

Debes conocer...



La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reconocido que la orden del empresario se presume legítima y el trabajador debe obedecerla. No obstante, puede reclamar posteriormente si la encuentra ilegítima. Ahora bien, el trabajador no está obligado a obedecer órdenes que atenten contra el orden penal, o que supongan violación de sus derechos laborales, o cuando su cumplimiento provoque un riesgo grave para su salud o si el empresario carece de capacidad cuando las dicta.

El poder disciplinario del empresario debe estar basado en los principios de legalidad, proporcionalidad y no acumulabilidad de las sanciones.

Las faltas y sus correspondientes sanciones se pueden clasificar en leves, graves y muy graves; prescriben a los 10, 20 y 60 días, respectivamente, desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Todas las faltas prescribirán a los 6 meses de haberse cometido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o descansos, ni tampoco en multa económica.

D Actividades

- 1.12.** Pablo García trabaja como electricista en la empresa Cables, SL. Hoy ha llegado dos horas tarde y el empresario pretende sancionarle quitándole un día de vacaciones.
- ¿Puede sancionarle el empresario?
 - ¿Es legal la medida adoptada por este empresario? ¿Por qué?
- 1.13.** Pedro y Julia son auxiliares de farmacia y trabajan en un hospital. Deben elegir turnos de trabajo y ambos quieren el turno de mañana. Pedro argumenta que él tiene más derecho porque es el más antiguo de los dos; en cambio, Julia estudia un Ciclo Formativo que solo se imparte por las tardes, por lo que tendría que abandonar los estudios si tuviera que trabajar por la tarde. ¿Quién tendría prioridad para elegir turno? Justifica tu respuesta.
- 1.14.** Alejandro trabaja en un taller de reparación de vehículos especializado en chapa y pintura. Su jefe le indica que debe ponerse unos equipos de protección individual específicos a la hora de realizar las tareas de pintado, reparación y soldaduras de chapa. Alejandro no los utiliza porque dice que son incómodos para trabajar.
- ¿Es correcta su actuación? Justifica tu respuesta aplicando los artículos del Estatuto de los Trabajadores que correspondan.
 - ¿Podría ser sancionado el trabajador por mantener esta actitud?
- 1.15.** Rafael Calvo es técnico superior en desarrollo y aplicaciones informáticas. Hace tres meses que fue contratado por una empresa del sector de la informática como analista programador. Antes de comenzar a desempeñar sus funciones, recibe un curso de formación a cargo de la empresa.
- Rafael firmó en su contrato una cláusula relativa a guardar el secreto profesional, no hacer la competencia a la empresa y no solicitar la rescisión del contrato en un plazo de dos años, en cuyo caso debería indemnizar a la empresa. Transcurrido seis meses, Rafael solicita rescindir su contrato y crea una empresa con parte de la cartera de clientes de la empresa que ha dejado.
- ¿Está Rafael vulnerando algún deber? ¿En qué artículo del Estatuto de los Trabajadores fundamentas tu respuesta?

En el caso práctico inicial

Claudia está contenta con su trabajo. Despues de 8 años en la empresa se lleva muy bien con sus compañeros y la dirección está satisfecha con su trabajo, pero despues de anunciar su embarazo, la han trasladado a otro despacho donde ni siquiera hay ordenador y apenas le dan tareas para realizar, cuando antes, la cantidad de trabajo que tenía era enorme. Además, dos compañeros de su misma categoría profesional han tenido un aumento de sueldo que Claudia no ha percibido.

Se está vulnerando un derecho fundamental de la trabajadora para que exista la relación laboral, que es el derecho a la ocupación efectiva. Cuando esta ocupación no se produce por causas ajenas al trabajador, como es el caso de Claudia, esta tiene derecho a reclamar a la empresa que le dé la ocupación que corresponde al puesto y categoría para las que fue contratada, de acuerdo con el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, la diferencia salarial sería una medida discriminatoria hacia Claudia, esto supone una infracción muy grave, de la cual se puede derivar una multa por una cuantía entre 6.251 € y 187.515 € (art. 8.12 y 40.c del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

Esta situación puede ser denunciada por Claudia tanto administrativamente (ante la Inspección Provincial de Trabajo), como judicialmente (ante los Juzgados de lo Social).

1. La relación laboral

Actividades finales

- 1.1. Roberto Martínez, de 20 años de edad, acaba de finalizar el Ciclo Formativo de grado superior de Realización y Planes de Obra. Esta semana, al regresar a casa tras una entrevista de trabajo, ha recibido una carta certificada donde se le indica que debe formar parte de un jurado popular el próximo mes. ¿De qué tipo de relación laboral se trata? ¿Por qué?
- 1.2. Nieves es representante de comercio de una famosa firma de productos cosméticos para la mujer y el hombre. Periódicamente, la empresa le envía lotes de productos bajo pedido. Nieves recibe una comisión de entre el 15% y el 25% por cada uno de los productos vendidos, y puede devolver aquellos que no logra vender.
- ¿De qué tipo de relación laboral se trata? ¿Por qué?
 - ¿Qué tipo de relación laboral realizaría Nieves en caso de que los productos no se pudieran devolver?
- 1.3. Federico ha concluido sus estudios de técnico en panadería, repostería y confitería. Su carácter decidido y emprendedor ha hecho que decida crear su propia empresa de pastelería para la elaboración de repostería y confitería artesanal. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa?
- 1.4. Miguel Osca, técnico superior en educación infantil, lleva tres años trabajando como voluntario para un proyecto de la ONG Intermon Oxfam en la India. ¿Qué relación laboral une a Miguel la con la ONG?
- 1.5. Un gran terremoto ha destruido la práctica totalidad de una ciudad. El alcalde, ante la urgencia y desesperación de la desgracia acontecida, decide hacer un llamamiento a toda la población en edad de trabajar para ayudar en las operaciones de rescate. ¿Tendrán algún tipo de relación laboral? ¿Por qué?
- 1.6. Un famoso periódico deportivo ha reunido a varios deportistas profesionales para realizar una gala de entrega de premios. Entre los asistentes se encuentran importantes estrellas del deporte actual y ex deportistas. El premio al mejor jugador de fútbol del año ha correspondido a Lionel Messi, jugador del FC Barcelona y que va a ser entregado por Davor Suker, ex futbolista que actualmente sigue realizando deporte con un equipo de veteranos aficionados del Sevilla FC compitiendo en la liga no profesional de veteranos. ¿Se considera relación laboral alguna las actividades desarrolladas actualmente por Messi y Suker? ¿Cuáles? ¿Por qué?
- 1.7. Completa la siguiente tabla atendiendo a las diferentes situaciones laborales:
- Ana, voluntaria de la Asociación Española contra el Cáncer.
 - Pedro, estibador portuario del puerto de Bilbao, de 33 años de edad.
 - Estrella, programadora informática de la empresa Google.

Ana	Pedro	Estrella
Personal		
Voluntaria		
Por cuenta ajena		
Remunerada		
Dependiente		
Normativa reguladora		
Tipo de relación laboral		

- 1.8. Alejandro Sanz ha programado un macroconcierto en Central Park, Nueva York. El concierto es uno de los más importantes dentro de la gira que el cantante va a realizar para promocionar su nuevo disco y su manager espera que sea un éxito total. ¿Se considera relación laboral la actuación que va a realizar Alejandro Sanz? ¿Por qué?
- 1.9. ¡Dios mío! —grita Eduardo desesperado—. Hoy tenía que entregar un supuesto práctico sobre la jerarquía de normas laborales en clase de FOL en el que estuve trabajando ayer noche y al intentar imprimirlo esta mañana el procesador de texto ha desordenado incomprendiblemente todo el archivo. El texto impreso ha quedado de la siguiente forma:

- XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia 2007-2010.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Contrato de trabajo de un auxiliar administrativo con la empresa Repsol S.A.
- C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 ratificado por España.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Ayuda a ordenar a Eduardo la legislación conforme a la jerarquía normativa laboral.

- 1.10. Laura se encuentra muy enferma y preocupada ya que hoy debería presentar un informe económico muy

Actividades finales

importante para la empresa y no puede acudir al trabajo. Después de darles muchas vueltas parece haber encontrado la solución: Ile diré a mi marido que me sustituya en el trabajo y asunto resuelto! —exclama alegra Laura—, ¿es posible? ¿por qué?

- 1.11. Une mediante flechas cada una de las fuentes formales con la fuente material correspondiente:

Fuentes formales (normas)

- Constitución
- Ley orgánica
- Ley ordinaria
- Decreto ley/decreto legislativo
- Reglamento
- Convenio colectivo
- Contrato de trabajo
- Usos y costumbres laborales

¿Quién crea las normas? (Fuentes materiales)

El Gobierno

Los representantes de trabajadores y empresarios

El trabajador y el empresario

La sociedad

Órganos administrativos del Estado

Las cortes

- 1.12. Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones al año. Señala si esto sería posible.

- 1.13. Un trabajador tiene establecido en su contrato una jornada laboral de siete horas diarias. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de ocho horas/día, tal como se establece en el Estatuto de los trabajadores. Indica qué jornada tendría que realizar este trabajador y cuál es el principio de aplicación en el que te has basado para dar tu respuesta.

- 1.14. Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden. El trabajador accede. ¿Es correcta la actuación del trabajador? Razona tu respuesta.

- 1.15. Un trabajador firmó un contrato hace tres años en el que se estableció que la empresa le pagaría un plus de transporte. Actualmente, se está negociando un nuevo convenio aplicable a su sector, y por las noticias que le han llegado a través del delegado de personal, se suprime el derecho a este plus. Señala si

conservaría el derecho a percibir esta cantidad y qué principio debe aplicarse.

- 1.16. Una empleada con dos hijos nacidos en parto múltiple solicitó a su empresa el disfrute de doble derecho de lactancia. La empresa se lo denegó. ¿Crees que tendrá derecho a una o a dos horas de lactancia? ¿Por qué?

- 1.17. Patricia es contratada como auxiliar administrativo. El sueldo mensual para su categoría profesional, según el convenio colectivo aplicable, es de 840 €/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 900 €/mes. Por otro lado, el salario mínimo interprofesional, que fija el Gobierno cada año, asciende a 633,30 €/mes. ¿Qué salario le corresponde legalmente? Razona tu respuesta e indica el principio de aplicación en el que te has basado.

- 1.18. Localiza un convenio colectivo aplicable a tu sector profesional y consulta los artículos que hacen referencia a las faltas laborales y sus sanciones e indica dos faltas leves, dos graves y dos muy graves y las sanciones que correspondan aplicar.

Puedes buscar tu convenio en la siguiente dirección de Internet: <http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>

- 1.19. Gracia López acaba de terminar sus estudios del ciclo de grado medio de cocina y es contratada por primera vez en un restaurante. Decide acudir a un sindicato para que le informen de las normas por las que debe regirse su relación laboral. ¿Sabes cuáles son esas normas? ¿Puedes ordenarlas jerárquicamente?

- 1.20. Berta Monedero trabaja como auxiliar de laboratorio en un hospital privado. Negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir tres pagas extraordinarias anuales. El director del hospital la ha citado para negociar la posibilidad de suprimir una de las pagas, pues debido a la crisis económica, la situación de la empresa ha empeorado en el último año.

Explica, razonando tu respuesta, si Berta puede renunciar a esa tercera paga.

- 1.21. María trabaja como vendedora en un centro comercial de su localidad. Cada vez que sale de su trabajo debe mostrar el contenido de su bolso al guarda de seguridad.

¿Se está vulnerando algún derecho de la trabajadora?

- 1.22. Jesús Rodríguez trabaja como técnico superior en regulación y control en una planta envasadora de refrescos. No utiliza los protectores auditivos y su jefe le ha amonestado verbalmente por ese motivo.

a) ¿Está Jesús incumpliendo algún deber como trabajador?

b) ¿Qué plazo de tiempo tendría la empresa para sancionarle en el caso de que estuviera cometiendo una falta?

1. La relación laboral

En el puesto de trabajo

La discriminación en el trabajo

LAW, S.A. es una empresa especializada en servicios de consultoría Informática y de Comunicaciones para Pymes. De las treinta personas que trabajan en la empresa, solo dos son mujeres, Claudia que es técnica superior en desarrollo y aplicaciones informáticas y Alicia que trabaja como auxiliar administrativa.

Claudia entró en la empresa hace ocho años y ha trabajado duro para intentar promocionar y ocupar una jefatura, pero ha sido imposible, siempre han sido hombres los que han promocionado, incluso con menos méritos y antigüedad que ella. A pesar de todo, se lleva bien con sus compañeros, incluso con su jefe, Gonzalo Izquierdo, que pertenece al personal de alta dirección de la empresa, quien opina que la informática no es cosa de mujeres.

Alicia, una compañera del trabajo, ha comentado a Claudia, que ha realizado las nóminas de este mes y otra vez van a cobrar más tarde de lo previsto. Claudia se queja de la falta de puntualidad de la empresa en el pago del salario, cada vez que se retrasan ella tiene que pagar un recargo en el recibo de su hipoteca y no le parece justo.

Gonzalo se acerca a Claudia y le pide que lleve unos ordenadores a mantenimiento para que los reparen, Claudia se niega a llevarlos pues pesan mucho y ella está embarazada.

Gonzalo, indignado, exclama- iesto nos pasa por contratar mujeres para este trabajo! A Claudia no le hace ninguna

gracia el comentario, y para evitar posibles represalias, decide pasarse por el sindicato al que está afiliada para que le asesoren. ¡Vaya tarde me esperan!, comenta Claudia a Alicia, después de ir al sindicato tengo que acercarme a la ONG donde voy dos tardes a la semana para impartir un curso de informática a emigrantes. Es un trabajo que me satisface enormemente aunque no cobre nada.

Gonzalo llama a Claudia a su despacho, le presenta a su hermano Pedro, que va a ser quien la sustituya durante su baja maternal. Durante unos meses Pedro trabajará 4 horas diarias pero sin cobrar nada. Cuando Claudia va a salir del despacho, Gonzalo le hace firmar un documento en el que se le comunica que la empresa la sanciona, quitándole un día de sus vacaciones, por haber desobedecido las órdenes de un superior.

Claudia sale indignada del despacho, se encuentra con Luis y Miguel, sus compañeros de departamento, le dan la noticia de que a partir del próximo año todos tendrán que realizar una jornada semanal de 40 horas tal como indica el Estatuto de los Trabajadores en lugar de las 38 que por costumbre se vienen haciendo en la empresa. ¡Pero si nuestro convenio fija la jornada máxima en 39 horas semanales! exclama Claudia- Como sigamos así vamos a tener que convocar una huelga. ¡Si! Para que nos despidan, dice Luis, como la última vez que despidieron a dos trabajadores en huelga alegando incumplimiento de contrato.



Actividades

1. ¿Ha vulnerado la empresa LAW, S.A. algún derecho de los trabajadores? ¿Cuales?
2. ¿Alguno de los derechos mencionados en el apartado anterior son derechos fundamentales?
3. ¿Qué tipo de relación tiene Gonzalo con la empresa?
4. ¿Cómo es la relación de Pedro con la empresa?
5. El trabajo de Claudia en la ONG ¿es una relación laboral?
6. ¿Cuántas horas semanales deberán realizar los trabajadores? ¿Por qué?
7. ¿Puede Claudia desobedecer la orden de un superior? ¿Es correcta esa sanción?
8. Si Sandra o Alberto cometen una infracción, ¿quién tiene poder para sancionarlos?
9. Cuando finalice el contrato de Sandra, ¿tendrá derecho a recibir una indemnización?

En sala de prensa

Amparo a una funcionaria embarazada que siguió con tareas de riesgo tras conocerse su estado

Según doctrina del Constitucional, el derecho a la vida y a la integridad física puede verse vulnerado con la situación de riesgo, aunque no se haya consumado la lesión.

El Tribunal Constitucional ha otorgado el amparo a una veterinaria funcionaria, considerando que se ha vulnerado su derecho a la vida (art. 15 CE), al continuar con las funciones de riesgo que le habían sido encomendadas, una vez que la Administración se enterara de que estaba embarazada.

La trabajadora dirigió un escrito, con valor de reclamación previa, a la correspondiente Dirección del distrito sanitario, en el que, tras indicar que se hallaba de baja médica por complicaciones en el avanzado estado de gestación, mostraba su disconformidad con la nuevas funciones que le habían sido asignadas, al estimar que suponían un peligro para su propia salud y la de su futuro hijo, solicitando la restitución a su situación anterior.

Por su parte, la Administración alegó que la decisión de asignarle nuevos cometidos fue tomada por necesidades del servicio y, que no sabía que la funcionaria estaba encinta, teniendo únicamente noticia de su estado cuando, ya dictada resolución por



el Tribunal Superior de Justicia, interpuso la reclamación previa. Asimismo, la Administración defiende la imposibilidad de que se haya vulnerado el derecho a la vida de la empleada, puesto que ésta desempeñó sus nuevas tareas durante un solo día.

Por su parte, el Tribunal Constitucional recuerda que el derecho a la integridad física puede verse vulnerado no solo por acciones, sino también por omisiones de los poderes públicos. El Constitucional estima que para apreciar la vulneración del artículo 15 de la Constitución Española no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, sino que basta con que se acrede una situación de riesgo relevante de que la lesión pueda producirse.

El Constitucional concluye que la falta de reacción por parte de la Administración a partir del conocimiento del dato del embarazo, permaneciendo totalmente pasiva desde aquella fecha sin anular el cambio de puesto o dictar otra resolución que solucionase la situación y no vulnerase sus derechos fundamentales, dio como resultado la lesión del derecho fundamental a la vida y la integridad física.

El Alto Tribunal estimó, además, que la Administración no podía justificar su pasividad en que la funcionaria estaba de baja, ya que una vez concluida ésta, tenía que reincorporarse al puesto, que implicaba riesgo para su salud y la del bebé en camino.

Actividades

- ¿Qué derechos están siendo vulnerados a la trabajadora?
- ¿Por qué considera el Tribunal constitucional que la administración vulneró los derechos de la trabajadora? ¿Cómo podría haberlo solucionado la empresa de manera legal?
- ¿Consideras justa la decisión del Tribunal?

1. La relación laboral

La sentencia

La empresa debe avisar al empleado para vigilar su PC

La Justicia anula el despido de una trabajadora que usaba el ordenador para jugar en Internet porque la empresa no dijo previamente que lo controlaría.

Fisgar en el ordenador de un empleado, sí, pero avisando previamente. Ésa es la receta que acaba de aplicar la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) para anular el despido disciplinario de una trabajadora que se pasaba el día jugando en Internet.

Los encargados de una farmacia de Barcelona detectaron que alguien estaba haciendo un uso indebido de los tres ordenadores que tenían en el dispensario. Entonces contactaron a un experto informático que les instaló un programa que controlaba qué contenidos se utilizaban en cada PC, guardando pantallazos cada cierto tiempo.

Así descubrieron que la trabajadora en cuestión utilizaba a diario juegos en Internet como «Solitario, Tetris, The Real Giligang's Island» y visitaba páginas de «moda, cocina o turismo» en su tiempo laboral, tal y como relata la sentencia en los hechos probados.

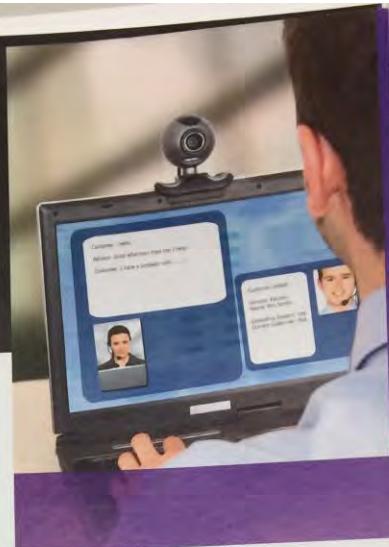
Nada más tener estos datos, la farmacia despidió a la empleada de forma disciplinaria, mediante un burofax en el que relataba todas las pruebas sobre su conducta en el tiempo de trabajo.

El Juzgado de lo Social 26 de Barcelona dio la razón a la trabajadora y anuló el despido al considerar que la empresa había vulnerado su derecho a la intimidad. Y ahora el Tribunal Superior de Cataluña ha respaldado esta decisión.

Tal y como relata la sentencia del Superior de Cataluña, en estos casos se presenta un conflicto: «El derecho a la intimidad del trabajador ha de respetarse en las relaciones laborales, pero la utilización de los medios de la empresa queda dentro del poder de vigilancia del empresario».

La solución adoptada por el Supremo, y respaldada ahora por el TSJC, consiste en imponer unos requisitos a la vigilancia, que consisten en «establecer previamente las reglas de uso de los medios e informar de que va a existir control y de los medios de control».

Así, apunta el fallo, «si el medio se utiliza para medios privados en contra de



estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que se vulnerado una expectativa razonable de intimidad...» La farmacia, concluye el Tribunal catalán, incumplió estas reglas y, por tanto, el despido es nulo.

- a) ¿Qué derecho se ha vulnerado de la trabajadora?
- b) ¿Qué otros derechos laborales derivados de la relación laboral tiene la trabajadora?
- c) ¿Crees que el empresario podría imponer a la trabajadora otra sanción que no fuese el despido?
- d) ¿Consideras justa y adecuada la decisión del Tribunal?

A través de la web

Imaginate que terminas el ciclo y comienzas a trabajar en una empresa del sector con un contrato de seis meses. Cuando llevas un mes en la empresa compruebas que el empresario no ha realizado tu afiliación a la Seguridad Social. Quieres poner una denuncia contra la empresa ante la Inspección de Trabajo para que cumpla con sus obligaciones en materia de Seguridad Social pero no te atreves por miedo a que el empresario pueda tomar represalias contra ti.

- a) ¿Puedes denunciar anónimamente? ¿Cuál debe ser el contenido de esa denuncia?
- b) Descarga el modelo de denuncia y cumplímentala con los datos del caso práctico, como si tu fueses el denunciante.
- c) Indica la dirección, dentro de tu ciudad, en la que se encuentra el organismo donde tienes que presentar la denuncia.

- d) ¿Pueden los inspectores revelar a la empresa objeto de inspección los datos del denunciante?

Para resolverlo deberás consultar la Web del Ministerio de Trabajo e Inmigración: <http://www.mtin.es/>

En el caso práctico inicial

Ricardo, director del departamento de recursos humanos de Toy's imagine, necesita contratar un técnico para el departamento de juguetes electrónicos, recurre a una ETT. El contrato que firma la juguetería con la ETT es un contrato de puesta a disposición.

- puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección que deberán adoptarse.
5. **Poder sancionador:** corresponde a la ETT, que también deberá cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
 6. **Convenio aplicable:** se aplicará el convenio colectivo de la empresa usuaria.
 7. **Extinción de contrato:** a la finalización del contrato de puesta a disposición, el trabajador será indemnizado con 12 días de salario por año de servicio, o su parte proporcional, o bien la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrataeada durante la vigencia del contrato (Ley35/2010).
 8. **Limitaciones:** no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para realizar trabajos peligrosos o nocivos, para sustituir a trabajadores en huelga o para cederlos a otra ETT desde el 01/04/2011 se han reducido las actividades en las que se prohibía formalizar contratos de puesta a disposición.

Actividades

2.16. A partir del caso práctico inicial, explica cómo serán las características del contrato realizado al técnico contratado mediante la ETT.

