas.
- c) Cuando debe protegerse a varias personas de forma simultánea.
- d) Cuando lo ordena el empresario.

### 5. Los equipos de protección individual...

- a) Los debe pagar el empresario.
- b) Los paga el empresario.
- c) Los paga el Gobierno.
- d) Los pagan a medias el empresario y el trabajador.

### 6. La señalización pretende estimular la actuación del individuo frente a la circunstancia que se quiere señalar. Esta comprende colores, formas y símbolos. Así, el color rojo significa:

- a) Prohibición.
- b) Zona de peligro.
- c) Obligación.
- d) Salvamento.

### 7. El color verde en señalización significa:

- a) Prohibición.
- b) Zona de peligro.
- c) Señal de salvamento o seguridad.
- d) Obligación.

### 8. Para evitar inconvenientes derivados de los problemas que tienen algunas personas para distinguir los colores, estos se complementan con figuras geométricas. Así, la forma triangular significa:

- a) Advertencia de peligro.
- b) Salvamento.
- c) Obligación.
- d) Prohibición.

### 9. El Plan de autoprotección es:

- a) El documento establecido en cada empresa con el objeto de prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes.
- b) Lo mismo que el Plan de evacuación.
- c) El manual del uso de los equipos de protección individual.
- d) El manual de extinción de incendios.

### 10. El Plan de emergencia forma parte de:

- a) El Plan de prevención.
- b) El Plan de primeros auxilios.
- c) El Plan de autoprotección.
- d) De ninguno de ellos.



**1. El objetivo de los primeros auxilios es:**

- a) Curar las heridas y hemorragias lo antes posible.
- b) Mantener la vida del accidentado, no agravar su estado y trasladarlo a un centro sanitario en condiciones adecuadas.
- c) Trasladar lo antes posible al accidentado a un centro sanitario.
- d) Conseguir que no deje de trabajar.

**2. Señala cuál es el orden de actuación en caso de parada respiratoria.**

- a) Control de la respiración, boca-boca, masaje externo.
- b) Masaje externo, boca-boca, control de la respiración.
- c) Boca-boca, control de las vías respiratorias, masaje externo.
- d) Boca-boca, control del pulso, masaje externo.

**3. Indica el orden de actuación sobre los signos vitales:**

- a) Pulso. **3**
- b) Conciencia. **1**
- c) Respiración. **2**
- d) Corazón. **4**

**4. Indica el orden de aplicación de las siguientes técnicas de detención de hemorragias:**

- a) Torniquete. **3**
- b) Compresión directa. **1**
- c) Compresión arterial. **2**
- d) Poner vendas. **4**

**5. Se denomina fractura a...**

- a) Rotura de hueso.
- b) Desplazamiento de huesos.
- c) Rotura de ligamentos.
- d) Rotura de una vena.

**6. Se llama esguince a... *desgarro***

- a) Rotura de hueso.
- b) Desplazamiento de huesos.
- c) Rotura de ligamentos.
- d) A una luxación.

**7. Cuando se habla de primeros auxilios, PAS significa:**

- a) Prevenir, avisar, socorrer.
- b) Proteger, avisar, socorrer.
- c) Prevenir, actuar, socorrer.
- d) Proteger, avisar, salir.

**8. En primeros auxilios, PLS significa:**

- a) Posición límite de socorro.
- b) Posición lateral de seguridad.
- c) Protección lateral de seguridad.
- d) Postura ligera de seguridad.

**9. Una quemadura de tercer grado es aquella en que:**

- a) La piel queda reseca y se calcina.
- b) La parte interior de la piel se quema y se forman ampollas.
- c) Se enrojece la parte externa de la piel.
- d) La piel se pone negra.

**10. En caso de fractura en la espalda:**

- a) Se debe mover al herido.
- b) No se debe mover al herido.
- c) Se debe dar de beber agua al herido.
- d) Se le pondrá en PLS.

**11.Cuál de los siguientes no es un método para detener hemorragias externas:**

- a) Compresión directa.
- b) Torniquete.
- c) Compresión indirecta.
- d) Compresión arterial.

**12. ¿Qué es lo que no debe hacerse en caso de atragantamiento? *parcial***

- a) Dejar toser.
- b) Observar que se escupa el cuerpo extraño.
- c) Golpear en la espalda.
- d) En caso de obstrucción completa, la maniobra de Heimlich.



### 1. En un grupo de trabajo:

- a) Siempre están presentes personas con ideas similares.
- b) Las personas trabajan para lograr completar la parte del trabajo que a cada uno se le ha encomendado.
- c) Las personas siempre están reunidas.
- d) Ninguna respuesta es correcta.

### 2. En un equipo de trabajo:

- a) Sus miembros trabajan para conseguir un mejor resultado que el que pueden conseguir con el trabajo que cada uno desarrolla por separado.
- b) Sus miembros nunca están desmotivados.
- c) Sus miembros buscan trabajar siempre las mismas horas.
- d) Todos los trabajadores pertenecen al equipo con carácter permanente.

### 3. Señala algunas de las funciones de los equipos en las empresas:

- a) Son útiles para recoger información.
- b) Ayudan a que los miembros del equipo se peleen.
- c) Ayudan a generar nuevas ideas.
- d) Potencian la creatividad.

### 4. Señala cuál de las siguientes afirmaciones es una ventaja del trabajo en equipo:

- a) El trabajo es más lento.
- b) El equipo puede reducir el trabajo individual.
- c) Los trabajadores no comparten información.
- d) Se consiguen mejores resultados. (Sinergia)

### 5. Los grupos formales:

- a) Surgen de las relaciones espontáneas entre los trabajadores.
- b) Siempre agrupan a personas del mismo nivel jerárquico.
- c) Forman parte del organigrama de la organización.
- d) No existen en una empresa.

### 6. Una tormenta de ideas es un método de trabajo en equipo que busca:

- a) Generar ideas.
- b) Analizar un proyecto.
- c) Discutir un tema entre dos personas.
- d) Conseguir un conflicto entre trabajadores.

### 7. Los equipos de alto rendimiento:

- a) Se crean en todas las empresas para que sus trabajadores se conozcan.
- b) Se caracterizan porque los trabajadores se reúnen todas las semanas con los directivos.
- c) Reúnen a un conjunto de personas para lograr las cotas más altas de productividad, creatividad e innovación.
- d) No existen en ninguna empresa.

### 8. En la etapa de resolución de la formación de un equipo:

- a) Aún no existe el equipo.
- b) El equipo se deshace.
- c) Los resultados comienzan a ser satisfactorios.
- d) Es la etapa de mayor eficacia del equipo.

### 9. Un liderazgo liberal en un equipo:

- a) Deja a los trabajadores a su aire para realizar el trabajo.
- b) Ayuda a que el equipo tenga mucha organización.
- c) Supone la existencia de un líder que siempre está dando órdenes.
- d) Cuida a los trabajadores constantemente.

### 10. Un role playing:

- a) Es una técnica de trabajo en equipo que agrupa a sus miembros de seis en seis.
- b) Es una lluvia de ideas sobre un tema.
- c) Es una técnica que pide a los miembros del equipo que simulen una situación imaginaria como si fuera real.
- d) No es una técnica de trabajo en equipo.

### 11. En una entrevista pública:

- a) Se interroga a una persona por escrito sobre un tema concreto.
- b) Se interroga a varias personas por escrito sobre un tema concreto.
- c) Un experto es interrogado por una persona en presencia del equipo.
- d) Se interroga a varias personas a la vez a través de Internet.

**1. El conflicto es:**

- a) Una solución sobre un tema.
- b) Una situación de confrontación entre posiciones opuestas.
- c) Una negociación.
- d) Una mediación.

**2. Señala cuáles de las siguientes situaciones se consideran causas de conflictos:**

- a) Reparto poco nítido del trabajo.
- b) Ponerse de acuerdo en un tema.
- c) Diferencia de valores o creencias sobre un tema.
- d) Recibir órdenes diferentes de dos personas distintas.

**3. Un dilema es:**

- a) Un conflicto entre tres o más personas.
- b) Un conflicto solo entre personas del mismo grupo de trabajo.
- c) Un conflicto que tiene una persona cuando debe tomar una decisión sobre algo.
- d) Un conflicto laboral.

**4. El conflicto latente es aquel que:**

- a) No se manifiesta expresamente pero existe.
- b) Se manifiesta expresamente a los directivos.
- c) Se manifiesta solamente entre las personas que lo sufren.
- d) Las partes han expresado que existe a sus compañeros.

**5. La actitud es:**

- a) El conjunto de conocimientos que tiene un sujeto.
- b) La presión interior del sujeto a la hora de solucionar un problema.
- c) La manera en la que nuestro ánimo o mente se enfrenta a las situaciones.
- d) Todas son correctas.

**6. Señala la afirmación correcta:**

- a) Una actitud autoritaria para solucionar un conflicto genera buen ambiente entre las partes.
- b) Una actitud asertiva en las partes enfrentadas ayuda a defender posturas sin agredir a los demás.
- c) Una actitud conciliadora trata siempre de imponer su voluntad.
- d) Todas las afirmaciones son verdaderas.

**7. El conflicto productivo es aquel que:**

- a) Se desarrolla por problemas económicos.
- b) Afecta a un grupo de trabajadores.
- c) Se soluciona siempre por medios pacíficos.
- d) Se obtiene de él un resultado que favorece las posiciones de todas las partes.

**8. El conflicto jurídico surge:**

- a) De la interpretación o aplicación de una norma.
- b) Siempre entre compañeros del mismo departamento.
- c) Por problemas económicos.
- d) Al acercar posturas entre personas.

**9. La mediación para solucionar un conflicto supone:**

- a) Que el conflicto lo resuelven las partes enfrentadas sin intervención de nadie más.
- b) Que la persona que soluciona el conflicto dicta una resolución obligatoria.
- c) Que interviene una persona diferente a las partes que media para ayudar con sus propuestas.
- d) Todas las anteriores afirmaciones son correctas.

**10. En la estrategia de negociación integradora o de cooperación:**

- a) Las partes trabajan para conseguir destruir a la parte contraria.
- b) Se utilizan medios agresivos de negociación.
- c) Una parte se sentirá derrotada.
- d) Los sujetos que forman parte de la negociación tienden a colaborar.

**11. El utilitarismo como criterio para solucionar un conflicto supone:**

- a) Que se piensa en la distribución equitativa de los beneficios.
- b) Que se piensa en el uso de la norma.
- c) Que se piensa en el beneficio para la mayoría de la organización.
- d) Que se piensa en el beneficio para la minoría de la organización.

**12. Una táctica negociadora es:**

- a) El medio concreto que se va a usar para conseguir un objetivo.
- b) La estrategia concreta que se va a usar para conseguir un objetivo.
- c) La opinión de una parte respecto a la consecución de un objetivo.
- d) No existen en los procesos de negociación.



## EL DERECHO DEL TRABAJO (1)

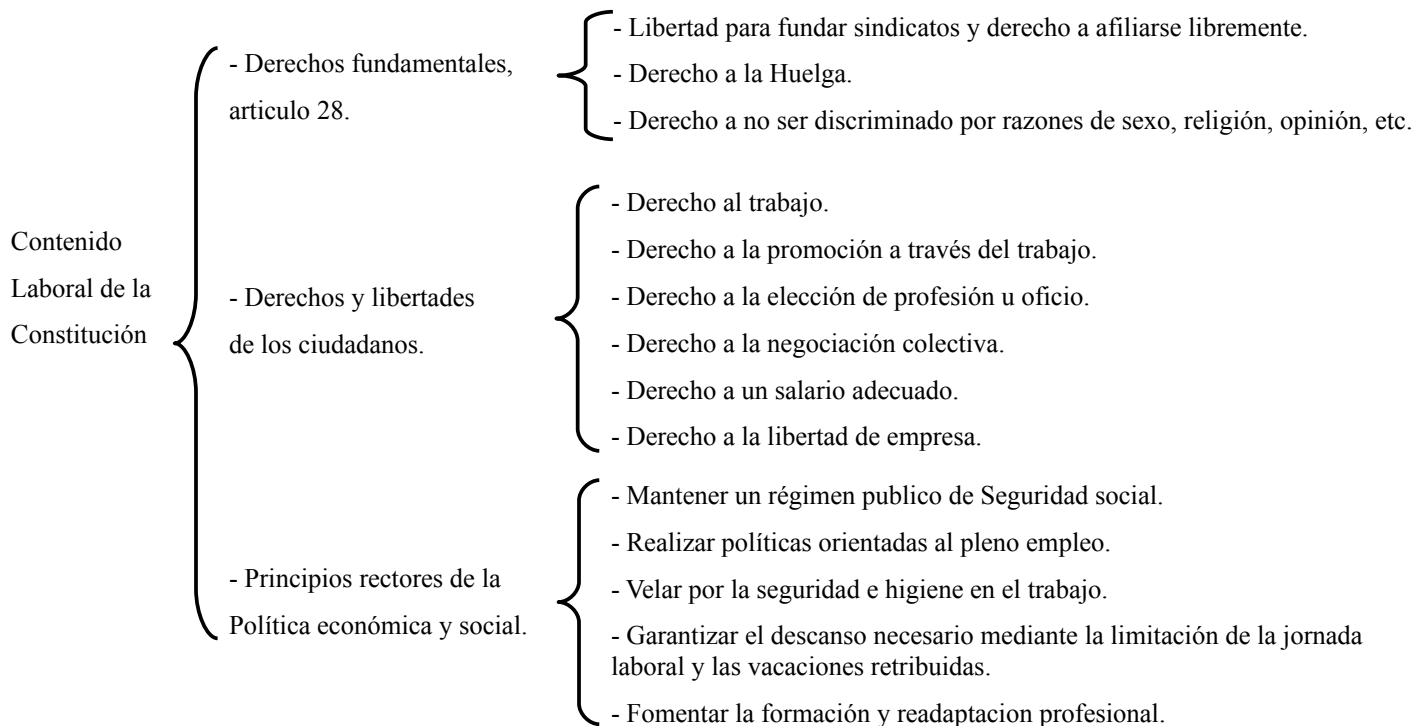
**El derecho al trabajo** surge para atender la necesidad de regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos que se puedan dar.

- |  |   |  |
|--|---|--|
| Trabajo y<br>Derecho laboral             | { | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal : El trabajo es de carácter personal y el trabajador es insustituible.</li> <li>- Voluntario : El trabajador es libre de poner fin a la relación laboral.</li> <li>- Por cuenta ajena : Se trabaja para otra persona.</li> <li>- Dependiente : El empresario ordena como, donde y cuando realizar el trabajo.</li> <li>- Retribuido : El trabajo es remunerado</li> </ul>  |
| Actividades excluidas<br>Derecho laboral | { | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo desempeñado por funcionarios públicos.</li> <li>- Prestaciones personales obligatorias (Formar parte de un jurado, mesa electoral, etc.</li> <li>- Actividad de consejero o miembro de un órgano de administración de una sociedad.</li> <li>- Trabajos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.</li> <li>- Trabajos familiares hasta el segundo grado, salvo que se demuestre la condición de asalariado.</li> <li>- La actividad de los comisionistas (No tiene un sueldo fijo garantizado, cobran si venden)</li> </ul> |
| Relaciones laborales<br>Especiales       | { | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de alta dirección.</li> <li>- Empleados al servicio del hogar familiar.</li> <li>- Penados en las instituciones penitenciarias.</li> <li>- Deportistas profesionales.</li> <li>- Artistas en espectáculos públicos.</li> <li>- Representantes de comercio.</li> <li>- Minusválidos en centros especiales de empleo.</li> <li>- Estibadores portuarios (carga y descarga de muelles).</li> <li>- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial.</li> </ul>                         |

**El trabajador Autónomo esta regulado en el Estatuto del trabajador autónomo y tiene la siguiente división:**

- a) **Trabajador autónomo:** Persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, con o sin trabajadores, de forma habitual, directa, personal, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona.
- b) **TRADE** (Trabajador autónomo económicamente dependiente): Persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de el al menos el 75% de sus ingresos.

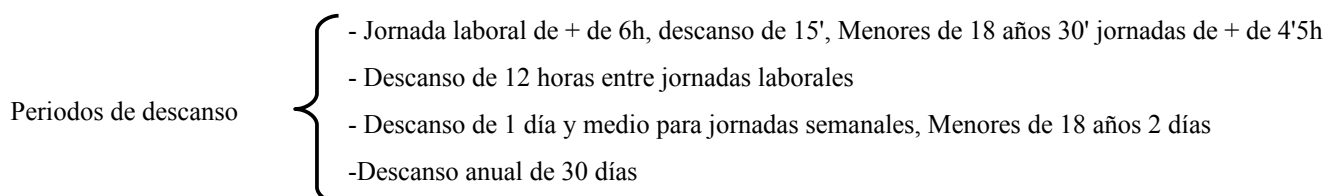
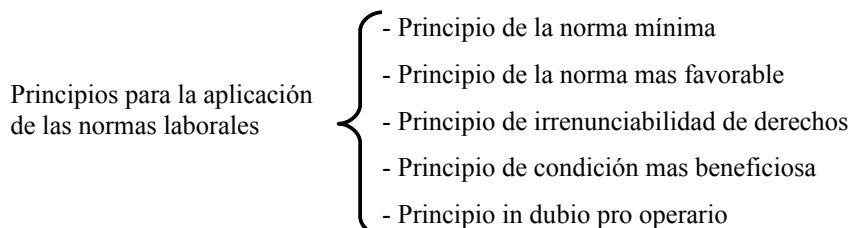
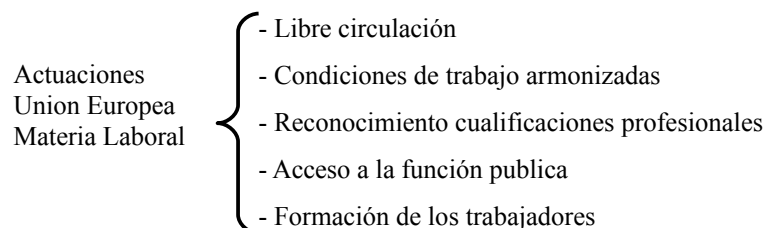
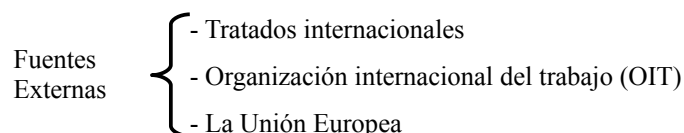
- |                                       |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Fuentes del<br>Derecho del<br>Trabajo | { | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas de la Union Europea (desde 1987).</li> <li>- Constitución Española.</li> <li>- Normas de la OIT y Tratados internacionales</li> <li>- Leyes.....Leyes</li> <li style="padding-left: 20px;">BOE: Boletín oficial de estado.</li> <li style="padding-left: 20px;">BOPV: Boletín oficial del Pais Vasco</li> <li style="padding-left: 20px;">BOB: Boletín oficial de Bizkaia</li> <li>- Reglamentos.....Reglamentos</li> <li>- Convenios colectivos.</li> <li>- Contratos de trabajo.</li> <li>- Usos/costumbres de carácter local y profesional.</li> </ul> | { | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emanadas de las cortes.</li> <li>- Emanadas del Gobierno<br/>(normas con Rango de ley</li> </ul> | { | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leyes orgánicas.</li> <li>- Leyes ordinarias.</li> <li>- Decretos Ley.</li> <li>- Decretos legislativos</li> </ul> |
|                                       |   |   | { | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobierno - Reales decretos.</li> <li>- Ministros - Ordenes</li> </ul>                            |   |   |



El **Convenio colectivo** es una fuente especial del Derecho laboral que no existe en otros sectores del ordenamiento jurídico. Se puede definir como un acuerdo escrito libremente negociado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, para regular las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas.

En el **Contrato de trabajo** se manifiesta la voluntad de las partes (Empresario y Trabajadores), pero teniendo en cuenta que en ningún contrato se pueden establecer condiciones menos favorables para el trabajador o contrarias a lo establecido en las normas jurídicas y en los convenios colectivos, el contrato debe celebrarse libremente con el mutuo acuerdo de las partes que intervienen.

Los **Usos y costumbres locales y profesionales**, solo se aplicaran en defecto de las disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una remisión expresa, es decir, cuando es la propia ley la que se remite a esta costumbre local o profesional.



- Derechos básicos del trabajador
- Trabajo y libre elección de la profesión
  - Libre sindicación
  - Negociación colectiva
  - Adopción de medidas de conflicto colectivo
  - Reunion
  - Huelga
  - Información, participación y consulta en la empresa

- Derechos en relación al trabajo
- Ocupación efectiva del puesto de trabajo
  - Promoción y formación profesional en el trabajo
  - Integridad física y adecuada política de protección en materia de seguridad e higiene
  - Respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, protección de ofensas verbales/físicas/sexuales
  - Percepción puntual del salario
  - Ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo
  - Igualdad y no discriminación (directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados)
  - Otros que se deriven del contrato de trabajo

- Obligaciones del trabajador en la relación laboral
- Cumplir las obligaciones del puesto de trabajo de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia
  - Observar las medidas de seguridad e higiene
  - Cumplir las ordenes e instrucciones del empresario
  - Contribuir a la mejora de la productividad en la empresa
  - No competir con la actividad de la empresa
  - Cuantas se deriven del contrato laboral

**Poder de dirección** es la facultad que tiene el empresario para disponer la organización del trabajo y **Poder disciplinario** la facultad que tiene el empresario para sancionar al trabajador por las faltas cometidas.

- Casos en los que se pueden desobedecer los ordenes del empresario
- Cuando las ordenes afecten a su vida privada
  - Si son peligrosas y suponen un riesgo grave para su salud
  - En aquellos casos en los que atenten a su dignidad personal
  - Cuando sean ilegales

- Tipos de faltas
- Leves el plazo para sancionar son 10 días
  - Graves el plazo para sancionar son 20 días
  - Muy Graves el plazo para sancionar son 60 días
- Plazo de prescripción desde el momento que el empresario tuvo conocimiento de la misma y en cualquier caso a los seis meses de su comisión.
- No se admiten sanciones que consistan en la reducción de la duración de vacaciones o minoraciones al derecho del descanso, ni multa, esta permitida la suspensión de empleo y sueldo así como el despido.

- Poder de vigilancia del empresario y el derecho a la intimidad
- Video-vigilancia, puede grabar en video las zonas de trabajo, pero no el audio
  - Registros, puede efectuar registros si tiene la seguridad o sospecha y esta acompañada de pruebas
  - E-mail y ordenadores, existe un habito generalizado de tolerancia, puede establecer pautas de uso
  - Enfermedad, puede verificar el estado de enfermedad de un trabajador mediante reconocimientos

- Tribunales laborales
- Tribunal supremo
  - Audiencia Nacional (cuando el ámbito excede el de una autonomía)
  - Tribunales superiores de justicia comunidades autónomas (recursos resoluciones juzgados de lo social)
  - Juzgados de lo social (cuando el ámbito no supera la provincia)

- Organismos relacionados con la administración laboral
- Ministerio de trabajo e inmigración
  - Comunidades autónomas
  - Inspección de trabajo

## EL CONTRATO DE TRABAJO (2)

**El Contrato de trabajo** define el acuerdo entre dos personas, por la que una el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena, bajo la organización y dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución.

**El Trabajador** : Es una persona física que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección del empresario, cediendo los frutos de su trabajo a cambio de un salario.

El Empresario puede ser una persona física, jurídica o una comunidad de bienes, son personas físicas los empresarios individuales, personas jurídicas las sociedades (empresas).