2.17. Busca información sobre las agencias privadas de colocación, ¿en qué se diferencian de las ETT?



2. El contrato de trabajo

Actividades finales

- 2.1.** Ismael Romero, técnico superior en desarrollo y aplicaciones informáticas, ha firmado un contrato de obra o servicio con la empresa temporal Gestión 4 para ser cedido como analista programador a la empresa de informática Flowers.com. Una vez finalizada la obra objeto del contrato, la empresa encomienda a Ismael nuevas tareas. ¿En qué situación laboral se encuentra Ismael?
- 2.2.** Una empresa de ambulancias ha organizado un proceso de selección para cubrir una vacante de conductor de ambulancias. Mientras realiza las pruebas selectivas, necesita cubrir temporalmente el puesto vacante y recurrir a una ETT. ¿Qué tipo de contrato deberá realizar con la persona que ocupe el puesto durante la selección? Explica cómo sería esa relación laboral.
- 2.3.** Federico López tiene 17 años y ha sido contratado a jornada completa como reponedor en un supermercado. La empresa le exige realizar dos horas extras todos los viernes. ¿Es correcta la actuación de la empresa?
- 2.4.** Antonio Fernández comienza a trabajar en una empresa el día 1 de febrero. A los 20 días, el departamento de personal le comunica que le rescindirán el contrato por no haber superado el periodo de prueba. Antonio examina el contrato y comprueba que no existe ninguna referencia al citado periodo de prueba. ¿Es legal la actuación de la empresa? Razónalo.
- 2.5.** Luisa Barrios realizó el ciclo superior de sistemas de telecomunicaciones e informática y trabaja en una empresa de telefonía móvil con un contrato indefinido. En su contrato firmó una cláusula de permanencia de dos años, puesto que la empresa la envió tres meses a Estados Unidos para realizar un curso de formación, en el que ha invertido una gran suma de dinero. Luisa ha recibido una oferta de trabajo muy buena en otra empresa y decide aceptarla, por lo que no cumplirá el pacto de permanencia. ¿Puede Luisa abandonar su actual empresa? Razona tu respuesta.
- 2.6.** Roberto Plaza firmó un contrato temporal como dependiente en unos grandes almacenes, trabajo para el que no le exigieron ningún tipo de titulación. Transcurridos 30 días, la empresa le rescinde el contrato sin alegar ninguna causa, puesto que en su contrato figura un periodo de prueba de dos meses. ¿Es correcta la actuación de la empresa? ¿Qué derechos tiene Roberto?
- 2.7.** La empresa Ginomer, SA ha contratado a Miguel Puerta para sustituir a Mercedes Lomera, que está disfrutando de su permiso por maternidad.
- ¿Qué contrato deben realizar a Miguel Puerta?
 - ¿Cuál será la duración del contrato?
 - ¿Tiene Miguel derecho a indemnización a la finalización del contrato?
- 2.8.** Establece las diferencias entre el contrato en prácticas y el contrato para la formación a través de la tabla que se facilita a continuación:

	Contrato en prácticas	Contrato para la formación
Finalidad		
Titulación necesaria		
Edad		
Duración		
Jornada		
Retribución		
Certificados que se reciben		

- 2.9.** Identifica cuáles serían los contratos que deben realizarse en las siguientes situaciones:
- Se quiere contratar a un fontanero para realizar la instalación de agua de un edificio de oficinas.
 - Se necesita contratar a un trabajador temporalmente mientras dure el proceso de selección del puesto vacante.
 - Se quiere contratar a un trabajador en un gran almacén debido al exceso de pedidos provocados por la época de rebajas.
 - Se necesita contratar a un trabajador sin estudios como aprendiz en una empresa dedicada a la carpintería.
 - Se desea contratar por tiempo indefinido a Marla, que sufre una discapacidad.
- 2.10.** La empresa Aquiles, SA dedicada a la exportación de productos agrícolas, ha contratado, el 15 de Julio de 2009 a dos albañiles para la realización de las reformas de su oficina en Madrid. La empresa les notifica el 20 de agosto que el próximo 30 de agosto de 2009 finalizará su contrato. El salario de cada uno de los albañiles es de 1.200 €/mes (incluidas pagas extras).
- Indica cuál sería el contrato más adecuado que debe realizar la empresa.
 - Se ha notificado correctamente la terminación del contrato?
 - Tienen derecho los trabajadores a algún tipo de indemnización?
- 2.11.** Luis ha sufrido un accidente de trabajo por lo que ha recibido la baja médica por incapacidad temporal el día 20 de septiembre de 2011. La duración de la baja es incierta, por lo que el empresario se plantea la contratación de un trabajador que lo sustituya durante dicho período.
- ¿Qué modalidad de contrato será la más adecuada?
 - ¿Qué trámites deben realizarse?

2. El contrato de trabajo

Actividades finales

2.12. La empresa Heinesen, SA desea contratar en prácticas para su departamento de Recursos Humanos a dos trabajadores:

- Cristóbal Gómez, de 32 años de edad, en prácticas como jefe de personal, quien tiene reconocida una discapacidad física del 40 por ciento y se hallaba en posesión del título de Licenciado en Derecho, tras finalizar sus estudios hacía tres años.
- Marta Conde, de 28 años de edad, como auxiliar administrativa en prácticas, al hallarse ésta en posesión del título de técnica de gestión administrativa de grado medio por haber finalizado sus estudios hace 24 meses, encontrándose como desempleada en el Servicio Público de Empleo.

Se pide:

- a) ¿Podría la empresa realizar el contrato de trabajo en prácticas con el trabajador Cristóbal Gómez?
- b) ¿Podría formalizarse el contrato de trabajo en prácticas con la trabajadora Marta Conde?
- c) ¿Deberán formalizarse obligatoriamente por escrito ambos contratos de trabajo?
- d) ¿Qué duración podrán tener esos contratos de trabajo?
- e) ¿Podrían pactarse períodos de prueba en ambos contratos?
- f) ¿Tiene derecho la empresa a alguna bonificación de cuotas de Seguridad Social por la contratación de Cristóbal y Marta?
- g) ¿Obtendría la empresa algún tipo de beneficios si a la expiración de los contratos en prácticas se convierten en contratos indefinidos?

2.13 La empresa Longinus, SL, dedicada a la fabricación de productos típicos navideños, registra durante el período de noviembre y diciembre un inusual aumento de pedidos.

Con el fin de poder atender puntualmente todos los pedidos que le han sido encargados, decide contratar a dos personas para la sección de empaquetado desde el 18 de noviembre al 31 de diciembre.

Se pide:

- a) ¿Qué modalidad de contratación podría utilizar la empresa Longinus S.L. para cubrir las dos vacantes que necesita?
- b) ¿Deberían formalizarse los contratos de trabajo por escrito? En caso afirmativo, ¿Sería necesario su comunicación al Servicio Público de Empleo?
- c) ¿Podrá realizarse una prórroga de dichos contratos y durante cuánto tiempo en el supuesto que persistiesen las circunstancias extraordinarias que dieron origen a las dos contrataciones?

2.14. Carlos Martínez, de 64 años de edad, trabajador de la empresa Algitos, SL, solicita su cese en la misma por acceder a la jubilación anticipada a los 64 años.

Dicha empresa procede a contratar a Manuel Gracián, con el fin de sustituir al trabajador jubilado Carlos Martínez.

Manuel Gracián tiene 25 años de edad y se encuentra inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, con una discapacidad física reconocida del 40 por ciento.

Se pide:

- a) ¿Qué modalidad contractual podrá utilizar la empresa Algitos S.L. para proceder a contratar a Manuel Gracián?
- b) ¿Es necesaria la formalización por escrito de dicho contrato de trabajo?
- c) ¿Qué obligación tendrá la empresa si durante la vigencia del contrato se produjese el cese de Manuel Gracián?
- d) De haberse formalizado por tiempo indefinido el contrato de trabajo suscrito con Manuel Gracián, ¿se podría haber beneficiado la empresa de algún tipo de bonificaciones?

2.15. La empresa Shockwave, SL, dedicada a la actividad de electricidad del hogar, dispone de un único centro de trabajo en Zaragoza. La jornada laboral aplicable en la empresa es de cuarenta horas semanales, teniendo establecida la misma una distribución horaria, de 10 a 14 y de 16 a 20 horas, de lunes a viernes.

La empresa desea realizar los siguientes contratos de trabajo para la formación:

- a) Con Marcelo Bon, de 20 años de edad, en posesión del título de Bachiller, quien prestaría servicios en el centro de trabajo para formarse en el oficio, en jornada de trabajo efectiva de 10 a 14 y de 16 a 18 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, acudiendo a un centro público a recibir formación en la especialidad en horario de 18 a 20 horas de lunes a viernes.
- b) Con Miriam Yera, de 19 años de edad, en posesión del título de Bachiller, quien prestaría servicios en horario de 10 a 12 horas y de 16 a 17 horas de lunes a viernes, quien acudiría de lunes a miércoles, de 17 a 18 horas, a recibir formación teórica en la especialidad en un centro público.

Se pide:

- a) Analiza si es válido el contrato para la formación que pretende realizarse con Marcelo Bon.
- b) ¿Estaría válidamente concertado el contrato de trabajo de Miriam Yera?
- c) ¿Qué duración máxima y mínima tendrían los contratos para la formación que válidamente puedan concertarse?
- d) Asume la empresa algún tipo de obligación formal y registral para la celebración de los contratos para la formación.

2. El contrato de trabajo

En el puesto de trabajo

Trabajar para una ETT

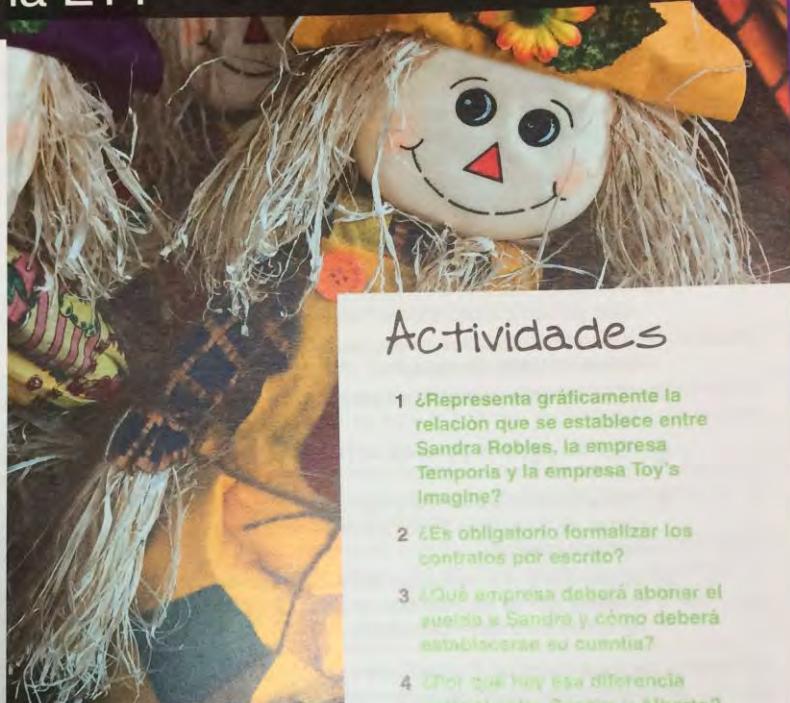
Ricardo García es Jefe del Departamento de Recursos Humanos de la juguetería Toy's Imagine del caso práctico inicial. Necesita contratar urgentemente un técnico especialista para el departamento de juguetes electrónicos y decide acudir a Temporis, una empresa de trabajo temporal. El motivo no es ahorrarse dinero, que en realidad le sale más caro, sino beneficiarse de sus servicios. Solo hay que indicarle el puesto de trabajo que se quiere cubrir, el tipo de persona que se necesita y Temporis hace el resto: selecciona al candidato, lo forma si es necesario, se encarga de las gestiones administrativas de la contratación, etc. Además, siempre estará disponible, sobre todo en verano y Navidad, que es cuando más la necesita.

El responsable de Temporis acepta el encargo, y, después de consultar la base de datos de la empresa, se pone en contacto con una posible candidata, Sandra Robles, que acepta el trabajo de inmediato.

Sandra tiene 20 años, terminó el año pasado un ciclo formativo de grado medio e inmediatamente se puso a buscar trabajo. Contactó con Temporis introduciendo su currículo en la web de la empresa, ya que había oído que el 30% de los trabajadores de una ETT acaban suscribiendo un contrato fijo en alguna de las empresas usuarias.

Temporis contrata a Sandra mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción, para ser cedida a Toy's Imagine durante los dos meses que dura la campaña de Navidad.

Al día siguiente de firmar su contrato, Sandra se dirige a Toy's Imagine. La recibe Ricardo, le indica cuál es su puesto de trabajo y le presenta a su compañero, Alberto. Sandra está un poco desorientada en su primer día de trabajo. Al retirar una caja del almacén,



esta se le ha caído encima provocándole una pequeña contusión. Alberto acude en su ayuda y Sandra se queja de que nadie en la empresa le haya puesto al corriente de los posibles riesgos. A partir de ese momento, Alberto le va indicando sobre la marcha lo que tiene que hacer.

Alberto lleva un año y medio en la empresa, fue contratado directamente por Toy's Imagine con un contrato de obra o servicio. Es la persona con la que Sandra tiene más relación. Un día, tomando un café, hablan de sus sueldos y curiosamente, el de Sandra es algo superior al de Alberto. No saben a qué puede deberse esta diferencia, ya que ambos tienen la misma categoría profesional y realizan las mismas tareas.

Actividades

- 1 ¿Representa gráficamente la relación que se establece entre Sandra Robles, la empresa Temporis y la empresa Toy's Imagine?
- 2 ¿Es obligatorio formalizar los contratos por escrito?
- 3 ¿Qué empresa deberá abonar el sueldo a Sandra y cómo deberá establecerse su cuenta?
- 4 ¿Por qué hay esa diferencia salarial entre Sandra y Alberto?
- 5 ¿Por qué puede quedar Temporis con una parte del sueldo de Sandra?
- 6 ¿Es correcto el contrato que le han realizado a Sandra?
- 7 ¿Quién debería haber informado a Sandra en materia de prevención de riesgos laborales?
- 8 ¿Es correcta la contratación de Alberto mediante un contrato de obra o servicio?
- 9 Si Sandra o Alberto cometen una infracción, ¿quién tiene poder para sancionarlos?
- 10 Cuando finalice el contrato de Sandra, ¿tendrá derecho a recibir una indemnización?

En sala de prensa



Contra la temporalidad

Si la reforma ha tenido un objetivo prioritario es la reducción de la temporalidad. Eliminar la tan repetida «dualidad» del mercado de trabajo en España, que los expertos consideran uno de sus lastres, y uno de los factores que hace que en épocas de crisis el desempleo llegue a cifras muy superiores a las de otros países.

El legislador ha utilizado dos vías. La primera dirigida a modificar el régimen jurídico de los contratos temporales para intentar, intentando frenar su uso fraudulento. Así, por primera vez se han puesto límites a la duración de los contratos de obra y servicio determinados, antes subordinada al tiempo que durase la obra o servicio que constituirían su objeto. Ahora, esos contratos no podrán prolongarse más allá de tres años (cuatro si lo recogiera el convenio). Por encima de este tope se entenderá que las tareas desempeñadas tienen naturaleza permanente y deberán ser objeto de una contratación indefinida.

Otra medida ha ido dirigida a corregir la regla que prohíbe la sucesión de contratos temporales, ampliando los supuestos donde su utilización deviene en indefinida. Ya no se exige que se trate del «mismo puesto

de trabajo» para apreciar la concatenación de contratos temporales prescrita, sino que el requisito se va a entender cumplido cualquiera que sea el puesto que se hubiera ocupado en la empresa.

Con similares intenciones se ha procedido a incrementar la cuantía de la indemnización que deben abonar las empresas cuando se produce la finalización del contrato temporal. De ocho días de salario por año de servicio se ha pasado a 12 días por año. Aquí, el legislador ha preferido actuar, sin embargo, con más cautela, acordando una aplicación gradual y progresiva de la nueva cuantía.

Pero, además, la lucha contra la temporalidad se ha buscado por otra vía, incentivando la contratación indefinida; pero no el contrato «ordinario», sino al de fomento del empleo, modalidad que tiene un sistema extintivo más «suave» para los casos de despido por causas económicas, declarados o reconocidos como «improcedentes». Se pretende de con ello configurar frente a las dos modalidades tradicionales, contrato temporal e indefinido, una tercera figura «intermedia», un contrato indefinido «reabajado», que pueda resultar más «atractivo» al empresariado español.

Actividades

- «Qué medidas adopta la nueva reforma laboral (Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) para intentar disminuir el número de contratos temporales?
- Comenta qué objetivo y si crees que son adecuadas cada una de las medidas aprobadas y por qué piensas que reducirán la temporalidad en España.
- Por qué piensas que existe tanto interés por parte de los legisladores de reducir el número de contratos temporales? ¿Cuáles son sus desventajas?

2. El contrato de trabajo

La sentencia

Un contrato temporal en fraude se reconoce indefinido

En este caso, se dilucida la reclamación de una empleada que había trabajado durante años para una empresa con sucesivos contratos temporales. En su demanda solicitaba la conversión del último de ellos a indefinido. Pedía también el reconocimiento de la antigüedad desde el primero y, como corolario, el pago de trienios.

La trabajadora había prestado servicios a una misma empresa en virtud de diversos contratos temporales y reclamaba en la demanda el reconocimiento de la naturaleza indefinida de su contrato, de su antigüedad desde el primero de ellos y el derecho al devengo del complemento de antigüedad. La sentencia del juzgado lo declaró indefinido, le reconoció la antigüedad y declaró su derecho a percibir el complemento de antigüedad. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia revocó en parte la sentencia y desestimó la pretensión de la trabajadora en cuanto a la reclamación de trienios. El Tribunal Supremo fue quien decidió la cuestión.

La empleada argumentó que los contratos temporales desde su entrada en la empresa habían sido efectuados en fraude de Ley, por lo que debía ser considerado su contrato actual como indefinido. En el juicio se acreditó la existencia del fraude mencionado, lo que dio lugar a la conversión solicitada. Una vez conseguido esto, también se reconoció la antigüedad de la trabajadora desde su ingreso en la empresa en 1989. Logrados estos dos reconocimientos, pedía la trabajadora, que se le reconocieran los trienios devengados desde su ingreso en la entidad.

La peculiaridad de este caso estriba en que la empleada prestaba servicios para un establecimiento sanitario de la Seguridad Social.

Basaba su reclamación de los trienios en lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. No obstante, el Real Decreto Ley 3/1987, que regula la relación laboral del personal estatutario, era el que servía de guía para el pago de su

salario, pues ella percibía las retribuciones propias de este colectivo.

En tal situación, reclamó el complemento de antigüedad en base a un convenio colectivo que no le había sido aplicado nunca, puesto que sus remuneraciones se regían por el citado Real Decreto Ley 3/1987. Por esa razón se entendió que no cabía la aplicación del convenio para el referido precepto de la antigüedad, cuando no se hacía para los demás elementos que componen la retribución.

- a) ¿En qué otros casos la ley presume un contrato temporal como indefinido y a jornada completa?
- b) ¿Qué límites existen actualmente para impedir el encadenamiento de contratos temporales?
- c) ¿Qué otros límites y «periodizaciones» existen a la contratación de contratos temporales?

A través de la web

Germán De Sousa ha cursado el ciclo de técnico en farmacia y parafarmacia, que ha finalizado en Junio de 2008, y ahora se enfrenta a su primer reto laboral: una oficina de farmacia de su localidad, donde realizó su módulo de FCT, le ha ofrecido un contrato en prácticas. La empresa le ofrece las siguientes condiciones contractuales:

Condiciones del contrato

Salario: Salario base según convenio.

Período de prueba: 1 mes.

Vacaciones: 30 días/año.

Jornada: completa, de 40 horas semanales, de lunes a viernes.

Lugar de trabajo: C/ Ramón y Cajal, 8. Sevilla.

Duración: desde el 01/07/08 a 01/07/10.

Convenio colectivo aplicable: XXXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia 2007-2010.

(Código: 9903895. Publicación: BOE 166-10/07/2008.)

Datos de la empresa

Nombre: PENICILIUM, S.L.

CIF: A41512708

Domicilio Social: Ramón y Cajal, 8

Localidad: Sevilla.

Código Postal: 21018

Código de Cuenta de Cotización (CCC):

41/1207735/09

Directora de Recursos Humanos que realiza el contrato por parte de la E: Gema Ruiz Solano.

Datos del trabajador

Nombre: Germán De Sousa López

Domicilio: C/ Hoja Rojas, 23. Sevilla.

DNI: 28564377A

Nº de afiliación a la Seg. Social: 41/10883233/85

Categoría profesional: Según convenio.

Para cumplimentar un contrato de trabajo es necesario contar con dos herramientas básicas: el modelo oficial de contrato y el convenio colectivo, que podrás encontrar a través de internet. En primer lugar, eligiendo el modelo oficial de contrato en prácticas que puedes encontrar en la página del INEM (www.redtrabaja.es, concretamente en la pestaña «empresa») yrellénalo con los datos facilitados. En segundo lugar, debes conseguir el convenio colectivo aplicable; para ello, puedes entrar en una página especializada en convenios colectivos (www.convenios.juridicas.com, encontrarás el convenio por ejemplo por denominación: farmacia o por código: 9903895).