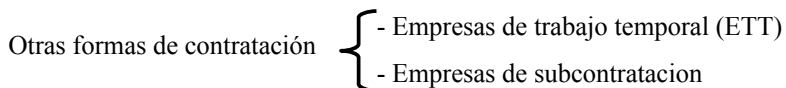
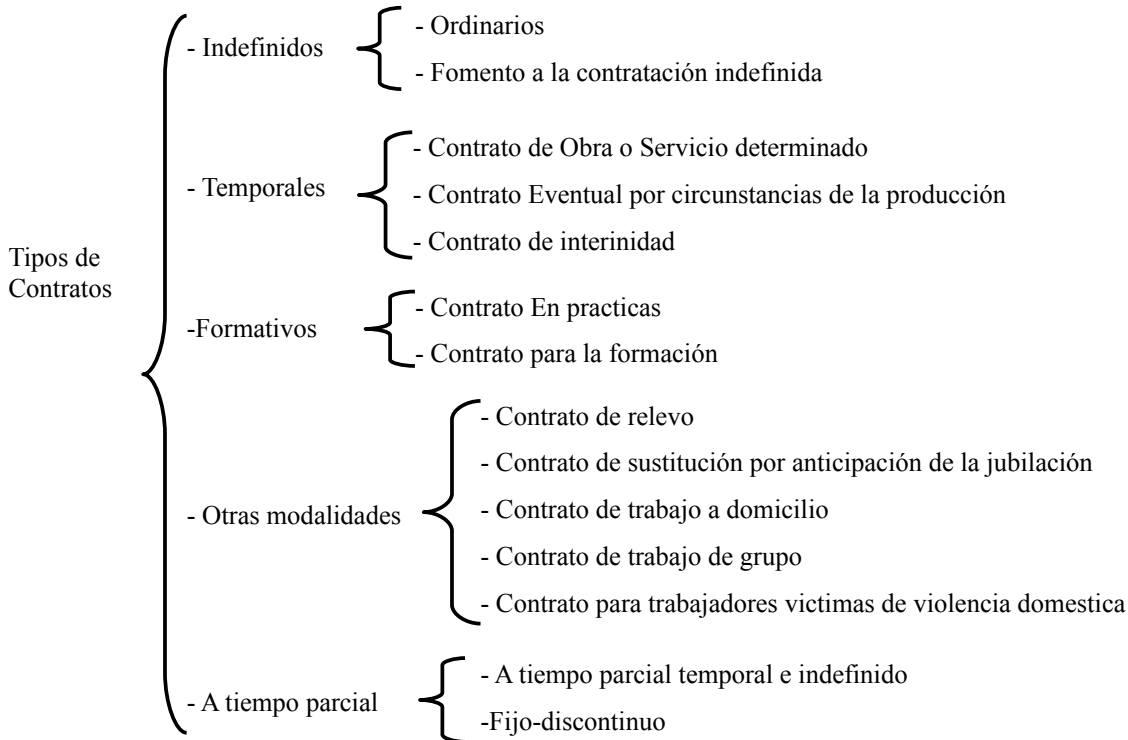
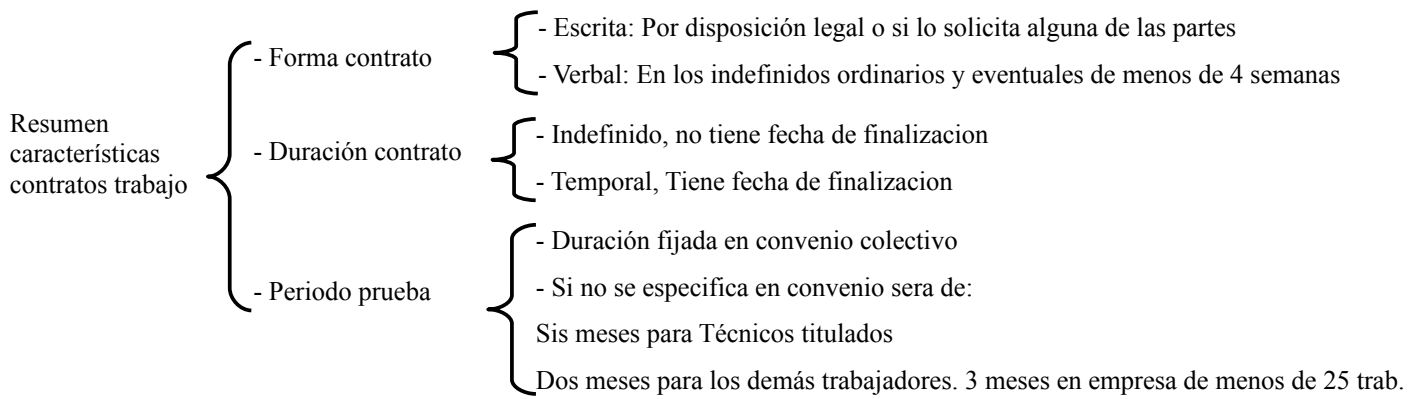
- Sujetos de la relación laboral
- El Trabajador
    - Mayor de 18 años
    - Menor de 18 años legalmente emancipado
    - Mayores de 16/Menores de 18 si viven independientes o autorización de padres/tutores
    - Tienen prohibido trabajos nocturnos y realizar horas extras
    - Extranjero con permiso de trabajo y residencia
    - menores de 16 años en espectáculos públicos con autorización judicial
  - El Empresario
    - Persona Jurídica
      - Mayor de 18 años
      - Menor de edad emancipado
      - Menor de edad a través de representante legal
    - Persona Física

- Elementos del contrato de trabajo
- Consentimiento, contrato de mutuo acuerdo y prestado libremente
  - Objeto, la prestación de servicios remunerada con un salario
  - Causa, cesión de frutos del trabajo y retribución al trabajador

**El contrato de trabajo** puede celebrarse por escrito o de palabra, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, según el Estatuto de los trabajadores todos los contratos serán por escrito excepto el contrato indefinido ordinario y el eventual por circunstancias de la producción inferior a 4 semanas y a tiempo completo, si no es escrito se presume que es indefinido.

- Contenido mínimo del contrato de trabajo
- Lugar y fecha
  - Identificación de las partes
  - Denominación y categoría del puesto de trabajo
  - Lugar de trabajo
  - Tiempo de trabajo (jornada, horario, turno y trabajo nocturno)
  - Duración
  - Retribución (Salario base y complementos salariales)
  - Vacaciones
  - Plazo de pre-aviso
  - Convenio colectivo
  - Otras clausulas que no vayan en contra de la ley
  - Firma de las partes

- Clausulas contractuales
- Confidencialidad (mantener en secreto la información revelada u obtenida de la empresa)
  - No competencia (No realizar la misma actividad durante un tiempo después de finalizada la relación laboral)
  - Concurrencia, competencia desleal (No trabajar de lo mismo al margen de la empresa)
  - Permanencia (la empresa invierte dinero en el trabajador y a cambio firma una permanencia de hasta 2 años)
  - Dedicación plena (El trabajador no podrá desempeñar otra actividad laboral durante la vigencia del contrato)



**Derechos de los trabajadores de las Empresas de trabajo temporal:**

- Retribución: La abona la ETT y tiene derecho a la misma retribución que los trabajadores de la empresa usuaria, incluyendo descansos, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.
- Seguridad y salud laboral: Mismo nivel y trato que los trabajadores de la empresa usuaria, la vigilancia de salud la hace la ETT.
- Periodo de prueba: El periodo de prueba no puede exceder de 4 meses para técnicos titulados, 45 días para el resto de trabajadores y 15 días para trabajadores no cualificados, si en un año se renueva contrato en la misma empresa no habrá nuevo periodo de prueba.

**Contratos Laborales:**

- Se comunican a Lambide (Servicio publico de empleo Vasco)
- Hay de plazo hasta 10 días hábiles después del inicio de la actividad para comunicarlo.
- Según contrato pueden ser Verbales o escritos.
- Periodo de prueba:
  - Titulación superior: Hasta 6 meses
  - Resto trabajadores: Hasta 2 meses
  - Empresas de 25 empleados o menos: Hasta 3 meses
- Pueden ser de jornada completa o Parcial.
- Indefinidos o Temporales
- Dentro de los indefinidos pueden ser:
  - sin bonificación:
    - Indefinido Ordinario: Despido de 45 días por año hasta un máximo de 42 mensualidades.
    - Indefinido Fomento a la contratación: Despido 33días con un máximo de 24 mensualidades.
  - con bonificación

**Contrato Indefinido Ordinario:**

- Son los que no fijan una fecha determinada para su finalización.
- El Contrato puede ser verbal o escrito.
- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Adquieren la condición de trabajadores fijos, independientemente de la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la seguridad social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, también se convierten en indefinidos los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.
- La Indemnización por despido improcedente será de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

**Contrato para el fomento de la Contratación indefinida:**

- Requisitos del trabajador: Estar inscritos en el servicio público de empleo (Lanbide) y además alguna de las siguientes condiciones: jóvenes de 16 a 30 años, mujeres desempleadas víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, parados con más de un mes de paro inscritos, Personas con discapacidad, Desempleados que en los 2 años anteriores estuvieran solo con contratos temporales, Desempleados que en los 2 años anteriores se les hubiera extinguido un contrato de tipo indefinido. Por el Cambio de contrato temporal a Indefinido.
- Requisitos de la empresa: No haber extinguido contratos por despido reconocido o improcedente o por despido colectivo en los 6 meses anteriores.
- El Contrato se comunica por tiempo indefinido y por escrito en el modelo establecido.
- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Los contratos iniciales o transformaciones, a tiempo completo y a tiempo parcial, celebrados bajo esta modalidad pueden acogerse a las bonificaciones en las cuotas de Seguridad social, según el colectivo al que pertenezca el trabajador, con arreglo a lo dispuesto en Ley 43/2006 de 29 de Diciembre.
- La Indemnización por despido improcedente será de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

**Contrato Indefinido Bonificado para Mayores de 45 años:**

- Requisitos del trabajador: Estar desempleado o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial e inscritos en el servicio público de empleo (Lanbide) con al menos 12 meses, en los 18 meses anteriores a la contratación, ser Mayor de 45 años, no tener relación de parentesco con el empresario, no haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación en contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada, temporal, formativo, de relevo o sustitución por jubilación, Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, no se aplica si es por despido improcedente.
- Requisitos de la empresa: Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad social, No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- El Contrato se comunica por tiempo indefinido y por escrito en el modelo establecido, a tiempo completo o tiempo parcial, Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Incentivos: Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad social de 1200 euros/año durante 3 años si la persona contratada es hombre y de 1400 euros/año si es mujer. Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el Art. 2.7 de la ley 43/2006.
- Otras características: La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

**Contrato Eventual por circunstancias de la producción:**

- Contrato por escrito si es superior a 4 semanas o se celebre a tiempo parcial.
- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio de la actividad laboral.
- Duración max. de 6 meses de un periodo de 12, 1 sola prórroga y máximo hasta 18 meses por convenio.
- Indemnización de 8 días por año trabajado, mas 1 día por año hasta llegar a 12 días en 2015.
- Cuenta a efectos de concatenación (24meses dentro de un periodo de 30)

**Contrato por Obra o Servicio determinado:**

- Contrato por escrito siempre.
- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Duración lo que dure la obra, máximo de 3 años y excepcionalmente hasta 4 años por convenio.
- Indemnización de 8 días por año trabajado, mas 1 día por año hasta llegar a 12 días en 2015.
- Cuenta a efectos de concatenación (24meses dentro de un periodo de 30)

**Contrato de Interinidad:**

- Contrato por escrito siempre e indicando la causa de sustitución y nombre del trabajador sustituido.
- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Duración, lo que dure la sustitución, si es por una procedimiento selectivo para cubrir una plaza, máximo tres meses (en la administración no hay limite).
- NO tiene Indemnización y NO cuenta a efectos de concatenación.

**Contrato para la Formación:**

- Para Trabajadores de 16 a 25 años que no tengan titulación, transitoriamente hasta el 31-12-2012 desde 25 a 30 años también.
- Contrato siempre por escrito, tiene Bonificación del 100% en todas las cuotas de la Seguridad social.
- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Duración mínima de 1 año y máxima de 2 años, podrá prorrogarse 1 año mas en función del proceso formativo
- Jornada laboral del 75%, el resto del tiempo actividades formativas en un centro.
- Para favorecer la conversión a contratos indefinidos las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social en 1500€ anuales durante 3 años (1800 si son mujeres).
- NO tiene Indemnización y Cuenta a efectos de concatenación.
- El empresario expedirá un certificado con la formación teórica y practica adquirida

**Contrato en Practicas:**

- Requisitos, estar en posesión de título universitario, de Formación profesional, Certificado de Profesionalidad o equivalente y no haya pasado mas de 5 años desde su obtención (7 años si se es discapitado).
- Contrato siempre por escrito, tiene Bonificación si es para personal investigador o también tiene bonificación si se transforma en indefinido.
- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años, admite máximo 2 prórrogas de una duración mínima de 6 meses.
- Jornada parcial o completa con un periodo de prueba de 1 a 2 meses según titulación.
- NO tiene Indemnización y Cuenta a efectos de concatenación.
- Retribución del 60% el 1º año y del 75% el 2º año del sueldo marcado por convenio.
- El empresario expedirá un certificado con duración, puesto y tareas realizadas.

**Contrato a tiempo parcial:**

- Comunicar a Lanbide, plazo hasta 10 días hábiles desde el inicio.
- Duración determinada para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el contrato para la formación.
- Duración indefinida para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, trabajos que tengan el carácter fijo-discontinuo y no se repitan en fechas ciertas.
- No están permitidas las horas extras salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- En los contratos a tiempo parcial indefinidos, se podrá pactar la realización de horas complementarias, el numero máximo no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias, por convenio colectivo se puede establecer otro porcentaje pero como máximo el 60% de las horas ordinarias, la retribución sera igual al de las horas ordinarias, el trabajador deberá conocer día y hora de la realización de estas horas con un pre-aviso de 7 días, el pacto de realización de estas horas se hará por escrito y puede cancelarse mediante pre-aviso del trabajador de quince días una vez cumplido 1 año desde su celebración.
- Retribución proporcional al tiempo trabajado.

**Contrato de Relevo:**

- Sustitución parcial de un Trabajador que accede a la pensión de jubilación de forma parcial por un desempleado.
- Duración indefinida o como mínimo igual al tiempo que falte para que el trabajador alcance la edad de jubilación.
- Requisitos: el trabajador jubilado parcialmente debe haber cumplido 61 años, con un periodo de antigüedad en la empresa de 6 años y un periodo de cotización de 30 años.
- Puede ser a jornada completa o parcial por el tiempo de la reducción del trabajador sustituido.
- Indemnización de 8 días por año de trabajo.

**Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación:**

- Sustitución de un Trabajador que adelante 1 año su edad de jubilación (64 de 65) por un desempleado.
- Duración 1 año.

**Contrato de trabajo a domicilio:**

- La prestación del servicio se lleva a cabo fuera del centro de trabajo, en el domicilio del trabajador o otro lugar libremente elegido y sin vigilancia del empresario.
- Salario igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente.
- Gozara de todos los derechos en materia de representación y participación.

**Contrato de trabajo de grupo:**

- Celebrar un contrato con un grupo de trabajadores considerados en su totalidad.

**Contrato de trabajadores de condición de víctima de violencia domestica:**

- Duración indefinida o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o parcial.
- Tiene bonificaciones de la cuota empresarial por contingencias comunes.



## LA JORNADA LABORAL Y SU RETRIBUCION (3)

La **jornada laboral** es el tiempo diario, mensual o anual que un trabajador dedica a la ejecución de su actividad laboral. El **computo del tiempo de trabajo** es desde que el trabajador esta en su puesto de trabajo (descontando el tiempo dedicado a desplazamientos, cambio de ropa, etc).

Duración jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Duración máxima es N° horas al año/N° semanas laborales= 40.</li><li>- Jornada diaria de 9 horas máximo, 8 horas los menores de 18 años.</li><li>- Jornada semanal de 40 horas máximo (promedio anual).</li><li>- Jornada irregular (semanas de mas de 40h y otras con menos), pero la media anual sera de 40h, se podrán superar las 9 horas diarias siempre que se respeten los periodos de descanso.</li></ul>
Legislación relativa a la jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Mediante acuerdos trabajador/empresario o negociación colectiva adaptar la duración y distribución de la jornada laboral, jornadas flexibles, eliminación o reducción de horas extraordinarias.</li><li>- Ley de igualdad: Mediante acuerdos trabajador/empresario o negociación colectiva, la posibilidad de acumulación del periodo de lactancia, incremento de permisos retribuidos o el aumento de la guarda legal.</li></ul>
Causas Reducción jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Por guarda legal: De un menor de 8 años o personas con minusvalías físicas o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida, podrá ser una reducción de un mínimo del 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada y supone la disminución del salario en forma proporcional.</li><li>- Por lactancia: Por hijo menor de 9 meses tienen derecho a la ausencia de del trabajo de 1 hora (o dos fracciones de 30') durante la jornada, la elección corresponde a la trabajadora, lo pueden hacer los padres o las madres.</li><li>- Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: Se podrá reducir la jornada entre un 10% a un 70% por estas causas y no se podrán realizar horas extras, salvo las de fuerza mayor.</li></ul>
Periodos de descanso	<ul style="list-style-type: none"><li>- Descanso diario entre jornadas de 12 horas.</li><li>- Descanso semanal de 1 día y medio (menores de 18 años 2 días).</li><li>- Descanso jornada continua de 15' para jornadas de mas de 6 horas (menores de 18 años de 30' para jornadas de mas de 4 horas y media).</li><li>- Descanso anual de 30 días naturales.</li></ul>
Jornada nocturna	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tiene carácter de jornada nocturna la realizada entre las 22:00h y las 06:00h.</li><li>- Se considera Trabajador nocturno si realiza 3 horas o 1/3 de la jornada anual en horario nocturno.</li><li>- El periodo máximo sera de 8 horas diarias de promedio en quince días.</li><li>- La retribución según convenio, salvo que se establezca atendiendo a que sea nocturno por su propia naturaleza o se compense por descansos.</li></ul>

**Trabajo a turnos** es la forma de organización de trabajo en equipo por el cual distintas personas ocupan sucesivamente los mismos puestos, ningún trabajador estará en el turno de noche mas de 2 semanas consecutivas salvo que sea voluntaria y los trabajadores que cursen estudios para obtención de título académico tendrán preferencia para elegir turno.

Horas Extras	<ul style="list-style-type: none"><li>- Un máximo de 80 horas al año, exceptuando las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños.</li><li>- Son voluntarias, salvo que estén pactadas en convenio o contrato, las de fuerza mayor son obligatorias.</li><li>- Prohibidas en los menores de 18 años y durante la jornada continua.</li><li>- La retribución se fija por convenio o acuerdo de las partes y como mínimo equivalente a una hora ordinaria, se pueden pagar o disfrutar descansos, si es por descansos dentro de los 4 meses siguientes.</li></ul>
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"><li>- Las vacaciones son retribuidas y no sustituibles por compensación económica, es un derecho irrenunciable (hay 2 excepciones cuando se cesa en la empresa sin disfrutarlas o contratos de menos de 1 año).</li><li>- Duración mínima de 30 días naturales al año y proporcional si se trabaja menos de un año (1 mes 2'5 días).</li><li>- Periodo de disfrute dentro del año natural y no son acumulables.</li><li>- Se fijan de mutuo acuerdo empresario/trabajador, se deben saber con al menos 2 meses de antelación.</li></ul>

- Permisos retribuidos
- Por matrimonio 15 días.
  - Por nacimiento hijo 2 días misma localidad, 4 días si se precisa desplazamiento.
  - Enfermedad grave o fallecimiento familiar (hasta 2º grado) 2 días misma localidad, 4 días si desplazamiento.
  - Intervención quirúrgica familiar (hasta 2º grado) 2 días misma localidad, 4 días si desplazamiento.
  - Traslado de domicilio habitual, 1 día natural.
  - Funciones sindicales, el establecido por ley o convenio colectivo.
  - Cumplimiento de un deber público o personal (votar, exámenes, juicio, etc.), el tiempo indispensable.
  - Lactancia de un hijo, de 1 hora diaria o en 2 franjas de 30', se incrementa en casos de parto múltiple.

Todas las empresas deben confeccionar un **calendario laboral** de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, no podrán exceder de **14 días al año**, de los cuales **2 son locales** y **2 de comunidad autónoma** y **10 para fiestas nacionales**.

- El Salario
- Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie.
  - Puede ser retribución dineraria o en especie (vivienda, vehículo, seguro médico, suministro electricidad, etc.).
  - Según el método de pago puede ser por tiempo trabajado, por trabajo realizado o mixto de estos dos.

**Salario mínimo interprofesional (SMI)** es de 641,40€ al mes, lo fija el Gobierno previa consulta con sindicatos y empresarios, es inembargable, lo que quiere decir que para hacer frente a deudas solo se podrá embargar la diferencia que supere de este valor..

**Indicador público de renta a efectos múltiples (IPREM)** es de 532,51€ y se utiliza para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.

Fondo de garantía salarial **Fogasa**, es un organismo adscrito al ministerio de trabajo cuya finalidad es garantizar parcialmente a los trabajadores los salarios e indemnizaciones por despido o extinción de de la relación laboral pendientes de cobro, las prestaciones son Salarios en caso de insolvencia o suspensión de pagos e Indemnizaciones por despido o extinción del contrato.

- Fogasa
- Salarios
    - Cuantía límite legal del triple de salario mínimo interprofesional.
    - Un máximo de 150 días
  - Indemnizaciones
    - Por despido disciplinario 30 días del triple del SMI y tope de 1 anualidad.
    - Por extinción voluntaria 30 días del triple del SMI y tope de 1 anualidad.
    - Por despido colectivo 20 días del triple del SMI y tope de 1 anualidad.
    - Por causas objetivas 20 días del triple del SMI y tope de 1 anualidad.
    - Extinción por finalización tiempo convenido 8 días del triple del SMI y tope de 1 anualidad

## El Recibo de Salarios: La Nomina (4)

- Percepciones Salariales
- Salario Base
  - Horas extraordinarias
  - Gratificaciones extraordinarias (Pagas extra)
  - Participación beneficios
  - Salario en Especie
    - Complementos personales (conocimientos, idiomas)
    - Complementos de antigüedad
  - Complementos salariales
    - Complementos puesto trabajo (Penosidad, toxicidad, turnicidad, nocturnidad)
    - Complementos calidad/cantidad trabajo (asistencia, puntualidad, actividad)

- Percepciones NO Salariales
- Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social
  - Indemnizaciones (traslados, despidos)
  - Otras percepciones no salariales
  - Indemnizaciones y Suplidos
    - Dietas de viaje
    - Gastos de locomoción
    - Plus de transporte urbano y distancia
    - Indemnizaciones
    - Quebranto de moneda

- Salario Bruto = Percepciones salariales + Percepciones No salariales

- BCCC
- Remuneración mensual (Salario Base + Complementos salariales)
  - +
  - Prorrata Pagas extras (importe 1 paga extra x nº pagas/12)

- BCCP
- Base cotización por contingencias comunes (BCCC)
  - +
  - Horas Extras (si no hay horas extras BCCC=BCCP)

- IRPF = Salario bruto anual = Salario bruto mensual x Nº mensualidades (12 + nº pagas extras)

- Revisar si BCCC y BCCP están dentro de las tablas.

- Líquido a percibir = Salario Bruto - Deducciones

- Calculo Indemnizaciones
- 1º Antigüedad (en años, si se pasa, cada mes = 0,083 años)
  - 2º Salario diario = Salario mensual x 12/365 = Salario anual/365 = \*\*\* € día
  - 3º Indemnización = Días indemnización x Salario diario x Nº Años trabajados
  - 4º Calculo max. indemnización = Nº mensualidades x Salario mensual
  - 5º Elegir la cantidad menor de los pts 3º y 4º (es lógico)
- Según tipo despido serán los días de indemnización por año y tendrán un máximo de mensualidades.

## Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo (5)

Modificación  
Contrato  
trabajo

- Movilidad funcional

- Dentro del mismo grupo profesional o equivalente:
  - Esta permitido, sin justificación
- Fuera del grupo profesional:
  - Inferior categoría (necesidad urgente e imprevisibles, por el tiempo imprescindible, mismo sueldo, informar enlaces sindicales.
  - Superior categoría, derecho al sueldo de la categoría superior, si superior a 6/8 meses en 1/2 año se puede reclamar cubrir la vacante.

- Movilidad Geográfica

- Traslado definitivo individual (avisar 30 días antes):
  - Aceptar el traslado (La empresa paga los gastos ocasionados por el traslado)
  - Extinguir el contrato, derecho a una indemnización de 20 días por año hasta un max. de 12 mensualidades.
  - Acudir Juzgado de lo social, si declara injustificado, se le reincorpora en el lugar de origen o se indemniza como un Despido improcedente (45 días y 42 meses).
- Traslado definitivo Colectivo:
  - Requiere periodo previo de consultas con los representantes de los trabajadores de hasta 15 días.
  - Se debe notificar con 30 días antelación.
  - Mismas opciones que traslado individual.
- Desplazamiento temporal (cambio temporal centro trabajo):
  - Hay un limite de 12 meses en un periodo de 3 años.
  - Derecho a misma categoría profesional
  - Derecho a mismo sueldo
  - Derecho a cobrar gastos de viaje y dietas.
  - 4 días en domicilio por cada 3 meses de desplazam.
  - Desplazamiento superior a 3 meses, avisar con 5 días

<b>Traslado colectivo</b>	
<u>Plantilla</u>	<u>nº Trab.</u>
<100	min. 10
100 a 300	min. 10%
>= 300	min. 30

- Modificación  
condiciones trabajo

- Afectan a Jornada laboral, horario, régimen trabajo a turnos, Remuneración sistema trabajo, rendimiento y funciones, etc.
- Si Individuales (comunicar con 30 días pre-aviso):
  - Aceptar modificación
  - Impugnar decisión al juzgado de los social, si injustificada, deberá ser repuesto en las condiciones anteriores.
  - Extinguir el contrato, con una indemnización de 20 días salario por año de trabajado hasta un max. 9 mensualidades.
- Si Colectivo, 15 días consulta y 30 días pre-aviso.

Suspensión  
Contrato  
trabajo

- Interrupción temporal de prestación laboral sin extinguir el contrato.
  - Mutuo acuerdo
  - Las consignadas en el contrato
  - Maternidad o paternidad, riesgo embarazo, riesgo durante lactancia, Adopción o acogimiento.
  - Ejercicio de cargo publico representativo
  - Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, tras la sentencia el empresario puede despedir por faltas reiteradas de asistencia al trabajo.
  - suspensión empleo y sueldo por razones disciplinarias.
  - fuerza mayor temporal que imposibilite prestación del trabajo, con autorización de autoridad laboral.
  - Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (debe ser autorizada por la autoridad laboral competente en expedientes regulación empleo (ERE).
  - Excedencia forzosa.
  - Por el ejercicio del derecho a huelga.
  - Cierre legal de la empresa.
  - Trabajadora victima de violencia de genero que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo.

Excedencias

- Voluntaria: Necesidad trabajador, duración 4 meses a 4 años, requiere 1 año antigüedad, no computa a efectos antigüedad, no reserva puesto trabajo y si derecho preferente, puede pedirse otra vez a los 4 años.
- Forzosa: Elección cargo publico, durante el ejercicio del cargo, computa a efectos de antigüedad, hay reserva del puesto de trabajo.
- Cuidado de hijos: Nacimiento, adopción, acogimiento, duración hasta 3 años, reserva puesto trabajo 1 año, 2 y 3 año derecho preferente, computa a efectos de antigüedad.
- Cuidado de Familiar: familiar hasta 2º grado, duración hasta 2 años, computa a efectos de antigüedad, el 1 año se reserva el puesto trabajo.

Finiquito

- Dias trabajados del mes.
- Pagas extraordinarias.
- Vacaciones no disfrutadas.
- Indemnizaciones en su caso.
- Pre-aviso incumplido
- Cotizaciones a la seguridad social
- IRPF

- Impugnación del despido:

1º Acto de conciliación entre trabajador y empresario

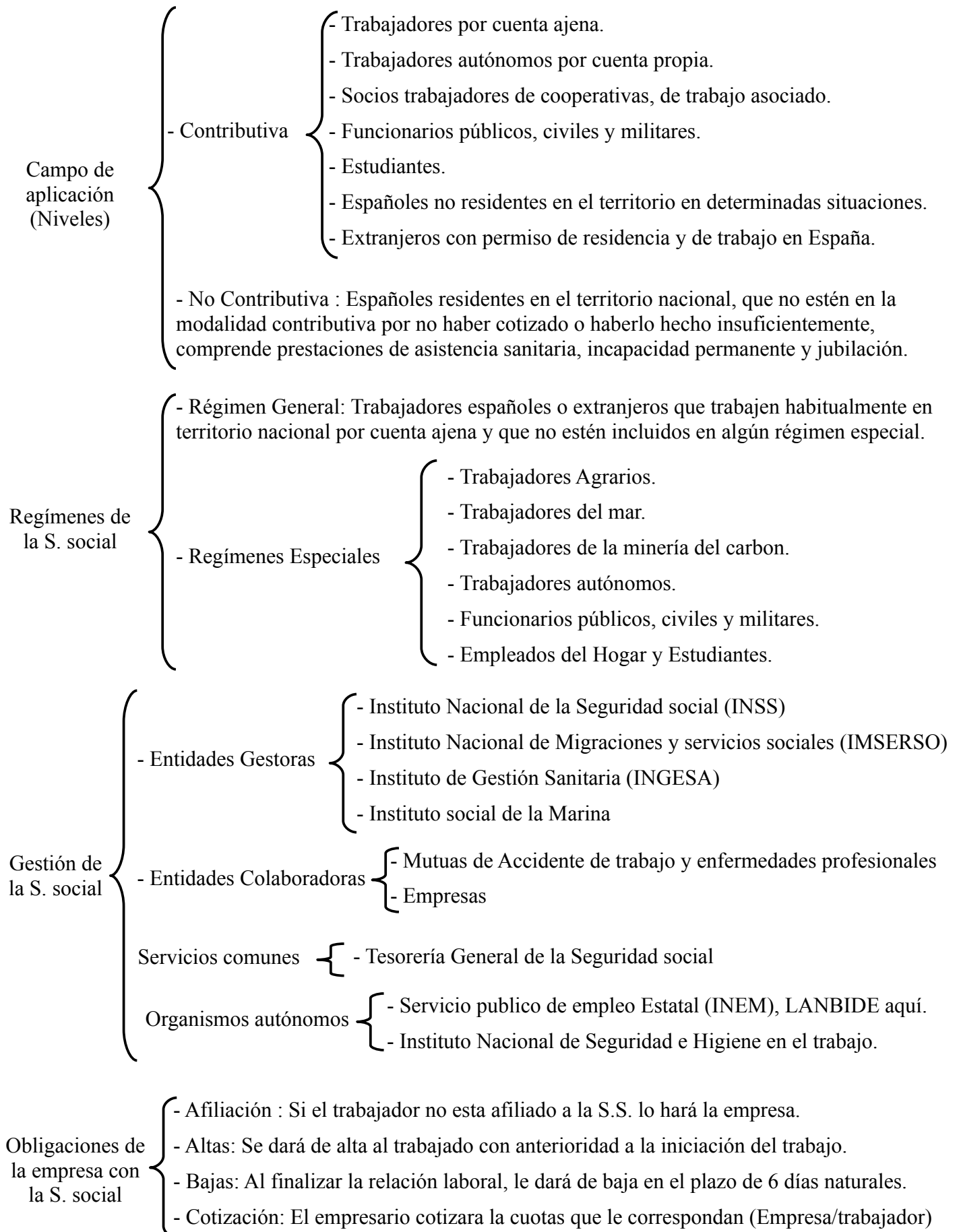
2º Si no acuerdo demanda ante el Juzgado de lo social (plazo de 20 dias habiles desde el despido)

Extinción  
contrato  
Trabajo

- Por voluntad conjunta del Empresario y el Trabajador:
  - Mutuo acuerdo entre las partes
  - Causas consignadas en contrato
  - Expiración del tiempo convenido o realización de obra/ servicio objeto del contrato
- Por voluntad del trabajador:
  - Dimisión del trabajador (debe haber pre-aviso, marcado por convenio o 15 días)
  - Abandono (el empresario puede reclamar daños)
  - Resolución por causa justificada y Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario (45 días/año y max. 42 mensualidades).
- Por voluntad del empresario:
  - Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable del trabajador (Notificación por escrito con los hechos, fecha de efecto y no es preciso pre-aviso, si improcedente 45 días/año hasta 42 mensualidades ):
    - Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo
    - La indisciplina o desobediencia en el trabajo
    - Ofensas verbales o físicas al empresario o trabajadores.
    - Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza
    - Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo
    - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente al trabajo
    - El acoso por razón de origen racial, étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, acoso sexual al empresario o trabajadores.
  - Despido por causas objetivas (Notificación por escrito con pre-aviso de 15 días, 20 días/año con un max. de 12 mensualidades, 6 horas semanales para buscar empleo, es recurrible y si improcedente 45 días/año hasta 42 mensualidades):
    - Por ineptitud
    - Por falta de adaptación
    - Las amortizaciones del puesto de trabajo
    - Faltas de asistencia (20% jornadas en 2 meses seguidos o 25 en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.
    - Insuficiencia de consignación presupuestaria.
  - Despido colectivo y por fuerza mayor (procedente 20 días/año y hasta 12 mensualidades, improcedente 45 días/año hasta 42 mensualidades):
    - Causas económicas: Resultados de la empresa con pérdidas.
    - Causas técnicas: cambios en medios o instrumentos de producción.
    - Causas organizativas: cambios en sistemas y métodos de trabajo.
    - Causas Productivas: cambios en la demanda de productos o servicios.
- Por otras causas:
  - Muerte, incapacidad o jubilación del trabajador
  - Muerte, incapacidad o jubilación del empresario (abono de 1 mes de salario)
  - Extinción de la personalidad jurídica de la empresa (20 días/año y max. 12 meses)
  - Trabajadora víctima de violencia doméstica

## El sistema de la Seguridad social (6)

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



Prestaciones de la Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia Sanitaria.</li> <li>- Maternidad y Adopción.</li> <li>- Paternidad.</li> <li>- Riesgo durante el embarazo.</li> <li>- Riesgo durante la lactancia natural.</li> <li>- Incapacidad Temporal (IT).</li> <li>- Incapacidad Permanente (IP).</li> <li>- Jubilación.</li> <li>- Prestación por muerte o supervivencia.</li> <li>- Desempleo.</li> </ul>
Grados de Incapacidad permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incapacidad permanente parcial: Para la profesión habitual, Disminución no inferior al 33% en el rendimiento de su profesión, sin impedir realizar las tareas fundamentales.</li> <li>- Incapacidad permanente total: Para la profesión habitual, inhabilita al trabajador para la realización de las tareas fundamentales de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otras distintas.</li> <li>- Incapacidad permanente absoluta: Impide al trabajador el ejercicio de todo tipo de profesión u oficio.</li> <li>- Gran Invalidez: Es una incapacidad absoluta y se necesita de otra persona para realizar las cosas mas básicas (comer, desplazarse, vestirse).</li> </ul>
Prestaciones por muerte o supervivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auxilio por defunción: Ayuda para el pago de gastos de sepelio (a la persona que los abono).</li> <li>- Pensión de viudedad: Pensión vitalicia en favor del cónyuge o pareja de hecho superviviente, es compatible con otras rentas del trabajo y se pierde al casarse.</li> <li>- Pensión de orfandad: Para los hijos/hijas de fallecidos menores de 18 años, si no trabaja se amplía la edad a los 22 años, y hasta los 24 años si han fallecido los dos progenitores, también tienen derecho los hijos que estén incapacitados para trabajar.</li> <li>- Pensión en favor de familiares: Para familiares distintos del cónyuge y sus hijos menores (nietos, hermanos , padres, abuelos) que hayan vivido con el trabajador fallecido durante 2 años y no tengan derecho a ninguna pensión.</li> </ul>
Cuantía prestación por desempleo y Limites	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los primeros 180 días: 70% de la base reguladora.</li> <li>- A partir del día 181: 60% de la Base reguladora.</li> <li><u>Limites máximos prestación:</u></li> <li>- Sin hijos: 175% del IPREM (931,89€).</li> <li>- Con 1 hijo: 200% del IPREM (1065,02€).</li> <li>- Con 2 hijos o mas: 220% del IPREM (1171,52€).</li> <li><u>Limites mínimos prestación:</u></li> <li>- Sin hijos: 80% del IPREM (426€).</li> <li>- Con hijos a cargo: 107% del IPREM (569,78€)</li> </ul>



## PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL

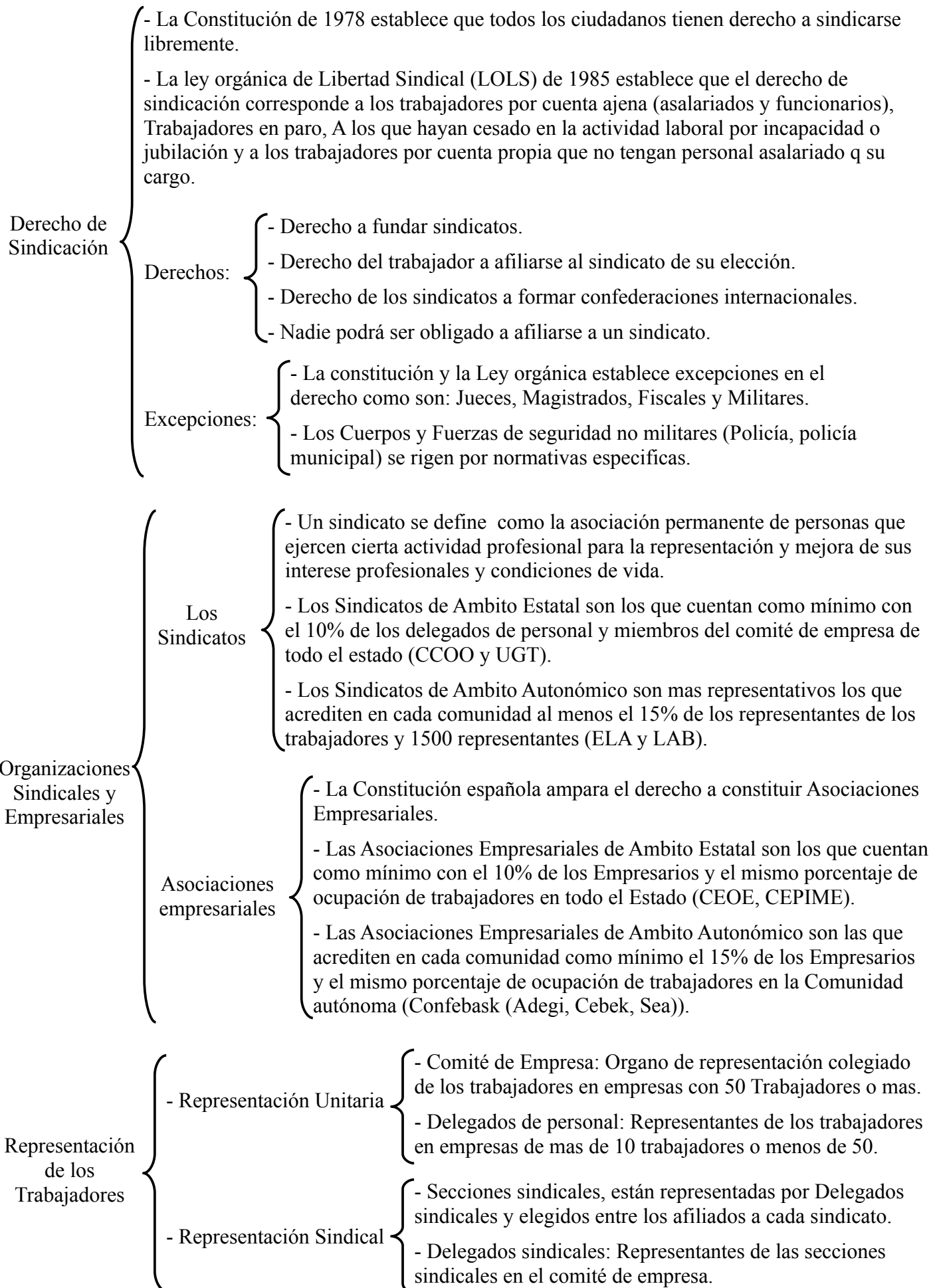
<b>PRESTACION</b>	<b>REQUISITOS</b>	<b>CUANTIA</b>
<b>ASISTENCIA SANITARIA</b>	Personas incluidas en la Seguridad social.	Servicios médicos y farmacéuticos, recuperación física, prótesis ..
<b>MATERNIDAD Y ADOPCION</b>	Estar dado de alta en la Seguridad Social <21 Años 0 días de cotización 21-26 Años 90 días de Cotización en los 7 años anteriores 21-26 Años 180 días de Cotización en toda la vida laboral >26 Años 180 días de Cotización en los 7 años anteriores >26 Años 360 días de Cotización en toda la vida laboral	100% Base Reguladora Contingencias Comunes (BRCC) Durante 16 Semanas (6 semanas obligatorias, recuperación de la madre, el resto 10 semanas se pueden repartir con el padre) En caso de parto múltiple son 2 semanas mas por cada hijo a partir del 2º Paga la Seguridad Social (S.S.)
<b>PATERNIDAD</b>	Estar dado de alta en la Seguridad Social 180 días de Cotización en los 7 años anteriores 360 días de Cotización en toda la vida laboral	100% Base Reguladora Contingencias Comunes (BRCC) Durante 13 días (2 días mas por cada hijo en parto múltiple) Paga la Seguridad Social (S.S.) Tras finalizar el permiso retribuido por nacimiento (2 o 4 días)
<b>RIESGO EMBARAZO/LACTANCIA</b>	Estar dado de alta en la S.S. O situación asimilada Se solicita a la mutua o Entidad gestora riesgos profesionales	100% Base Reguladora Contingencias Profesionales Duración hasta nacimiento del hijo/El hijo cumple 9 meses o la trabajadora pueda reincorporarse al trabajo
<b>INCAPACIDAD TEMPORAL</b>	<b>ENFERMEDAD COMUN/ACCIDENTE NO LABORAL</b> Estar dado de alta en la Seguridad Social y Haber cotizado 180 días en los 5 años anteriores <b>ENFERMEDAD PROFESIONAL/ACCIDENTE LABORAL</b> Estar dado de alta en la Seguridad Social No se requiere haber cotizado previamente	1º, 2º y 3º Día (3 días) – No se cobra 4º al 15º Día (12 días) – 60% BRCC x Nº días (Paga Empresa) 16º al 20º Día (5 días) – 60% BRCC x Nº días (Paga S.S./Mutua) 21 día en adelante – 75% BRCC x Nº días (Paga S.S./Mutua)
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE</b>	Estar dado de alta en la Seguridad Social Periodo de cotización exigido según tipo incapacidad	Se cobra desde el día siguiente al Accidente 75% BRAT x Nº días (Paga S.S./Mutua)
<b>JUBILACION</b>	Tener cumplidos 65 años Tener cubiertos 15 años de cotización	Incapacidad permanente parcial 24 meses (se cobra de golpe) Incapacidad permanente total 45% de la BRCC o BRAT Incapacidad permanente absoluta 100% de la BRCC o BRAT Gran Invalidez 145% de la BRCC o BRAT
<b>PRESTACION MUERTE/SUPERVIVENCIA</b>	Prestación que se da tras la muerte del Trabajador	Un porcentaje de la Base reguladora (según tabla) Base Reguladora = BCCC (de 180 meses)/210 Por defunción/Viudedad/Orfandad/En favor de familiares
<b>DESEMPLEO</b>	Estar dado de alta en la S.S. Y haber cotizado 12 meses	Primeros 180 días (6 meses) 70% de la BRD A partir del día 181 el 60% de la BRD (Ver tabla para correspondencia de los días de prestación)

**BRCC** (Base Reguladora Contingencias Comunes) = BCCC (mes anterior a la baja)/30 = xxx €/día **BCCC**=Salario sujeto a cotización descontando horas extras y sumando prorrateo pagas extras/12

**BRAT** (Base Reguladora Accidente Trabajo) = (BCCP – Horas extras)/30+Horas extras año anterior/360 = BRCC + Horas extras año anterior/360 = xxx €/día

**BRD** (Base Reguladora Desempleo) = (BCCP (180 últimos días cotización) – Horas Extras (180 últimos días cotización))/180 = xxx €/día

## Participación de los trabajadores en la empresa (7)



- Representación de los Trabajadores
- Competencias
    - Recibir información de todo lo relacionado con la empresa.
    - Conocer la situación económica de la empresa.
    - Ejercer la función general de vigilancia del cumplimiento de normas laborales y condiciones de Seguridad e higiene.
    - Emitir informes sobre reestructuración de plantilla, reducción de jornada, sistemas de organización y control del trabajo y planes de formación profesional.
    - Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
  - Garantías
    - Apertura de un expediente contradictorio si la empresa les sanciona por faltas graves o muy graves.
    - Prioridad de permanencia en la empresa en casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, productivas u organizativas.
    - No ser despedidos ni sancionados por el ejercicio de su actividad sindical, ni durante el año siguiente terminado el periodo (de 4 años).
    - Expresar con libertad sus opiniones en materias concernientes a su representación.
    - Disponer de un número determinado de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

- Representación Sindical
- Secciones sindicales
    - Estarán representadas por delegados sindicales, elegidos por y entre los afiliados a cada sindicato, siempre que la empresa tenga más de 250 trabajadores y tenga representación en el comité de empresa.
  - Delegados Sindicales
    - Son los representantes de las Secciones sindicales en el comité de empresa. mismas garantías que los miembros del comité de empresa, pueden estar en el comité de empresa con voz pero sin voto.

- La Asamblea
- Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de Trabajo y se realizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.
  - La Asamblea puede ser convocada por:
    - a) El comité de empresa o los delegados de personal.
    - b) Un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.
  - La convocatoria de asamblea se comunicará al empresario como mínimo con 48 horas de antelación.

- Contenido de los Convenios Colectivos
- Partes que lo conciertan (Representantes de trabajadores y empresarios).
  - Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
  - Clausula de descuelgue salarial.
  - Forma y condiciones de denuncia del convenio así como plazo de pre-aviso.
  - Designación de comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras.
  - Determinación de procedimientos para solventar discrepancias en la comisión paritaria.