1. Realiza el contrato en prácticas de Germán.

Actividades finales

- 3.1.** M^a José lleva todo el año planificando sus vacaciones de verano. Cuando le faltan solo cinco días para empezar a disfrutarlas, tropieza en la oficina y se hace un esguince en el tobillo. El médico le ha inmovilizado el pie con una férula y le prescribe quince días de baja laboral. M^a José está desesperada, pues va a perder diez días de sus vacaciones. ¿Tiene motivos M^a José para desesperarse? ¿Por qué?
- 3.2.** Fernando trabaja como auxiliar de clínica en un hospital. Le quedan por disfrutar cinco días de vacaciones y ha pensado aplazar su disfrute para el siguiente año, pues va a casarse y quisiera unirlos con el permiso por matrimonio. ¿Es posible lo que pretende Fernando? ¿Cuántos días de permiso le corresponden?
- 3.3.** Indica en cuál de las siguientes situaciones se devenga el derecho al disfrute de vacaciones:
- Situación de baja por accidente.
 - Durante el permiso por maternidad o paternidad.
 - Excedencia para cuidad a un menor de 6 años.
 - Ejercicio del derecho a huelga.
 - Situación de riesgo durante el embarazo.
 - Permiso por adopción o acogimiento.
- 3.4.** Consulta en el convenio colectivo de tu sector como se compensa la realización de horas extraordinarias.
- 3.5.** Luis es técnico en carrocería y trabaja a tiempo completo en un taller de lunes a viernes de 8:00 hs a 17:00 h. El jefe le ha pedido que se quede esta semana una hora más para terminar todos los encargos antes de que inicie su periodo de vacaciones. Como es la primera vez que a Luis se le plantea esta situación, no sabe muy bien a qué atenerse. Su contrato no contempla la realización de horas extraordinarias y el convenio no especifica ningún sistema de compensación por realizarlas. ¿Está Luis obligado a realizar estas horas extraordinarias? ¿Por qué? Si las realiza ¿cómo pueden compensarle?
- 3.6.** Consulta el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores e indica los días de permiso que corresponden a los siguientes trabajadores en las siguientes situaciones:
- Julia está embarazada y tiene que asistir a su centro médico para realizar un curso de preparación al parto.
 - Rafael ha sido convocado para testificar en un juicio.
 - Patricia vive en Sevilla y debe asistir al funeral de su abuelo en Madrid.
 - Pedro y Gema van a contraer matrimonio.
 - Francisco estudia un ciclo formativo y debe asistir al examen de FOL.
- 3.7.** Irina trabaja como vendedora en unos grandes almacenes, tiene una jornada partida con hora y media para comer. ¿Puede realizar la pausa para el café a media mañana?
- 3.8.** Ana ha estado de baja por maternidad y no ha podido disfrutar de las vacaciones del año que acaba de finalizar. ¿Ha perdido Ana el derecho a disfrutar de sus vacaciones?
- 3.9.** Álvaro y Lourdes son padres de una niña de 4 meses. Ambos trabajan en empresas diferentes. ¿Pueden los dos acogerse al permiso de lactancia?
- 3.10.** Verónica tiene 17 años, trabaja como reponedora en un supermercado. Durante el fin de semana ha habido una inundación y el jefe le ha dicho que tiene que quedarse hasta que todo este ordenado y limpio. ¿Tiene obligación Verónica de realizar estas horas extraordinarias? ¿Por qué?
- 3.11.** Anabel trabaja de martes a sábados en una tienda. Su horario es de 10:00 a 13:30 horas por la mañana y de 19:00 a 23:00 horas por la tarde. ¿Es correcto este horario y esta jornada? Razona la respuesta.
- 3.12.** Localiza el calendario laboral de tu comunidad autónoma e indica:
- Las fiestas de ámbito nacional obligatorias para toda España.
 - El día de la fiesta autonómica.
 - Algunas fiestas locales.
 - Fiestas que caen en domingo y se pasan al lunes. ¿Cómo se ha aprobado ese traslado, a nivel autonómico o nacional?
- 3.13.** Rafa acaba de ser padre. Su hija ha nacido prematuramente y debe permanecer hospitalizada durante un tiempo. ¿Tiene alguna posibilidad Rafa de ausentarse del trabajo para atender a su hija?
- 3.14.** **Trabajo en equipo:** consulta el convenio colectivo aplicable a tu sector profesional y realiza un estudio comparativo entre este y lo estudiado en esta unidad, indicando si se mejoran o igualan los siguientes aspectos:
- La jornada laboral diaria, semanal y anual y si esta es continuada o partida.
 - Los descansos semanales y entre jornadas.
 - Los permisos retribuidos y las vacaciones.
 - El régimen de trabajo a turnos y nocturno.
- 3.15.** D. Carlos González, con NIF 28111675V y número de la Seguridad Social 41.356455.87, con categoría profesional de director general y grupo de cotización 1, presta sus servicios mediante un contrato indefinido a jornada completa para la empresa Molus, SL con CIF B-80124552. Las retribuciones que ha recibido durante el mes de marzo son las siguientes:
- Salario base: 2.000 €.
 - Complemento de exclusividad: 800 €.
 - Plus de responsabilidad: 250 €.
 - Durante este mes Carlos ha realizado 8 horas extraordinarias normales por valor de 60 €/hora.

3. La jornada laboral y la retribución

Actividades finales

El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, compuestas por el salario base más el complemento de exclusividad.

La retención practicada al trabajador es del 18%.

Se pide: con los datos anteriores, realiza la nómina del mes de marzo de Carlos.

- 3.16. Luis Macías, con NIF 28767898G, trabajador de la empresa Sun, SL, con categoría profesional de jefe administrativo y grupo de cotización 3, mediante un contrato indefinido y a jornada completa, recibe durante el mes de abril las siguientes retribuciones:

- Salario base: 781,32 €.
- Plus de antigüedad: 60,10 €.
- Plus de jefatura: 150,25 €.
- Plus de transporte: 72,12 €.
- Horas extra por fuerza mayor: 60,10 €.

El trabajador tiene derecho a 2 pagas extras, a percibir en julio y diciembre, equivalentes cada una al salario base más la antigüedad.

La retención aplicada por IRPF es del 18%.

Se pide: con los datos anteriores, calcula la nómina del mes de abril.

- 3.17. Pedro Corominas, con NIF 28222321X, presta sus servicios con categoría de oficial de 1.^a, grupo 8 de cotización a la Seguridad Social, en la empresa de gestión medioambiental Green, SA con CIF A-41153567 mediante un contrato indefinido y a jornada completa. Las retribuciones económicas, de percepción diaria, recibidas por el trabajador durante el mes de enero son las siguientes:

- Salario base: 23 €/día.
- Plus de convenio: 6 €/día.

Además, recibe dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base cada una de ellas, en julio y diciembre.

Se aplica retención por IRPF del 2%.

Se pide: calcular la nómina de Pedro referente al mes de enero.

- 3.18. María Rocasolano, con NIF 28123456E y categoría profesional de administrativo, grupo 5 de cotización a la Seguridad Social, ha comenzado a trabajar en la empresa Microsan, SL, con CIF B-20125993, el día 07/10/2011 con un contrato indefinido a jornada completa. Las retribuciones salariales recibidas por el trabajador durante el mes de octubre son:

- Salario base: 950 €.
- Plus de actividad: 95 €.
- Incentivo: 100 €.

La trabajadora recibe dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, iguales al salario base más el plus de actividad cada una.

La retención a cuenta del IRPF aplicada a la trabajadora es del 15%.

Se pide:

a) Calcular la nómina del mes de octubre.

b) Realizar la nómina del mes de noviembre, sabiendo que ha recibido las mismas retribuciones que en el mes de octubre. Además, durante el mes de noviembre ha realizado las siguientes horas extraordinarias:

- Horas extras por fuerza mayor: 60 €.
- Horas extras no estructurales: 72 €.

- 3.19. Pedro Romero, con NIF 28125687E y encuadrado en el grupo 5 de cotización a la Seguridad Social, toma vacaciones en julio. Está contratado bajo la modalidad de contrato indefinido y a jornada completa. Durante el mes de junio recibió las siguientes percepciones salariales:

- Salario base: 1.200 €.
- Plus de antigüedad: 120 €.
- Plus de transporte: 60 €.
- Plus de convenio: 100 €.
- Dietas recibidas: 80 € (por pernoctar 1 día en España).
- Horas extraordinarias por fuerza mayor: 6 h a 15 €/h.

El trabajador recibe dos pagas extraordinarias en los meses de mayo y diciembre, iguales al salario base más la antigüedad cada una.

La empresa le practica una retención a cuenta del IRPF del 16%.

Se pide: calcular la nómina de Pedro perteneciente al mes de julio.

- 3.20. Blanca Puig, con NIF 28999712R y perteneciente al grupo 3 de cotización a la Seguridad Social, trabaja con un contrato temporal a tiempo completo en la empresa Feixen, SL, dedicada a la fabricación de muebles. Blanca percibe en julio las siguientes percepciones salariales:

- Salario base: 1.200 €.
- Plus de transporte: 60 €.
- Plus de actividad: 100 €.
- Plus de uniformidad: 200 € (por prendas de trabajo).
- Plus de desgaste de herramientas: 50 €.

Blanca tiene derecho a dos pagas extraordinarias, equivalentes cada una al salario base más el plus de actividad en julio y diciembre.

La empresa le retiene un 18% a cuenta del IRPF.

Se pide calcular la nómina de Blanca del mes de julio.

- 3.21. Rosa Roig, con NIF 38765544X, técnica superior en administración y finanzas, acaba de finalizar sus estudios de formación profesional y ha formalizado recientemente un contrato indefinido a jornada completa en la misma empresa donde ha realizado sus prácticas, Mark, SL, dedicada a la prestación de servicios de asesoría contable y fiscal, para desempeñar las funciones propias de administrativa.

Actividades finales

Rosa, grupo 5 de cotización, percibe mensualmente las siguientes percepciones salariales: Salario base = 1.060,90 €.

Durante el mes de abril la empresa la envió a un congreso que tenía lugar en una ciudad situada a 30 km de su centro de trabajo donde tenía que almorzar, abandonando la empresa 15 € en concepto de dietas según lo establecido en convenio y 0,19 €/km. en concepto de gastos de locomoción.

Además, la trabajadora tiene derecho a dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre iguales al salario base cada una y que son prorrteadas mensualmente.

La retención a cuenta del IRPF practicada por la empresa es del 15%.

A través del contrato de trabajo firmado con la empresa se conocen los siguientes datos:

Datos de la empresa

- **Domicilio social:** C/ Córdoba, n.º 12
- **CIF:** A23233325
- **Código de cuenta de cotización:** 50/012345678

Datos del trabajador

- **N.º de afiliación a la SS:** 50/0111116980
- **Categoría profesional:** oficial de 1.ª

Convenio aplicable: III Convenio colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

A partir de los datos facilitados se pide calcular la nómina de Rosa correspondiente al mes de abril.

3.22. Rosario Rita Romero, con NIF: 35444234S, ha cursado el ciclo de técnico superior en instalaciones electrotécnicas y lleva trabajando 3 años en la empresa siderometalúrgica Acerosa, SL, donde realiza tareas propias de la categoría profesional de técnico de mantenimiento del grupo III mediante un contrato indefinido. Realiza todas las actividades relacionadas con equipos, instalaciones y sistemas eléctricos, incluyendo las máquinas eléctricas y las instalaciones electrotécnicas.

Durante el mes de abril, Rosario ha recibido las siguientes percepciones económicas:

- Salario base: 991,34 €.
- Plus de convenio: 65,75 €.
- Plus de transporte: 119,1 €.

Rosario percibe cada año 3 pagas extraordinarias en abril, julio y diciembre, equivalentes al salario base más el plus de convenio.

La retención a cuenta del IRPF practicada por la empresa es del 15%.

A través del contrato de trabajo firmado con la empresa se conocen los siguientes datos:

Datos de la empresa

- **Domicilio social:** C/ Nervión, n.º 35
- **CIF:** B22386122
- **Código de cuenta de cotización:** 12/010016647

Datos del trabajador

- **N.º de afiliación a la SS:** 12/000015736
- **Categoría profesional:** Técnico de mantenimiento

Convenio aplicable: Convenio colectivo de trabajo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón.

A partir de los datos facilitados se pide calcular la nómina de Rosario correspondiente al mes de abril.

3.23. Manuel Cordero, con NIF: 28121009J, tras finalizar sus estudios de técnico superior en desarrollo de aplicaciones informáticas, desarrolló la FCT en la empresa Ubuntu, SL, dedicada a prestación de servicios informáticos.

Debido a la formalidad, competencia y responsabilidad demostrada por Manuel durante la fase de prácticas, deciden contratarlo mediante un contrato indefinido a tiempo completo como analista-programador.

Las percepciones salariales mensuales que se desprenden de lo establecido en el contrato son:

- Salario base: 1.539,69 €.
- Plus de convenio: 102,72 €.

Además, el trabajador tiene derecho a 2 pagas extraordinarias, en julio y diciembre, iguales al salario base más el plus de convenio.

La retención a cuenta del IRPF practicada por la empresa es del 17%.

A través del contrato de trabajo firmado con la empresa se conocen los siguientes datos:

Datos de la empresa

- **Domicilio social:** C/ Pirámides, n.º 30
- **CIF:** A65544330
- **Código de cuenta de cotización:** 44/000084651

Datos del trabajador

- **N.º de afiliación a la SS:** 44/100073998
- **Categoría profesional:** Analista programador

Convenio aplicable: XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

A partir de los datos facilitados se pide calcular la nómina de Manuel correspondiente al mes de diciembre.

3. La jornada laboral y la retribución

En el puesto de trabajo

Calcula una nómina

Marcos González siempre ha sentido verdadera pasión y vocación por su profesión. Desde pequeño ha convivido con el día a día del taller de su padre y con su verdadera pasión: los coches. Más tarde decidió complementar su experiencia en el taller familiar con el título de técnico superior en automoción. Recientemente recibió una oferta irrechazable de un taller de la ciudad, ofreciéndole un contrato indefinido a tiempo completo que aceptó de inmediato.

Las percepciones salariales que percibe el trabajador durante el mes de junio son las siguientes:

- Salario base: 1.400 €.
- Plus de jefe de equipo: 154,34 €.

Marcos recibe 2 pagas extraordinarias iguales al salario base en los meses de julio y diciembre.

La retención a cuenta del IRPF practicada por la empresa es del 17%.

A través del contrato de trabajo firmado con la empresa se conocen los siguientes datos:

Datos de la empresa

- Domicilio social: C/ Copérnico, nº 40
- CIF: B22386122
- Código de cuenta de cotización: 33/010016647

Datos del trabajador

- N.º de afiliación a la S.S.: 33/120058265
- Categoría profesional: Jefe de taller
- Grupo 3 de cotización a la Seguridad Social.

Convenio aplicable: convenio colectivo para el sector de Talleres de Reparación del Automóvil y/o Afines del Principado de Asturias.

Actividad

1. A partir de los datos indicados se pide calcular la nómina de Marcos correspondiente al mes de junio.

A través de la web

Calcula las retenciones de la siguiente trabajadora:

Nombre: Clara Blanc, empleada en activo, con contrato general.

NIF: 28677711-T

Su cónyuge percibe más de 1.500 €/año (situación 3).

Tiene un hijo, Álvaro Ramos, nacido en 2009.

Retribuciones totales: 32.683 €.

Gastos deducibles: 1.765 €.

El perceptor no comunica que efectúa pago por préstamos de adquisición o rehabilitación por vivienda habitual con derecho a deducción en el IRPF y sus retribuciones son inferiores a 33.007,20 €/anuales.

No es necesaria ninguna regularización al no existir ninguna variación en sus datos.

Para ello puedes descargarte el programa de la AET, siguiendo las siguientes instrucciones:

- Entra en la página www.aeat.es.
- Dirígete al menú de la derecha («A un click») y pulsa sobre «Descarga de programas de ayuda».
- Haz click ahora en «Renta y patrimonio». Pulsa sobre ejercicio 2010.
- Pulsa en descargar sobre «Programa de Ayuda para cálculo de Retenciones IRPF 2010».
- Por último, dependiendo del sistema operativo del ordenador pulsa en «click para descargar».

En sala de prensa



El precio de lo que no se ve en la nómina

Disponer de un comedor de empresa, horario flexible o programas de salud laboral son algunos de los intangibles que no aparecen en el sueldo, pero sí son importantes para los empleados. Por ejemplo, la conciliación es tan valorada como un buen salario.

Lo que no se mide no tiene valor. En recursos humanos, esta premisa es una obligación cuando se trata de poner precio a la gestión de personas. La formación, un comedor de empresa, agua y café gratis, políticas sociales de ayuda al empleado, flexibilidad de horario, condiciones especiales para la compra de productos, puestos de trabajo ergonómicos o el ingreso a cuenta en el IRPF son algunas de las acciones que fidelizan a los profesionales y contribuyen en definitiva a que trabajen mejor.

¿Cuál es valor que otorga la plantilla a todas estas medidas? ¿Qué precio tiene la flexibilidad laboral o el teletrabajo? Sanofi, en colaboración con la consultora Compensa Capital Humano, le ha planteado estas preguntas a sus mil empleados. Su valoración global es de 17,6 millones de euros, frente a los 8,4 millones de euros del coste real del paquete. Destacan el calendario

laboral (1,5 millones de euros) y el horario flexible (500.000 euros).

En cuanto a los principales beneficios (coches de compañía, plan de pensiones, seguro de vida y seguro médico), la valoración también es superior: 9,2 millones de euros frente a una inversión de 8,4 millones de euros. Si se analizan estos resultados se observa que los elementos de compensación más caros no siempre son los más valorados. Miguel Ruiz, director de recursos humanos de Sanofi, asegura que esta encuesta ha servido para saber hasta qué punto los empleados son conscientes de todo lo que, además de la nómina, incluye su paquete retributivo. «Poner en valor es definitivo».

Esta encuesta le ha permitido a Sanofi disponer de un ranking de los elementos más y menos valorados, lo que supone un punto de partida para optimizar sus políticas. A partir de los resultados, y a lo largo de este año, la compañía analizará el paquete de compensación total para ajustarlo mejor a las necesidades del empleado y pondrá en marcha un plan de comunicación para reforzar la percepción de los diferentes elementos del paquete

retributivo, tanto los más como los menos valorados. Sanofi estudiará el impacto de todas estas medidas para potenciarla en un futuro en el Observatorio de Conciliación: un grupo de diez empleados se reúnen cada seis meses con la dirección de la compañía para evaluar las políticas de conciliación y proponer las mejoras oportunas.

Actividades

- ¿Qué medidas de conciliación de la vida personal y familiar conoces? ¿Cuál valorarías más a la hora de trabajar en una empresa?
- ¿Preferirías compensaciones no económicas o las económicas?
- ¿Cuáles son para ti las retribuciones no económicas que más valoras a la hora de incorporarte a una empresa?

3. La jornada laboral y la retribución

La sentencia

Una madre no puede elegir su horario si no reduce la jornada laboral

Se resuelve el caso de una trabajadora que solicitó a la empresa una modificación de su horario laboral para hacerlo coincidir con el de la guardería de su hijo, con el fin de poder conciliar su vida laboral y profesional.

La trabajadora comenzó a prestar servicios en una empresa del sector de hostelería, con un horario reducido de 12:15 a 17 horas, realizando un total de cuatro horas y cuarenta y cinco minutos diarios, de lunes a viernes.

El mismo año de su incorporación a la compañía y para cuidar a su hijo, que en aquel momento era menor de dos años, solicitó una reducción de jornada de una hora, a lo que la empresa accedió. El nuevo horario de la empleada comenzaría a las 12:45 horas, para terminar a las cuatro de la tarde, realizando un total de tres horas y cuarenta y cinco minutos diarios, también de lunes a viernes. Un mes después, esta profesional solicitó a la compañía recuperar su jornada laboral ordinaria, de cuatro horas y cuarenta y cinco minutos diarios, proponiendo una nueva distribución horaria, quedando de la siguiente forma: inicio de la actividad a las 10:45 horas, hasta las 11:45 de la mañana, y desde las 12:45 horas hasta las cuatro de la tarde.

Conviene indicar que el horario del resto de los trabajadores de la empresa que están contratados a tiempo completo es de ocho y media de la mañana hasta las cinco y cuarto de la tarde, y los contratados con jornada reducida, la misma que venía realizando la trabajadora con anterioridad a la solicitud de su reducción.



La sentencia resolvió el asunto dando la razón a la empresa, que no había accedido a la segunda petición de la empleada, considerando que no procedía tal concreción horaria si no se produce la correlativa reducción de jornada laboral.

La trabajadora solicitó la modificación del horario de trabajo para adaptarlo al de guardería de su hijo, pero sin modificar las cuatro horas y cuarenta y cinco minutos que ya realizaba antes de su reducción de jornada.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid citaba, además, otras dictadas por el Tribunal Supremo que insisten en la idea de que la posibilidad de concreción horaria a la que se refieren estas disposiciones, debe ir necesariamente unida a la reducción de jornada.

Actividades

- Señala las medidas de reducción de jornada establecidas legalmente para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del trabajador.
- ¿Qué medida de reducción de jornada es la reclamada por la trabajadora? ¿Qué características tiene?
- ¿Por qué se le deniega a la trabajadora la segunda modificación horaria? ¿Qué diferencias existen con la primera reducción que sí fue aceptada?
- Considera que son suficientes las medidas establecidas legalmente en España respecto a la jornada para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del trabajador?
¿Proporcionarías alguna más?

5. Participación de trabajadores en la empresa

D Actividades

5.8. Cuando se firmó el convenio colectivo del sector textil, uno de los sindicatos participantes no estaba muy conforme con la subida salarial pactada; no obstante, firmó el acuerdo. Unos meses más tarde se plantea convocar una huelga para reclamar un incremento salarial.

¿Se puede convocar una huelga por este motivo? Razona tu respuesta

5.9. En una fábrica de electrodomésticos se están recibiendo quejas de muchos clientes por funcionamiento defectuoso de los aparatos. La empresa sospecha que se está sabotear el producto y está decidida a cerrar la empresa mientras persistan estos incidentes.

- ¿Está justificado el cierre de esta empresa?
- ¿Qué procedimiento debería seguir el empresario?

5.10. En una empresa los administrativos se han puesto en huelga, por lo que el jefe del departamento que está cumpliendo los servicios mínimos se dedica a hacer las nóminas para que los trabajadores puedan cobrar.

¿Puede la empresa adoptar esta medida de movilidad funcional?

5.11. Los empleados de transporte público de Madrid están en huelga. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, ambos han decidido acudir a un arbitraje.

- ¿Cómo se elige a la persona que ejercerá de árbitro?
- ¿Qué organismo tiene competencias para ejercer esta función?
- ¿Es vinculante la decisión adoptada por el árbitro para ambas partes?

5.12. Marta lleva tres días en huelga. Ha sufrido un accidente de tráfico y tendrá que estar varios meses de baja.

- ¿Se le descontará alguna cantidad de su salario por los días de huelga?
- ¿Tiene derecho a cobrar la incapacidad temporal?
- ¿Le descontarán los días de huelga de las vacaciones?



Actividades finales

5. Participación de trabajadores en la empresa

5.1. Julián hace apenas dos meses que está ejerciendo su cargo de delegado de personal, único en la empresa, y ha decidido convocar una asamblea el jueves 11 de noviembre, para informar sobre la marcha de la negociación del nuevo convenio colectivo de la empresa. Para ello, Julián entrega de la convocatoria al empresario el miércoles 10, junto con el orden del día. La asamblea se celebrará en el lugar donde tradicionalmente se celebran dentro del centro de trabajo a las 10:00 horas. La empresa tiene un horario ininterrumpido desde las 7:00 horas a las 14:00 horas.

Analiza si el proceso de convocatoria de la reunión se ajusta a lo legalmente establecido.

5.2. Durante el mes de marzo, en la empresa Cocoloco, SA se han producido los siguientes acontecimientos:

- Contratación de 3 nuevos trabajadores.
- Cinco bajas laborales por enfermedad profesional.
- Período de vacaciones de los trabajadores.
- Lanzamiento de un nuevo producto.
- Imposición de sanción muy grave a un trabajador.
- Nueva campaña publicitaria.

Indica de cuáles de los acontecimientos anteriores deben ser informados los representantes de los trabajadores.

5.3. Los resultados obtenidos por los sindicatos CUEP, ACAE, VAB y CASE en unas elecciones sindicales han sido los siguientes:

Resultados		
Sindicato	Nivel estatal	Andalucía
CUEP	6%	20% (1.600 representantes)
ACAE (sector de la educación)	9%	18% (1.300 representantes)
VAB	3%	5%
CASE	14%	8%

Analiza los resultados anteriores y determina el nivel de representatividad de cada sindicato.

5.4. La empresa Loebe, SA tiene un total de 800 trabajadores y una sección sindical que ha obtenido el 12% de los votos en la elección de los miembros al comité de empresa.

¿Cuántos delegados sindicales le corresponden?

5.5. Luisa ha sido seleccionada para trabajar en la empresa Crash, SL tras realizar una entrevista de selección. Juan, jefe de recursos humanos, cita a Luisa para la firma del

contrato que se celebrará el día siguiente. Pasada una semana, Luisa recibe la copia básica del contrato y sorprendida observa cómo está firmada por Fátima, delegada de personal. Ana tiene un total desconocimiento de la normativa laboral se siente bastante molesta y se hace la siguiente pregunta:

¿Por qué una persona, en este caso la delegada de personal, puede acceder a los datos de mi contrato sin mi consentimiento? ¿Es legal?