- Ambito de los Convenios colectivos
- Ambito personal: Los convenios obligan a los trabajadores y empresarios de la rama profesional o sector económico al que están encuadrados, si se celebran convenios para para determinados trabajadores se llaman convenios franja.
  - Ambito territorial: Hace referencia a la extensión geográfica del convenio (nacional, autonómico, interprovincial, provincial y local<sup>9</sup>).
  - Ambito funcional: Se refiere a la actividad económica a la que se dedica la empresa de un determinado ámbito territorial.
  - Ambito temporal: Se refiere al periodo de vigencia del convenio, que salvo pacto en contra se prorroga de año en año.

- Tramitación Convenio colectivo
- Inicio de la negociación: Una de las partes hace una propuesta por escrito, se envía copia de la comunicación a la autoridad laboral, respuesta de la otra parte en un plazo de 1 mes.
  - Negociación: Negociación de buena Fe, acuerdos por mayoría de ambas partes, si no hay acuerdo se prorroga el contenido del convenio anterior.
  - Registro y deposito: Registro ante la autoridad laboral en el plazo de 15 días, Deposito en el SMAC.
  - Publicación y entrada en vigor: Publicación en el BOE o en el boletín oficial de la provincia, entrada en vigor en la fecha que establezcan las partes.

- Clases de conflictos laborales
- El conflicto laboral es una divergencia, lucha o disputa entre un empresario o grupo de empresarios y un trabajador o grupo de trabajadores a consecuencia del trabajo en el que están relacionados.
  - Según el numero de personal afectadas:
    - Individuales: Enfrentan a un trabajador y un empresario.
    - Colectivos: Enfrentan a un grupo de trabajadores con un Empresario.
  - Según la materia que origina el conflicto:
    - Jurídicos: Surge al interpretar una norma estatal o pactada en convenio colectivo.
    - De Intereses: Tratan de revisar o sustituir una norma, son siempre colectivos.

- Formas de exteriorizar los conflictos laborales
- Sin suspensión del trabajo
    - Manifestaciones.
    - Trabajo lento.
    - Concentraciones.
    - Encierros.
    - Información: Pancartas, Octavillas, anuncios.
  - Con suspensión del trabajo
    - Huelga (Trabajadores).
    - Cierre Patronal (Empresarios).

- Procedimiento declaración de huelga
- 1º. Declaración de Huelga por acuerdo expreso de Trabajadores, Comité de empresa, Delegados de personal o Sindicatos mas representativos y por mayoría.
  - 2º. Comunicación por escrito a la autoridad laboral y Empresario de 5 días naturales de antelación.
  - 3º. Constitución de Comité de huelga formado por un máximo de 12 trabajadores.

La huelga puede ser legal o ilegal, si es ilegal su ejercicio puede ocasionar sanciones para los trabajadores.

- Desarrollo de la huelga
- El empresario no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores no vinculados a la empresa.
  - Debe respetarse la libertad de trabajo.
  - El comité de Huelga debe garantizar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y cosas, etc.
  - Las partes tienen el deber de negociar durante todo el desarrollo de la huelga.

- Cierre Patronal
- Se utiliza como medida de presión del empresario por las siguientes causas:
    - Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
    - Ocupación ilegal del centro de trabajo o dependencias, o peligro cierto de que se produzcan.
    - Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Procedimientos para la solución de conflictos de trabajo:

- Resoluciones extrajudiciales
- Conciliación: Requisito que se realiza ante un tercero, el tercero facilita la negociación, sin proponer soluciones.
  - Mediación: Las partes designan un mediador para intervenir en la solución del conflicto, el mediador ofrece propuestas, pero no tiene capacidad decisoria.
  - Arbitraje: Las partes se someten a un tercero designado que actúa como arbitro o moderador, el arbitro dicta un laudo arbitral de carácter vinculante.

- Resoluciones Judiciales
- Tribunales.
  - Juzgados de lo social.

## La organización del trabajo y los nuevos entornos emergentes (8)

### 1. La organización del trabajo

Todas las empresas se organizan para lograr sus objetivos

### 2. Modelos de organización de Empresas

- Sistema de Producción
- Producción Artesanal
    - Productos de calidad.
    - Productos exclusivos o de lujo, por lo que resultan caros.
    - Se utilizan materias primas de gran calidad.
    - Requiere poca mano de obra.
  - Taylorismo
    - Producción en masa.
    - Especialización de los trabajadores.
    - División del trabajo.
    - Control del tiempo de las tareas de cada puesto.
    - Trabajo en cadenas de montaje.
  - Toyotismo
    - Busca la calidad total de los productos.
    - Organiza a los trabajadores en grupos de trabajo.
    - Se basa en el sistema just in time o producción bajo demanda.
    - Método flexible de trabajo.

### 3. Factores que influyen en la actual organización empresarial

- El entorno de trabajo
- La tecnología
- El tamaño de la empresa
- La globalización económica (proceso por el cual el mundo se convierte en un espacio único para comprar y vender. Tiene su base en la liberalización de los mercados de nuestro planeta.
- Ampliación de la demanda de productos y servicios.

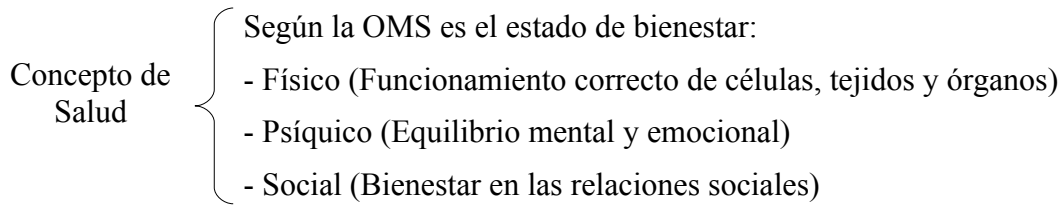
### 4. Nuevos entornos de organización del trabajo

- La organización en trébol
- Las contrata y subcontratas (consiste en que un empresario contrata con otra empresa la elaboración o producción de una parte de los bienes que produce o del servicio que presta)
- La flexibilidad productiva y laboral
- El conocimiento como un bien para la innovación
- Internacionalización de la productividad empresarial
- El teletrabajo
- La conciliación de la vida laboral y familiar
- La movilidad
- Entorno multicultural

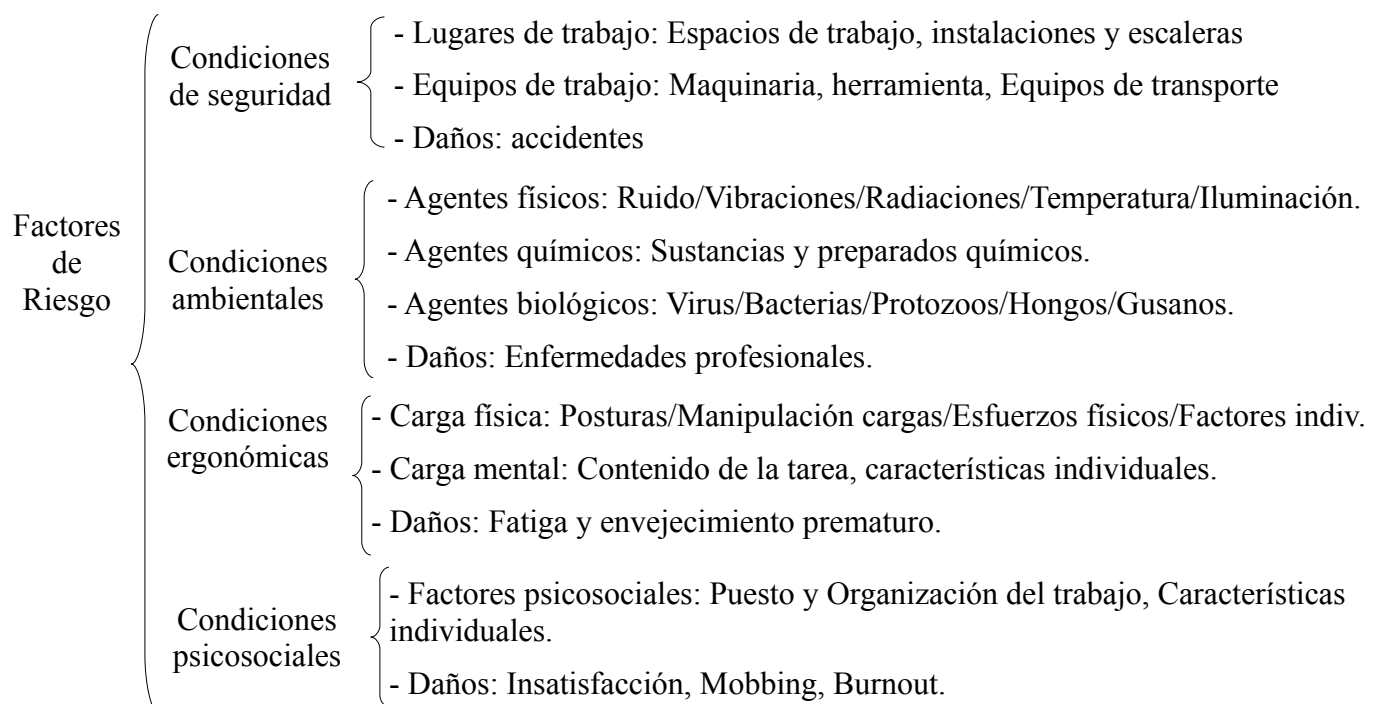
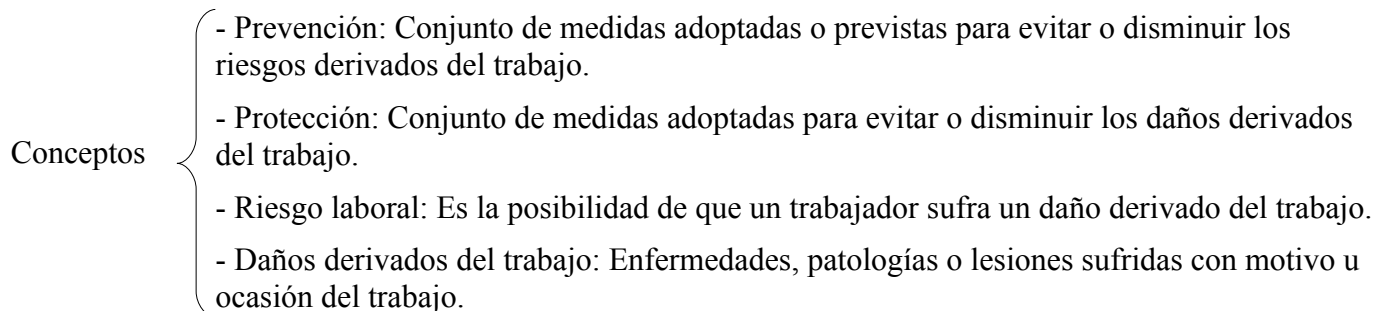
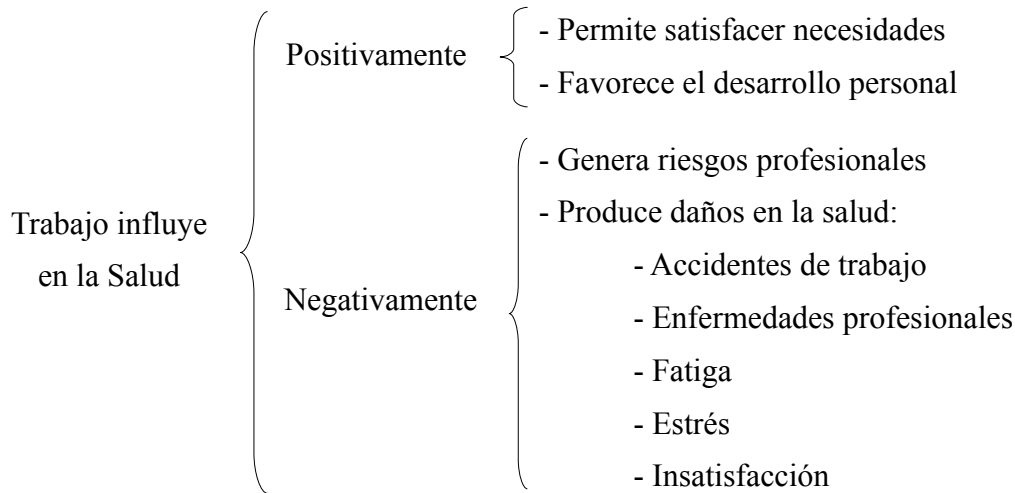
### 5. Beneficios para los trabajadores de los nuevos entornos organizativos

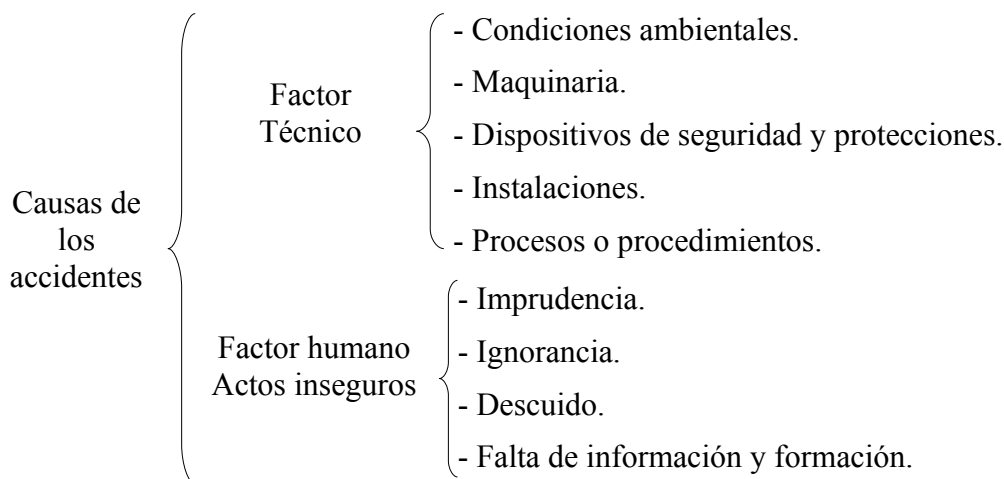
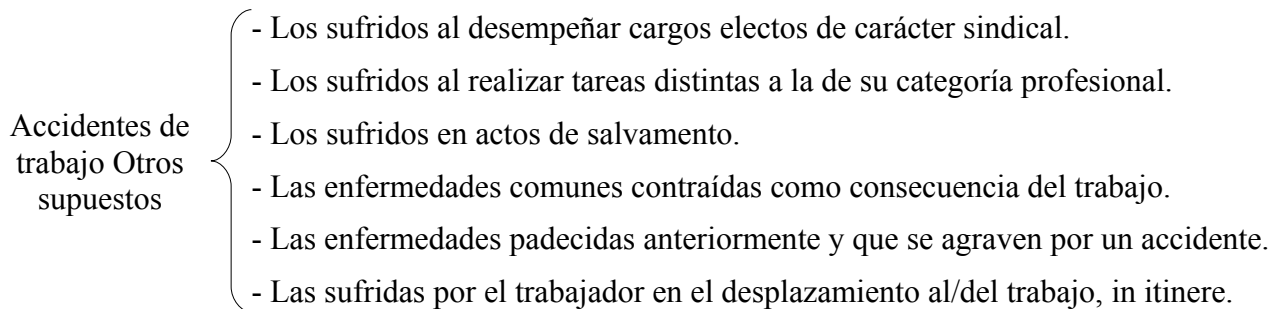
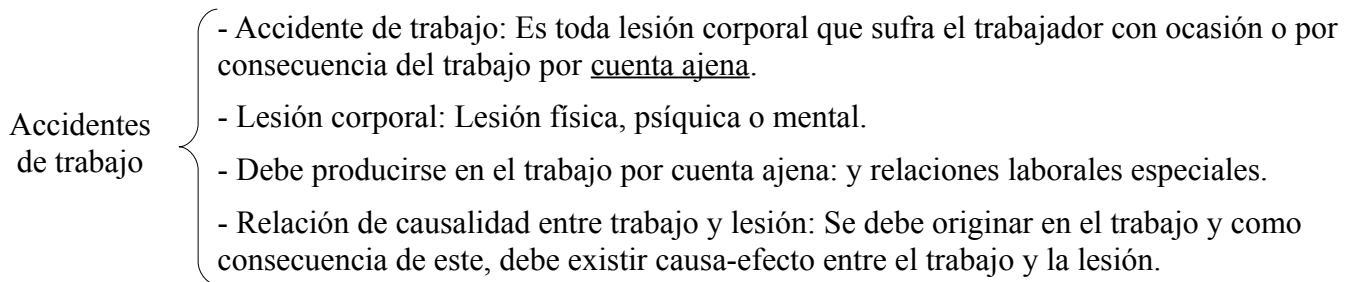
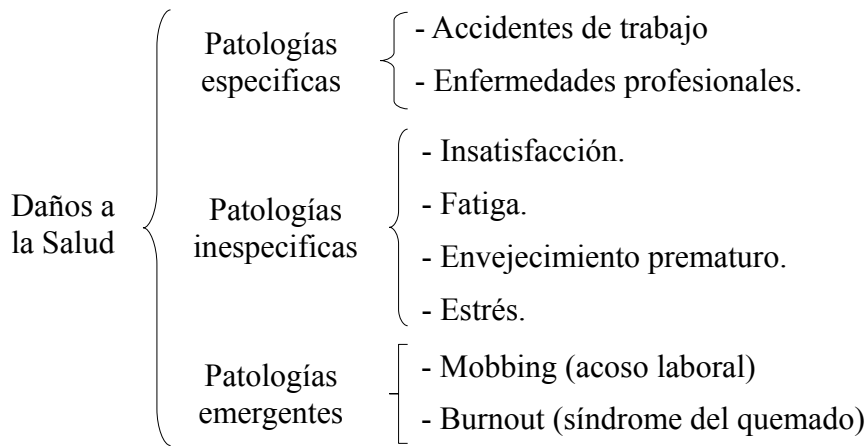
- Polivalencia
- Flexibilidad
- Formación continua
- Organización menos jerarquizada
- Trabajo en equipo
- Movilidad
- Entorno multicultural

## La Salud laboral (Capítulo 9)



Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (LPRL) tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de los trabajadores y establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales.





**Enfermedad profesional** es el daño o alteración de la salud causado por las condiciones físicas, químicas o biológicas presentes en el trabajo y deben darse las siguientes condiciones:

- Que sea por cuenta ajena.
- Que este incluido en el cuadro de enfermedades profesionales establecido por el RD 1299/2006.
- Las enfermedades que no estén reflejas pueden quedar incluidas en el concepto de accidente laboral.



- Técnicas de Prevención
- Seguridad en el Trabajo: Su objetivo evitar los accidentes/Detecta y corrige los factores de riesgo y controla sus consecuencias.
  - Higiene Industrial: Previene la aparición de enfermedades profesionales en individuos expuestos a contaminantes ambientales/Identifica factores de riesgo, Mide intensidad, tiempo de exposición y datos del agente, Valora el riesgo en función a valores de referencia, corrige la situación si es necesario y realiza controles periódicos.
  - Ergonomía: Adapta el trabajo a las condiciones fisiológicas y psicológicas del trabajador para evitar la fatiga física y mental/Se ocupa de aspectos como distribución de espacio, el tiempo y carga de trabajo.
  - Psicosociología: Prevenir los daños psicologicos que pueda sufrir el trabajador y estudia los aspectos psíquicos y sociales en el ambiente de trabajo/Actua en la seleccion de personal, orientación profesional y clima laboral.
  - Medicina del trabajo: Mantener la salud del trabajador en estado optimo/Prevención mediante reconocimientos, Curación mediante diagnostico, tratamiento y reparacion por medio de la rehabilitación.

- Obligaciones de los Empresarios en Prevención de riesgos laborales
- Generales
    - Garantizar la Seguridad y salud de los trabajadores.
    - Adoptar medidas de protección de la seguridad y salud de los trab.
    - Cumplir las disposiciones establecidas en normativa de prevención.
    - Asumir el coste de las medidas de seguridad y salud.
  - Especificas
    - Elaborar un plan de prevención.
    - Facilitar equipos de trabajo adecuados.
    - Proporcionar equipos protección individual (si no protección colectiva).
    - Información, consulta y participación.
    - Garantizar formación adecuada de los riesgos
    - Adoptar medidas de emergencia.
    - Garantizar la vigilancia de la salud (con el consentimiento de trabajador).
    - Elaborar la documentación relativa a la actividad preventiva.
    - Coordinación
    - Protección de colectivos especialmente sensibles.

La vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador, pero son obligatorios los reconocimientos en los siguientes casos:

- Cuando sea necesario evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores.
- Verificar el estado de salud de un trabajador es un peligro para el mismo o resto de trabajadores.
- Cuando así lo establezca una disposición legal con riesgos específicos o de especial peligrosidad.

Deber de información y Formación:

- El empresario proporcionara al trabajador información de las circunstancias bajo las cuales desarrolla su actividad laboral, información de los riesgos y las medidas de prevención, protección y emergencia.
- Proporcionar formación teórica y practica en materia de prevención cuando se incorpore al trabajo, cambie de funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de los equipos de trabajo.

- Protección de Trabajadores especialmente sensibles
- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
  - Protección de la maternidad y lactancia
  - Protección de los menores de 18 años.

- Derechos/Obligaciones de los trabajadores
- Derechos
    - Recibir información y formación de los riesgos laborales.
    - Paralizar la actividad laboral en caso de riesgo grave.
    - Vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos.
    - Recibir del empresario los Epis.
    - Gratuidad de las medidas preventivas adoptadas.
  - Obligaciones
    - Cumplir las medidas de prevención.
    - Usar adecuadamente los medios para hacer su actividad.
    - No poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad.
    - Informar de cualquier situación de riesgo.
    - Cooperar con el empresario para garantizar condiciones de trabajo seguras.

- Empresas de trabajo temporal (ETT) y la prevención de riesgos
- Suministrar información sobre riesgos.
  - Formación suficiente y adecuada según puesto de trabajo.
  - Vigilancia periódica de la salud.
  - Las empresas usuarias deberán comprobar que la ETT cumple con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos y es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición.

- Responsabilidad de la Empresa en materia de Prevención
- Administrativa: Sanción económica, Suspensión temporal, Paralización de trabajos, Cierre del centro.
  - Recargo en prestaciones de la Seguridad social.
  - Civil
  - Penal

## Riesgos laborales derivados de las condiciones ambientales (Capítulo 10)

- Factores ligados al medio ambiente de trabajo
- Agentes Químicos: Polvo, Gases, Vapores, Fibras, Humo.
  - Agentes Biológicos: Bacterias, virus, protozoos, hongos, gusanos.
  - Agentes Físicos: Ruido, vibraciones, radiaciones, iluminación, temperatura.

- Agentes Químicos
- Son materia inerte que presentes en la atmósfera de trabajo pueden penetrar en el organismo y alterar la salud.
  - La higiene industrial es la técnica de prevención que actúa sobre los contaminantes y trata de evitar las enfermedades profesionales.
  - Las mediciones de concentraciones se comparan con valores de referencia, VLA (Valores límite ambientales).
- Vías de penetración
- Respiratoria (Nariz, boca, laringe, bronquios)
  - Digestiva (comida)
  - Dermica (A través de la piel)
  - Parenteral (discontinuidad de la piel, heridas)
- Efectos
- Irritantes (irritación en piel y mucosas)
  - Asfixiantes (impiden o dificultan el suministro de oxígeno)
  - Anestésicos (Somnolencia, pérdida de reflejos)
  - Corrosivos (Destrucción de tejidos, ácidos)
  - Sensibilizantes (Reacciones alérgicas)
  - Cancerígenos, mutagenos y teratogenos (Cáncer...)
  - Sistemicos (Alteraciones sobre órganos)
  - Neumoconioticos (silicatos, amianto, aluminio ...)
- Medidas preventivas
- Sobre el foco: Sustitución de productos, Aislamiento o Encerramiento, Mantenimiento, Selección de equipos adecuados.
  - Sobre el medio: Limpieza, Ventilación, Mantenimiento, sistemas de alarma, Aumento distancia entre foco y receptor.
  - Sobre el receptor: Formación e información, Encerramiento (cabinas), rotación de personal, EPIS, Control medico.
- Identificación de los agentes químicos, mediante el etiquetado de los envases y las fichas informativas de seguridad:
    - Identificación de la sustancia, composición e información.
    - Identificación de los peligros, primeros auxilios, etc.