5.6. La empresa Demic, SL, que cuenta con 300 trabajadores, cuenta con un comité de empresa y una sección sindical con representación en el comité de empresa. Tanto los miembros del comité de empresa como los de la sección sindical han solicitado a la directora general, María Gómez, un local para el ejercicio de sus actividades de representación, a lo que María ha contestado afirmativamente, pero ha negado la cesión del local a la sección sindical aludiendo a que la normativa no lo contempla.

¿Es correcta la decisión tomada por María? Razona la respuesta.

5.7. Luis está tremadamente feliz tras haber sido elegido como delegado de personal en la empresa Plamer, SL, dedicada a la comercialización de cosméticos, de 29 trabajadores. Su cargo como representante de los trabajadores le apasiona, pero le exige mucho más tiempo y dedicación de lo que esperaba, teniendo que dedicarle varias horas semanales después de finalizar su jornada laboral. Según se ha informado, tiene derecho a una serie de horas precisamente para ejercer sus actividades de representación y así se lo expone a Francisco, su jefe. Francisco se muestra bastante disgustado por la petición de Luis, pero le concede 10 horas mensuales. Desde la concesión del crédito horario, Luis siente que la tensión con su jefe ha aumentado considerablemente y más aun cuando le ha solicitado información sobre la marcha de la empresa, las últimas contrataciones y mostrar su disconformidad con algunas sanciones impuestas a uno de sus compañeros.

Un día, Francisco le entrega la carta de despido alegando la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado desde que comenzó sus actividades de representante de los trabajadores y como consecuencia de ellas. Luis se muestra contrariado y muy enfadado, por lo que decide recurrir el despido interponiendo la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social.

- ¿Es correcto el crédito de horas concedido por Francisco?
- ¿Tiene derecho Luis a solicitar ese tipo de información a Francisco?
- ¿Es correcta la justificación alegada por Francisco para despedir a Luis? Razona la respuesta.

Actividades finales

- 5.8.** La empresa Crack, SA acaba de presentar un expediente de regulación de empleo por razones económicas que afecta al 80% de la plantilla, entre ellos a Rocío, miembro del comité de empresa y que se encuentra tremendamente disgustada con la noticia recibida. ¿Puede hacer algo Rocío contra la decisión de despido? Razona la respuesta.
- 5.9.** Marta es técnico en instalaciones eléctricas y trabaja en una empresa del sector que tiene una plantilla de 60 trabajadores. Ella es miembro del comité de empresa y delegada sindical. Los compañeros del comité le plantean que quieren negociar un nuevo convenio colectivo, aunque ya hay uno en vigor. ¿Es esto posible?
- 5.10.** Un grupo de trabajadores de una empresa constructora no están de acuerdo con la interpretación que hace la empresa de algunos aspectos del convenio colectivo en materia de turnos de trabajo, revisión salarial y jornada laboral, por lo que deciden en asamblea presentar un conflicto colectivo ante la autoridad laboral e iniciar una huelga. ¿Es correcta esta actuación? Razona tu respuesta.
- 5.11.** Jaime trabaja en Madrid como químico en una empresa del sector. Se ha convocado una huelga por acuerdo mayoritario, pero varios trabajadores y trabajadoras no quieren hacerla por temor a ser sancionados y deciden asistir al trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que sí van a secundar la huelga se preguntan cuáles serán sus derechos, si pueden ser sancionados y si la empresa puede contratar nuevos trabajadores o trabajadoras para sustituirles. ¿Sería correcta esta actuación por parte de la empresa? Razona tu respuesta.
- 5.12.** Marcos trabaja como mecánico en una fábrica de coches. Se está negociando el nuevo convenio colectivo de la empresa y no se llega a ningún acuerdo, por lo que los trabajadores han decidido ponerse en huelga. La empresa está pensando en cerrar el centro de trabajo, porque no le es rentable mantener el centro abierto con la mayoría de la plantilla en huelga. ¿Puede hacerlo?
- 5.13.** Localiza un convenio colectivo autonómico, provincial o de empresa de tu sector e indica:
- Nombre del convenio:
 - Tipo de convenio:
 - Partes que acuerdan el convenio:
 - Ámbito personal:
 - Ámbito funcional:
 - Ámbito territorial:
 - Ámbito temporal:
 - Forma, condiciones y plazo de preaviso de denuncia:
 - Composición de la comisión paritaria:
- 5.14.** En el mismo convenio, localiza las cláusulas en las que se establece el sistema que hay que seguir ante un conflicto colectivo.
- 5.15.** Una pequeña empresa comercial cuenta con 15 trabajadores, repartidos en 4 centros de trabajo desperdigados por la ciudad. El empresario plantea descolgarlos del convenio de sector y negociar uno específico de empresa. ¿Es posible hacerlo si todos los trabajadores están de acuerdo? Razona tu respuesta.
- 5.16.** Los directivos de una fábrica de piensos han convocado una reunión urgente para discutir si declaran un cierre patronal basándose en los siguientes motivos:
 - Seguimiento masivo de la huelga convocada que está ocasionando importantes pérdidas.
 - Tres camiones de la fábrica han sido quemados y volcados.
 ¿Es viable el cierre patronal? ¿Cómo debe ser el procedimiento para declararlo? ¿En qué situación quedan los trabajadores?
- 5.17.** Los trabajadores de un centro comercial están en huelga por el elevado número de despidos que se están produciendo con motivo de la crisis. Los piquetes informativos están en la puerta de entrada al centro, amenazan a los trabajadores que han decidido no secundar la huelga y les dificultan el acceso. La empresa ha contratado guardias de seguridad para obstaculizar las acciones de los piquetes en la puerta y ha contratado personal a través de una empresa de trabajo temporal para que el trabajo salga adelante mientras dure la huelga.
 - a) ¿Qué son los piquetes informativos? ¿Son legales?
 - b) ¿Es legal contratar guardias de seguridad con fines disuasorios?
 - c) ¿Se pueden contratar trabajadores para cubrir los puestos de trabajo de los huelguistas?
- 5.18.** En el día de hoy se ha producido una reunión previa a la constitución definitiva de la mesa de negociación del IV convenio colectivo de telemárketing, quedando plasmada la distribución de representación y números de representantes de cada uno de los sindicatos del siguiente modo:

Sindicato	Representatividad	N.º representantes
UGT	37,11%	5
CC.OO.	44,36%	6
CGT	9,65%	1
ELA-STV	1,13%	1
LAB	0,89%	1
CIG	0,71%	1

La sentencia

El despido de unos representantes sindicales por injurias a un directivo

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo determina en este caso el alcance y los límites que tiene el derecho a la libertad de expresión en el marco de las actividades de un sindicato.

Varios trabajadores constituyeron un sindicato. En uno de sus boletines mensuales publicaron una caricatura del director de recursos humanos y de dos compañeros en una actitud declarativa componiente sexual. Además, se hicieron eco de dos artículos en los que denunciaba, de forma ofensiva, la asistencia a un juicio en calidad de testigos de estos dos empleados. La empresa despidió a todos los profesionales involucrados en la edición de este boletín.

El cese fue declarado procedente por el juzgado y también por el Tribunal Superior de Justicia al que se recurrió la primera sentencia. Ni el Tribunal Supremo ni el Constitucional analizaron la cuestión en España. Al agotarse las vías de recurso en nuestro país sin obtener una sentencia que les diera la razón, los trabajadores despedidos acudieron al Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo.

Este órgano admitió a trámite el recurso y dictó una sentencia en la que, no obstante, de nuevo otorgó la razón a la empresa. Entiende este tribunal que el comportamiento de los trabajadores no estaba amparado por el derecho a la libertad de expresión y por tanto era sancionable y el despido proporcionando a los hechos.

Reconoce expresamente que la libertad de expresión de los representantes sindicales puede derivar en un cierto malestar del empleador sin que ello justifique represalias, puesto que sin libertad de expresión, el sindicato se vería privado de su contenido y finalidad. Esto no supone que esta libertad tenga carácter absoluto, de modo

que no pueda traspasar determinados límites.

En este caso, estos límites no fueron respetados, pues la caricatura y los artículos no eran otra cosa que ataques personales, ofensivos, ultrajantes, gratuitos e innecesarios para la legítima defensa de sus intereses. Distinto sería si se hubieran verificado en el contexto de un intercambio oral, rápido y espontáneo, pero no era éste el supuesto, donde se apreciaba una clara premeditación.

Sin embargo, un magistrado emitió un voto particular en el que señalaba que el despido fue desproporcionado, al ser el sindicato de nueva creación, lo que justificaba, en su opinión, cierto tipo de conductas en aras de conseguir notoriedad y favorecer su implantación.

Actividades

- a) La libertad de expresión es una de los derechos fundamentales reconocidos en España, pero, ¿dónde se encuentra reconocida la libertad de expresión en España?
- b) ¿Qué dos derechos fundamentales ejercen los trabajadores pertenecientes al sindicato? Según la sentencia, ¿ejerce los dos derechos de manera correcta?
- c) ¿Se puede despedir a un representante de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones? ¿Por qué?
- d) ¿Consideras justa la sentencia o quizás estás de acuerdo con la opinión del voto particular de uno de los magistrados?



En sala de prensa

Un juzgado de Madrid declara ilegal la huelga de los trabajadores de Metro

El juzgado de lo Social n.º 16 de Madrid ha declarado «ilegal» la huelga de los trabajadores de Metro de los pasados días 29 y 30 de junio, jornadas en las que no se respetaron los servicios mínimos.

La sentencia **estima la demanda interpuesta por Metro de Madrid contra los sindicatos** con representación en el suburbano madrileño (CCOO, UGT, Solidaridad Obrera, Sindicato de Conductores, Sindicato Libre, Sindicato de Técnicos y Sindicato de Estaciones), el comité de huelga y el comité de empresa.

El tribunal señala que tal y como se pronunció el Tribunal Supremo en una sentencia del 22 de noviembre de 2000, «las únicas huelgas que tienen la condición de ilícitas por presunción legal... son las efectuadas por los trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el servicio productivo y las de celo o reglamento».

El tribunal señala que el servicio que presta Metro de Madrid es de «interés general» y rechaza los argumentos de los demandados de que en otras ocasiones los servicios mínimos establecidos por el Gobierno fueron anulados por los tribunales por ser excesivos.

Sobre este asunto incide en que, aunque los servicios mínimos sean impugnados «han de ser cumplidos al menos en parte», lo que no ocurrió en las jornadas del 29 y 30 de junio por causa imputable a los trabajadores de Metro.

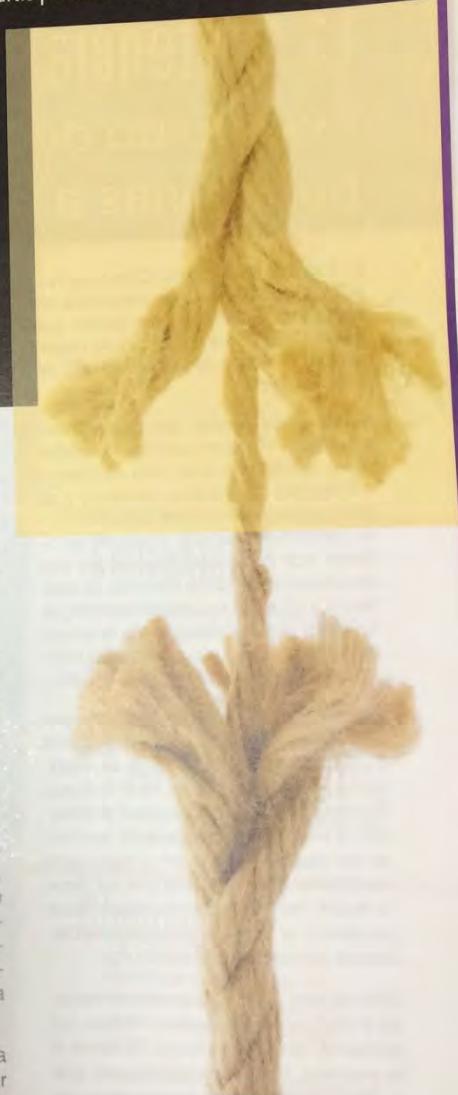
La sentencia también señala que un elevado número de usuarios se vieron «impedidos o enormemente dificultados» en sus desplazamientos para acudir a su puesto de trabajo, volver a su residencia, acudir a centros sanitarios y educativos, entre otros.

Se recuerda además que los paros afectaron a 3,5 millones de viajeros, generaron unas pérdidas por ingresos directos de 5,7 millones de euros y unas pérdidas totales de 4,7 millones de euros.

«Los días 29 y 30 de junio miles de ciudadanos se vieron impedidos o dificultados para realizar sus desplazamientos en la Comunidad de Madrid, se produjo un caos circulatorio al no poder absorber los transportes públicos alternativos, a pesar de ser reforzados, la demanda de los habitualmente usuarios del Metro», recalca la sentencia.

Este es el primer paso que necesita la Comunidad de Madrid para poder demandar a los sindicatos de los trabajadores **una indemnización de 6,5 millones de euros** por los daños que ocasionó la protesta.

El responsable de CCOO en Metro, Ignacio Arribas, ha dicho que la sentencia es «injusta» y **ha anunciado que será recurrida**. La residente regional, por su parte, ha asegurado que ya «nunca» habrá más huelgas en Madrid sin servicios mínimos.



Actividades

- 1 **¿Cuáles son los motivos por los que se considera la huelga ilegal?**
- 2 **¿Qué consecuencias puede tener una huelga ilegal?**
- 3 **¿Consideras justa la sentencia?**

En el puesto de trabajo



Huelga en el sector de la Educación Infantil

Lapiceros, SA es una empresa que gestiona servicios de guardería infantil. Cuenta con 240 empleados distribuidos entre varios centros: dos en Madrid, con 60 y 40 trabajadores, otro en Barcelona con 90, uno en Sevilla, otro en Valencia con 20, y el de Málaga, con 10.

Se han convocado elecciones para elegir representantes de los trabajadores. Se presentan, entre otros, Luis Rodríguez Macías, de 28 años, lleva solo tres meses trabajando en la empresa como educador infantil. Lourdes Calvo Pérez, peruana de 40 años de edad, con una antigüedad en la empresa de 10 años y Armando González Ruiz de 17 años con una antigüedad en la empresa de 1 año.

Luis está afiliado a un sindicato de su sector, que en las últimas elecciones obtuvo un 20% de representatividad en su comunidad autónoma. De su anterior trabajo le despidieron porque el empresario alegó ausencias injustificadas al puesto de trabajo por haber

acudido a una reunión del sindicato. Luis recurrió y el juez estimó el despido improcedente.

Los trabajadores han denunciado el convenio colectivo vigente para mejorar las actuales condiciones laborales en un convenio válido solo para la empresa. No llegan a un acuerdo porque el empresario se niega a establecer un sistema de incremento salarial anual y quiere quitar la jornada continuada.

En asamblea, los trabajadores deciden por mayoría convocar una huelga de dos días. Nuria propone turnarse para hacer la huelga por semanas; así no perderían mucho salario. Los que trabajen deben ser muy estrictos en el cumplimiento del reglamento. Esta última propuesta quedó descartada. Varios empleados han decidido no secundar la huelga por temor a ser sancionados. La empresa está pensando cerrar el centro de trabajo, porque no pueden prestar la debida atención a sus clientes con la mayoría de la plantilla en huelga.

Actividades

- 1 ¿Qué tipo de representación unitaria corresponde a cada centro? ¿Cuántos representantes tendrá cada uno? ¿Puede constituirse un comité conjunto? y ¿un consejo integrador?
- 2 ¿Puede haber delegados sindicatos en algunos de los centros?
- 3 ¿Pueden presentarse a las elecciones los trabajadores y los trabajadores mandatarios?
- 4 El sindicato de Luis es representativo en su comunidad autónoma. ¿Qué funciones tiene?
- 5 ¿Fue correcto el despido de Luis? ¿Qué derechos tiene?
- 6 ¿Son adecuadas las propuestas de Nuria? ¿Por qué?
- 7 ¿Se puede obligar a los trabajadores a ir a la huelga? ¿Se les puede sancionar?
- 8 ¿Qué ámbito tendrá el nuevo convenio? ¿Puede este convenio empeorar las condiciones del convenio estatal?
- 9 ¿Puede estar justificado el cierre de la empresa? ¿Por qué?

Actividades finales

De los anteriores sindicatos. ¿Cuáles están legitimados para negociar el convenio? ¿Por qué?

5.19. Durante la vigencia de un convenio, el comité de empresa considera que no se defendieron adecuadamente los intereses de sus representados. Por eso deciden convocar una huelga. ¿Es legal esa huelga?

5.20. El censo de controladores aéreos es de 2.033 trabajadores. En la consulta organizada por la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA), 1883 controladores han ejercitado su derecho al voto, de los cuales, 1850 han votado a favor de ir a la huelga. ¿Es correcta esta convocatoria de huelga? ¿Qué plazo de preaviso es necesario?

5.21. Con el convenio colectivo de tu sector que has seleccionado en actividades anteriores, realiza un esquema señalando las materias que regula en cuanto a:

- Estructura salarial.
- Jornadas, descansos, contratos, categorías profesionales, permisos, vacaciones y promoción profesional.

- Prevención de riesgos.
- Régimen disciplinario: faltas y sanciones.
- Medidas dirigidas a regular la paz laboral.
- Órganos de representación.

5.22. Identifica el tipo de convenio colectivo en función del ámbito de negociación:

Convenio	Ámbito	Partes negociadoras
Roca Radiadores S.A.		
Convenio colectivo de la industria del calzado		
Antena 3 Televisión, SA		
Convenio colectivo estatal del sector del corcho		
Convenio textil de Jaén		

A través de la web

Marcos tiene 20 años, trabaja como reponedor en unos grandes almacenes y es miembro desde hace un año del comité de empresa. Todos los miembros del comité son bastante jóvenes, con una media de edad de 30 años, y para la mayoría es la primera vez que asumen la responsabilidad de representar a sus compañeros. Ahora se tienen que enfrentar a un problema con la directiva de la empresa, pues está haciendo una aplicación e interpretación del convenio que el comité considera errónea. Los miembros del comité no son expertos en leyes. La mayoría han cursado ciclos de grado medio y superior,

pero están familiarizados con los convenios pues tuvieron que estudiarlos en el módulo de formación y orientación laboral. La empresa está acogida al convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, vigente hasta el año 2012.

a) ¿Qué puede hacer el comité de empresa ante este conflicto colectivo?

b) Para solucionar el conflicto ¿quién deberá intervenir?

Vamos a intentar ayudar a Marcos y a sus compañeros!

Las siguientes páginas web pueden servirte de ayuda:

- Para consultar el convenio (código 9916925) entra en la web www.convenios.juridicas.com
- Para consultar el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales entra en la web www.noticias.juridicas.com

6. La Seguridad Social

Actividades finales

6.1. Indica en qué régimen de la seguridad social se encuadran las siguientes actividades:

Actividades profesionales	Régimen seguridad social
Dependiente de una perfumería.	
Actor en una obra de teatro.	
Estudiante de ciclo formativo que realiza la FCT.	
Empleada de hogar.	
Auxiliar administrativo con un contrato en prácticas.	
Pastor que cuida un rebaño.	
Propietario de una ludoteca.	
Un futbolista profesional.	
Pescador de anchoas en el Golfo de Vizcaya.	
Educador en una ludoteca.	

6.2. Señala cuál es la entidad gestora competente en las siguientes situaciones:

Situación	Entidad gestora
Reconocimiento de la prestación por jubilación de los trabajadores del mar.	
Atención hospitalaria en Melilla.	
Gestión de las pensiones de incapacidad.	
Reconocimiento de la prestación por jubilación de un educador infantil.	
Afiliación, altas y bajas de los trabajadores y trabajadoras.	

- 6.3. Emilia Gómez terminó su contrato con la empresa Mia, SL el día 30 de noviembre.
- ¿A quién deberá comunicarlo el empresario y en qué plazo?
 - ¿Sería correcta la fecha del 1 de diciembre como baja en la empresa?
 - ¿Qué repercusiones puede tener para la empresa la tramitación de la baja fuera de plazo?

- 6.4. En una empresa trabajan cinco personas:

- Borja está de baja por incapacidad temporal debido a un accidente laboral.
 - Luisa está disfrutando del mes de vacaciones.
 - Maria está de baja por riesgo durante el embarazo.
 - Pedro disfruta del permiso por paternidad.
- ¿Tiene obligación el empresario de seguir cotizando a la SS por los 4 trabajadores?
 - ¿En qué casos tiene el trabajador derecho a la prestación y quién debe abonársela?

- 6.5. La residencia de ancianos «El Rápido» lleva dos meses abierta e inscrita en la SS. Necesita contratar a un auxiliar de clínica por un periodo de dos meses y contrata a Francisco. El contrato se firma el día 2 de julio y el trabajador deberá comenzar a trabajar el día 3 de julio. El último día de trabajo será el 3 de septiembre.

¿Qué documentos deberá cumplimentar la empresa? ¿En qué plazos?

- 6.6. Despues de mucho buscar, Irene recibe dos ofertas de empleo. Una es de una tienda de ropa, como vendedora, a media jornada y en la que ganaría un sueldo de 500 € pero no le hacen contrato ni le van a dar de alta en la SS. La otra oferta es de un supermercado, como reposadera, con un contrato a media jornada y alta en la SS, ganando 350 €.
- Imagina que Irene es tu amiga, ¿cuál de los dos trabajos le aconsejarías que aceptara? Explica los motivos.
 - Si aceptara trabajar en la tienda y tuviera un accidente en el trabajo, ¿qué podría ocurrirle? ¿Tendría derecho a algún tipo de prestación?

Actividades finales

6.7. Rafael Coca, afiliado y de alta en la seguridad social, trabaja en la empresa Pixel, SA desde el 1 de enero de 2000. El día 4 de septiembre de 2010 sufre una gripe común permaneciendo de baja hasta el 28 de septiembre de 2010. Su BCCC del mes anterior, agosto, es de 1.350 €.

- ¿Tiene derecho el trabajador derecho a la prestación por IT?
- Calcula la base reguladora, el periodo de cobro y el importe del subsidio.
- ¿Quién debe pagar la prestación?

6.8. Rosa Acedo presta sus servicios en la empresa Gomis, SL como auxiliar administrativa, grupo 7 de cotización. El 10 de octubre de 2010 sufre un accidente laboral, permaneciendo de baja hasta el 15 de noviembre de 2010 cuando recibe el alta médica. La BCCP del mes anterior a la fecha de baja, septiembre, fue de 1.550 € de los cuales, 250 € correspondían a horas extraordinarias. Durante el año anterior al mes de la baja había percibido por horas extras un total de 340 €.

- ¿Tiene derecho el trabajador a la prestación por IT?
- Calcula la base reguladora, el periodo de cobro y el importe del subsidio.
- ¿Quién debe pagar la prestación?

6.9. Lucía Roser, trabajadora de la empresa Borcax, SL desde el 10 de junio de 1995, con categoría profesional de oficial administrativo, grupo 5 de cotización a la Seguridad Social. El 1 de marzo de 2010, Lucía causa baja en la empresa hasta el 20 de marzo como consecuencia de una enfermedad común. La BCCC durante el mes de febrero de 2010 es de 1.400 €.

- ¿Tiene derecho la trabajadora a la prestación por IT?
- Calcula la base reguladora, el periodo de cobro y el importe del subsidio.
- ¿Quién debe pagar la prestación?