## Agentes Biológicos

- Son seres vivos (bacterias, gusanos, hongos, virus) que ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.
- Algunas de las enfermedades producidas son: Sida, rabia, hepatitis, gripe, tetanos, fiebre de Malta, micosis, pie de atleta, anquilostomiasis.

### Vías de penetración

- Respiratoria (Nariz, boca, laringe, bronquios)
- Digestiva (comida)
- Dermica (A través de la piel)
- Parenteral (discontinuidad de la piel, heridas)

### Medios de transmisión

- Persona a persona (personal sanitario/seguridad/protección civil).
- Animal a persona (veterinarios/ganadería/industrias lácteas/mataderos).
- A través de objetos o material contaminado (personal limpieza, cocineros, laboratorios, etc.).

### Medidas preventivas

- No comer, beber y fumar en zonas de trabajo.
- Usar equipos de protección (Guantes, mascarillas).
- Utilizar productos antisépticos para limpiar manos y ojos.
- Procedimientos escritos sobre manipulación.
- Permitir 10' dentro del horario para el aseo personal.
- No mezclar ropa de trabajo con ropa de calle.
- Desinfección ropa trabajo y utensilios / Vacunación.

## Agentes Físicos

- Son manifestaciones de diversos tipos de energía (mecánica, térmica o electromagnética) y que producidos por determinadas fuentes afectan al trabajador.
- Agentes físicos son: El ruido/Radiaciones/Vibraciones/Iluminación/Temperatura.

### El ruido

- Es todo sonido molesto y no deseado.
- Produce la reducción de la capacidad auditiva y la exposición prolongada produce hipoacusia laboral o sordera, considerada Enfermedad profesional (se mide en intensidad y frecuencia).
- Niveles de ruido:
  - inferior a 80 dB: No hace falta tomar medidas.
  - superior a 80dB: Informar y formar a trabajadores.  
Evaluación cada 3 años.  
Vigilancia salud cada 5 años.  
Entregar equipos protección individual.
  - superior a 85dB: Informar y formar a trabajadores.  
Evaluación cada año.  
Vigilancia salud cada 3 años.  
Uso obligatorio equipos protección individual.  
Señalización obligatoria.  
Adopción de medidas técnicas.

Agentes Físicos

Vibraciones

- Es todo movimiento transmitido al cuerpo por estructuras solidas, que producen efectos nocivos y se mide en oscilaciones por segundo (Hz).
- Puede ser: Vibración del cuerpo y vibración del eje mano-brazo.
- Clasificación:
  - Frecuencia muy baja 1Hz: Transporte personas, balanceo coches, barcos, aviones, trenes, produce mareos, vómitos.
  - Frecuencia baja 1-20Hz: Transporte urbano, vehículos industriales, tractores, produce Lumbalgias, pinzamientos, hernias.
  - Frecuencia alta 20-1000Hz: Maquinas neumáticas, herramientas manuales rotativas, produce Artrosis, lesiones de muñeca.

Temperatura

- Temperaturas demasiado altas o bajas producen estrés térmico, si la subida es brusca se produce el Golpe de calor.
- Condiciones: Temperatura oficinas entre 17-27°C
  - Trabajos ligeros entre 14-25°C
  - Humedad relativa entre 30-70%
  - Riesgo electricidad estática limite inferior al 50%
- Medidas preventivas: Evitar cambios brusco de temperatura, Ropa de trabajo adecuada, Beber con frecuencia agua, Mantener la piel limpia (transpiración)

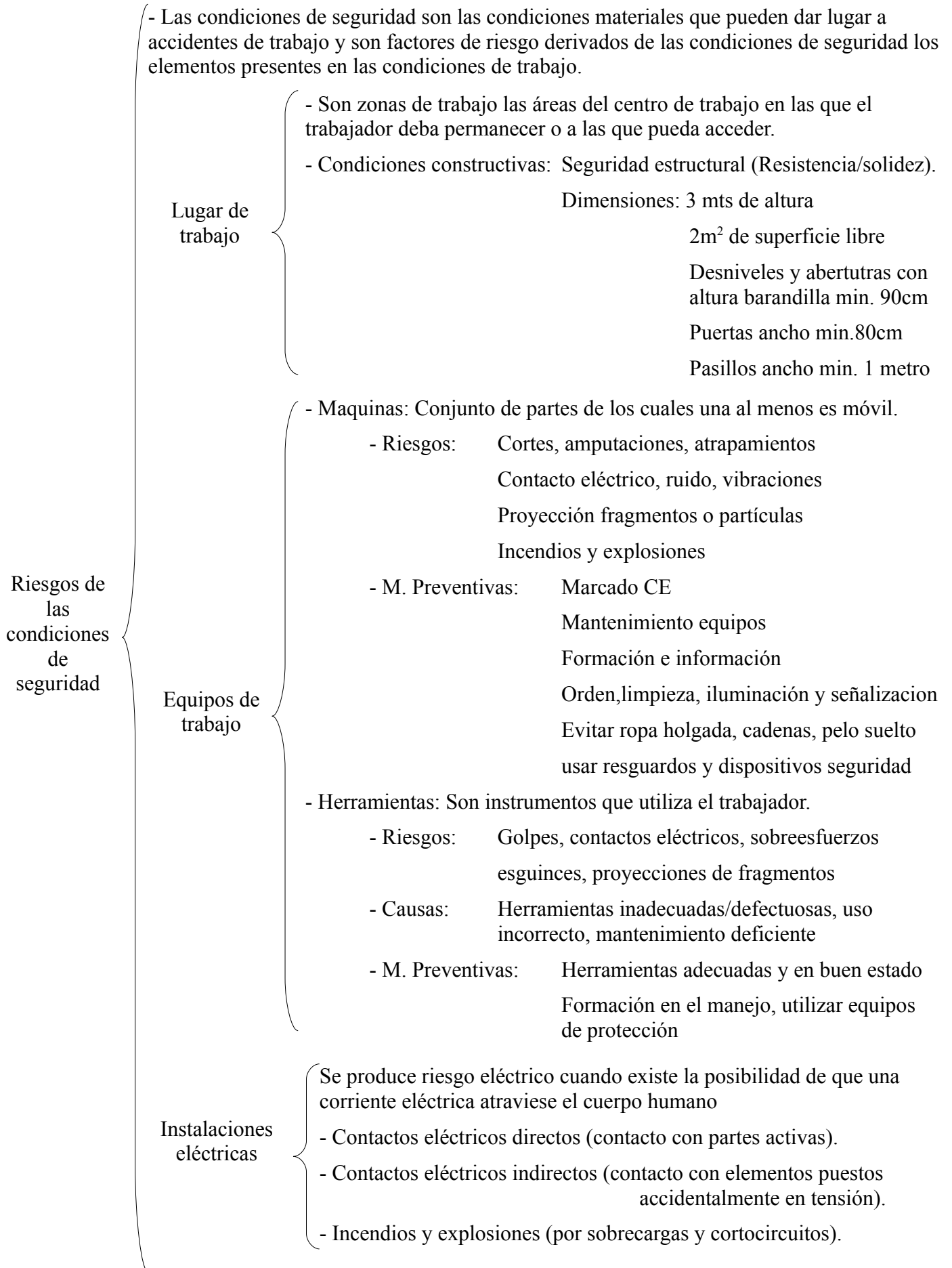
Iluminación

- Una deficiente iluminación puede producir perdida de agudeza visual, fatiga visual y aumento de la probabilidad de accidentes, el nivel de luz se mide en lux.
- Condiciones: Exigencias visuales bajas/moderadas mínimo 100/200 lux
  - Exigencias altas/muy altas mínimo 500/1000 lux
  - Areas de uso ocasional/habitual mínimo 50/100 lux
  - Vías de circulación ocasional/habitual mínimo 25/50 lux
- Medidas preventivas fatiga visual: Utilizar luz natural, sistemas de iluminación indirecta, intensidad lumínica adecuada, evitar luz deslumbrante, limpiar lamparas y luminarias.

Radiaciones

- Son ondas y partículas electromagnéticas emitidas por determinadas materias, por ejemplo la radiación solar, se clasifican en:
  - No ionizantes: No provocan cambios en los átomos, son de tipo: infrarrojo, Microondas, Ultravioleta y láser, producen quemaduras, daños en la piel, cataratas, conjuntivitis y efectos en la reproducción.
  - Ionizantes: Ionizan células y producen efectos de gravedad, de tipo: Rayos X, Rayos alfa, beta y gama, producen alteraciones cardiovasculares, sistema digestivo, piel, ojos, sistema reproductor, modificaciones genéticas.
- La exposición se mide en miliSievert (mSv) y hay unos limites definidos

## Riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales (Capítulo 11)



Riesgos de las condiciones de seguridad

Instalaciones eléctricas

- Reglas de oro del uso de electricidad:
  - Cortar todas las fuentes de tensión.
  - Bloquear aparatos de corte y evitar retroalimentación.
  - Verificar la ausencia de tensión.
  - Poner a tierra y en corto todas las posibles fuentes de tensión.
  - Delimitar y señalizar la zona de trabajo.
- Medidas preventivas:
  - alejar cables y conexiones de lugares de trabajo.
  - Recubrimiento aislante.
  - Uso tensiones seguridad (inferior a 24v)
  - Interruptores diferenciales.
  - Guantes/Botas/Herramientas aislantes.

Incendio

- El fuego es una oxidación rápida que produce emisión de luz y calor y al propagarse da lugar a un incendio y genera gases tóxicos, produce Quemaduras y asfixia.
- Elementos necesarios para que se produzca fuego:
    - Un combustible.
    - Un Comburente (Oxígeno)
    - Una energía de activación (calor)
    - Una reacción en cadena (lo que hace que se propague)
  - Clasificación de incendios:
    - Clase A Sólidos (madera, papel, tela, carbon)
    - Clase B Líquidos (Gasolinas, pinturas, disolventes, aceite)
    - Clase C Gases combustibles (Butano, gas ciudad, propano)
    - Clase D Metales (Magnesio, titanio, Sodio, Litio, Potasio)
  - Métodos extinción incendios:
    - Dilución (dispersión del combustible)
    - Enfriamiento (eliminación del calor)
    - Sofocación (eliminación del oxígeno)

Carga de Trabajo

- Carga de trabajo es todo esfuerzo que se realiza para desempeñar la actividad laboral, el conjunto de requerimientos psicofísicos.
- Carga física: Esfuerzo físico y Postura de trabajo.
  - Manipulación manual de cargas (max. 25Kg).
  - Carga mental de trabajo

Riesgos Psicosociales

- Interacción entre el trabajo y su medio ambiente.
- La insatisfacción
  - El estrés
  - El Mobbing (acoso moral)
  - El Burnout (estrés de carácter crónico)

## La Gestión de la prevención en la empresa (Capítulo 12)

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores o su servicio.

- Sistema de prevención Riesgos laborales
- Política preventiva (Principios, funciones y responsabilidades).
  - Organización de la prevención (Servicio de prevención/Trabajador designado, asunción por el empresario, Representante de los trabajadores).
  - Plan de prevención (Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva).
  - Ejecución (poner en practica las medidas preventivas).
  - Auditoria interna del sistema preventivo (Evaluación del sistema preventivo).
- \*Principios acción preventiva**
- 1- Evitar los Riesgos.
  - 2- Evaluar los riesgos que no pueden evitarse.
  - 3- Combatir los riesgos en su origen.
  - 4- Adaptar el trabajo a la persona (ergonomía).
  - 5- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
  - 6- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
  - 7- Planificar la prevención.
  - 8- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
  - 9- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Plan de prevención
- Incluye que hacer, como hacerlo, quien debe hacerlo y cuando hacerlo.
  - Define Estructura organizativa, funciones, responsabilidades, procedimientos, procesos y recursos necesarios.
  - Instrumentos que son Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva.

Evaluación de riesgos es un proceso destinado a estimar la magnitud de los riesgos que no puedan evitarse.

Si los resultados de lo evaluación pusieron de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizara aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir tales riesgos, que consistirán en lo siguiente:

- Evaluación de Riesgos
- ¿Que es?: Proceso destinado a estimar la magnitud de los riesgos que no pueden evitarse.
  - ¿Para que?: Decidir si hay que tomar medidas y cuales.
    - Eliminar o reducir los riesgos: Prevención, protección colectiva/individual y información y formación.
    - Control periódico de : Condiciones de trabajo, métodos, organización y estado de salud de trabajadores.
  - ¿Que se evaluá?: Las condiciones de trabajo (agentes físicos, químicos, biológicos, equipos de trabajo, organización del trabajo, instalaciones, etc.) y trabajo ocupado por trabajadores especialmente sensibles.
  - ¿Cuando?: Inicialmente y cuando cambien las condiciones de trabajo, se produzcan daños o haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

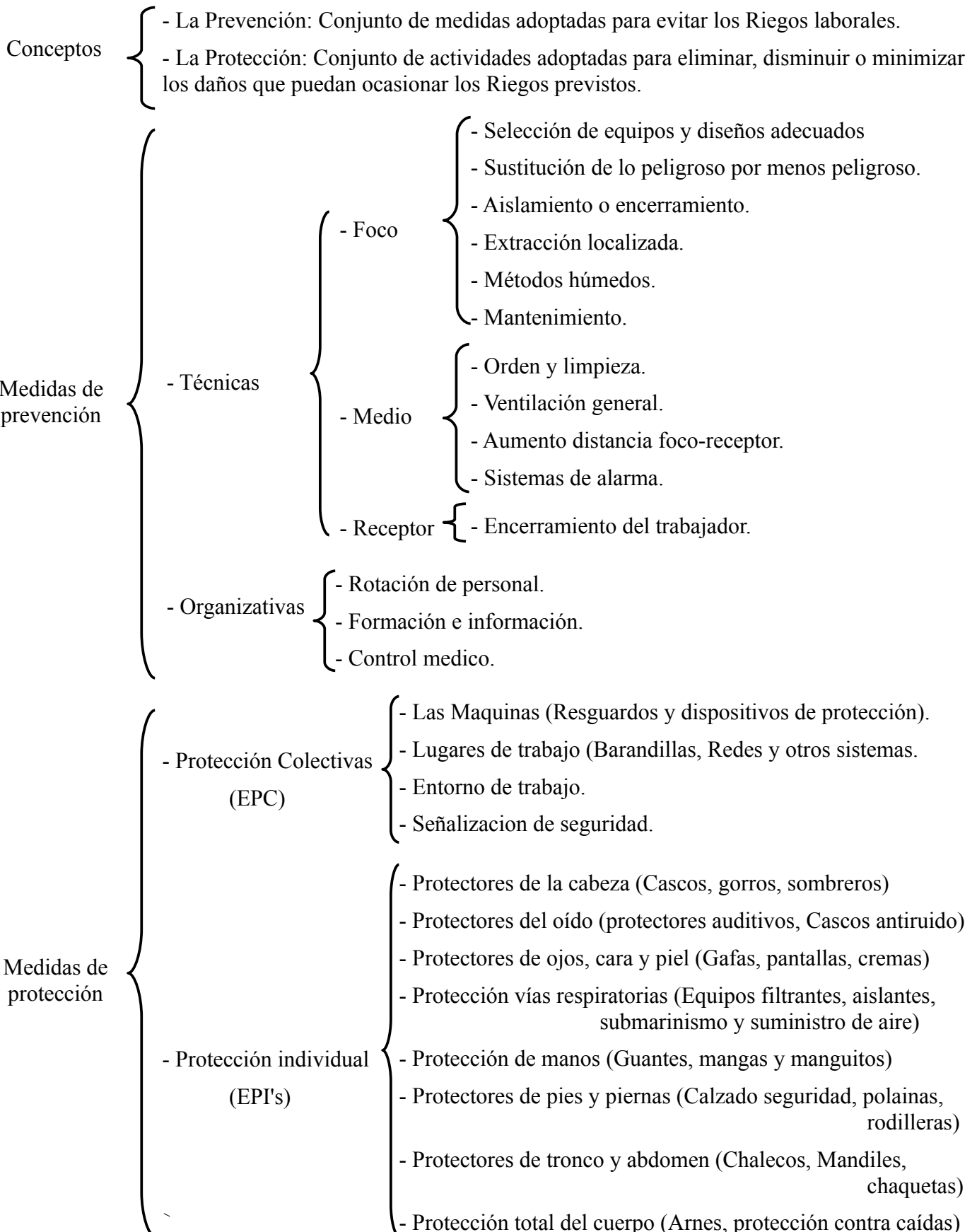


Método de evaluación del INSHT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clasificación de las actividades de trabajo.</li> <li>- Análisis de riesgo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de peligros (Mecánicos, eléctricos, radiaciones, incendios, etc..)</li> <li>- Estimación del Riesgo (Probabilidad de que ocurra y Severidad del daño).</li> <li>- Valoración del riesgo (según severidad y probabilidad): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Probabilidad baja, media alta.</li> <li>- Severidad Ligeramente dañino, dañino y extremadamente dañino.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
Planificación de la acción preventiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones preventivas y correctivas a adoptar.</li> <li>- Designación de un responsable de realización de las acciones preventivas/correctivas.</li> <li>- Plazo previsto para la ejecución de dichas acciones.</li> <li>- Asignación de recursos económicos para la consecución de objetivos propuestos.</li> </ul>
Organización de la prevención en la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidades de organización. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumida personalmente (Hasta 10 trabajadores).</li> <li>- Designación de trabajadores (uno o varios).</li> <li>- Servicio de prevención propio (personal de la empresa)</li> <li>- Servicio de prevención ajeno (Empresa Externa)</li> </ul> </li> <li>- Representación. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delegados de prevención.</li> <li>- Comité de seguridad y salud</li> </ul> </li> </ul>
Modalidades de Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asunción por el empresario <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa hasta 10 trabajadores.</li> <li>- Que no se trate de actividad peligrosa.</li> <li>- Que este en el centro de manera habitual.</li> <li>- Que tenga la capacidad correspondiente.</li> </ul> </li> <li>- Trabajadores designados <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener capacidad necesaria (formación).</li> <li>- Disponer del tiempo necesario.</li> <li>- Disponer de los medios precisos.</li> <li>- Ser suficientes en número.</li> </ul> </li> <li>- Servicio prevención propio <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa de más de 500 trabajadores.</li> <li>- Entre 250 - 500 trabajadores si realiza alguna actividad del anexo I del reglamento sobre servicios de prevención.</li> <li>- Que la autoridad laboral lo decida por la peligrosidad de la actividad.</li> </ul> </li> <li>- Servicio prevención ajeno: Lo realizan entidades especializadas, deben estar acreditadas.</li> </ul>
Gestión Accidentes de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación de Accidentes de trabajo (porque ha ocurrido y evitar que vuelva a pasar).</li> <li>- Notificación accidentes de trabajo (Vía Internet a OSALAN).</li> <li>- Análisis estadístico de siniestralidad (Índices Frecuencia/gravedad/incidencia/duración).</li> </ul>

Organismos públicos relacionados con la prevención:

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT)
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo
- Inspección de trabajo
- Fundación de prevención de Riesgos laborales.

### Medidas de prevención y protección. El plan de autoproteccion (Capitulo 13)



**\*Señalización de Seguridad (EPC)**

- Panel
  - Se componen con formas geográficas, colores y un símbolo o pictograma:
  - Advertencia: Triangulo, fondo amarillo y borde negro
  - Prohibición: Circular fondo blanco y borde rojo
  - Obligación: Circular fondo azul y borde blanco
  - Lucha contra incendios: Cuadrada fondo rojo, símbolo blanco
  - Salvamento o socorro: Cuadrada fondo verde símbolo blanco
- Luminosa
  - Son emitidas por medio de un dispositivo formado por materiales transparentes iluminados desde atrás o su interior:
  - Balizamiento
  - Indicadores luminosos en instalaciones eléctricas (hay tensión)
  - Indicadores sobre paneles
  - Luces giratorias en vehículos
- Acústica
  - Son señales sonoras codificadas, emitidas y difundidas por medio de un dispositivo apropiado:
  - Evacuación de edificios
  - Incendios
  - Presencia de contaminantes químicos, radiaciones..
  - Alarma de puesta en marcha en maquinas
  - Señalización de marcha atrás en vehículos
- Verbal
- Gestual
  - Disposición de brazos o manos en forma codificada para guiar a los trabajadores que realizan maniobras que son un peligro:
  - Movimientos de maquinas pesadas o elementos voluminosos
  - Movimientos de grúas-torre
  - Maquinaria de movimiento de tierras
  - Trabajos de carga y descarga

**Medidas de emergencias**

- Analiza las situaciones de emergencia
  - Adopta las medidas necesarias en:
    - Primeros auxilios
    - Evacuación
    - Lucha contra incendios
- Designa trabajadores encargados de actuar en caso de emergencia
  - con formación adecuada
  - Suficientes en numero
  - Dotados de material adecuado
- Organiza las relaciones necesarias con los servicios externos
  - En materia de:
    - Primeros auxilios
    - Asistencia medica urgencia
    - Salvamento
    - Lucha contra incendios

Plan  
Autoproteccion

Es un documento que establece cada empresa y contiene:

- Identificación Titulares de la actividad.
- Descripción de la actividad y el medio físico.
- Inventario, análisis y evaluación de riesgos.
- Inventario/descripción de medidas y medios de protección.
- Programa de mantenimiento de instalaciones.
- Plan de actuación ante emergencias.
- Integración del plan de autoproteccion en otros ámbitos.
- Implantación del plan de autoproteccion.
- Actualización del plan de protección.

Plan  
Emergencia y  
Evacuación

Es un documento que establece la respuesta ante emergencias (incendios, bomba, etc:

- Identificación y clasificación de las emergencias.
- Procedimientos de actuación.
- Identificación de personas y equipo responsable.
- Clasificación de las emergencias
  - Conato de emergencia.
  - Emergencia parcial.
  - Emergencia general
- Actuación en caso emergencias
  - 1º Alerta
  - 2º Alarma
  - 3º Intervención
  - 4º Evacuación
  - 5º Apoyo
- Equipos de Emergencia - Jefe de Emergencia
  - Jefe de intervención
  - Equipo de alarma y evacuación
  - Equipo de primeros auxilios
  - Equipo de primera intervención
  - Equipo de segunda intervención
- Plan de evacuación (Evacuación)
  - Iniciar la evacuación sin perder la serenidad, No correr.
  - No utilizar ascensores ni montacargas.
  - Seguir instrucciones de los equipos de evacuación.
  - No intentar volver.
  - Dirigirse a la zona de reunión asignada.
- Plan de evacuación (Si incendio)
  - No abrir puertas que estén calientes (hay fuego detrás).
  - Cerrar las puertas pero no con llave.
  - Si hay humo caminar a gatas.
  - Si se prende la ropa no correr, tirarse al suelo y rodar.
  - Utilizar el extintor mas adecuado a cada fuego.

## Los primeros auxilios en la empresa (Capítulo 14)

- Los Primeros Auxilios
- Los primeros auxilios son aquellas medidas que se adoptan inicialmente con un accidentado o enfermo en el mismo lugar de los hechos, hasta la llegada de asistencia.
  - La Finalidad es:
    - Asegurar que la vida se mantiene
    - No agravar la situación del accidentado.
    - Asegurar el traslado a un centro sanitario en condiciones adecuadas.
  - Se seguirán los siguientes principios:
    - Mantener la calma.
    - Actuar con rapidez.
    - Tranquilizar al accidentado animandole.
    - Tumbar a la víctima en el suelo en la posición lateral de seguridad (PLS).
    - No dar de beber cuando haya perdido el conocimiento.
    - Cubrir al herido para que no se enfríe.
    - No moverlo a no ser que sea imprescindible por peligrosidad.
- La cadena de Socorro (PAS)
- Proteger { - Lo primero es **alejar el peligro** tanto de la persona accidentada como de nosotros mismos
  - Avisar { - **Avisar** a los servicios de socorro 112 o 061 e informar de:
    - Lugar exacto donde nos encontramos.
    - Tipo de accidente.
    - Numero de heridos y situación.
    - Identificarse.
    - No colgar el teléfono hasta que lo hagan en el 112.
  - Socorrer { - Una vez protegido al accidentado y avisado al servicio de socorro, se procederá a socorrer al accidentado en dos fases:
    - Evaluación primaria para reconocer signos vitales: conciencia, respiración y pulso)
    - Valoración secundaria evaluando otras lesiones: cabeza a los pies.
- Orden de atención (El Triage)
- Tarjeta roja: Significa prioridad 1 y se coloca a los heridos con pérdida de conciencia, paradas cardiorespiratorias,, hemorragias abundantes, perforaciones torácicas, fracturas y quemaduras graves.
  - Tarjeta amarilla: Se coloca a pacientes que requieren cuidados pero cuyas lesiones no hacen peligrar su vida, Perdidas de sangre, lesiones dorso-lumbares o daños craneoencefalicos
  - Tarjeta verde: Se coloca a víctimas que pueden deambular, con lesiones leves como quemaduras y fracturas menores.
  - Tarjeta negra: Se coloca a los accidentados que no tienen posibilidad de sobrevivir.

Soporte  
vital básico  
(SVB)

El paro cardio-respiratorio (**PCR**) es una interrupción de las funciones cardíaca y respiratoria, que impide que la sangre oxigenada llegue a las células.

La Reanimación cardio-pulmonar básica (**RCP**) es el conjunto de maniobras encaminadas a suplir la función cardíaca y respiratoria de una persona que está en parada cardio-respiratoria, mediante compresiones torácicas y respiración boca a boca.

**1º Paso, Observar la consciencia:** Mover y preguntar al herido si se encuentra bien, si está consciente dejarlo en la posición que se encontró (siempre que no suponga peligro), comprobar estado y pedir ayuda, si está inconsciente, pedir ayuda y seguir con el 2º Paso.

**2º Paso, Abrir la vía aérea:** Mediante la maniobra frente-mentón (siempre que no haya un Traumatismo craneo-encefálico, TCE), colocar una mano en la frente y otra en el mentón, empujar hacia atrás con la mano de la frente, comprobar que la lengua no taponara la entrada de aire y retirar objetos extraños si los hubiere, mantener la punta de los dedos bajo la barbilla de la víctima y elevarla para abrir la vía aérea.

**3º Paso, Comprobar la respiración:** Si el herido respira se le colocará en la posición lateral de seguridad (**PLS**), si el herido es traumático no se le moverá, pasos para la PLS:

- Situarse **al lado** del accidentado.
- **Flexionar la pierna más alejada y cruzarla** sobre la pierna más próxima a nuestro lado.
- **Extender por encima de la cabeza el brazo más próximo** a nuestro lado.
- **Doblar el otro brazo** y situarlo por encima del cuerpo del accidentado.
- **Girar el cuerpo del accidentado** para que quede de lado.
- **Apoyar su cabeza sobre el brazo** que está extendido, quedando en línea con la columna.

Si no respira, se colocará en posición decubito supino (tumbado mirando hacia arriba), se garantiza que las vías aéreas estén abiertas (maniobra frente-mentón), se llamará al 112 y se pasará a realizar compresiones torácicas.

**4º Paso, Compresiones torácicas:** Se realizarán 3 pasos para realizar compresiones torácicas:

- **Colocar al paciente sobre una superficie dura.**
- **Localizar la mitad inferior del esternón** y colocar el talón de nuestra mano sobre él. La otra mano se apoyará de la misma forma sobre la que contacta con el tórax.
- Con los dedos estirados y los brazos perpendiculares al punto de contacto con el esternón ejercemos **compresión directa sobre el tórax**, para que se deprime unos **5cm** y a una frecuencia de **100 por minuto**.

**5º Paso, Ventilaciones boca a boca:** Si el re-animador está entrenado debe realizar la respiración artificial o boca a boca, de la siguiente manera:

- Aplicar la **maniobra frente-mentón**.
- **Rodear con nuestros labios la boca de la víctima.**
- **Cerrar la nariz.**
- **Insuflar** con nuestro aire lentamente.
- **Comprobar que se eleva el pecho.**
- **Repetir** cuando el pecho se desinflen (**dos ventilaciones efectivas**).

El ritmo es **30 compresiones** torácicas por **2 ventilaciones**.

Técnicas de actuación ante otras emergencias

**Tratamientos de Hemorragias:** Es cualquier salida de sangre de los vasos sanguíneos.

**Externas:** **Compresión directa:** presionar sobre el punto de sangrado con un apósito o gasa, elevar la extremidad por encima del corazón, pasados 10' aliviar la presión sin quitar el apósito, si sigue sangrando poner más apósitos sin quitar el primero.

**Compresión arterial:** Si falla la compresión directa, se presiona sobre la arteria del brazo (humeral) o de la pierna (femoral) y detiene la circulación sanguínea en esa arteria y ramificaciones, mantener la presión hasta la llegada de las asistencias.

**Torniquete:** Si fallan los métodos anteriores y solo si corre peligro la vida, se utilizan materiales anchos y se.....

**Internas:** El accidentado pierde sangre pero no sale al exterior, no se debe intervenir y se colocara boca arriba al accidentado.

**Exteriorizadas:** Son internas, pero tienen salida al exterior:

**Hemorragia del oído:** Se pone al accidentado en posición lateral de seguridad y con el oído hacia el suelo, no se detendrá la hemorragia y se traslada al hospital.

**Hemorragia de nariz:** Presionar sobre el tabique nasal durante 5 minutos y con la cabeza inclinada hacia delante.

**Quemaduras:** Son lesiones que se producen por la acción del calor sobre los tejidos del cuerpo humano, se pueden producir por efecto del fuego, electricidad, el Sol, sustancias corrosivas, objetos incandescentes, líquidos a altas temperaturas etc., se clasifican:

Primer grado: Enrojecimiento, ligera inflamación y dolor.

Segundo grado: Interior piel quemada, ampollas y fuerte dolor.

Tercer grado: Piel calcinada/lesión tejidos/destrucción músculos&vasos sanguíneos.

Actuación: Eliminar la causa, Reconocer signos vitales, detectar otras lesiones, Refrescar la zona con agua, envolver lesión con gasas, evacuar (no aplicar cremas, no despegar la ropa y no reventar ampollas)

**Atragantamientos:** Es una obstrucción de la vía respiratoria y impide que la sangre del cuerpo reciba el oxígeno necesario, puede ser de dos tipos:

Obstrucción incompleta o parcial: No tapa toda la entrada y la persona tose:

- Dejarlo toser, observar que siga tosiendo o expulse el objeto extraño y no golpear la espalda.

Obstrucción completa o total: Es cuando no entra nada de aire y la persona ni tose ni habla, hay que aplicar la maniobra de Heimlich:

**Fracturas, luxaciones y Esguinces:** Fractura es la pérdida de continuidad de un hueso y puede ser abierta o cerrada. Esguince es cuando al forzar una articulación se produce un desgarramiento de ligamentos. Luxación es la salida de su sitio de uno de los extremos del hueso que forma una articulación.

**Heridas:** Es toda ruptura de la continuidad de la piel, lavar manos limpiar herida y aplicar antisépticos.

**Perdidas de consciencia:** Lipotimia y Epilepsia.

**Derrames de productos químicos en la piel:** Lavar y quitar ropa impregnada.

Transporte  
de Heridos

-La norma general es que no se debe mover a los accidentados, pero en caso de que sea necesario asegurar su supervivencia o la del socorrista, se seguirán las siguientes normas:

Varios socorristas: Si existe lesión de espalda se colocaran tres personas con el accidentado tendido entre sus piernas, los socorristas pasaran los brazos por debajo de el , sujetando uno la cabeza, otro la cintura y otro los pies, una cuarta persona introducirá la camilla o cualquier superficie rígida por debajo.

Un solo socorrista: Si la distancia es larga lo llevara a hombros con una mano pasada por la espalda, o bien en brazos o acuestas. Si la distancia es corta podra arrastrarlo por el suelo sujetándolo por los tobillos.

Botiquín  
primeros  
auxilios

Tijeras y pinzas.

Apósitos estériles, parches oculares

Triángulos de vendaje provisional, gasas estériles, celulosa, esparadrapo y vendas.

Guantes, manta térmica, mascarilla de reanimación cardio-pulmonar.

Bolsas de hielo sintético, agua o solución salina, toallitas limpiadoras sin alcohol



## Equipos de Trabajo (Capítulo 17)

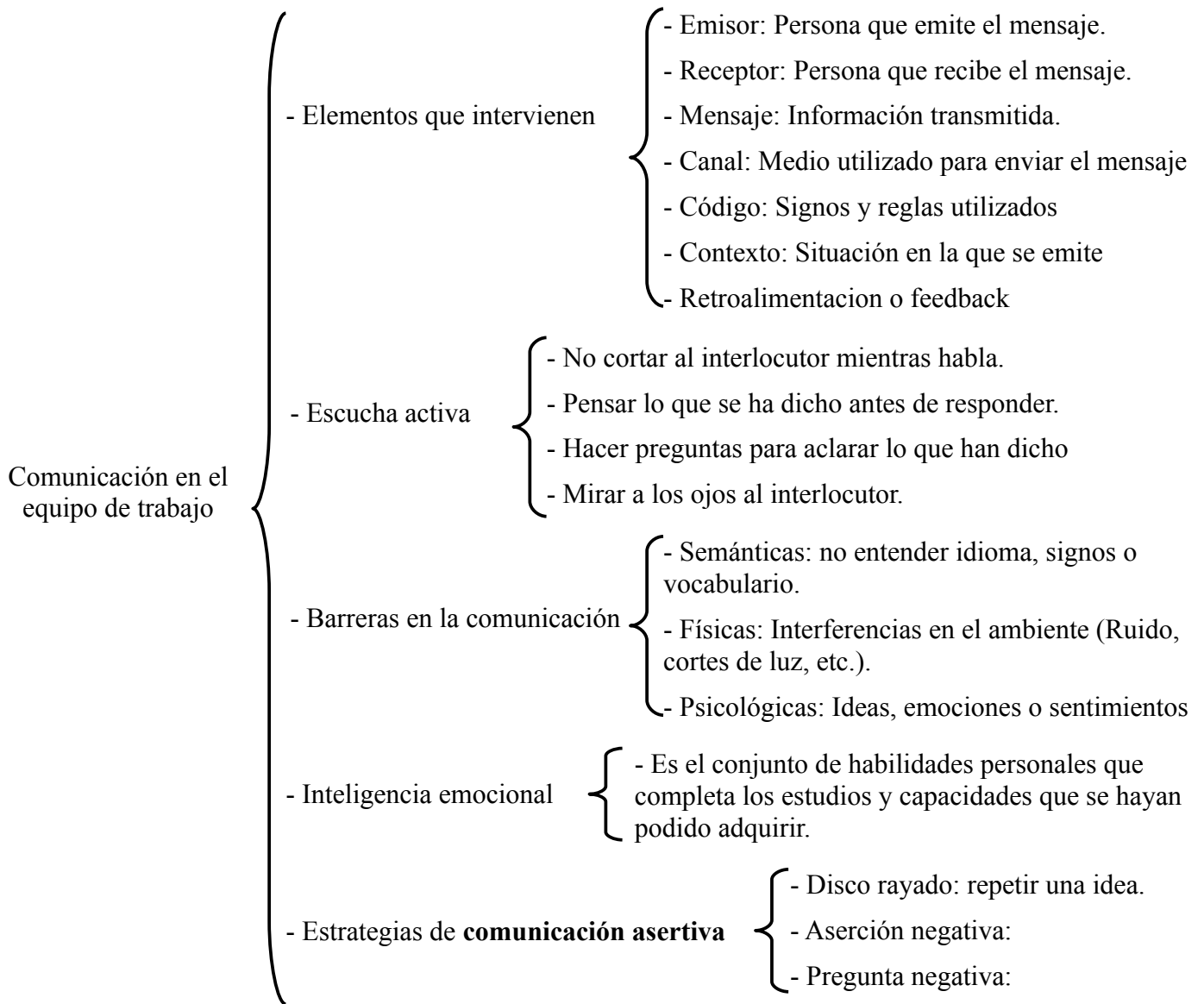
- Objetivos de pertenencia a un Grupo social
- Lograr Seguridad.
  - Sentirnos integrados en una organización.
- Características de los equipos de trabajo
- Formados por varias personas que se relacionan obligada o voluntariamente.
  - Persiguen uno o varios objetivos comunes.
  - Las personas que forma el equipo se relacionan y interactúan entre sí.
  - Se dotan de normas de funcionamiento.
  - Tienen actividades que se deben realizar para alcanzar los fines perseguidos.
  - Se crea la conciencia de pertenencia al equipo.
  - Se dotan de una estructura o organización básica.
- Funciones de los equipos en las empresas
- Son útiles para recoger información.
  - Ayudan a generar nuevas ideas.
  - Potencian la creatividad.
  - Resuelven conflictos.
  - Logran una mejor distribución del trabajo.
  - Sirven de enlace entre diversos núcleos de la organización.

### Diferencias entre Grupo y Equipo de trabajo:

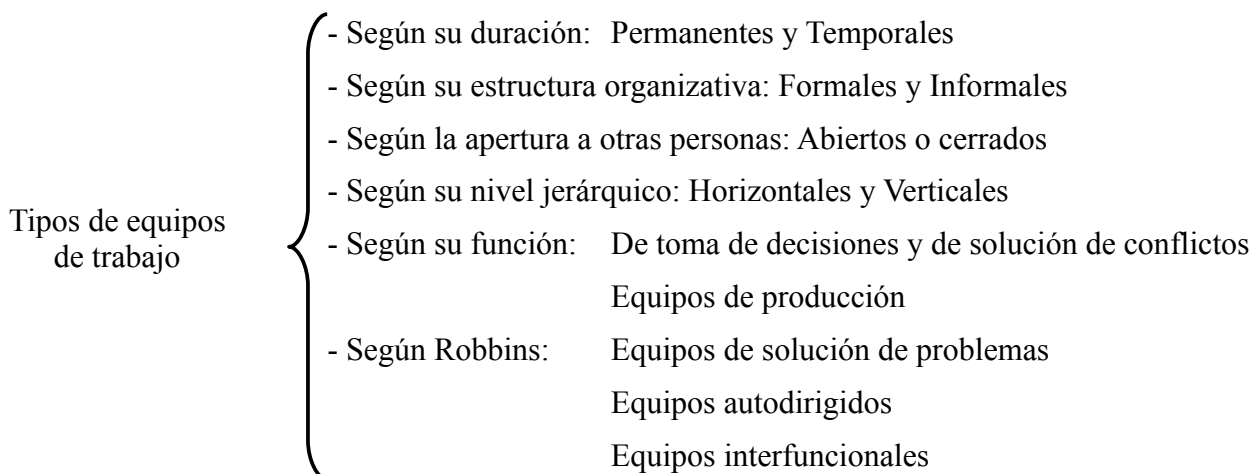
**Grupo de trabajo** es un grupo que interactúa principalmente para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada miembro a desempeñarse dentro de su área de responsabilidades (**beneficio individual**).

**Equipo de trabajo** es un conjunto de personas cuyos esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de aquellas contribuciones individuales (**objetivo común**).

- \*\*Ventajas e inconvenientes de trabajar en equipo**
- **Ventajas:**
    - Las personas aportan opiniones, la solución al problema es más creativa.
    - Se aprende más rápidamente.
    - Se realizan trabajos que no podría hacer una persona.
    - La motivación y satisfacción es mayor al hacer trabajos de envergadura.
    - Se desarrolla la paciencia y respeto al tener que aceptar otras opiniones.
    - Se consiguen mejores resultados laborales.
    - Puede reducir el cansancio individual.
  - **Inconvenientes:**
    - El trabajo es más lento al tener que coordinarse varias personas.
    - A veces se evita decir lo que uno piensa por miedo a ser rechazado.
    - Algunas personas se esconden en el grupo y no aportan nuevas ideas.
    - Puede reducir el esfuerzo individual.
    - Algunas personas pueden usar el equipo en beneficio propio.
    - Los trabajos pueden estar mal repartidos.
    - Si existe un líder contrario al trabajo en equipo, puede paralizar el trabajo.



**La asertividad** es un método de comunicación que va dirigido a transmitir informaciones, a pedir lo que se desea o decir lo que uno piensa **sin agredir** a los demás y teniendo en cuenta los derechos de los demás.



**\*Condiciones para que un equipo de trabajo sea eficaz**

- Lograr **transformar un grupo de trabajo en un equipo**: conseguir que las personas que trabajan juntas orienten sus esfuerzos a un logro común.
- **Sistema de comunicación fluido**: comunicación por medio de cauces y medios rápidos.
- **Normas claras**: Normas de funcionamiento que no dejen lugar a dudas.
- **Ayuda permanente entre los miembros del equipo**: respaldo y apoyo entre los integrantes del equipo.
- **Capacidad de adaptación y cambio**: Flexibilidad
- **Motivación de los trabajadores**:
- **Logro de unos resultados comunes**:

**Tipos de Liderazgo en un equipo**

- **Autocrático** : Se caracteriza porque da continuas ordenes sin dejar espacio para que se aporten ideas o sugerencias.
- **Liberal** : No da ordenes ni coordina el equipo, da libertad a los trabajadores.
- **Democrático**: Coordina el equipo, aporta ideas, reparte las tareas y hace seguimiento, dejando espacio para las ideas y sugerencias.

**Personalidad de los miembros del equipo**

- Se dividen en tres grandes bloques de actitudes:
- Disposición a participar de forma **activa** en el equipo
- Actitud **pasiva** en el equipo, no expresan opiniones o ideas.
- Actitud **negativa**, intentan sacar el máximo provecho del equipo sin tener en cuenta a los demás.

**Fases en la formación de equipos**

- Etapa de formación: El equipo no existe pero se planifica su formación, cada persona tiene sus propias ideas
- Etapa de conflicto: surge por que las personas tienen ideas distintas sobre el funcionamiento, reparto tareas y responsabilidades
- Etapa de resolución: se consolida el equipo, se empiezan a obtener resultados, las personas se identifican con el equipo
- Etapa de producción: se caracteriza por el deseo de participar
- Etapa de terminación: cuando se alcanzan los objetivos

**Técnicas para trabajar en equipo**

- Tormenta de ideas (BrainStorming): para pequeños equipos, se expresan ideas sobre el tema durante un periodo de tiempo (5'-15'), se prohíben actitudes criticas y se sacan las mejores ideas, su utilidad es generar ideas y conocer opiniones
- Dramatización (Role playing): para pequeños equipos, A partir de una idea de guion, los participantes asumen un papel y lo desarrollan durante un tiempo, permite analizar problemas desde el pto de vista de los sujetos implicados, lo que ayuda a definir como actuar en el futuro ante un problema similar.
- Philips 66: para equipos medianos y grandes, se reúnen las personas en grupos de 6 y hablan durante 6', hay un secretario que coge las opiniones del grupo y después de 6' se reúnen los secretarios y comentan las opiniones tomadas, sirve para generar nuevas ideas y buscar opiniones.
- Estudio de los casos: para equipos pequeños, se estudia individualmente el caso leído y cada uno aporta una solución, sirve de investigación, análisis y búsqueda de soluciones.
- Diálogos simultáneos, Metodos de proyectos, Entrevista publica...

## Los Conflictos en la empresa (Capítulo 18)

Definición, características y etapas del conflicto:

Un **conflicto** es la situación de confrontación entre ideas o posiciones opuestas, en las que están inmersas personas o grupos de personas.

**Dilema** es cuando el conflicto se origina en la mente de una persona que tiene que decidir entre 2 o mas situaciones.

Los conflictos en el mundo laboral pueden ser de tipo humano y técnico, están formados por tres ejes:

- Asunto o motivo
- Causa
- Acuerdo

**\*Etapas de los conflictos entre personas**

- 1ª Etapa **Generación de la causa**: se establecen o desarrollan las condiciones para que el conflicto pueda surgir.
- 2ª Etapa **Reconocimiento del conflicto**: se produce cuando una de las partes se da cuenta que una situación le afecta de manera negativa.
- 3ª Etapa **Conflicto propiamente dicho**: la parte que se considera afectada lo manifiesta a la otra y surgen las tensiones.
- 4ª Etapa **Resolución**: las partes buscan vías para resolver el problema.

Causas habituales del conflicto en el mundo laboral

- Controversia clara y escueta: las partes comunican que existe un asunto sobre el que tienen posiciones encontradas.
- Controversia invisible o latente: los sujetos viven un conflicto pero no lo ponen al descubierto.

Causas derivadas de las relaciones entre sujetos, grupos u organizaciones

- **Reparto poco nítido del trabajo** que debe realizar cada persona, cuanto mas definido este menos problemas surgen.
- **Intereses o deseos diferentes.**
- **Diferencia de valores o creencias** que caracterizan a los seres humanos y que pueden provocar conflictos entre las personas.
- **Enfrentamientos personales** entre miembros de la empresa.

Causas que parten de un sujeto

- Factores externos al sujeto**
  - El riesgo de la decisión: Posibilidad de que un evento o circunstancia dañina o no deseada se produzca como consecuencia de una decisión.
  - Las presiones: Circunstancias que rodean a la persona que tiene que tomar una decisión y que contribuyen a que el proceso de toma de decisiones sea conflictivo.
- Factores internos al sujeto**
  - La actitud: La manera en que nuestro animo o mente se enfrenta a determinadas circunstancias.
  - La aptitud: Las capacidades físicas, intelectuales o sociales de cada uno.
  - La experiencia personal y profesional: A mayor experiencia menor posibilidad de cometer errores, mismas soluciones a problemas similares.
  - La cultura que vive el sujeto: Las personas toman decisiones en función a lo que es mas importante para ellas.
  - La creatividad: Sirve para generar nuevas ideas.

## Tipos de conflictos laborales

- Según nº de personas afectadas
  - Conflicto individual de trabajo, entre trabajador y empresario, por ejemplo en la reclamación de un derecho.
  - Conflicto colectivo de trabajo, entre un colectivo de trabajadores y la empresa, por ejemplo la diferente interpretación de una cláusula del convenio colectivo.
- Según nivel jerárquico
  - Conflicto horizontal, trabajadores o grupos del mismo nivel.
  - Conflicto vertical, entre personas de diferente nivel jerárquico en la empresa.
- Según la materia tratada
  - Conflicto jurídico, diferente interpretación o aplicación de una norma.
  - Conflicto económico, entre personas o colectivos con intereses económicos enfrentados.
- Según el resultado
  - Conflicto positivo, productivo o funcional, el resultado favorece la posición de las partes.
  - Conflicto negativo o destructivo, cuando se agravan las posturas.
- Según los recursos utilizados en su resolución
  - Conflicto agresivo, no se utilizan medios pacíficos para su resolución.
  - Conflicto pacífico, cuando las partes implicadas utilizan medios no violentos, como la mediación y el arbitraje.