6.10. Isabel Ramos presta sus servicios en la empresa Lifos, SL desde el 14 de abril de 1998. El 2 de febrero de 2010 causa baja por enfermedad común. Tras el informe del equipo de valoración de incapacidades se le dictamina una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual el 14 de diciembre.

- Isabel ha cotizado más de 1.800 días durante los 10 años anteriores. La BCCC de enero de 2010 es de 1.537,87 €.
- ¿Tiene derecho el trabajador a la prestación por IPP?
 - Calcula la base reguladora y el importe del subsidio.

6.11. Mercedes Arteaga, de 56 años de edad, tras un accidente no laboral el 10 de abril de 2011 y a petición del Servicio Público de Salud, es declarada el 15 de septiembre por el equipo de evaluación de incapacidad afecto de una incapacidad permanente total.

La suma de las bases de cotización de los 24 meses elegidos por el beneficiario es de 33.600 €.

- ¿Tiene derecho el trabajador a la prestación por IPT?
- Calcula el importe de la prestación.

6.12. Cayetano Alba lleva trabajando desde 1998 en la empresa Quimical, SA mediante un contrato indefinido a tiempo completo. En marzo de 2011 sufre una enfermedad laboral como consecuencia de la exposición a ciertos productos químicos. Descartada el alta médica por curación del trabajador, el equipo de valoración de incapacidades propone que sea declarado afecto de una gran invalidez.

En la fecha en la que se produce la enfermedad laboral, el trabajador percibía las siguientes retribuciones:

- Salario base: 35 €/día.
- Antigüedad: 4 €/día.

Además, el trabajador tenía derecho a percibir tres pagas extraordinarias, en febrero, junio y diciembre, iguales a 30 días de salario base y antigüedad cada una.

Como complementos salariales a las retribuciones anteriores el trabajador percibió:

- Plus de producción: 480 €.
- Plus de asistencia: 450 €.
- Horas extraordinarias: 725 €.

El número de días efectivamente trabajados en el año anterior al accidente fue de 270 días, una vez descontados los correspondientes a vacaciones, domingos y festivos y ausencias debidas a distintas causas.

- ¿Tiene derecho el trabajador a la prestación por GI?
- Calcular el importe de la prestación.

6.13. Alejandro Izquierdo, de 58 años, se encuentra en proceso de incapacidad derivada de una enfermedad común. Descartada el alta médica por curación del trabajador, el equipo de valoración de incapacidades propone que sea declarado afecto de una incapacidad permanente absoluta.

El trabajador cumple con los requisitos de cotización exigidos para acceder a la IPA, para mayores de 31 años, por enfermedad común.

La suma de las bases de cotización del trabajador durante los últimos 96 meses es de 102.221 €.

- ¿Tiene derecho el trabajador a la prestación por IPA?
- Calcular el importe de la prestación.

Actividades finales

6.14. Fátima Torres, de 30 años de edad, trabaja actualmente en la empresa New Life, SA como auxiliar administrativa, grupo 7 de cotización a la Seguridad Social, afiliada y cotizando a la Seguridad Social desde el 10 de mayo de 1989. Está embarazada y se encuentra ya en su octavo mes de gestación. El 11 de agosto de 2009 Fátima inicia su descanso por maternidad y da a luz el 20 de agosto de 2009. La trabajadora se incorpora una vez finalizado el período de 16 semanas de descanso que le corresponden.

La BCCC del mes anterior a la fecha de comienzo del descanso, julio, es de 1.220 €.

- ¿Tiene derecho la trabajadora a la prestación económica por maternidad?
- Calcular el importe de la prestación.

6.15. Carmen y Francisco han visto por fin cumplido su deseo de adopción de un niño menor de 3 años de edad a través de resolución judicial, con fecha de 15 de julio de 2010. Carmen, de 28 años de edad, está afiliada y cotizando a la Seguridad Social desde el 12 de marzo de 1991.

Carmen decide comenzar el descanso de 16 semanas desde la fecha de resolución judicial.

En la actualidad, está trabajando en la empresa Lirfós, SA con categoría profesional jefa administrativa, grupo 3 de cotización a la Seguridad Social. La BCCC del mes anterior a la fecha de comienzo del descanso, junio, es de 1.615 €.

- ¿Tiene derecho la trabajadora a la prestación económica por maternidad?
- Calcula el importe de la prestación.

6.16. Antonio García, de 35 años de edad, está afiliado y cotizando a la Seguridad Social desde el 23 de septiembre de 1 de septiembre de 2001. El trabajador presta sus servicios con la categoría profesional de oficial administrativo, grupo 5 de cotización a la Seguridad Social.

El 15 de agosto de 2010 su esposa, Pilar, da a luz a su primera hija. Antonio comunica a la empresa conforme a lo establecido en convenio que no acudirá los dos días siguientes al parto para disfrutar del permiso por nacimiento, ni los 13 días siguientes correspondientes al permiso por paternidad que le corresponde. Anteriormente Antonio avisó de tal situación a la empresa, siendo aceptados dichos permisos por la misma.

La BCCC del trabajador en el mes anterior a la fecha en la que disfruta del descanso fue de 1.365 €.

- ¿Tiene derecho el trabajador a la prestación económica por paternidad?
- Calcula el importe de la prestación.

6.17. David y Rocío, de 23 y 25 años respectivamente, pertenecientes al grupo 5 de cotización de la Seguridad Social, han sido padres de su tercer hijo el día 16 de octubre de 2010. Los dos acreditan una cotización de más 180 días en los últimos 7 años. La BCCC de David del mes anterior al parto es de 1.787 € y la de Rocío de 1.128 €.

- ¿Tiene derecho David a la prestación económica por paternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuál será su cuantía?
- ¿Tiene derecho Rocío a la prestación económica por maternidad? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo? ¿Cuál será su cuantía?

6.18. Miriam Fernán, trabajadora de la empresa Xeon, SA, cumplirá 65 años el próximo 21 de octubre de 2010 y en la que solicita la pensión de jubilación. La trabajadora comenzó su actividad laboral en el año 1980, cotizando de manera ininterrumpida durante 30 años.

La suma de las bases de cotización de los últimos 180 meses, una vez actualizadas con el IPC es de 367.873,87 €.

- ¿Tiene derecho Miriam a la pensión de jubilación?
- ¿Cuál sería su cuantía?
- ¿Cuándo comenzaría el pago de la pensión?

6.19. Carlos ha fallecido a causa de una enfermedad común el 30 de junio de 2010. El trabajador estaba afiliado y cotizando a la Seguridad Social en la empresa Dent, SL desde el 1 de marzo de 1970.

La base reguladora a efectos del cálculo de las prestaciones a las que tenga derecho la viuda es de 1.066,07 €/mes.

La viuda, de 56 años de edad, con la que convivía Carlos, tiene a su cargo a una hija de 18 años y carece de cualquier tipo de renta, por lo que su única fuente de ingresos será la pensión de viudedad que pudiese corresponderle.

- ¿Qué prestaciones puede solicitar la viuda?
- ¿Cuál sería su cuantía?

6.20. Ángel Gómez sufre un accidente de tráfico al volver de un día de campo con su familia. Ángel fallece como consecuencia de dicho accidente el día 20 de febrero de 2010. El trabajador estaba afiliado y cotizando a la Seguridad Social en la empresa ASN, SA desde el 1 de junio de 1975.

La base reguladora a efectos del cálculo de las prestaciones a las que tenga derecho la viuda es de 980 €/mes.

La viuda, de 52 años de edad, con la que convivía Ángel, tiene a su cargo a una hija de 17 años y carece de cualquier tipo de renta, por lo que su única fuente de ingresos será la pensión de viudedad que pudiese

Actividades finales

corresponderle. Además, convivía desde hace 6 años su suegra, viuda, que carece de cualquier tipo de renta.

- ¿Qué prestaciones puede solicitar la viuda?
- ¿Cuál sería su cuantía?

6.21. Víctor, de 32 años, finaliza su contrato de interinidad de 16 meses, con fecha 12 de abril de 2010, causa que da lugar a situación legal de desempleo, solicitando al Servicio Público de Empleo la prestación por desempleo el día 16 de abril de 2010.

Víctor acredita una cotización ininterrumpida de 29 meses en los seis años anteriores. El importe de las bases de cotización por contingencias profesionales en los 180 últimos días es de 12.900 €.

El trabajador no tiene hijos a su cargo.

- ¿Tendrá derecho a la prestación por desempleo?
- ¿Cuál sería su duración y cuantía?

6.22. Susana, de 28 años y con un hijo a cargo acaba de finalizar su contrato de trabajo por fin de obra el día 15 de mayo de 2009, dando lugar a su situación legal de desempleo.

Para Susana ha sido su primer contrato, de 20 meses de duración, en su vida laboral, por lo que, para solicitar la prestación por desempleo, solo puede acreditar dicho período de cotización. El Servicio Público de empleo le reconoce el derecho a percibir la prestación por desempleo durante 180 días con una base reguladora de 32 euros diarios.

Susana aprovecha la duración de la prestación por desempleo para conseguir un trabajo cuanto antes y su esfuerzo da sus frutos. La empresa Return, SL acaba de contratarla mediante un contrato de interinidad durante 15 meses para sustituir a una trabajadora que ha solicitado una excedencia. De los 180 días de prestación por desempleo que le correspondían, solo ha llegado a percibir 60 días hasta que ha vuelto a ser contratada. La base de cotización por contingencias profesionales de los últimos 6 meses de su nuevo trabajo es de 8.000 €.

- ¿Tiene Susana derecho a la prestación por desempleo una vez finalizado el nuevo contrato?
- ¿Cuál sería su duración y cuantía?

6.23. Nieves, de 31 años, está percibiendo actualmente la prestación por desempleo de 240 días de duración y cuyo cobro finaliza el 10 de septiembre de 2010.

Nieves, que está embarazada, da a luz el día 20 de agosto de 2010, iniciando desde esta fecha el descanso por maternidad.

- ¿Qué efectos tendrá la situación de maternidad en la prestación de desempleo que estaba percibiendo Susana?

6.24. Carlos, de 56 años de edad y sin responsabilidades familiares, ha agotado la prestación por desempleo que había percibido durante 24 meses. Carlos se inscribe en la oficina del Servicio Público de Empleo como demandante de empleo, suscribiendo el compromiso de actividad.

Las rentas mensuales de Carlos son inferiores al 75% del salario mínimo Interprofesional (SMI). Además ha estado cotizando desde el año 1980 hasta el 2 de febrero de 2011, momento en el que finaliza el contrato de trabajo que le da derecho a la prestación por desempleo.

- ¿Tiene Carlos derecho al subsidio por desempleo?
- ¿Cuál sería su duración y cuantía?

6.25. Rosario, de 20 años de edad, casada y con una hija a su cargo, firma su primer contrato de trabajo con una duración de 4 meses.

Finalizado el contrato de trabajo no puede acceder a la prestación contributiva por desempleo al no cumplir el período mínimo de cotización de 12 meses exigido para tener derecho a la misma. Rosario, que carece de rentas mensuales superiores al 75% del salario mínimo Interprofesional, se inscribe en la oficina del Servicio Público de Empleo como demandante de empleo, suscribiendo el compromiso de actividad. Transcurrido un mes desde la inscripción en el Servicio Público de Empleo sin haber recibido una oferta de empleo, solicita el derecho al subsidio por desempleo.

- ¿Tiene Rosario derecho al subsidio por desempleo?
- ¿Cuál sería su duración y cuantía?

II. La Seguridad Social

La sentencia

El derecho a la pensión de viudedad en las parejas de hecho

Se establece el caso de un trabajador que habita con otra persona no casada o al margen de la convivencia de convivencia, posteriormente que no se llegue a establecer neither una convivencia ni una relación de hecho.

El trabajo, así como pensiones, no tienen que ser la convivencia de convivencia de la pensión contributiva de jubilación, ni tampoco para la ley de 2007 que reconoce el derecho a la pensión contributiva a personas que no habitan en convivencia. Los juzgados tienen que tener en cuenta que los derechos de pensiones, así como el trabajo, tienen que ser establecidos por la legislación de trabajo o la legislación de pensiones, así como la legislación de pensiones de trabajo.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, llegado a la conclusión de que el trabajo no tiene que ser la convivencia para la ley contributiva de la pensión, así como el trabajo no tiene que ser la convivencia para la legislación de pensiones de trabajo, el Tribunal, así como el trabajo no tiene que ser la convivencia para la legislación de pensiones de trabajo.

En consecuencia, que establecen que la convivencia no es la convivencia de la legislación de pensiones de trabajo, ni tampoco de la legislación de pensiones de trabajo.

En consecuencia, que la legislación de pensiones de trabajo no es la convivencia de la legislación de pensiones de trabajo, ni tampoco de la legislación de pensiones de trabajo.

Por tanto, la legislación de pensiones de trabajo no es la legislación de pensiones de trabajo, ni tampoco de la legislación de pensiones de trabajo.

La sentencia del Tribunal de Justicia para establecer que la legislación de pensiones de trabajo no es la legislación de pensiones de trabajo.

Dicho caso, que establece que la legislación de pensiones de trabajo no es la legislación de pensiones de trabajo.

Al otro que establece la pensión de viudedad?

Al igual que establece la pensión de viudedad, que establece la pensión de viudedad.

Al igual que establece la pensión de viudedad, que establece la pensión de viudedad.

Al igual que establece la pensión de viudedad, que establece la pensión de viudedad.

Al igual que establece la pensión de viudedad, que establece la pensión de viudedad.

Al igual que establece la pensión de viudedad, que establece la pensión de viudedad.

A través de la web

Introducción sobre derechos que no tienen que ser establecidos.

- Regiones de trabajo y convivencia para la pensión contributiva de la convivencia que conviven, que tienen 120 días de convivencia.
- No tiene que establecerse ninguna pensión contributiva de la convivencia de las personas que conviven.
- No tiene que establecerse ninguna pensión contributiva de la convivencia de las personas que conviven.

- Si establece que establece la legislación de pensiones de trabajo, que establece la legislación de pensiones de trabajo.
- Si establece que establece la legislación de pensiones de trabajo, que establece la legislación de pensiones de trabajo.
- Si establece que establece la legislación de pensiones de trabajo, que establece la legislación de pensiones de trabajo.
- Si establece que establece la legislación de pensiones de trabajo, que establece la legislación de pensiones de trabajo.
- Si establece que establece la legislación de pensiones de trabajo, que establece la legislación de pensiones de trabajo.

Al igual que establece la pensión de viudedad.

En sala de prensa



El congreso aprueba el subsidio de desempleo para los autónomos

El mismo día que el decreto de ajuste presupuestario dividió en dos al Congreso de los Diputados, los autónomos lograron la unanimidad del hemiciclo. Ayer tras un largo proceso y mucho tiempo de negociaciones, todos los grupos parlamentarios aprobaron la prestación de desempleo para los autónomos que cesen en su actividad.

El texto aprobado establece que la prestación máxima para los autónomos será de 12 meses. Esto aumenta sensiblemente la propuesta inicial que el Gobierno envió al Congreso, hace medio año. Sin embargo, este periodo queda por debajo de los dos años de tope que pueden percibir los asalariados que se quedan sin trabajo.

Este cambio no ha salido gratis, según explica el Ministerio de Trabajo, para financiar este aumento del periodo se incrementó del 1,5% al 2,2% la cotización inicial que tendrán que pagar sobre su base reguladora. Además, este porcentaje no será definitivo, pues se irá actualizando todos los años.

El sistema que se ha diseñado es una mezcla de voluntario y mixto. La mayoría de autónomos podrán optar entre

cotizar para tener derecho al desempleo o no. En cambio, los autónomos que cotizan obligatoriamente por accidentes de trabajo y enfermedad profesional tendrán que pagar la nueva cuota. En este último grupo, se incluyen los llamados autónomos dependientes (aquellos que reciben más del 75% de sus ingresos de un solo cliente) y los que trabajan en un sector con mayor riesgo de siniestralidad.

Para que los autónomos que cesan involuntariamente en su actividad puedan acceder a esta prestación será necesario que tengan un periodo mínimo de cotización de al menos un año. Esto les dará derecho a dos meses de paga.

Como en el caso de los trabajadores pertenecientes al régimen general, el autónomo que pierda su actividad tendrá derecho a recibir una paga mensual que ascenderá al 70% de su base de cotización. Esto sitúa la mensualidad a percibir en una banda que oscila entre 589,26 euros y 1.397,84 euros. Un año después los autónomos que empiecen a cotizar desde el principio podrán cobrar el paro.

Actividades

- a) **Todos los autónomos tendrán derecho a cobrar la prestación por desempleo?**
- b) **¿Qué diferencias y qué similitudes ves entre el subsidio de desempleo del autónomo y el del trabajador por cuenta ajena?**
- c) **Busca información sobre los requisitos que debe cumplir el autónomo para acceder a esta prestación. ¿Existen similitudes con los requisitos exigidos al trabajador por cuenta ajena?**

En el puesto de trabajo



Las prestaciones de la Seguridad Social

Ángeles Vázquez tiene 24 años, terminó el ciclo de grado superior de administración y finanzas y trabaja en una compañía de seguros con un contrato en prácticas desde hace un año. Es su primer trabajo. El 4 de febrero de este año, tropezó en su casa y se hizo un esguince en el pie, permaneciendo de baja hasta el 27 de febrero. Su base de cotización por contingencias comunes (BCCC) de enero es de 1.120,25 €.

Cuando se incorpora a su trabajo la recibe un nuevo director. El director anterior, Aurelio, se ha jubilado con 67 años, después de estar 30 años trabajando para la compañía. El nuevo director le comenta que con motivo de la crisis están reduciendo plantilla y han decidido suprimir el puesto de trabajo de Ángeles, por lo que dentro de un mes causará baja en la empresa.

Actividades

- 1 ¿Tiene derecho Ángeles a la prestación por IT?
- 2 Suponiendo que Ángeles tuviera derecho a la prestación por IT, calcula la base reguladora, el periodo de cobro, el importe total de la prestación e indica quién deberá abonárselo.
- 3 ¿Tiene la empresa obligación de cotizar mientras Ángeles está de baja?
- 4 ¿Tiene derecho a cobrar la prestación al ser sucedido por Aurelio? ¿Cuánto obtendrá y cuál será su viudedad? Sabemos que se quedó trabajando 12 meses en la empresa, que tiene un hijo a su cargo de 15 meses de edad y que la base de cotización por desempleo de los últimos 180 días ha sido de 6.721,50 €.
- 5 ¿Cumple Aurelio los requisitos para ser beneficiario de la prestación por jubilación?
- 6 Si Aurelio cumpliera los requisitos para cobrar la jubilación: cuánto cobraría de pensión sabiendo que su base reguladora es de 3.000 €?
- 7 Si Aurelio falleciera, ¿tendría derecho su cónyuge, que nunca ha cotizado, a recibir algún tipo de prestación?

7. La salud laboral

En el caso práctico inicial

La situación de Luisa es insostenible. El acoso psicológico al que está siendo sometida por parte de Alberto está afectando a su salud de manera importante, llegando a provocar accidentes que han podido tener consecuencias muy graves (como la caída del recipiente que contenía el desinfectante corrosivo).

Luisa debería denunciar su situación a la inspección de trabajo presentando el escrito de denuncia correspondiente. Además, tendría que denunciar la situación de dejadez absoluta respecto a la prevención de riesgos laborales, con situaciones de iluminación inadecuadas (áreas de trabajo muy poco iluminadas), material usado altamente contaminante abandonado (gasas, jeringuillas, botes con sustancias químicas, etc.), falta de orden y limpieza (obstáculos como la papelera que provoca el accidente de Pedro) y equipos de protección inadecuados e incluso, inexistentes.

La fundación tiene por finalidad promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, especialmente en las pequeñas empresas. Es un instrumento específico de apoyo a la actividad preventiva en España, a través de acciones de información, formación, asistencia técnica y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.



D Actividades

7.11. Indica cuál de las siguientes funciones corresponden a la inspección de trabajo y Seguridad Social:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del Inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, especialmente en las pequeñas empresas
- Elaboración y aprobación de convenios y recomendaciones.

7. La salud laboral

Actividades finales

Situación	Concepto
1. Quemaduras sufridas por el trabajador al apagar un incendio de una papelera en su puesto de trabajo.	a. Incidente.
2. Accidente de tráfico sufrido por un trabajador al dirigirse a su puesto de trabajo.	b. Accidente común.
3. Explosión de una caldera sin que haya heridos.	c. Accidente de trabajo.
4. Lesiones del menisco asociadas a posturas forzadas.	d. Accidente in itinere.
5. Un soldador sin gafas de protección sufre lesiones en la cornea por el arco eléctrico.	e. Enfermedad profesional.

7.14. Identifica dentro de qué grupo se encuadran las siguientes condiciones de trabajo:

Condición de trabajo	Grupo
Ordenadores	Utiles y herramientas
Ruidos	
Bajas temperaturas	
Gases tóxicos	
Monotonía	
Suciedad	
Iluminación	
Parásitos	

7.15. Busca el listado de enfermedades profesionales que aparece en el RD 1299/2006 y completa la siguiente tabla siguiendo el ejemplo:

Código	Grupo	Agente	Subagente	Actividad
1A0106	1. E.P. causadas por agentes químicos	A. Metales	01. Arseníco y sus compuestos	06. Conservación de pieles
1E0119				
2A0113				
2D0201				
3B0111				
4C0104				
5A0105				
6A0110				

7.16. Señala cuáles son derechos y cuáles obligaciones de los trabajadores:

- a) Ser formado y recibir formación sobre la prevención de riesgos en su puesto de trabajo.
- b) Que les sean facilitados los equipos de trabajo y los medios de protección adecuados.
- c) Hacer uso de los equipos de protección (EPI) de forma correcta.
- d) La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- e) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad en los lugares de trabajo.
- f) El derecho a la vigilancia de su salud, con la realización de reconocimientos médicos periódicos.
- g) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar que las condiciones de trabajo no suponen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

7.17. Mercedes acaba de ser contratada como administrativa en una asesoría fiscal del pueblo donde reside. Tras 6 meses, la empresa le comunica que el próximo viernes deberá someterse al reconocimiento médico anual que esta realiza a todos sus trabajadores para hacer efectivo el derecho a la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores. Mercedes se niega y es sancionada con una suspensión de empleo y sueldo de una semana.

- a) ¿Debería someterse Mercedes obligatoriamente al reconocimiento?
- b) ¿Es correcta la actuación de la empresa?

7.18. Helena lleva observando durante muchísimo tiempo cómo se incumplen repetidamente los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales: los trabajadores se compran sus equipos de protección, el empresario no informa sobre las medidas a adoptar en materia de prevención, no realiza vigilancia alguna sobre la salud de los trabajadores, la mayoría de la maquinaria está defectuosa y carece de las medidas de protección obligatorias, etc. Helena contacta con Manuel, un amigo abogado que trabaja para un sindicato, para que le asesore en la realización de la denuncia correspondiente para reclamar los derechos que considera le han sido violados. Manuel le informa que toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materia laboral, de seguridad y salud laboral, de Seguridad Social, empleo, etc. puede reclamar a los servicios de la inspección de trabajo y Seguridad Social. Así pues, le recomienda que realice una denuncia ante esta institución. Le reitera que debe realizarla por escrito y dirigirla a la inspección provincial de trabajo y Seguridad Social. Además, le comenta que los datos que debe contener la denuncia deben ser:

Actividades finales

7.1. Álvaro y José Ángel trabajan como operarios en un taller de chapa y pintura. Continuamente se están gastando bromas en el trabajo. En una ocasión, cuando Álvaro realizaba operaciones de soldadura en una chapa, José Ángel le gastó una broma y Álvaro se quemó la mano con la pistola de soldadura. ¿Ante qué tipo de accidente nos encontramos? Razona tu respuesta.

7.2. Lee atentamente los siguientes supuestos y responde a las preguntas.

- Marta trabaja en una peluquería. Para conseguir las prestaciones de la mutua, aplica los tintes en el pelo de las clientas sin guantes; esto le produce eccemas y úlceras en las manos debido a una dermatitis por contacto, que la mantendrán 15 días de baja laboral.
- Pedro es auxiliar administrativo. Cuando se dirige del trabajo a su casa en una moto de la empresa, se detiene en un semáforo en rojo, antes de que se ponga verde arranca, atraviesa la avenida principal, y es arrollado por un turismo que le produce lesiones medulares y traumatismo craneoencefálico.

- a) Estas situaciones ¿pueden considerarse accidente laboral? Razona tu respuesta.
 b) ¿Observas alguna diferencia o similitud?

7.3. María Ramírez trabaja como socorrista en la playa de Valdelagranja. Debido a las altas temperaturas sufre una insolación y tiene que ser atendida de urgencias. ¿Se trata de un accidente laboral? Razona tu respuesta.

7.4. Santiago trabajaba como analista programador en una empresa de informática. El día 1 de julio, tras haber dormido con dolor retroesternal alto y disnea, al estar sentado en su trabajo perdió el conocimiento y cayó al suelo. Fue trasladado al servicio de urgencias del hospital y falleció sobre las 9 horas debido a un infarto cardíaco isquémico. ¿Estamos ante un AT? Razona tu respuesta.

7.5. Señala cuáles son los principales tipos de accidentes que se producen en tu sector profesional.

7.6. Identifica cuál ha sido el factor que ha producido el accidente en los siguientes supuestos:

- a) Un trabajador se cae de un andamio por no llevar puesto el arnés de seguridad.
- b) Una máquina secciona la mano de un trabajador al no funcionar los dispositivos de seguridad.

7.7. Pedro es electricista. Con mucha frecuencia debe trabajar en cucillas de manera prolongada. Desde hace 5 meses tiene molestias en la rodilla derecha y el médico le ha dicho que tiene roto el menisco, por lo que tendrán que operarle. Averigua si se trata de una enfermedad profesional contestando a las siguientes preguntas:

- a) ¿Es una enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena?

b) ¿Está recogida en el listado del RD 1299/2006 y provocada por los elementos o sustancias que allí se indican?

c) ¿Se ha contraído por realizar alguna de las actividades listadas en el RD 1299/2006?

7.8. Federico trabaja como comercial para una multinacional y su jornada es de diez horas diarias. Aunque su trabajo le gusta mucho y en la empresa cada vez le asignan tareas de más responsabilidad, ha empezado a encontrarse mal, cree que no va a poder abarcarlo todo y se ha vuelto muy agresivo. ¿Se trata de una enfermedad profesional?

7.9. Señala qué otro tipo de daños, además del accidente o la enfermedad profesional, son propios de tu sector.

7.10. Jorge trabaja como auxiliar administrativo en una editorial. El director le encarga hacer unas fotocopias urgentes. Cuando Jorge conecta la fotocopiadora, esta no funciona. En lugar de avisar al responsable de mantenimiento, para ganar tiempo, decide intentar arreglarla él mismo y prueba revisando la conexión. Cuando toca el cable le da una descarga eléctrica y cae hacia atrás fracturándose la muñeca de la mano derecha en la caída. La empresa no lo considera accidente laboral porque el trabajador no estaba realizando tareas propias de su puesto de trabajo. ¿Tiene razón la empresa? Razona tu respuesta.

Señala cuáles son las principales enfermedades profesionales propias de tu sector profesional y señala qué agentes las causan.

7.11. Ernesto trabaja como teleoperador para una empresa del sector de la telefonía móvil desde hace 8 meses, con un contrato temporal de 12 meses. Su jornada laboral es intensiva y a turnos rotativos, ocho horas por la mañana, por la tarde o por la noche, según el turno que le toque. El salario no es muy alto, 800 € al mes; por eso, Ernesto quiere cambiar de trabajo pero no encuentra otra cosa. Además, se siente muy cansado y cada vez rinde menos, siente dolores de cabeza, mareos e insomnio y su familia dice que está al borde de la depresión. Además, como tiene que estar hablando constantemente, desde hace un tiempo viene notando ciertas molestias en la garganta. Ha consultado con el médico especialista, quien le ha diagnosticado nódulos en las cuerdas vocales y posiblemente necesite un tratamiento quirúrgico.

a) ¿Se considera una enfermedad profesional? Justifica tu respuesta teniendo en cuenta la definición legal de enfermedad profesional.

b) ¿Qué otros tipos de riesgos están presentes en el trabajo de Ernesto y qué daños pueden producirle?

7.13. Busca la correspondencia entre las filas de ambas columnas:

La sentencia

Calificación de un asesinato como accidente de trabajo

Se estudia en esta sentencia la calificación o no como accidente de trabajo del fallecimiento por asesinato de un profesional cuando sale del trabajo. Se discute si se trata de un accidente *in itinere*, dada la participación en el triste suceso de un tercero ajeno al empleador y a la relación laboral.

El empleado abandonó su puesto al terminar su jornada y se dirigió a la parada del autobús para trasladarse a su domicilio. Mientras esperaba se le acercó una persona que le disparó, produciéndole la muerte. La empresa reconoció el fallecimiento como accidente laboral *in itinere*, mientras que la mutua negaba tal carácter por no guardar la agresión relación alguna con el trabajo que desempeñaba el fallecido.

Lo que se discutía era la naturaleza accidental de la muerte del trabajador como supuesto de accidente *in itinere*, figura que corresponde a la idea básica de que el suceso no se hubiera producido de no haber ido a trabajar.

La dificultad en la calificación se encuentra en la redacción del artículo 115 de la Ley de Seguridad Social, que establece que no impiden la consideración de un accidente como de trabajo la culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero del



accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo. La interpretación de este último apartado puede dar lugar a entender que la agresión sufrida por el trabajador en este caso no guardaba relación alguna con el trabajo, que fue algo fortuito y, por tanto, no debía ser un accidente laboral. Esto es lo que definió la mutua.

Pero en este caso, el Tribunal Supremo indica en la sentencia que no le caben dudas de que concurren los requisitos establecidos como determinantes de la calificación como accidente de trabajo.

Conclusiones

En primer lugar, porque el suceso se produjo en hora contigua al fin de la jornada, en lugar adyacente al centro de trabajo, para la utilización de un medio de transporte normal, como es el autobús de línea. Es evidente que no existía desviación del camino habitual de vuelta a su domicilio, ni en cuanto al tiempo, ni al lugar, ni al medio de transporte, como ocurre en otras muchas circunstancias, lo que supondría romper el nexo entre el accidente y el trabajo y por tanto la no calificación del accidente como laboral.

Por otra parte, si el fallecimiento producido por un accidente de carretera o por una simple caída son indemnizables, es absurdo que si la muerte se produce por un crimen no se considere de igual forma. Por lo que se concluye calificando el accidente como de trabajo.

Actividades

- ¿Cuáles son las condiciones que deben darse para que un determinado accidente se considere accidente *in itinere*?
- ¿Crees que se dan esas condiciones en este caso?
- ¿Qué circunstancias habrían determinado que el Tribunal Supremo no calificara este crimen como accidente laboral?

7. La salud laboral

En el puesto de trabajo

El estrés laboral

Miriam Vázquez vive en una pequeña localidad costera que durante el verano triplica su número de habitantes. Las autoridades tienen establecido un dispositivo especial de asistencia sanitaria en la playa para esta época del año.

Este servicio se encarga de vigilar la playa, realizar socorismo y atender a las personas que, por accidente o enfermedad, necesiten ser atendidas durante su estancia en la playa.

El dispositivo permanece operativo durante todos los días de los meses de julio y agosto, desde las 11:00 de la mañana hasta las 20:00 horas de la tarde. El equipo de profesionales que lo componen está formado por un médico, un diplomado universitario en enfermería (DUE) y dos técnicos en emergencias sanitarias con formación específica en socorismo, salvamento acuático y manejo de embarcaciones.

Miriam trabaja en este dispositivo desde hace tres años. Le hacen un

contrato de dos meses a jornada completa. Colabora con el médico y el DUE en la atención de todo tipo de incidentes: picaduras de medusas, insolaciones, heridas producidas por cortes y magulladuras, etc., pero sin duda, lo más arriesgado es el rescate de una persona que se está ahogando.

Cuando termina su jornada en la playa, se marcha a trabajar a una central de ambulancias, donde trabaja como conductora desde las 21:00 horas hasta las 4:00 horas. Además, se encarga del mantenimiento de la ambulancia y de revisar el material que hay en el interior del vehículo, manejar y preparar a los heridos para su transporte.

Siempre ha sido una persona muy fuerte, pero últimamente no se encuentra bien. Siempre está cansada, tiene dolor en la espalda y está muy distraída. En una ocasión olvidó ponerse los guantes de látex y la mascarilla cuando manejaba a un herido en accidente de

coche y esto le costó una buena amonestación. Ahora la empresa quiere hacerle unos análisis para comprobar que no ha contraído una enfermedad contagiosa, pero Miriam se niega a hacérselos, a pesar de que esta negativa está considerada como falta grave en el convenio colectivo.

Actividades

1 ¿Qué influencias está ejerciendo el trabajo sobre Miriam?

2 De la actividad laboral que realiza Miriam, analiza las condiciones de trabajo, los riesgos que pueden generar y los posibles daños a la salud que pueden derivarse.

3 ¿Puede Miriam negarse a que le realicen los análisis?

4 ¿Miriam es sancionable? ¿Cómo?

A través de la web

A través de esta actividad pretendemos introducirnos y analizar la prevención de riesgos laborales de una manera informal y desenfadada mediante las historias relatadas a través de los videos de Napo. Napo es el héroe de una serie de dibujos animados que simboliza a un empleado que trabaja en cualquier industria o sector.

1. Napo presenta: «la seguridad dentro... y fuera del trabajo»

La película cuenta la historia de Napo, un trabajador modelo que, sin embargo, después del trabajo ignora los riesgos y las normas a seguir en las diferentes situaciones que se le presentan. Por ese motivo está siempre a punto de sufrir accidentes y, finalmente, acaba en el hospital lesionado al hacer deporte.

La película de Napo está dirigida principalmente a los trabajadores de las empresas para que conozcan las normas de seguridad que pueden aplicar en su tiempo libre. Busca en el enlace:

<http://osha.europa.eu/sub/napo/es/naposfilms>

el video correspondiente (podrás hacerlo también poniendo en el buscador google la referencia «las películas de Napo») y contesta las siguientes actividades.

Actividades

Analiza el video detenidamente y contesta a las siguientes preguntas:

a) Indica qué riesgos aparecen durante la realización del trabajo y qué daños podría provocar en el caso

de no adoptar las medidas adecuadas de prevención.

b) ¿Qué medidas de prevención y protección utiliza Napo para evitar los riesgos que se producen? ¿Crees que son adecuadas?

c) Napo actúa de una manera totalmente irresponsable respecto a la prevención de riesgo, una vez que finaliza su trabajo y desarrolla su vida cotidiana. ¿A qué crees que puede deberse tan peligrosa actitud?

d) Indica los riesgos a los que se enfrenta Napo en su vida cotidiana y señala las causas de dichos riesgos, los daños que podrían haber provocado o provocan y las medidas que a tu parecer serían las más adecuadas para evitar que se produzcan daños para la salud.

Actividades finales

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- Fecha y lugar donde se producen los hechos.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Demás circunstancias relevantes.

De todas formas, le informa que también puede encontrar el modelo de denuncia (IP-107) en la página web del ministerio de trabajo e inmigración, en concreto en la dirección: http://www.mtin.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Descarga_de_Formularios/index.html.

7.19. Indica cuáles de las siguientes funciones lleva a cabo el INSHT:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las comunidades autónomas.
- Elaboración y aprobación de convenios y recomendaciones.

7.20. María, técnica de emergencias sanitarias de la empresa dedicada al servicio privado de ambulancias The Light, SL, es la mujer más feliz del mundo. Acaba de conocer los resultados de su test de embarazo y el resultado ha

sido positivo. En su primera revisión en el ginecólogo, éste le indica de la necesidad de cambiar las funciones que actualmente desarrolla dentro de la empresa por otras que conlleven menores riesgos. María le advierte que la empresa lleva una política de prevención de riesgos excepcional y que cumple con todos los requisitos establecidos por la ley.

Su ginecólogo le recuerda que hay riesgos propios de la naturaleza de su trabajo que jamás se pueden eliminar, que suponen un riesgo de daño muy importante para el feto, como las cargas excesivas, las posturas forzadas, las caídas, los riesgos biológicos, químicos, la situaciones de alto estrés, violencia, lesiones musculares, los accidentes de tráfico, etc.

Al día siguiente María llega muy temprano al trabajo para intentar hablar con Diego, su jefe de emergencias. Diego le recibe en su despacho y María le informa de las indicaciones que le ha prescrito su ginecólogo.

Su jefe se niega en rotundo al cambio de funciones y le indica a María que jamás ha pasado nada antes y que además, no hay personal en la empresa actualmente para poder cubrir su puesto.

- ¿Se están vulnerando los derechos en materia de seguridad y salud de María? En caso afirmativo, indica cuáles.
- ¿Crees qué Diego está obligado a cambiar de funciones a María? ¿Está justificada esta variación?

7.21. Indica cuál de los siguientes colectivos merecen una especial protección según la LPRL:

- Futbolistas profesionales.
- Alpinistas.
- Trabajadoras embarazadas.
- Trabajadores mayores de 60 años.
- Trabajadores de centrales nucleares.
- Trabajadores menores de edad.
- Trabajadores inmigrantes.

En sala de prensa

France Telecom reconoce el suicidio de un trabajador como accidente de trabajo

Es el primer caso, de los 58 que se registraron entre 2008 y 2009, que se asume por la compañía francesa

EL PAÍS/AGENCIAS - París - 13/07/2010

El director general de la compañía gala de telecomunicaciones, France Telecom, Stéphane Richard, ha reconocido por primera vez el suicidio de un trabajador como un accidente de trabajo en contra de la opinión de la Inspección de Asuntos Sociales y de un comité interno, según recoge el diario francés Le Figaro.

El empleado era un arquitecto de la compañía que se suicidó la noche del 13 al 14 de julio de 2009 en su domicilio de la localidad francesa de Marsella. Dejó una carta en la que denunciaba una «sobrecarga de trabajo» y una «gestión basada en el terror» en France Telecom.

Un portavoz de la empresa ha recalca do que es obligación del grupo atender

a la memoria del fallecido y a sus familiares y amigos. «Stéphane Richard desea igualmente hacer todo lo posible para que, todos juntos, podamos superar este momento tan doloroso. En esta línea ha decidido considerar este suicidio como un accidente de trabajo», ha explicado.

El fantasma de la privatización

La compañía francesa se ha visto golpeada en los últimos años por una ola de suicidios entre sus empleados que, según las estimaciones, ascienden a 58 trabajadores desde 2008. Un informe de la inspección de trabajo de febrero reveló que los suicidios estaban ligados a la «política de reorganización y mando» puesta en marcha en 2006 con el objetivo de provocar la salida de 22.000 trabajadores, lo que llevó a la dirección a presionar a los empleados.

Esta política se enmarcaba en el proceso de transición del gigante de las telecomunicaciones -antes una empresa cien por cien pública; hoy conserva un 65% de funcionarios- al nuevo modelo más competitivo del mundo de la telefonía e internet.

Actividades

- ¿Se puede considerar el suicidio de este trabajador un daño profesional? ¿Por qué?
- ¿Con qué patología podría estar relacionado? ¿Por qué?
- ¿En qué criterio se han basado para calificarlo como accidente laboral? ¿Es correcto?
- ¿Pediría ser calificado este suicidio como enfermedad profesional? ¿Por qué?

A través de la web

A través de esta actividad pretendemos introducir y analizar la prevención de riesgos laborales de una manera informal y desenfadada mediante las historias relatadas a través de los videos de Napo. Napo es el héroe de una serie de dibujos animados que representa a un empleado que trabaja en cualquier industria o sector.

2. Napo en «Crecer con seguridad»

La película pretende concienciar sobre diferentes cuestiones a las que se han de enfrentar los jóvenes que empiezan un nuevo trabajo o que cambian de lugar de trabajo. Napo es un modo ideal de llegar a la audiencia joven, especialmente jóvenes en prácticas o en período de formación. La película también está pensada para las personas

que acceden por primera vez al mercado laboral, incluidos los trabajadores emigrantes y temporales. Hay siete escenas que muestran situaciones típicas de una persona que entra por primera vez en un lugar de trabajo.

Busca en el enlace:

<http://osha.europa.eu/sub/napo/es/naposfilms>

el video correspondiente (podrás hacerlo también poniendo en el buscador google la referencia «las películas de Napo») y contesta las siguientes actividades.

Actividades

- Indica qué riesgos aparecen, cuáles son los daños que puede provocar o provoca y las medidas adecuadas de prevención.
- ¿Qué obligaciones de los trabajadores en materia preventiva incumple NAPO?
- ¿Crees que el empresario respeta los derechos de los trabajadores de manera adecuada?

Actividades finales

10.1. Indica la severidad de las consecuencias de los siguientes daños reflejados en la siguiente tabla:

	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Pequeño corte			
Amputación de una pierna			
Dolor de cabeza			
Asma			
Cáncer de pulmón			
Factura de tibia y peroné			
Irritación en los ojos por polvo			
Dermatitis			
Fractura de un dedo del pie			
Lumbago			

10.2. Germán Pérez trabaja como electricista en la empresa Chock, SA. El servicio de prevención ajeno de la empresa acaba de realizar una evaluación de riesgos pero, por un fallo informático, se han perdido parte de las fichas, concretamente la de valoración del riesgo y las medidas de prevención y protección que se deberían llevar a cabo. Ayuda a la empresa a completar dicha tabla y establece algunas medidas de prevención y/o protección que consideres oportunas.

Riesgos detectados	Evaluación de riesgos						Valoración del riesgo				
	Probabilidad			Consecuencias			T	TO	M	I	IN
	B	M	A	LD	D	ED					
Caídas al mismo nivel.	X			X							
Pisadas sobre materiales sueltos.	X				X						
Pinchazos y cortes por alambres, cables eléctricos, tijeras, alicates.	X			X							
Sobreesfuerzos (transporte de cables eléctricos, manejo de guías).	X			X							
Cortes y erosiones por manipulación de guías.		X		X							
Incendio por: hacer fuego o fumar junto a materiales inflamables.		X		X							
Electrocución (trabajar en tensión eléctrica).		X			X						
Quemaduras por mecheros durante operaciones de calentamiento del «macarrón protector».		X		X							
Electrocución o quemaduras por: mala protección de los cuadros eléctricos, maniobras incorrectas en las líneas, uso de herramientas sin aislamiento, etc.		X			X						
Caídas a distinto nivel.			X		X						

Actividades finales

- 10.3.** Pilar trabaja como auxiliar de enfermería geriátrica en una residencia ubicada en la localidad donde trabaja. La empresa está realizando una evaluación de riesgos, pero aún está incompleta, tal como refleja la tabla siguiente.
- Completa la tabla valorando el riesgo conociendo la probabilidad de que se produzca y la severidad de las consecuencias.
 - Propón algunas medidas de prevención y protección que piensas que serían adecuadas para los riesgos existentes.

Riesgos detectados	Evaluación de riesgos										
	Probabilidad			Consecuencias			Valoración del riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
Caidas al mismo nivel por desorden y presencia de objetos diversos en el suelo.	X			X							
Estrés por impaciencia de los pacientes.	X			X							
Sobreesfuerzos por movilización de enfermos.				X		X					
Agresiones por parte de pacientes.	X						X				
Atrapamiento de dedos entre objetos.	X					X					
Golpes durante la movilización de enfermos.	X			X		X					
Incendios/explosiones por la presencia de oxígeno medicinal.	X										
Contagios de enfermedades infecciosas.				X		X	X				
Fatiga muscular por sobre esfuerzos.	X			X		X					
Cortes y pinchazos con utensilios sanitarios.	X						X				

- 10.4.** José Luis trabaja en una central nuclear, con una plantilla de 280 personas. ¿Cuál será la modalidad que debe adoptar la central para la organización de la prevención de riesgos laborales?

- 10.5.** Una fábrica de producción de bebidas alcohólicas cuenta con una plantilla de 625 trabajadores.
- ¿Cómo se organizará la prevención de riesgos laborales?
 - ¿Cuál será la representación de los trabajadores?

- 10.6.** Blanca trabaja como administrativa en una empresa de construcción y acaba de ser elegida por los trabajadores como delegada de prevención. Para poder evaluar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos de la empresa, decide visitar una de las obras que se están realizando y, mientras se entrevista con el encargado, comprueba con asombro las condiciones en las que la empresa de construcción está llevando a cabo su actividad. El andamio que están utilizando, de una altura aproximada de 10 metros, no está anclado y se

balancea, las barandillas no tienen la altura reglamentaria, los trabajadores tienen los arneses de seguridad amarrados al endeble andamiaje y las herramientas de corte no cumplen con las protecciones mínimas de seguridad.

- ¿Qué debe hacer?
- ¿Puede Blanca paralizar la actividad de la empresa?

- 10.7.** Ordena adecuadamente la siguiente tabla:

Responsable	Funciones
Director de emergencias	Depende del anterior y le mantiene informado. Se encuentra en el lugar de la emergencia y dirige a los equipos de intervención.
Jefe de intervención	Persona con autoridad y capacidad de gestión. Activa el plan de emergencias, dirige y coordina la actuación en la emergencia.
Centro de control	Dirige la evacuación total.

(continúa)

Actividades finales

Responsable	Funciones
Equipos de primera intervención (EPI)	Prestan ayuda especializada a los diferentes equipos.
Equipos de segunda intervención (ESI)	Personas externas o internas a la empresa, especialmente entrenadas en resolver una emergencia concreta. Actúan cuando los EPI no consiguen controlar o eliminar la emergencia.
Equipos de alarma y evacuación (EAE)	Normalmente es el personal de recepción quien centraliza toda la información y da los avisos de alarma.
Equipos de primeros auxilios (EPA)	Personas que intervienen de forma inmediata en la emergencia para eliminarla o evitar que se extienda.
Equipos de apoyo	Prestan los primeros auxilios antes de que llegue la asistencia sanitaria.

10.8. Ordena las siguientes actuaciones para realizar correctamente la actuación ante emergencias:

- Declaración del tipo de emergencia.
- Detección de la alarma.
- Transmisión de la emergencia.
- Confirmación/activación de la alarma.
- Evacuación.
- Fin de la emergencia.
- Ayuda exterior.

10.9. A Paola, enfermera de un hospital público en Madrid, acaban de comunicarle que el próximo viernes tendrá que someterse a un reconocimiento médico para comprobar si su estado de salud es apto o no para la ocupación de su puesto de trabajo. Los reconocimientos serán realizados a todo el personal dentro del marco de aplicación de la vigilancia de la salud, dentro de la gestión de la prevención de riesgos laborales.