## Variables que influyen en el proceso de resolución de conflictos

- Presiones: las partes pueden estar influenciadas por diferentes fuerzas para solucionar un conflicto en un determinado sentido,
- Tiempo: según el tiempo disponible se podrá analizar con más calma el problema y las soluciones.
- Experiencia: A mayor experiencia más facilidad para resolver los problemas.
- Sujetos implicados: Cuanto mejor sea la relación entre los implicados, mayor la posibilidad de encontrar soluciones.
- Riesgo: Analizar el riesgo de las diferentes soluciones, según esto la balanza se inclinará hacia una u otra solución.
- Complejidad del problema: Si afecta a varios aspectos (económicos, personales, puestos de trabajo, etc.) es más difícil encontrar soluciones.
- Número de personas afectadas: Cuantas más opiniones haya, menores posibilidades de encontrar una solución.
- El grupo: Cuando afecta a un grupo de personas, hay que articular algún sistema para que la solución vincule a todos.
- Personalidad de las partes: El carácter conciliador contribuye a la solución pacífica.

Proceso de resolución de conflictos

- Acercamiento y definición del conflicto: establecer un dialogo para definir el contenido y los limites del conflicto.
- Estudio de las causas y elementos que lo han originado: analizar los orígenes y entorno que ha rodeado la situación.
- Crear posibles soluciones: elaboración de un listado con diferentes alternativas, llevar a cabo una evaluación de pros y contras y hacer un listado de las consecuencias.
- Elección de una solución y evaluación de la decisión:
  - El utilitarismo: tomar una decisión pensando en el beneficio de la mayoría.
  - El derecho: utilizar la norma como base para tomar decisiones.
  - La justicia: distribución equitativa del trabajo y de los beneficios entre todos.

Métodos para la resolución de conflictos

- Negociar** es tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro.
- La Negociación** es un proceso que desarrollan varios sujetos y por medio del cual intentan llegar a un acuerdo respecto a un tema, de forma pacifica y mediante dialogo.
- Elementos del proceso negociador: Las personas que debaten sobre un asunto.
    - El asunto o tema que se trata.
    - La controversia entre posiciones.
    - El acuerdo.
  - Fases del proceso negociador:
    - Fase de preparación (análisis y objetivos)
    - Fase de discusión
    - Fase de acercamiento de posturas
    - Fase de cierre (cuando acaba haya acuerdo o no)
  - Estrategias y tácticas del proceso negociador:
    - Estrategia de competición (dura).
    - Estrategia integradora o de cooperación.
    - Estrategia mixta (mezcla de las dos)
  - La personalidad de los negociadores:
    - Autoritario
    - Desconfiado
    - Confiado
    - Conciliador
    - Asertivo**

Otros medios de resolución de conflictos

- La conciliación
- La mediación
- El arbitraje

# RIESGOS LABORALES INFORMÁTICOS

Caídas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suelos no resbaladizos.</li> <li>• Zonas de paso despejadas.</li> <li>• Canalizar cables con regletas.</li> <li>• Orden y limpieza.</li> <li>• Señalización de obstáculos no eliminados.</li> </ul>
Caídas a distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar las escaleras de mano siempre de cara a ellas.</li> <li>• Abrir las escaleras al máximo de acuerdo con sus limitadores.</li> <li>• Facilitar el acceso a zonas de almacenamiento elevadas mediante escaleras fijas o móviles perfectamente aseguradas.</li> </ul>
Golpes contra objetos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener despejados pasillos y zonas de paso.</li> <li>• Orden y limpieza.</li> </ul>
Trastornos músculo esqueléticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa amplia y espaciosa.</li> <li>• Silla con 5 ruedas, regulable en altura e inclinación.</li> <li>• Uso de reposapiés.</li> <li>• Distancia mínima a la pantalla 40 cm.</li> <li>• Teclado color claro y mate. Uso de reposamuñecas.</li> <li>• Uso de porta documentos.</li> <li>• Realizar ejercicio físico de estiramientos en pausas.</li> </ul>
Manejo manual de cargas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener la espalda recta.</li> <li>• Uso de medios auxiliares.</li> </ul>
Aplastamiento por vuelco de material oficina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anclar a la pared archivadores y estanterías.</li> <li>• Los archivadores deberán llevar un sistema que trabe los cajones de tal manera, que sólo sea posible tener uno abierto.</li> </ul>
Golpes y/o cortes con herramientas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilización de herramientas de acuerdo a su función.</li> <li>• Buen estado de herramientas.</li> <li>• Maquinaria y herramientas con marcado CE.</li> <li>• Utilización de herramientas y equipos de trabajo de acuerdo con las instrucciones del fabricante.</li> </ul>
Contacto eléctrico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación eléctrica reglamentaria.</li> <li>• Instalación eléctrica con protecciones magnetotérmicas, diferenciales y toma de tierra.</li> <li>• Evitar sobrecargar los enchufes con ladrones.</li> <li>• Utilizar tensiones de seguridad para los elementos portátiles.</li> <li>• Las herramientas eléctricas deben llevar el marcado CE.</li> <li>• Realizar un mantenimiento periódico de las instalaciones por instalador autorizado.</li> <li>• No utilizar aparatos eléctricos con las manos húmedas.</li> <li>• Separar el cableado de las fuentes de calor.</li> <li>• Las tapas de los cuadros eléctricos deben permanecer cerradas y señalizado el peligro eléctrico.</li> </ul>

Incendios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación de extintores.</li> <li>• Mantenimiento de las instalaciones de protección contra incendios.</li> <li>• Instalar sistemas de detección y alarma.</li> <li>• Señalizar las zonas de riesgo de incendio.</li> <li>• Señalizar y dejar libres las salidas de emergencia.</li> <li>• Realizar planes de emergencia, e implantarlos.</li> </ul>
Fatiga visual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Graduar brillo y contraste.</li> <li>• Evitar deslumbramientos: colocar la pantalla en paralelo a las fuentes de luz.</li> </ul>
Confort acústico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regular los timbres de los teléfonos.</li> <li>• No superar los 50 dB (A) como ruido ambiental.</li> </ul>
Confort térmico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temperatura entre 17 y 27 ° C.</li> <li>• Humedad relativa entre 30 y 70 %.</li> <li>• Uso de sistemas de aire acondicionado.</li> </ul>
Factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Máxima información sobre el proceso de trabajo.</li> <li>• Distribuir claramente las tareas y competencias.</li> <li>• Planificar los trabajos teniendo en cuenta una parte de imprevistos.</li> <li>• Realizar pausas, alternar tareas</li> </ul>



## **Nomina Ejercicio N°: 1**

Realizar la Nomina según los supuestos

- 1.- Corresponde al mes de Enero de Luisa Fernandez Goitia
- 2.- Auxiliar administrativo (grupo 7), tiene 1 hijo
- 3.- Retribución según convenio, salario base: 1000€
- 4.- Por Incentivos: 120
- 5.- Recibe anualmente 2 pagas extraordinarias por un importe igual al Salario base
- 6.-
- 7.-
- 8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 7: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 4%

EMPRESA  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

TRABAJADOR  
Luisa Fernandez Goitia  
 Categoría Profesional Auxiliar Administrativo N.I.F. \_\_\_\_\_  
 Grupo cotización 7 Antigüedad \_\_\_\_\_ N° Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 de enero ..... 31 de enero de 2011 (fecha fin, día/mes) Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTES	
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)			
Salario base		1000	
Complementos salariales:			
<u>Incentivos</u>		120	
Horas extraordinarias <u>(Estructurales)</u>			
Gratificaciones extraordinarias:			
Salario en especie			
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones a cargo de la empresa			
Prestaciones a cargo de la seguridad social			
Otras percepciones no salariales			
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>			<b>1120</b>

II. - DEDUCCIONES					
1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social					
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR		
Contingencias comunes	1286,67	4,70%	60,47		1ª Base de Cotización
Desempleo	1286,67	1,55%	19,94		2ª Base de Cotización
Formación Profesional	1286,67	0,10%	1,28		2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:					
De fuerza mayor	0	2,00%	0,00		3ª Base de Cotización
Otras horas		4,70%	0,00		3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>81,69</b>		
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	1120	4,0%	44,8		4ª Base de Cotización
3.- Anticipos					
4.- Valor de los productos recibidos en especie					
5.- Otras deducciones					
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>				<b>126,49</b>	
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>				<b>993,51</b>	

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... febrero .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:			
Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1120	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		166,67	
<b>TOTAL</b>		<b>1286,667</b>	<b>1286,67</b>
2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)			
	Por salarios	Por I:T:	
	1286,67		1286,67
3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias			
			0
4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)			
			1120

## **Nomina Ejercicio N°: 2**

Realizar la Nomina según los supuestos

- 1.- Corresponde al mes de Marzo de Luis Gutierrez Alonso (Salario mensual)
- 2.- Ingeniero (Grupo 1), tiene 2 hijos
- 3.- Retribución según convenio, salario base: 1500€
- 4.- Por Incentivos: 192
- 5.- Horas extras: 60€
- 6.- Horas extras Fuerza mayor: 100€
- 7.- Recibe anualmente 2 pagas extraordinarias por un importe igual al Salario base
- 8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 13% (1852x14= 25928)

EMPRESA  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social C.I.F.  
 \_\_\_\_\_

TRABAJADOR  
Luis Gutierrez Alonso  
 Categoría Profesional N.I.F.  
Ingeniero \_\_\_\_\_  
 Grupo cotización Antigüedad N° Afiliación S. Social:  
 \_\_\_\_\_ 1 \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) (fecha fin, día/mes)  
 1 de marzo ..... 31 de marzo de 2011 Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTES
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base		1500
Complementos salariales:		
Incentivos		192
Horas extraordinarias (Estructurales:60 + F. mayor:100)		160
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie		
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>1852</b>

II. - DEDUCCIONES		1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social	
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR
Contingencias comunes	1942,00	4,70%	91,27
Desempleo	2102,00	1,55%	32,58
Formación Profesional	2102,00	0,10%	2,10
Horas Extraordinarias:			
De fuerza mayor	100	2,00%	2,00
Otras horas	60	4,70%	2,82
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>130,77</b>
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	1852	13,0%	240,76
3.- Anticipos			
4.- Valor de los productos recibidos en especie			
5.- Otras deducciones			
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>371,53</b>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>			<b>1480,47</b>

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... abril .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª.Base de cotización por contingencias comunes:			
Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1692	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		250,00	
<b>TOTAL</b>		<b>1942,000</b>	<b>1942,00</b>
2ª.Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)			
	Por salarios	Por I:T:	
	2102,00		2102,00
3ª.Base de cotización adicional por horas extraordinarias			
			160
4ª.Base IRPF (Percepciones salariales)			
			1852

## **Nomina Ejercicio N°: 3**

Realizar la Nomina según los supuestos

- 1.- Salario mes de mayo de Maria Etxebarria Canales
- 2.- Trabajadora Grupo 9 sin hijos
- 3.- Salario base de 30€/día
- 4.- Plus actividad de 4€/día
- 5.- Horas extras 90€/mes
- 6.- “ pagas extras al año equivalente cada una a 30 días de salario base.
- 7.-
- 8.-

Base cotización €/día Contingencias comunes Grupo 9: 24,94 – 107,67 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 1% ( $30 \times 30 = 900 \times 14 = 12600$ )

**EMPRESA**  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

**TRABAJADOR**  
Maria Etxebarria Canales  
 Categoría Profesional \_\_\_\_\_ N.I.F. \_\_\_\_\_  
Oficial de 3º  
 Grupo cotización \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_ Nº Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_  
9

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 de mayo (fecha fin, día/mes) 31 de mayo de 2011 Total días..... 31

I. - DEVENGOS		IMPORTES
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base (31díasx30€)		<u>930</u>
Complementos salariales:		
<u>Plus Actividad (4€ día)</u>		<u>124</u>
Horas extraordinarias ( <u>Estructurales</u> )		<u>90</u>
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie		
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<u><b>1144</b></u>

**II. - DEDUCCIONES**

1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social

CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	<u>1204,00</u>	<u>4,70%</u>	<u>56,580</u>	1ª Base de Cotización
Desempleo	<u>1294,00</u>	<u>1,55%</u>	<u>20,050</u>	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	<u>1294,00</u>	<u>0,10%</u>	<u>1,290</u>	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	<u>90</u>	<u>2,00%</u>	<u>1,800</u>	3ª Base de Cotización
Otras horas		<u>4,70%</u>	<u>0,000</u>	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<u><b>79,720</b></u>	
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	<u>1144</u>	<u>1,0%</u>	<u>11,440</u>	4ª Base de Cotización
3.- Anticipos				
4.- Valor de los productos recibidos en especie				
5.- Otras deducciones				

**B. TOTAL A DEDUCIR** **91,16**

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A\_B)** **1052,84**

Firma y Sello de la Empresa a 31 de mayo de 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:

Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)	<u>31 días</u>	<u>1054</u>	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		<u>150,00</u>	
<b>TOTAL</b>		<u><b>1204,000</b></u>	

2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)

Por salarios	<u>1294,00</u>	Por I:T:		<u><b>1294,00</b></u>

3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias **90**

4ª. Base IRPF (Percepciones salariales) **1144**

## **Nomina Ejercicio N°: 4**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Nomina mes de Abril de Antonio Garcia Perez

2.- Auxiliar administrativo (Grupo 7)

3.- 5 años trabajando en la empresa y sin hijos

4.- Salario base de 1100€

5.- Incentivo : 70€

6.- Antigüedad : 5% del salario base por trienio

7.- Anualmente percibe 2 pagas extras, cada una de cantidad igual al salario base

8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 7: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 8 % (1225x14=17150)

EMPRESA  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

TRABAJADOR  
Antonio Garcia Perez  
 Categoría Profesional Auxiliar administrativo N.I.F. \_\_\_\_\_  
 Grupo cotización 7 Antigüedad \_\_\_\_\_ N° Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 de abril (fecha fin, día/mes) 30 de abril de 2011 Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTES	
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)			
Salario base		<u>1100</u>	
Complementos salariales:			
<u>Incentivo</u>		<u>70</u>	
<u>antigüedad</u>	<u>5% del salario base x 1 trienio</u>	<u>55</u>	
Horas extraordinarias <u>(Estructurales)</u>			
Gratificaciones extraordinarias:			
Salario en especie			
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones a cargo de la empresa			
Prestaciones a cargo de la seguridad social			
Otras percepciones no salariales			
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>			<u><b>1225</b></u>

II. - DEDUCCIONES				
1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social				
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	<u>1408,33</u>	<u>4,70%</u>	<u>66,19</u>	1ª Base de Cotización
Desempleo	<u>1408,33</u>	<u>1,55%</u>	<u>21,82</u>	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	<u>1408,33</u>	<u>0,10%</u>	<u>1,40</u>	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	<u>0</u>	<u>2,00%</u>	<u>0,00</u>	3ª Base de Cotización
Otras horas		<u>4,70%</u>	<u>0,00</u>	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<u><b>89,41</b></u>	
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	<u>1225</u>	<u>8,0%</u>	<u>98</u>	4ª Base de Cotización
3.- Anticipos				
4.- Valor de los productos recibidos en especie				
5.- Otras deducciones				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>				<u><b>187,41</b></u>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>				<u><b>1037,59</b></u>

Firma y Sello de la Empresa

a 1 de mayo de 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:				
Base de incapacidad temporal				Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		<u>1225</u>		
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		<u>(1100x2)/12</u>	<u>183,33</u>	
<b>TOTAL</b>			<u><b>1408,333</b></u>	
2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)				
	Por salarios		Por I:T:	
	<u>1408,33</u>			<u>1408,33</u>
3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias				
				<u>0</u>
4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)				
				<u>1225</u>



## **Nomina Ejercicio N°: 5**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Nomina mes de Enero de Cristina Menendez Saez

2.- Jefa administrativa (Grupo 3), 10 años trabajando en la empresa y con 3 hijos

3.- Salario base : 1300€

4.- Horas extras : 200€, Horas extras de fuerza mayor : 300€

5.- Antigüedad : 10% del salario base, por trienio

6.- Idiomas : 160€

7.- Quebranto de moneda : 100€

8.- Recibe 3 pagas extra al año, importe igual al salario base mas antigüedad de cada una

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 7: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 14% (2450x15=36750)

EMPRESA

Domicilio

Código Cuenta Cotización Seguridad Social C.I.F.

TRABAJADOR

Cristina Menendez Saez

Categoría Profesional N.I.F.

Jefa administrativa

Grupo cotización Antigüedad N° Afiliación S. Social:

3

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 de enero de 2011 (fecha fin, día/mes) 31 de enero de 2011 Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTE
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base		1300
Complementos salariales:		
antigüedad	10% salario base trieni (3)	390
Idiomas		160
Horas extraordinarias	(200+300)	500
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie		
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Quebranto moneda		100
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>2450</b>

II. - DEDUCCIONES				
1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social				
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	2272,50	4,70%	106,80	1ª Base de Cotización
Desempleo	2772,50	1,55%	42,97	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	2772,50	0,10%	2,77	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	300	2,00%	6,00	3ª Base de Cotización
Otras horas	200	4,70%	9,40	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>167,95</b>	
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	2450	14,0%	343	4ª Base de Cotización
3.- Anticipos				
4.- Valor de los productos recibidos en especie				
5.- Otras deducciones				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>510,95</b>	
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>			<b>1939,05</b>	

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... febrero .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:				
Base de incapacidad temporal				Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1850		
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		(1300+390)*3/12	422,50	
<b>TOTAL</b>		<b>2272,500</b>	<b>2272,50</b>	
2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)				
	Por salarios	2772,50	Por I:T:	2772,50
3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias				
			500	
4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)				
			2450	

## **Nomina Ejercicio N°: 6**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Mes de Abril, Trabajador con categoría profesional de Jefe de Taller (Grupo 3)

2.- Salario base de 1460€

3.- Complemento de actividad: 150€

4.- Complemento de convenio: 450€

5.- Cobra 2 pagas extras al año equivalentes cada una al sueldo base

6.- La retención a cuenta del IRPF es del 18%

7.-

8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un %

EMPRESA  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

TRABAJADOR  
 \_\_\_\_\_  
 Categoría Profesional \_\_\_\_\_ N.I.F. \_\_\_\_\_  
 Jefe de Taller  
 Grupo cotización \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_ N° Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_  
 3

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 .....de.... abril ..... (fecha fin, día/mes) 30 .....de.... abril .....de....2011 Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTES
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base		1460
Complementos salariales:		
Actividad		150
Complemento convenio		450
Horas extraordinarias		
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie		
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>2060</b>

II. - DEDUCCIONES		1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social	
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR
Contingencias comunes	2303,33	4,70%	108,25
Desempleo	2303,33	1,55%	35,70
Formación Profesional	2303,33	0,10%	2,30
Horas Extraordinarias:			
De fuerza mayor	0	2,00%	0,00
Otras horas		4,70%	0,00
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>146,25</b>
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	2060	18,0%	370,8
3.- Anticipos			
4.- Valor de los productos recibidos en especie			
5.- Otras deducciones			
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>517,05</b>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>			<b>1542,95</b>

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... mayo .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:			
Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		2060	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		1460x2/12 = 243,33	
<b>TOTAL</b>		<b>2303,333</b>	
2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)			
	Por salarios	Por I:T:	
	2303,33		2303,33
3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias			
			0
4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)			
			2060

## **Nomina Ejercicio N°: 7**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Mes de enero, Trabajador grupo 4, con una antigüedad de 11 años en la empresa

2.- Sueldo base: 1250€

3.- Antigüedad: 3% del sueldo base por sexenio

4.- Complemento de actividad: 80€

5.- Horas extras estructurales y no estructurales: 250€

6.- Percibe 2 pagas extras al año equivalentes cada una al sueldo base mas antigüedad

7.- Retencion a cuenta del IRPF del 14%

8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un %

**EMPRESA**

\_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

**TRABAJADOR**

\_\_\_\_\_

Categoría Profesional \_\_\_\_\_ N.I.F. \_\_\_\_\_

Grupo cotización 4 Antigüedad \_\_\_\_\_ N° Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 de enero ..... (fecha fin, día/mes) 31 de enero de 2011 Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTES
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base		1250
Complementos salariales:		
antigüedad	3% salario base por sexenio (1)	37,5
Actividad		80
Horas extraordinarias		
		250
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie		
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>1617,5</b>

II. - DEDUCCIONES		1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social	
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR
Contingencias comunes	1582,08	4,70%	74,35
Desempleo	1832,08	1,55%	28,39
Formación Profesional	1832,08	0,10%	1,83
Horas Extraordinarias:			
De fuerza mayor		2,00%	0,00
Otras horas	250	4,70%	11,75
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>116,32</b>
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	1617,5	14,0%	226,45
3.- Anticipos			
4.- Valor de los productos recibidos en especie			
5.- Otras deducciones			
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>342,77</b>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>			<b>1274,73</b>

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... febrero .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª.Base de cotización por contingencias comunes:			
Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1367,5	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)	(1250+37,50)x2/12	214,58	
<b>TOTAL</b>		<b>1582,080</b>	
2ª.Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)			
	Por salarios	Por I:T:	
	1832,08		1832,08
3ª.Base de cotización adicional por horas extraordinarias			
			250
4ª.Base IRPF (Percepciones salariales)			
			1617,5

## **Nomina Ejercicio N°: 8**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Salario del mes de Marzo, Trabajador del grupo 7, sin hijos

2.- Sueldo base: 1200€

3.- Antigüedad: 150€

4.- Productividad: 120€

5.- Horas extras estructurales y no estructurales: 250€

6.- Horas extras de fuerza mayor: 200€

7.- Tiene derecho a 2 pagas extras equivalentes cada una al sueldo base mas antigüedad

8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 15% (1920x14=26880)

EMPRESA  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social C.I.F.  
 \_\_\_\_\_

TRABAJADOR  
 \_\_\_\_\_  
 Categoría Profesional N.I.F.  
 \_\_\_\_\_  
 Grupo cotización Antigüedad N° Afiliación S. Social:  
 \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) (fecha fin, día/mes)  
 1 .....de.... marzo ..... 31 .....de.... marzo .....de....2011 Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTES
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base		1200
Complementos salariales:		
antigüedad		150
productividad		120
Horas extraordinarias (250+200)		450
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie		
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>1920</b>

II. - DEDUCCIONES

1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social

CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	1695,00	4,70%	79,66	1ª Base de Cotización
Desempleo	2145,00	1,55%	33,24	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	2145,00	0,10%	2,14	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	200	2,00%	4,00	3ª Base de Cotización
Otras horas	250	4,70%	11,75	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>130,79</b>	

2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/ 1920 15,0% 288 4ª Base de Cotización

3.- Anticipos

4.- Valor de los productos recibidos en especie

5.- Otras deducciones

**B. TOTAL A DEDUCIR 418,79**

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A\_B) 1501,21**

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... abril .....de..... 2011

RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:

Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1470	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		(1200+150)x2/12 225,00	
<b>TOTAL</b>		<b>1695,000</b>	

2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)

	Por salarios	Por I:T:	
	2145,00		2145,00

3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias

450

4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)

1920



## **Nomina Ejercicio N°: 9**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Nomina Enero, Trabajador Grupo 1 con 2 hijos

2.- Salario base: 1100€

3.- Antigüedad: 2% del salario base por trienio

4.- Nocturnidad: 100€

5.- Prendas de trabajo: 125€

6.- Horas extraordinarias: 150€

7.- Lleva 12 años trabajando en la empresa (pero no cumplidos)

8.- Tiene derecho a dos pagas extras del sueldo base mas la antigüedad

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 9% (1541x14=21574)

EMPRESA  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

TRABAJADOR  
 \_\_\_\_\_  
 Categoría Profesional \_\_\_\_\_ N.I.F. \_\_\_\_\_  
 Grupo cotización \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_ N° Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 de enero ..... 31 de enero de 2011 (fecha fin, día/mes) Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTE	
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)			
Salario base		1100	
Complementos salariales:			
antigüedad	2% salario base por trienio (3)	66	
Nocturnidad		100	
Horas extraordinarias			
		150	
Gratificaciones extraordinarias:			
Salario en especie			
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)			
Indemnizaciones o suplidos			
Prendas de trabajo		125	
Prestaciones a cargo de la empresa			
Prestaciones a cargo de la seguridad social			
Otras percepciones no salariales			
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>			<b>1541</b>

II. - DEDUCCIONES

1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social

CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	1460,33	4,70%	68,63	1ª Base de Cotización
Desempleo	1610,33	1,55%	24,96	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	1610,33	0,10%	1,61	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	0	2,00%	0,00	3ª Base de Cotización
Otras horas	150	4,70%	7,05	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>102,25</b>	

2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/ 1541 9,0% 138,69 4ª Base de Cotización

3.- Anticipos

4.- Valor de los productos recibidos en especie

5.- Otras deducciones

**B. TOTAL A DEDUCIR 240,94**

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A\_B) 1300,06**

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 ..... de ..... febrero ..... de ..... 2011

RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:

Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1266	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		(1100+66)x2/12 194,33	
<b>TOTAL</b>		<b>1460,333</b>	<b>1460,33</b>

2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)

Por salarios	Por I:T:	
1610,33		1610,33

3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias

150

4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)

1541

## **Nomina Ejercicio N°: 10**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Mes de Abril, Trabajador con categoría profesional de Jefe de taller (Grupo 3)

2.- Salario base: 1355€

3.- Complemento de actividad: 100€

4.- Complemento de convenio: 300€

5.- Cobra dos pagas extra al año equivalentes, cada una al sueldo base.