- ¿Son obligatorios los reconocimientos médicos de los trabajadores?
- ¿Puede Paola negarse a realizarse el reconocimiento?

10.10. Son las 9:30 de la mañana y Leticia se dirige hacia la fotocopiadora. Por el camino se encuentra a Alejandro, que acompaña a un nuevo empleado a la cafetería. «Aún no conoce bien el edificio»—dice Gonzalo a Leticia. Esta sonríe y prosigue su camino. Unos minutos más tarde suena, para el asombro de todos, una señal acústica.

Va seguida de una orden: «Por favor, salgan del edificio». Alertada, Leticia observa la reacción de sus compañeros. Unos dejan los papeles sobre la mesa y sin más salen corriendo, otros vuelven al despacho a recoger con rapidez sus pertenencias, algunos corren en dirección contraria a las salidas de emergencia y estos dan órdenes sobre cuál es la puerta de emergencia más cercana.

En cambio, otros se quedan petrificados y son incapaces de dar un paso. Con las prisas, ni siquiera se han parado a mirar los planos del edificio que cuelgan de las paredes de la oficina. Leticia deja las copias sobre una mesa y con ligereza se dirige hacia las vías de evacuación más próximas. Sabe que no debe utilizar los ascensores y junto a un grupo de compañeros se dirige a la calle.

En el camino se encuentra al nuevo empleado, que está desorientado, asustado y permanece inmóvil en un rincón de la escalera de servicio. ¿No te han dado información sobre plan de evacuación al entrar al edificio?—pregunta Leticia algo nerviosa—. ¿Te refieres a este papel? Le contesta el nuevo empleado mostrándole un papel arrugado. Leticia lo mira con asombro y le pregunta por Gonzalo. Él le contesta que al oír el aviso por megafonía salió a encontrarse con el equipo de intervención contra incendios para intentar ayudar en la lucha contra el fuego.

Leticia recuerda, entonces, que Gonzalo forma parte del equipo de alarma y evacuación. Levanta al nuevo empleado del suelo y caminan ligeros hacia la salida utilizando las escaleras. Algunos compañeros esperan a otros en las inmediaciones del edificio. Leticia les avisa que lo mejor que pueden hacer es caminar hacia el lugar indicado como punto de encuentro.

Hacen falta más de 40 minutos para que todos los empleados del edificio se encuentren en la zona de concentración.

Todo ha sido una falsa alarma. Se trataba de un simulacro. La evacuación no ha tenido éxito porque el personal ha tardado más tiempo del que se esperaba.

- ¿Qué es lo que debía haber leído el empleado nuevo al entrar en el edificio?
- ¿Cuáles crees que puedan ser los motivos por lo que los empleados han tardado en evacuar el edificio?
- ¿Sabían todos los empleados cuáles eran las salidas de emergencia?
- ¿Qué es lo que ha fallado? ¿Cómo lo solucionarías?
- ¿Por qué crees que corren en todos los asiridos?
- Identifica cuáles son las acciones erróneas de los empleados.
- ¿Crees que influye el hecho de que los empleados no vean humo para no evacuar con rapidez?
- Si fueras un empleado de estas oficinas y se presenta una situación de este tipo ¿qué deberías hacer para salir lo antes posible del edificio?
- ¿Dónde crees que se ha marchado Gonzalo?
- ¿Qué es el equipo de alarma y evacuación? ¿Cuáles son sus funciones?

10.11. Desde hace unos días, en el colegio Julio Verne no se habla de otra cosa. Los alumnos han reanudado las clases después del verano y lo que han hecho durante las vacaciones es el único tema de conversación. Mercedes, una de las alumnas, le dice a su amigo Álvaro que ha estado en Disneyland París y que lo ha pasado genial. Mientras tanto, Álvaro le

Actividades finales

cuenta que también lo ha pasado fenomenal en Port Aventura, donde ha estado 4 días.

De pronto, entra la profesora de matemáticas y los alumnos dejan de hablar; se sienta en la mesa y, cuando va a empezar la clase, suena una señal de alarma y, a continuación, un mensaje diciendo que todas las personas deben salir del edificio. Los alumnos se miran entre ellos sorprendidos, algo asustados, y luego miran a la profesora sin saber muy bien qué hacer.

Esta se levanta rápidamente y les dice a los niños que debe haber algún problema en la escuela y que hay que salir sin correr, pero con la mayor rapidez posible y en orden del edificio. Les ordena a los alumnos que vayan levantándose por filas y se dirige hacia la puerta del aula para controlar que la evacuación se haga de manera ordenada.

Mercedes y Álvaro salen del aula juntos. Álvaro le dice a Mercedes que cree que deberían hacer lo que los profesores le explicaron a principio de curso, pero no recuerda el lugar de reunión que le dijeron en el que se deberían encontrar todos. Mercedes le tranquiliza y le dice que no se separe de ella, ya que ha realizado simulacros de evacuación del colegio otras veces y sabe que, si siguen a la profesora que hace de guía, llegarán al punto de reunión sin ningún problema.

La profesora mantiene a los alumnos en orden, controlando que cumplen sus instrucciones y les dice que no corran. Cuando los niños están a punto de bajar la primera escalera que les conduce hasta el patio, Álvaro recuerda que falta poco para desayunar y le dice a Mercedes que va a volver a la clase a buscar el bocadillo, pero que vuelve enseguida.

Mercedes lo coge de un brazo con una mano y le dice que no debe volverse atrás de ninguna manera, ya que podría haber humo o fuego y sería muy peligroso.

Los alumnos de la escuela bajan ordenadamente por las escaleras de evacuación. Cuando están llegando al patio del colegio, Mercedes tropieza con una caja de cartón que estaba justo al final de la escalera; la aparta un poco con el pie y llega, por fin, junto con los demás alumnos, al punto de reunión: la fuente del patio exterior del colegio. Mercedes le explica a Álvaro que la señal blanca y redonda sobre fondo verde colocada tras la fuente en la pared indica que ese es el punto de reunión.

La profesora de matemáticas hace el recuento de sus alumnos y comprueba que todo está en orden; les dice que lo han hecho muy bien y que se trata solo de un simulacro de emergencia.

Álvaro y Mercedes escuchan un pequeño alboroto entre los profesores; los alumnos de 3º B no están en el patio. Tras unos momentos de nerviosismo, aparecen corriendo con el profesor de educación física; estaban en el gimnasio de la escuela y no se habían enterado de nada porque allí no se había oído la alarma.

Finalmente, por la megafonía el responsable de emergencias indica que la situación de emergencia ha terminado y que los alumnos pueden volver a sus clases.

- a) ¿Se ha realizado la evacuación correctamente? ¿Qué ha fallado?

- b) ¿Cómo solucionarías los errores cometidos?

10.12. La clase de economía transcurrió con total normalidad en el IES Vicente Ferrer. De pronto, suena la alarma y los alumnos sobresaltados se miran unos a otros, pero lejos de asustarse siguen trabajando con normalidad, ya que cada dos por tres pasa lo mismo en el instituto: suena la alarma y después se para.

Mientras tanto, Ignacio y Cintia piden permiso a la profesora para ir al lavabo.

Pero... esta vez el sonido de la sirena no paraba y todos los alumnos comienzan a inquietarse y ponerse nerviosos. La profesora sale al pasillo y consulta con otro profesor que estaba igual de alarmado que ella. Despues de hablar con él, rápidamente vuelve a la clase y grita que salgan todos del aula, dejándolo todo tal y como está sobre la mesa, y ordenándoles que se dirijan al patio. También manda a uno de los alumnos que cierre las ventanas.

Después de esto, todo se convirtió en un caos. Los alumnos asustados querrán salir todos al mismo tiempo estorbándose entre sí y tropezando unos con otros. Los alumnos que caen al suelo forman un tapón, amontonándose unos encima de otros.

Los alumnos logran levantarse poco a poco y ahora no tienen claro cuál es el camino más corto al patio y, como no logran ponerse de acuerdo, se forman varios grupos que toman diferentes caminos. Incluso, algunos alumnos prefieren dirigirse a la terraza posterior del edificio.

Por fin logran llegar al patio y uno de los alumnos le comenta a la profesora que Ignacio y Cintia, que se encontraban en el lavabo en el momento de la emergencia, no han llegado.

La profesora busca desesperadamente al responsable de verificar la evacuación, pero un compañero le comenta que hoy no había asistido al instituto.

Así pues, la profesora para buscar a los alumnos que se quedaron en lavabo. Cuando llega se encuentra a ambos charlando tranquilamente sin saber qué estaba ocurriendo y comentándole a la profesora que no se habían enterado de nada.

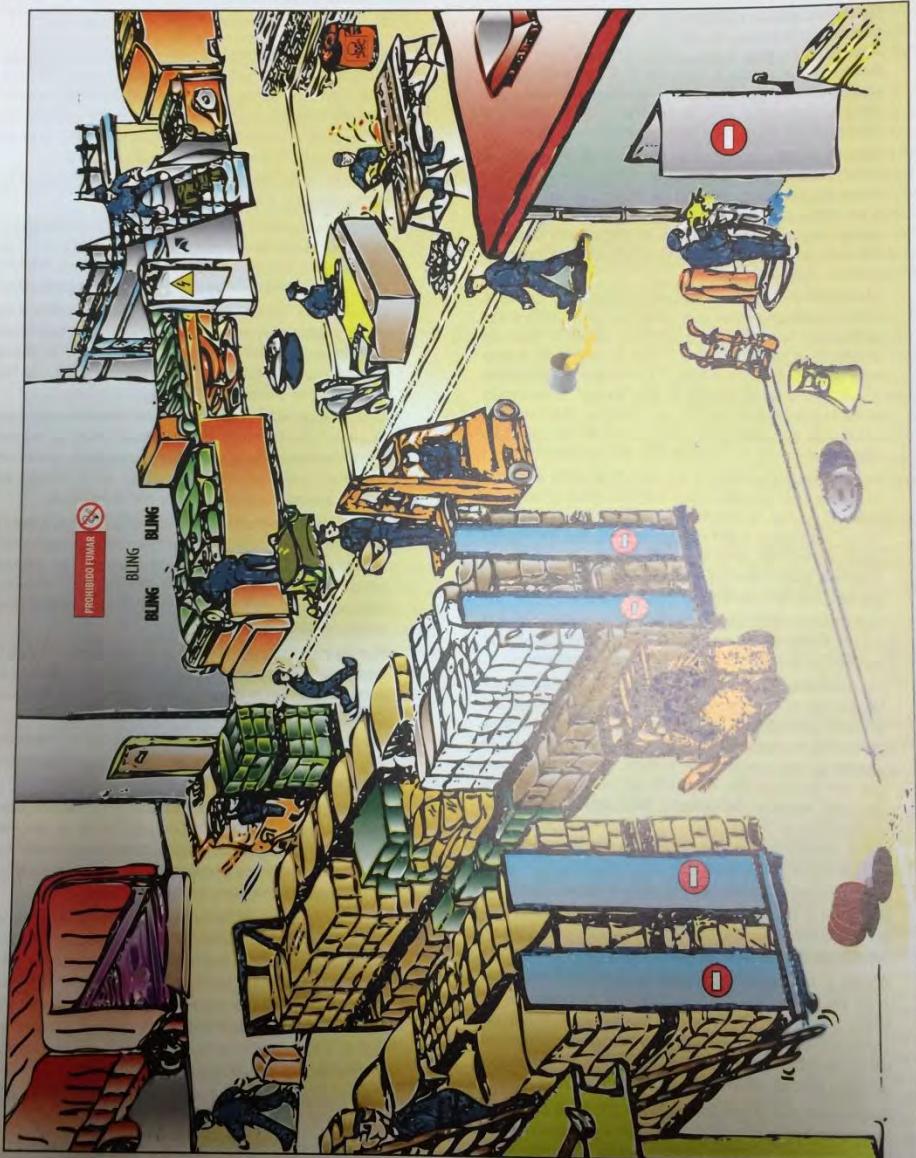
Al día siguiente ya se conoce la causa de la emergencia: un cortocircuito había provocado un pequeño incendio en una de las clases. La trabajadora de la limpieza descubrió las llamas y, sin saber muy bien qué hacer, avisó al conserje porque era la persona más cercana. Este conectó la alarma del edificio, llamó a los bomberos y, después, fue a buscar rápidamente a la directora del instituto.

- a) ¿Se ha realizado la evacuación correctamente? ¿Qué ha fallado?

- b) ¿Cómo solucionarías los errores cometidos?

Actividades finales

10.13. Observa el siguiente dibujo e identifica los riesgos existentes.



En sala de prensa

Los héroes del 11-S se enfrentan ahora al cáncer provocado por las tareas de rescate

Aumentan los casos de muertes de policías y bomberos por enfermedades relacionadas con el ambiente tóxico de la «zona cero».

Una oleada de muertes de agentes de policía y bomberos de Nueva York que participaron en las tareas de rescate en la zona cero durante los atentados del 11 de septiembre de 2001 ha desatado el temor de que pueda ser el inicio de la manifestación tardía de enfermedades cancerígenas, según informa el rotativo británico The Guardian. El tiempo que muchos voluntarios pasaron trabajando entre nubes de polvo y sustancias tóxicas podría haber contribuido a provocar enfermedades cancerígenas y respiratorias.

En los tres últimos meses, han fallecido cinco bomberos y agentes de policía que participaron en las operaciones de emergencia tras el hundimiento de las Torres Gemelas. El mayor solo tenía 44 años. Otros tres fallecieron el mes pasado en cuatro días. Son Robert Grossman, un agente de policía de Harlem que pasó varias semanas en la zona de emergencia y que falleció de tumor cerebral a los 41 años; su colega Cory Diaz, de 37 años, y el bombero Richard Manetta, de 44. Además se añaden, la agente Renee Dunbar, de 30 años, que murió en agosto, y el bombero John McNamara, de 44 años, fallecido el pasado septiembre.

Fueron cerca de 70.000 los policías, bomberos y trabajadores de la construcción que llegaron a Nueva York voluntariamente de todas partes de

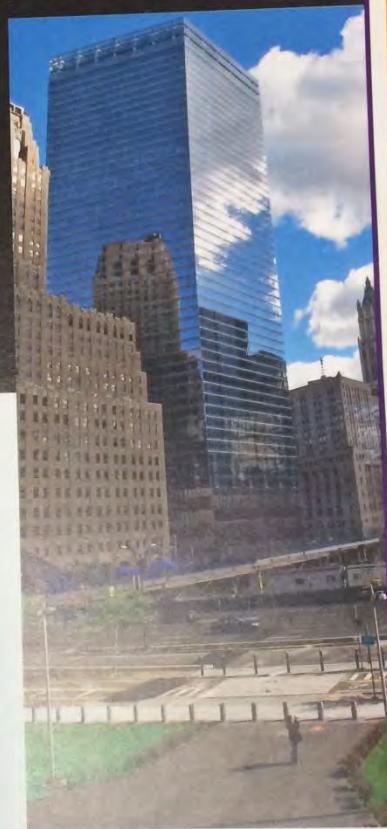
los Estados Unidos para ayudar en las tareas de emergencia, según recoge The Guardian.

La contaminación en la zona fue notable. Entre el gigantesco montón de casi dos millones de toneladas de escombros y en el aire que rodeaba la zona había 90.000 litros de combustible de los dos aviones estrellados, cerca de 1.000 toneladas de amianto, material empleado en la construcción de las Torres Gemelas, además del plomo pulverizado de los ordenadores, mercurio y subproductos altamente cancerígenos derivados de la incineración de plásticos y productos químicos con cloro.

Un balance de víctimas pendiente

Sigue siendo difícil establecer el balance de víctimas porque aún no hay una relación oficial de la cifra de muertos como consecuencia de las tareas de emergencia del 11-S. El departamento de salud de Nueva York ha contabilizado 817 muertes de trabajadores de emergencias, pero no puede determinar con garantías cuántas están relacionadas con la zona cero.

Los fondos federales para trabajadores de emergencias se agotaron en 2003. Desde entonces, la responsabilidad corresponde a la ciudad de Nueva York, que se enfrenta a 10.000 reclamaciones de compensación en los tribunales. Los familiares de los fallecidos sostienen que la carga debería ser compartida por todo el país.



Actividades

- ¿A qué tipo de riesgo fueron expuestos los trabajadores de emergencias de la zona cero? ¿Qué consecuencias ha producido la exposición a este tipo de riesgos?
- ¿Cuál fue la vía de entrada principal en el organismo humano de los agentes contaminantes?
- ¿Qué medidas de prevención y protección se deberían haber adoptado para evitar los daños de este tipo de riesgos?

10. La gestión de la prevención en la empresa

La sentencia

No existe accidente laboral si hay actuación temeraria

Esta sentencia analiza el caso de un joven que, volviendo del trabajo, sufrió un accidente que le ocasionó la muerte tras un largo período de hospitalización. De los hechos se deduce que la conducta fue altamente temeraria, por lo que el suceso deja de considerarse como de trabajo, con las importantes consecuencias que ello conlleva.

Un joven de 23 años sufrió un grave accidente de automóvil un lunes de regreso de su trabajo a casa. Los hechos sucedieron en una zona de curvas, un día de julio a las seis de la tarde, con la calzada en perfectas condiciones. El coche, en vez de trazar una de las curvas, siguió recto y cayó por un desnivel. El joven no había dormido el sábado anterior, carecía de carné de conducir y el coche, de reciente adquisición, no estaba asegurado.

Lo que se enjuició fue si el accidente de circulación que tuvo el trabajador con el vehículo que conducía, inmediatamente después de terminar la jornada laboral y cuando se dirigía a su domicilio, podía considerarse un accidente de trabajo *in itinere* –y, por lo tanto, laboral– o no, por apreciarse conducta temeraria, de acuerdo con el artículo 115.4.b de la Ley General de la Seguridad Social.

Una primera sentencia consideró que los hechos enjuiciados no podían ser calificados como imprudencia temeraria del trabajador accidentado, por

lo que la incapacidad temporal subsiguiente al accidente de circulación no podía quedar excluido del concepto de accidente de trabajo *in itinere* al amparo del art. 115.4.b. Una conclusión que se argumentaba en las siguientes razones: que conducir un vehículo sin poseer permiso para ello no es una imprudencia temeraria; que no se había acreditado el grado de cansancio del trabajador cuando conducía el coche; y que no se había probado que condujera a velocidad excesiva o con falta de pericia.

El magistrado observa, no obstante, que es cierto que puede admitirse que un conductor se quede dormido al volante. Sea cual sea la causa, ese hecho no constituye por sí sola una temeridad. Puede admitirse que se conduzca a velocidad superior a la permitida, sin que ello constituya una temeridad. Puede admitirse también que tampoco constituya una temeridad el puro hecho de conducir sin permiso ni seguro. O el de conducir cansado; por desgracia, muchos trabajadores han de hacerlo. Sin embargo, la concurrencia simultánea de todas esas circunstancias hace que la conclusión no sea otra que la de apreciar conducta temeraria. Así, el magistrado considera que es temerario quedarse dormido conduciendo por culpa de un acusado cansancio imputable a factores ajenos al trabajo, y del que el conductor era consciente; y hacerlo a su vez a una velocidad



excesiva, con un vehículo poco conocido dado que lo había comprado pocos días antes; y, además, sin permiso de conducir ni el seguro obligatorio.

De ahí que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia revoque la del Juzgado de lo Social, así como la resolución administrativa que declaraba la incapacidad temporal del trabajador accidentado como originada a raíz de un accidente de trabajo.

- a) ¿Qué riesgos son los causantes del accidente producido?
- b) Piensas que para evitar riesgos que provoquen daños para la salud a lo largo de tu vida es suficiente con llevar a cabo una adecuada prevención de riesgos laborales en la empresa? Razona la respuesta.
- c) ¿Qué diferentes consecuencias conlleva que la incapacidad temporal sea considerada como derivada de accidente laboral o no laboral? (consulta la unidad 6 si lo crees oportuno).

A través de la web

Napo: evaluacion de riesgos

La película trata sobre los peligros y riesgos en el puesto de trabajo, así como de la necesidad de actuar a partir de los hechos constatados para conseguir puestos de trabajo más sanos y seguros. En la película se examinan los peligros y algunos de los riesgos más habituales, así como la necesidad de «pararse,

pensar y actuar» para reducir el número de accidentes laborales y la incidencia de los problemas de salud en el trabajo.

Busca en el enlace: <http://osha.europa.eu/sub/napo/es/naposfilms> el video correspondiente (podrás hacerlo también poniendo en el buscador google la referencia «las películas de Napo») y contesta las siguientes actividades.

- a) Identifica los riesgos con los que se enfrenta Napo.
- b) Realiza una estimación de cada uno de los riesgos indicando la probabilidad de que ocurra y la severidad de sus consecuencias.
- c) Señala las medidas de prevención realizadas por Napo para eliminar los riesgos.

11. Primeros auxilios

Debes conocer...

En los siguientes enlaces puedes ver un video sobre cómo se inmoviliza una fractura de columna:

<http://www.youtube.com/watch?v=27LvlbkW7Y>

<http://www.youtube.com/watch?v=lrQzmr6M7HA&feature=related>



En el caso práctico inicial

Los primeros auxilios a practicar con las víctimas conscientes serían los siguientes:

- En el caso de la mujer que sangra en el brazo, comprimir la herida, si no deja de sangrar practicar un torniquete, pero como último recurso.
- La anciana con graves quemaduras por su extensión (27% del cuerpo, según la regla de Wallace), trataremos la quemadura siguiendo el protocolo.
- El paciente con lesión de columna no se moviliza, se trasladará en camilla especial.
- La señora con la pierna rota, se le inmovilizará la pierna colocándole una férula o bien, utilizando la otra pierna como férula.
- Por último se curarían y desinfectarían las heridas superficiales del niño de 2 años.

Actividades

11.5. Estás en un restaurante y el señor de la mesa al lado se atraganta y pierde el conocimiento. ¿Qué técnica le aplicarías?

11.5. Luisa es cocinera en un restaurante. Se ha quemado con aceite hirviendo en ambas manos. Su compañera le ha metido las manos debajo del grifo del agua fría y le ha puesto una pomada.
¿Ha actuado correctamente? Según la regla de Wallace, ¿cómo se calificaría esa quemadura?

11.7. Nuria se ha hecho un corte en la mano con un cuchillo de cocina mientras cocinaba. El corte es muy profundo, se ha puesto un pañuelo de cocina compriéndolo la herida, viendo que no se cortaba, se ha lo ha quitado y se ha puesto otro limpio. Al quitarlo, la sangre empezó a salir de una forma descontrolada. ¿Es correcta esta actuación? ¿Cómo podría detener la hemorragia?

11.3. Transporte de accidentados

Un herido grave solo debe ser movido en caso de extrema necesidad, cuando no sea posible que reciba atención médica donde se encuentra y deba ser trasladado al hospital o en el caso de que el lugar donde se encuentre sea peligroso (por ejemplo, cuando rescatamos a alguien de un incendio, inundaciones, etc.) En estos casos se debe verificar que al trasladar al paciente no se le ocasionen daños mayores. El traslado puede realizarlo una sola persona o varias:

► Un socorredor

- Si la distancia es larga: se pasarán los brazos por debajo de la axila y se llevará de espaldas. Si está inconsciente, se cargará sobre el hombro o en brazos.
- Si la distancia es corta: se le puede arrastrar tirando de los tobillos.
- Estas técnicas se emplearán si no hay lesión de columna.