6.- Retención a cuenta del IRPF del 16%

7.-

8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 16%

**EMPRESA**

\_\_\_\_\_

Domicilio

\_\_\_\_\_

Código Cuenta Cotización Seguridad Social C.I.F.

\_\_\_\_\_

**TRABAJADOR**

\_\_\_\_\_

Categoría Profesional N.I.F.

Jefe de taller \_\_\_\_\_

Grupo cotización Antigüedad N° Afiliación S. Social:

3 \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) (fecha fin, día/mes)

1 .....de.... abril ..... 30 .....de.... abril .....de....2011

Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTES
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base		1355
Complementos salariales:		
Actividad		100
Convenio		300
Horas extraordinarias		
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie		
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>1755</b>

II. - DEDUCCIONES				
1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social				
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	1980,83	4,70%	93,09	1ª Base de Cotización
Desempleo	1980,83	1,55%	30,70	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	1980,83	0,10%	1,98	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	0	2,00%	0,00	3ª Base de Cotización
Otras horas		4,70%	0,00	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>125,77</b>	
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	1755	16,0%	280,8	4ª Base de Cotización
3.- Anticipos				
4.- Valor de los productos recibidos en especie				
5.- Otras deducciones				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>406,57</b>	
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>			<b>1348,43</b>	

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... mayo .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:			
Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1755	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		(1355x2)/12 = 225,83	
<b>TOTAL</b>		<b>1980,833</b>	<b>1980,83</b>
2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)			
	Por salarios	Por I:T:	
	1980,83		1980,83
3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias			
			0
4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)			
			1755

## **Nomina Ejercicio N°: 11**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Trabajador del Grupo 4

2.- Sueldo base: 1100

3.- Antigüedad: 75€

4.- Complemento de actividad: 100

5.- Horas extras: 250€

6.- 2 pagas extras al año equivalentes cada una al sueldo base mas antigüedad

7.- Retención a cuenta de IRPF del 12%

8.-

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 12%

**EMPRESA**  
 \_\_\_\_\_  
 Domicilio  
 \_\_\_\_\_  
 Código Cuenta Cotización Seguridad Social      C.I.F.  
 \_\_\_\_\_      \_\_\_\_\_

**TRABAJADOR**  
 \_\_\_\_\_  
 Categoría Profesional      N.I.F.  
 \_\_\_\_\_      \_\_\_\_\_  
 Grupo cotización      Antigüedad      N° Afiliación S. Social:  
 4      \_\_\_\_\_      \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes)      (fecha fin, día/mes)      Total días..... 30

I. - DEVENGOS	IMPORTES
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)	
Salario base	1100
Complementos salariales:	
Antigüedad	75
Actividad	100
Horas extraordinarias	250
Gratificaciones extraordinarias:	
Salario en especie	
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)	
Indemnizaciones o suplidos	
Prestaciones a cargo de la empresa	
Prestaciones a cargo de la seguridad social	
Otras percepciones no salariales	
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>	<b>1525</b>

II. - DEDUCCIONES				
1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social				
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	1470,83	4,70%	69,12	1ª Base de Cotización
Desempleo	1720,83	1,55%	26,67	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	1720,83	0,10%	1,72	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor		2,00%	0,00	3ª Base de Cotización
Otras horas	250	4,70%	11,75	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>109,26</b>	
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	1525	12,0%	183	4ª Base de Cotización
3.- Anticipos				
4.- Valor de los productos recibidos en especie				
5.- Otras deducciones				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>292,26</b>	
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>			<b>1232,74</b>	

Firma y Sello de la Empresa

a

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:

Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b> <b>1470,83</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1275	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		(1100+75)x2/12 = 195,83	
<b>TOTAL</b>		<b>1470,833</b>	

2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras))

Por salarios	1720,83	Por I:T:		1720,83

3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias: 250

4ª. Base IRPF (Percepciones salariales): 1525

## **Nomina Ejercicio N°: 12**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Trabajador del grupo 7

2.- Sueldo base: 1500€

3.- Antigüedad: 138€

4.- Productividad: 130€

5.- Horas extra: 240€

6.- Horas extra de fuerza mayor: 400€

7.- 2 pagas extras al año equivalentes cada una al sueldo base mas antigüedad.

8.- Retención a cuenta del IRPF del 15%

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 15%

<b>EMPRESA</b> _____		<b>TRABAJADOR</b> _____		
Domicilio _____		Categoría Profesional _____	N.I.F. _____	
Código Cuenta Cotización Seguridad Social _____	C.I.F. _____	Grupo cotización <b>7</b>	Antigüedad _____	Nº Afiliación S. Social: _____

Periodo de liquidación _____ <small>(fecha inicio, día/mes)</small>	_____ <small>(fecha fin, día/mes)</small>	Total días..... <b>30</b>
--	---	---------------------------

I. - DEVENGOS	IMPORTES			
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)				
Salario base	1500			
Complementos salariales:				
Antigüedad	138			
Productividad	130			
Horas extraordinarias <b>(240+400)</b>	<b>640</b>			
Gratificaciones extraordinarias:				
Salario en especie				
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)				
Indemnizaciones o suplidos				
Prestaciones a cargo de la empresa				
Prestaciones a cargo de la seguridad social				
Otras percepciones no salariales				
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>2408</b>		
<b>II. - DEDUCCIONES</b>				
1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social				
<b>CONCEPTOS A COTIZAR</b>	<b>BASES DE COTIZACION</b>	<b>%</b>	<b>APORTACION DEL TRABAJADOR</b>	
Contingencias comunes	2041,00	4,70%	95,92	1ª Base de Cotización
Desempleo	2681,00	1,55%	41,55	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	2681,00	0,10%	2,68	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	400	2,00%	8,00	3ª Base de Cotización
Otras horas	240	4,70%	11,28	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>159,43</b>	
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	2408	15,0%	361,2	4ª Base de Cotización
3.- Anticipos				
4.- Valor de los productos recibidos en especie				
5.- Otras deducciones				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>520,63</b>	
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>				<b>1887,37</b>
Firma y Sello de la Empresa		a	RECIBÍ	

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL				
1ª. Base de cotización por contingencias comunes:				
Base de incapacidad temporal				<small>Previa comparación con la tabla de cotizaciones</small> <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual <small>(Percepciones salariales, sin incluir horas extras)</small>		1768		
Prorrata pagas extraordinarias <small>(Total pagas extras al año/12)</small>		$(1500+138) \times 2/12$	273,00	
<b>TOTAL</b>		<b>2041,000</b>	<b>2041,00</b>	
2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) <small>y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)</small>				
	Por salarios	Por I:T:		
	2681,00		2681,00	
3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias				
			640	
4ª. Base IRPF <small>(Percepciones salariales)</small>				
			2408	



## **Nomina Ejercicio N°: 13**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Nomina Enero, Trabajador grupo 1

2.- Salario Base: 1300

3.- Antigüedad: 3% del salario base por trienio

4.- Nocturnidad: 300€

5.- Prendas de trabajo: 115€

6.- Horas extraordinarias: 150€

7.- Lleva 22 años trabajando en la empresa

8.- Tiene derecho a 2 pagas extras del sueldo base mas la antigüedad, Una de las pagas es cobrada este mes y aparece reflejada en este recibo de salarios.

9.- Retención del IRPF del 20%

10.- Supongase que el IPREM es de 600€

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 20%

**EMPRESA**

\_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

**TRABAJADOR**

\_\_\_\_\_

Categoría Profesional \_\_\_\_\_ N.I.F. \_\_\_\_\_

Grupo cotización \_\_\_\_\_ Antigüedad \_\_\_\_\_ N° Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) \_\_\_\_\_ (fecha fin, día/mes) \_\_\_\_\_ Total días..... 1

I. - DEVENGOS	IMPORTE
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)	
Salario base	1300
Complementos salariales:	
Antigüedad 3% salario base por trienio (7)	273
Nocturnidad	300
Horas extraordinarias	150
Gratificaciones extraordinarias:	1573
Salario en especie	
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)	
Indemnizaciones o suplidos	
Prendas de trabajo (No supera el 20% del IPREM)	115
Prestaciones a cargo de la empresa	
Prestaciones a cargo de la seguridad social	
Otras percepciones no salariales	
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>	<b>3711</b>

**II. - DEDUCCIONES**

1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social

CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	2135,16	4,70%	100,35	1ª Base de Cotización
Desempleo	2285,16	1,55%	35,41	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	2285,16	0,10%	2,28	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor		2,00%	0,00	3ª Base de Cotización
Otras horas	150	4,70%	7,05	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>145,09</b>	

2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/ 3711 20,0% 742,2 4ª Base de Cotización

3.- Anticipos

4.- Valor de los productos recibidos en especie

5.- Otras deducciones

**B. TOTAL A DEDUCIR 887,29**

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A\_B) 2823,71**

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... julio .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª. Base de cotización por contingencias comunes:

Base de incapacidad temporal			Previa comparación con la tabla de cotizaciones
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1873	
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)		(1300+273)x2/12 = 262,16	
<b>TOTAL</b>		<b>2135,160</b>	<b>BASE A COTIZAR 2135,16</b>

2ª. Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)

Por salarios	Por I:T:	
2285,16		2285,16

3ª. Base de cotización adicional por horas extraordinarias

150

4ª. Base IRPF (Percepciones salariales)

3711

## **Nomina Ejercicio N°: 14**

Realizar la Nomina según los supuestos

1.- Salario mes de Enero, trabajador grupo 2

2.- Salario base: 1500€

3.- Incentivos: 200€

4.- Transporte: 160€

5.- Horas extras: 150€

6.- Horas extras de fuerza mayor: 75

7.- 2 pagas extras equivalentes cada una al sueldo base

8.- Supongase que el IPREM es de 600€, el 20% de 600 es 120€ así que el transporte se pasa en 40€, por lo que se pondra en no salarial 120 y 40 en salarial.

Base cotización €/mes Contingencias comunes Grupo 1: 1045,20 - 3230,10 (min. – max.)

Base cotización €/mes Contingencias Profesionales: 748,20 - 3230,10 (min. – max.)

Contingencias comunes % es del 4,70%

Desempleo trabajador fijo % es de 1,55%

Formación Profesional % es de 0,10%

Horas Extraordinarias F. Mayor % es de 2%

Retención del IRPF en este caso le corresponde un 16%

**EMPRESA**

\_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Código Cuenta Cotización Seguridad Social \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

**TRABAJADOR**

\_\_\_\_\_

Categoría Profesional \_\_\_\_\_ N.I.F. \_\_\_\_\_

Grupo cotización 2 Antigüedad \_\_\_\_\_ N° Afiliación S. Social: \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación (fecha inicio, día/mes) 1 de enero ..... (fecha fin, día/mes) 31 de enero de 2011 Total días..... 30

I. - DEVENGOS		IMPORTE
1 Percepciones salariales (sujetas a cotización)		
Salario base		1500
Complementos salariales:		
Incentivos		200
Horas extraordinarias	(150+75)	225
Gratificaciones extraordinarias:		
Salario en especie	exceso del 20% del IPREM de Transporte	40
2 Percepciones no salariales (excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones a cargo de la empresa		
Prestaciones a cargo de la seguridad social		
Otras percepciones no salariales	Transporte	120
<b>A. TOTAL DEVENGADO (importe bruto de la nomina)</b>		<b>2085</b>

II. - DEDUCCIONES				
1.- Aportación del trabajador a la Seguridad Social				
CONCEPTOS A COTIZAR	BASES DE COTIZACION	%	APORTACION DEL TRABAJADOR	
Contingencias comunes	1990,00	4,70%	93,53	1ª Base de Cotización
Desempleo	2215,00	1,55%	34,33	2ª Base de Cotización
Formación Profesional	2215,00	0,10%	2,21	2ª Base de Cotización
Horas Extraordinarias:				
De fuerza mayor	75	2,00%	1,50	3ª Base de Cotización
Otras horas	150	4,70%	7,05	3ª Base de Cotización
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>138,62</b>	
2.- Retenciones a cuenta del IRPF S/	2085	16,0%	333,6	4ª Base de Cotización
3.- Anticipos				
4.- Valor de los productos recibidos en especie				
5.- Otras deducciones				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			<b>472,22</b>	
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A_B)</b>			<b>1612,78</b>	

Firma y Sello de la Empresa

a ..... 1 .....de..... febrero .....de..... 2011

RECIBÍ

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

1ª.Base de cotización por contingencias comunes:				
Base de incapacidad temporal				Previa comparación con la tabla de cotizaciones <b>BASE A COTIZAR</b>
Remuneración mensual (Percepciones salariales, sin incluir horas extras)		1740		
Prorrata pagas extraordinarias (Total pagas extras al año/12)	1500x2/12	250,00		
<b>TOTAL</b>		<b>1990,000</b>	<b>1990,00</b>	
2ª.Base de cotización de contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial (B.C.C.C.+ Horas Extras)				
	Por salarios	2215,00	Por I:T:	
				2215,00
3ª.Base de cotización adicional por horas extraordinarias				
				225
4ª.Base IRPF (Percepciones salariales)				
				2085

## INCAPACIDAD TEMPORAL

1. Un trabajador estuvo en situación de IT a causa de una **enfermedad común**, desde el día 5 hasta el 26 de mayo. El trabajador lleva en la empresa dos meses; antes había trabajado en otra empresa durante un periodo de seis meses. La base de cotización por contingencias comunes durante el mes anterior al de la baja fue de 1650€. Su salario es mensual.

a) ¿Tiene derecho el trabajador a percibir la prestación por incapacidad temporal?

- ✓ Si le corresponde por estar dado de alta y haber cotizado mas de 180 días en los 5 años anteriores ( ha trabajado 6 + 2 meses que son  $8 \times 30 = 240$  días).

b) ¿Cual es la cuantía del subsidio?

- ✓  $BRCC = BCCC/30 = 1650/30 = 55$  €/día
  - ✓ 5 Mayo a 7 Mayo = 3 días No se cobra = 0 €
  - ✓ 8 Mayo a 19 Mayo = 12 días 60% de 55 x 12 = 396 €
  - ✓ 20 Mayo a 24 Mayo = 5 días 60% de 55 x 5 = 165 €
  - ✓ 25 Mayo a 26 Mayo = 2 días 75% de 55 x 2 = 82,5 €
- 643,5 €

c) ¿Cual seria la cuantía del subsidio si se tratase de un **accidente laboral**? En el ultimo mes no había realizado horas extras y el importe cobrado por horas extraordinarias en los doce meses anteriores ascendió a 2000€.

- ✓ El día 5 ya estaba de baja, se deduce que el día del accidente fue el día anterior, que no se cuenta
- ✓  $BRAT = BRCC + \text{Horas extras año anterior}/360 = 55 + 2000/360 = 60,55$  €/día
- ✓ 5 Mayo a 26 Mayo = 22 días 75% de 60,55 x 22 = 999,07 €

2. Una trabajadora con una antigüedad en la empresa de 5 años es baja por **enfermedad común** desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 28 de enero del mismo año.

La base de contingencias comunes correspondiente al mes de diciembre es de 1545€/mes y la base de contingencias profesionales de diciembre es de 1654€, de los cuales 109 corresponden a horas extraordinarias. Las horas extraordinarias realizadas en el ultimo año arrojan un importe de 210€

a) Comprobar si la trabajadora reúne los requisitos para tener derecho a la prestación.

- ✓ Si le corresponde, al haber cotizado durante 180 días en los 5 años anteriores y estar dado de alta en la S.S.

b) En caso afirmativo, calcular la cuantía de la prestación e indicar quien realiza el pago.

- ✓  $BRCC = 1545/30 = 51,5$  €/día
  - ✓ 1 Enero a 3 Enero = 3 días No se cobra = 0 €
  - ✓ 4 Enero a 15 Enero = 12 días 60% de 51,5 x 12 = 370,8 €
  - ✓ 16 Enero a 20 Enero = 5 días 60% de 51,5 x 5 = 154,5 €
  - ✓ 21 Enero a 28 Enero = 8 días 75% de 51,5 x 2 = 309 €
- 834,3 €

c) Suponer que la trabajadora sufre un **accidente de trabajo** el día 1 de enero de 2011 y permanece de baja hasta el día 15 enero. Calcular la prestación.

- ✓ El día 1 es cuando tiene el accidente y no se cuenta como día de baja (es a partir del día siguiente)
- ✓  $BRAT = BRCC + \text{Horas extras año anterior}/360 = 51,5 + 210/360 = 52,08$  €/día
- ✓ 2 Enero a 15 Enero = 14 días 75% de 52,08 x 14 = 546,84 €
- ✓ El 75% de 52,08 x 14 es igual que hacer  $0,75 \times 52,08 \times 14 = 546,84$  €

3. Calcula el subsidio por IT que corresponde a un trabajador que sufrió un **accidente de trabajo** el día 18 de septiembre y estuvo de baja el resto del mes. se trata de salario mensual. Los datos que se deben tener en cuenta son los siguientes:

- Bases de contingencias comunes del mes anterior: 1200€
- Horas extras realizadas en el año anterior: 740€.
- El día 18 es cuando tiene el accidente y no se cuenta como día de baja (es a partir del día siguiente)
- $BRCC = 1200/30 = 40 \text{ €/día}$
- $BRAT = BRCC + \text{Horas extras año anterior}/360 = 40 + 740/360 = 42,05 \text{ €/día}$
- 19 Septiembre a 30 Septiembre = 12 días  $0,75 \times 42,05 \times 12 = 378,45 \text{ €}$

4. Un trabajador sufrió un **accidente de trabajo** y permaneció de baja desde el día 2 hasta el 18 de marzo. Determina el subsidio por IT y las bases de cotización, basándote en los datos siguientes:

- Salario base: 975€
- Horas extras del mes: 120€
- Horas extras realizadas en el año anterior: 620€
- Tiene 2 pagas extraordinarias de salario base cada una de ellas.
- Esta de baja desde el día 2 al 18 (es de suponer que tuvo el accidente el día anterior)
- $BCCC = 975 + (975 \times 2)/12 = 1137,5 \text{ €}$  (Salario sujeto a cotización + prorrata pagas extras entre 12 y sin contar horas extras)
- $BRCC = 1137,5/30 = 37,91 \text{ €/día}$
- $BRAT = BRCC + \text{Horas extras año anterior}/360 = 37,91 + 620/360 = 39,63 \text{ €/día}$
- 2 Marzo a 18 Marzo = 17 días  $0,75 \times 39,63 \times 17 = 505,28 \text{ €}$

## PRESTACION POR DESEMPLEO

1. Un trabajador ha sido despedido por haberse amortizado su puesto de trabajo por razones económicas. La base de contingencias profesionales y concepto de recaudación conjunta de los últimos 180 días, según certificado de empresa, ha sido de 22.600€.

a) ¿Estaría en situación legal de desempleo?

Si porque se le ha extinguido el trabajo por causas objetivas

b) Calcula la base reguladora correspondiente a la prestación por desempleo

$$\text{BRD} = (\text{BCCP}(180 \text{ días}) - \text{Horas extras (180 días)})/180 = (22600 - 0)/180 = 125,56€$$

c) ¿Que porcentaje máximo percibirá el trabajador sabiendo que tiene 2 hijos a su cargo?

220% del IPREM

d) Suponiendo que el citado trabajador haya cotizado 2071 días durante los últimos seis años, calcula la duración y el importe mensual de la prestación, suponiendo que el IPREM mensual, incluido el prorrateo de pagas extras, es de 700 € mensuales.

2071 días según tabla le corresponde una duración de prestación de 660 días

$$70\% \text{ BRD} \times 30 \text{ días} = 125,56 \times 30 \times 0,7 = 2636,76€$$

Máximo 2 hijos es 220%IPREM = 700x2,2 = 1540€ durante 6 meses

$$60\% \text{ BRD} \times 30 \text{ días} = 125,56 \times 30 \times 0,6 = 2260,08€$$

Máximo 2 hijos es 220%IPREM = 700x2,2 = 1540€ durante los 16 meses restantes

e) Calcula el importe que percibirá el trabajador en concepto de subsidio por desempleo, una vez agotado el derecho de prestación por desempleo.

2. Un trabajador con un contrato de duración determinada recibe una comunicación, el 15 de diciembre de 2008, en la que se le notifica que, al finalizar la jornada del día 31 de diciembre, su relación laboral quedara extinguida por finalizar del tiempo convenido. En el certificado que le expide la empresa figura que la base de cotización por desempleo de los 180 últimos días es de 20.000€ . En total tiene cotizado 360 días. No tiene hijos.

a) Calcula la base reguladora

$$\text{BRD} = (20000 - 0)/180 = 111,11€$$

b) Calcula la duración de la prestación

120 días = 4 meses

c) Calcula la cuantía de la prestación, suponiendo que el IPREM mensual, incluido el prorrateo de pagas extra, asciende a 700 €.

$$70\% \text{ BRD} \times 30 \text{ días} = 111,11 \times 30 \times 0,7 = 2333,31€$$

Máximo 0 hijos es 175%IPREM = 700x1,75 = 1225€ durante 6 meses