► Varios socorredores

- Si no hay lesión de columna, se puede trasladar a la sillita de la reina, entrelazando ambos socorristas las manos.
- Si hay lesión de columna, se utilizará la técnica del puente, tres socorristas se colocan con el herido tendido entre sus piernas y lo levantan a la vez en bloque. Un cuarto socorrista coloca una camilla debajo.

11.4. Botiquín de primeros auxilios

Todas las empresas están obligadas por ley a tener un botiquín de primeros auxilios. Su contenido va a depender de los riesgos que existan en la empresa y de la facilidad de acceso al centro de asistencia. El contenido mínimo viene regulado en el Real Decreto 486/1997. Básicamente es el siguiente:

► Instrumental básico

- Tijeras y pinzas.

► Material de curas

- 20 apósticos estériles adhesivos, en bolsas individuales y dos parches oculares.
- 6 triángulos de vendaje provisional y gasas estériles de distintos tamaños, en bolsas individuales.
- Celulosa, esparadrapo y vendas.

► Material auxiliar

- Guantes, manta termoaislante y mascarilla de reanimación cardiopulmonar.

► Otros

- Bolsas de hielo sintético.
- Agua o solución salina al 0,9% en contenedores cerrados desechables, si no existen fuentes lava-ojos.
- Toallitas limpiadoras sin alcohol, de no disponer de agua y jabón.
- Bolsas de plástico para material de primeros auxilios usado o contaminado.

Este contenido mínimo ha de ampliarse siempre que existan riesgos particulares, reponer cuando algo se gaste y verificar las fechas de caducidad.

Es recomendable que incluya un listado con teléfonos de emergencias. Se ha de calibrar la necesidad de disponer de una o varias camillas, de ciertas prendas de protección como delantales, batas, mascarillas, etc. Este material no debería estar en el botiquín de primeros auxilios, sino en otro lugar y siempre al cuidado del personal que sepa utilizarlo.

No se deberían olvidar tampoco los «**botiquines de viaje**» en el caso de trabajadores cuya tarea se desarrolle fuera de la empresa.

En el caso práctico inicial

En este caso, los servicios sanitarios se encargan del traslado. Lo más apropiado es el traslado en camilla. Con el accidentado que tiene lesión de columna, se utilizará la técnica del puente para colocarlo en la camilla.

D Actividades

11.8. José es jardinero y está podando un árbol. Tenía mal apoyada la escalera y se ha caído de espaldas. Siente dolor en la zona lumbar y hormigueo en las piernas. Los compañeros acuden corriendo a socorrerle, uno de ellos con formación en primeros auxilios les grita ¡No lo mováis! ¿Es correcta esta actuación?

¿Qué técnica habría que utilizar para trasladar a José entre varios compañeros?

Sabías que...

El botiquín debe colocarse en un lugar seco y lejos del calor. Debe estar accesible y ser fácilmente transportable.



Actividades finales

11.1. Francisco y Dolores trabajan como teleoperadores en una empresa de telecomunicaciones y ambos son socorristas laborales. Uno de los compañeros ha sufrido una parada cardiorrespiratoria. Mientras un compañero avisa al 112, ambos intentan reanimarlo practicando una RCP.

- ¿Qué comprobaciones deberán realizar en primer lugar?
- ¿Cómo deberán hacer la RCP?

11.2. Ramón trabaja en la construcción. Se ha caído del andamio y tiene una herida abierta en el abdomen. Su compañero Tomás intenta ayudarle y le da a beber un poco de agua para que se calme. ¿Es correcta esta actuación? ¿Cómo puede ayudarle?

11.3. ¿Por qué hay que aplicar el SVB antes de 4 minutos?

11.4. Alberto trabaja en una agencia de viajes. Cuando llega esta mañana a la oficina, la limpiadora está inconsciente tumbada en el suelo. ¿Qué debería hacer Alberto?

11.5. En la fábrica donde trabaja Miguel se ha producido un incendio y un compañero se ha desmayado a consecuencia del humo. Miguel comprueba que no respira. En la fábrica estaban los dos solos ese día; por lo tanto, deberá arreglárselas solo.

- ¿Qué sistema puede emplear Miguel para trasladar al compañero?
- ¿Cómo aplicará la respiración artificial?

11.6. Luis iba de su casa al trabajo cuando dos coches han chocado delante de él y hay 7 heridos. Después de avisar al 112 por el móvil, va a socorrer a los heridos. ¿En qué orden deberá ir atendiéndolos?

Síntomas	Número de orden
Joven de 20 años con un cristal clavado en el ojo.	
Niño de 7 años con un brazo fracturado que grita mucho.	
Mujer inconsciente, que no respira y no tiene pulso.	
Hombre de 40 años con varios cortes superficiales en la cara.	
Anciano con quemaduras en ambas manos.	
Anciana en estado de shock.	
Mujer de 50 años con una epistaxis (hemorragia nasal).	

11.7. En el ejercicio anterior, ¿se han seguido los pasos correctos para activar la emergencia?

11.8. Siguiendo con el ejercicio número 6 ¿qué comprobaciones deberá hacer Luis en el caso de la mujer que está inconsciente?

11.9. Julio trabaja en la cocina de un restaurante. Se ha hecho una herida en la mano cortando jamón, y no para de sangrar. El jefe de cocina viene con algunas cosas que ha encontrado en el botiquín y le echa un poco de alcohol en la herida, pues el antiséptico está caducado; después, le pone un algodón para taparlo.

- ¿Es correcto el tratamiento aplicado a Julio?
- ¿Es adecuado el contenido del botiquín?

11.10. Antonio trabaja en una carpintería. Es su primer día de trabajo y quiere hacerlo todo bien y rápido. No pregunta nada para que nadie piense que no sabe hacer las cosas. Al ir a cortar un tablón con la sierra, se ha producido una herida en el brazo muy profunda. Sangra abundantemente, la sangre es de color oscuro y sale de forma continua. Los compañeros alarmados acuden en su ayuda y le hacen un torniquete.

- ¿Qué tipo de hemorragia tiene Antonio?
- ¿Es correcta la actuación de los compañeros? ¿Por qué?

11.11. Pedro se hace un lío con los pasos de la cadena de socorro ¿le puedes indicar cuál es el orden correcto? **socorrer–pulso–evaluación primaria–respiración–evaluación secundaria–conciencia–avisar–proteger**

11.12. Pablo y Jorge están instalando una grúa. Una de las piezas se ha soltado provocando la caída de ambos desde cuatro metros de altura. Pablo ha caído boca arriba y tiene un dolor muy agudo en el cuello. Jorge ha caído de pie y se ha roto la pierna derecha, a la altura del muslo. Enseguida llega el socorrista laboral y te pide que le ayudes a aplicar los primeros auxilios.

- ¿Qué tendréis que hacer en primer lugar?
- ¿Cómo pueden ser trasladados al hospital?

11.13. Berta ha resbalado esta mañana en el laboratorio. Ha caído sobre el codo. Tiene el brazo doblado, le duele mucho y cree que se ha roto el codo. La compañera que fue a auxiliarla le ha estirado el brazo y le ha puesto una férula. Berta se ha desmayado del dolor. ¿Ha actuado correctamente la compañera?

11.14. ¿Qué es la PLS? Después de ver el video relacionado con este tema recomendado en la unidad, describe brevemente el procedimiento para efectuarla.

11.15. Jesús y Alicia están en la oficina y en la hora del desayuno, Jesús se atraganta con la comida y no puede respirar, aunque está consciente. Alicia se pone muy nerviosa y comienza a gritar. Acude un compañero y le pone a Jesús la mano en el pecho y con la otra mano le propina un golpe en la espalda.

- ¿Es correcta esta actuación?
- Si no consiguen que respire, ¿qué otra alternativa hay?
- ¿Y si pierde la conciencia?

11. Primeros auxilios

La sentencia



Infarto en el trabajo considerado accidente laboral

La Audiencia de Sevilla ha reconocido el derecho a indemnización por la muerte de un albañil que sufrió un infarto, por considerar que se trató de un accidente laboral «derivado del particular esfuerzo y estrés» con el que desarrollaba su actividad.

La sentencia condena a la aseguradora Mapfre a indemnizar a la viuda del albañil L.P.C. con 36.145 euros, según la póliza contratada por la empresa constructora para el fallecimiento de sus empleados en accidente laboral.

El trabajador fallecido, un oficial primero de albañilería, tenía 49 años y falleció el 17 de agosto de 2003, cuatro días después de sufrir un infarto de miocardio mientras trabajaba.

En contra de la aseguradora, los jueces entienden que el infarto fue un accidente laboral debido a la «presión y estrés consecuencia del aumento de trabajo, el esfuerzo físico y la tensión en su desempeño».

«La obra en la que trabajaba, situada en la calle Bailén de Sevilla, era especialmente difícil, toda vez que todos los materiales había que subirlos por una escalera de 54 peldaños», añade la sentencia.

Por ello, el veredicto considera que existe una relación directa causa-efecto entre el estrés laboral y el infarto, ya que además no constan antecedentes de enfermedad crónica vascular por parte del albañil.

Los únicos factores de riesgo que presentaba, la hipertensión y el colesterol, «estaban controlados», por lo que la sentencia concluye que la única causa del infarto fue «el particular esfuerzo con el que L.P.C. desarrollaba su actividad laboral» y condena a Mapfre a abonar las indemnizaciones pactadas y además a pagar las costas del juicio.

Varias sentencias han calificado el infarto sufrido durante el trabajo como accidente laboral.

Actividades

- Consideras importante que los trabajadores tengan conocimientos en primeros auxilios?
- ¿Qué harías si durante la jornada laboral, un compañero tuyo sufre un infarto de miocardio y estás tú solo para auxiliarle?
- ¿Cómo aplicarías los primeros auxilios a este trabajador?
- ¿Crees que esta muerte se podría haber evitado?

A través de la web

Visita la siguiente web de emergencias y primeros auxilios de la junta de andalucía:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/recursos2/material_didactico/especialidades/materialdidactico_primeros_auxilios/index.asp

En la página de inicio puedes realizar actividades interactivas sobre primeros auxilios y emergencias (dibujos, comics, etc.); también encontrarás un manual muy completo sobre este tema donde encontrarás toda la información necesaria para responder a las siguientes preguntas:

Actividades

- En la unidad hemos aprendido que el 112 es un teléfono gratuito para avisar de una emergencia, pero, ¿sabemos cuál es la forma correcta de pedir primeros auxilios por teléfono? Localiza esta información en el manual de la web indicada.
- En el manual también, debes buscar información sobre qué hacer ante:
 - Una amputación.
 - Un golpe de calor.
- ¿Qué es el estado de shock? ¿Cuáles son sus síntomas? ¿Qué se puede hacer en primeros auxilios ante un estado de shock?

En sala de prensa

Una niña salvó a su amiga atragantada gracias a «Bob esponja»

www.elcomercio.pe, 23 de abril de 2010.

«Realizó la maniobra de Heimlich que vio en un capítulo del dibujo animado.»

Nueva York (AP). Una niña de 12 años de Long Island acreditó el viernes a «Bob Esponja» por haberle enseñado cómo ayudar a su amiga atragantada.

Miriam Starobin y su mejor amiga, Allyson Golden, se encontraban el martes en clase de música cuando Allyson comenzó a ahogarse con su goma de mascar. Allyson se puso roja y comenzó a patalear. Miriam recordó algo que vio en «Bob Esponja», corrió a ayudarla y realizó la maniobra de Heimlich. Y la goma salió.

En un episodio de la serie animada de Nickelodeon, Bob Esponja recupera un clarinete atascado en la garganta de Calamardo. En otro, Patricio revive



a Calamardo después de que este se tragara un tenedor.

Miriam dijo que también le gusta ver series sobre medicina como «Grey's Anatomy», pero que nunca había tenido entrenamiento formal en la técnica.

Para realizar la maniobra de Heimlich, cuyo fin es eliminar de las vías respiratorias un cuerpo extraño que provoca asfixia, la persona se sitúa de pie detrás de la víctima, le rodea la cintura con los brazos y le aplica compresiones rápidas en el abdomen en dirección craneal.

Actividades

- ¿Qué técnica de primeros auxilios ha utilizado Miriam?
- ¿Qué otra técnica podría haber utilizado?
- ¿Qué hubiera ocurrido si Allison hubiera estado inconsciente?
- ¿Crees que los primeros auxilios deberían enseñarse en la escuela?

En el puesto de trabajo



Accidente múltiple

Esther y Sara hicieron el ciclo de grado medio de jardinería y decidieron montar su propia empresa de mantenimiento y diseño de jardines, incluso tienen su propio vivero para surtirse de las plantas necesarias. En la empresa trabaja Mario, con un contrato temporal. Se encarga del traslado de materiales, mantenimiento de las instalaciones, tareas de poda, tratamiento de plagas, etc.

En el vivero tienen una pequeña caseta destinada a almacén y vestuario. Allí se recogen, de manera provisional y algo caótica, todo tipo de herramientas, el combustible y los productos fitosanitarios. Mario está realizando la limpieza semanal, tarea difícil por la cantidad de cosas que hay por el medio. De pronto entra Sara dando un buen empujón a la puerta, Mario recibe un fuerte golpe que le hace tambalearse y caer, con tan mala fortuna que dio con el brazo en una de las estanterías repletas de cosas. En la caída ha tirado uno de los

botes con combustible que se encuentra ahora por todos sitios; ha caído sobre el calefactor que estaba encendido y ha provocado un incendio que se extiende rápidamente por toda la caseta. Mario está tendido en el suelo, inconsciente, se ha golpeado la cabeza con la sierra que estaba encima de la estantería y que se ha caído con el impacto. La sierra también le ha producido un profundo corte en el antebrazo, por el que sangra abundantemente. Sara empieza a gritar llamando a Esther mientras intenta sacar a rastras a Mario cogiéndolo por las axilas, pero le cuesta mucho, pues Mario pesa bastante y Sara no tiene la fuerza suficiente. Todo está lleno de humo irrespirable y hay un grave riesgo de explosión.

Cuando llega Esther, se encuentra a Sara tendida en el suelo con síntomas de asfixia y quemaduras en las manos y en la cara. Mario está a su lado sangrando e inconsciente. Esther intenta reanimarlos; no lo consigue y entonces

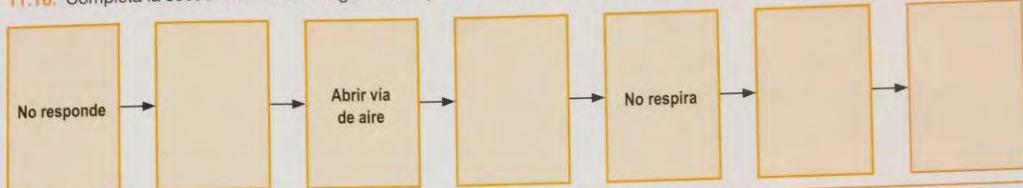
coge el extintor e intenta apagar el fuego, sin éxito. Decide arrastrar a sus compañeros a un lugar seguro y llamar al 112. Mientras arrastra a Mario, observa que tiene un golpe en la cabeza.

Actividades

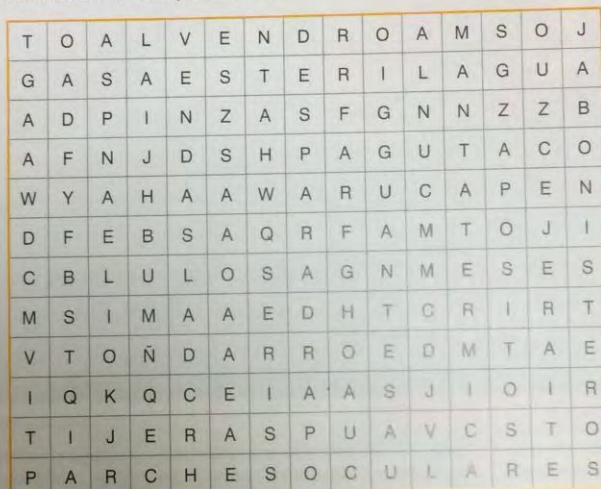
- 1 ¿Se ha efectuado correctamente la cadena de socorro? ¿Por qué?
- 2 ¿A quién debe atender Esther en primer lugar?
- 3 ¿Qué auxilios se deberán aplicar en cada caso? Realiza un esquema con los pasos que hay que seguir.
- 4 ¿Quién deberá ser evacuado en primer lugar?

Actividades finales

11.16. Completa la secuencia del SVB según la European Resuscitation Council (2005).



11.17. Jaime es responsable de salud laboral en su empresa. Está revisando el botiquín de primeros auxilios y le faltan 12 elementos. Ayúdale a encontrarlos en la sopa de letras.



11.18. Roberto es técnico en emergencias sanitarias. Hoy ha tenido que participar en la evacuación de varias personas heridas como consecuencia de un incendio. El médico le pide que haga el triaje de los heridos para su posterior evacuación y le da tarjetas de diferentes colores. ¿Podrías ayudarle?

Color tarjeta	Síntomas	Orden
Roja	Fallecido	3.º
Amarilla	Mujer inconsciente por asfixia	4.º
Verde	Hombre con quemaduras leves	1.º
Gris	Niño con un esguince de tobillo	2.º

11.19. Berta trabaja como cocinera en un restaurante. Esta mañana había mucha actividad en la cocina, se puso muy nerviosa y volcó una cacerola con agua hirviendo. El agua le cayó encima, quemándole el abdomen y ambas piernas. Las quemaduras son bastante profundas.

- a) Determina la gravedad de las quemaduras teniendo en cuenta la regla de Wallace.
- b) Indica los primeros auxilios que deben practicarle.

11.20. Busca información en internet sobre cómo se puede improvisar una camilla.

11.21. En este enlace encontrarás un interesante simulador en el que puedes practicar los primeros auxilios. http://ares.cnice.mec.es/clengehi/pr/22/g_fpr22_00.html

Seis sombreros para pensar

Se reparten seis sombreros de diferentes colores entre los participantes. Cada color representa una forma de pensar y comportarse diferente:

- **Blanco:** trabaja con datos, hechos e informaciones concretas.
- **Rojo:** trabaja con emociones, intuiciones y valoraciones.
- **Verde:** trabaja con la creatividad, poner en práctica las ideas.
- **Azul:** organiza y coordina, sintetiza y ordena las ideas. Ejerce el papel de moderador.
- **Negro:** es crítico, trabaja con desventajas y errores.
- **Amarillo:** trabaja con ventajas.

Facilita la resolución y análisis de problemas desde distintos puntos de vista.

Se intenta la apertura de los participantes a otros enfoques y que los sientan como propios.

Actividades

12.4. Utilizando el cuadro de roles de Belbin, escribe en un papel el rol con el que te identificas y sus características. A continuación, identifica el rol que crees corresponde a tu compañero o compañera de mesa y escríbelo en el papel. En ningún momento el compañero puede ver lo que has escrito. Despues, cada uno lee su papel y se ve el grado de coincidencia.

12.5. Federico trabaja como vendedor en unos grandes almacenes, a veces se ausenta del trabajo para salir a fumar un cigarrillo. Los demás compañeros están muy molestos porque tienen que hacerse cargo de los clientes cuando Federico no está. La jefa de su sección está muy preocupada por el mal ambiente que se está creando y decide aplicar la técnica DESC.

Indica algunos ejemplos para poner en práctica esta técnica en este caso concreto.

¿Qué otra técnica podría ser adecuada? Expícalala.



Sabías que...

El pensamiento lateral es un tipo de pensamiento creativo y perceptivo que nos permite ver los problemas con otra perspectiva. Esta es una habilidad mental que se adquiere con la práctica.

La técnica de los seis sombreros para pensar trata de estimular este tipo de pensamiento.

- 12.1.** Si aplicáramos el modelo propuesto de B.W. Tuckman para establecer las fases de desarrollo de un equipo de trabajo a un equipo de fútbol profesional podríamos encontrar muchas situaciones que ocurren cotidianamente, que corresponden a cada una de las fases descritas anteriormente.

Analiza un equipo de fútbol profesional y describe las fases de desarrollo de trabajo en equipo que podríamos identificar.

- 12.2.** Identifica cuál de las siguientes características pertenecen a un equipo de trabajo y cuáles a un grupo de trabajo.

Grupo de trabajo	Líder fuerte
	Objetivos compartidos
	Responsabilidad conjunta
	Resultados = suma resultados individuales
Equipo de trabajo	Comunicación entre los miembros flexible y constante
	Los conflictos se solucionan de manera impositiva
	Objetivos individuales

- 12.3.** Indica la fase de trabajo en la que se encuentra el equipo en cada una de las situaciones siguientes:

- Los integrantes del equipo experimentan un sentimiento de pérdida de ilusión y motivación.
- El equipo ha realizado con éxito sus habilidades y disfruta de un gran nivel de coordinación.
- El equipo trabaja con alto grado de autonomía.
- Presenta una mejora de los conocimientos y habilidades y se perciben con mayor facilidad los objetivos del equipo.
- Los miembros del equipo se muestran ilusionados y expectantes e intentan evitar conflictos.
- Aparecen los primeros conflictos y discrepancias.
- Se asignan los roles a cada miembro del equipo.
- Se informa al equipo sobre las metas a alcanzar.
- Existen diferencias entre los objetivos personales y los objetivos del equipo.

- 12.4.** Mario, director general de la empresa Ceatrix, SL ha reunido a 10 de sus empleados para crear un equipo que mejore la relación con sus clientes. Tras exponerles el objetivo por el que el equipo se ha creado, Mario observa que la idea no parece entusiasmar mucho a los trabajadores, por lo que decide describirles detalladamente las grandes ventajas que supone el trabajo en equipo. ¿Cómo y cuáles son las ventajas del trabajo en equipo que Mario debería explicar a sus trabajadores?

- 12.5.** La empresa South, SL reúne a 8 de sus empleados para explicarles la creación de un equipo de trabajo que desarrolle la modificación del envase de su producto estrella, una bebida refrescante de gran consumo mundial. Para ello, la empresa conforma un equipo con 6 personas pertenecientes a los departamentos de marketing y producción, entre los que se encuentran, tanto operarios como directivos.

¿De qué tipo de equipo de trabajo se trata?

- 12.6.** Juan, acaba de incorporarse a su puesto de trabajo en el laboratorio de control de calidad alimenticia de la empresa Burgmac. El equipo que trabaja en el laboratorio acaba de ser creado y lo forman 4 personas (María, Álvaro, Juan y Francisco). Francisco, el responsable y coordinador del grupo, les explica el funcionamiento y objetivo del grupo, así como la tarea que le corresponde a cada uno de los miembros. Francisco les deja claro que el éxito del equipo depende del trabajo de todos, ya que cualquier error supondría que un producto defectuoso se pudiese vender en el mercado, con las desastrosas consecuencias que podría tener para la empresa y los consumidores.

El tiempo pasa y parece que las cosas no marchan bien en el grupo. María, que en su antiguo puesto en la empresa era reconocida por su capacidad crítica e interesantes aportaciones, parece no querer opinar sobre las cuestiones importantes y deja que otros tomen las decisiones importantes sin aportar nada. Por otro lado, Álvaro está muy influenciado por Francisco, con quien ha hecho una buena amistad y sus actuaciones «conjuntas» hacen difícil, en ocasiones, que el grupo tome una decisión.

Pero no todo parece negativo en el grupo; pasados 2 meses los resultados han sido mejores de lo esperado. Se identifican el 20% más de productos defectuosos que cuando el control de calidad era realizado por una sola persona. Además, los miembros del equipo han mejorado su coordinación y aperturado sus diferencias.

- ¿Qué problemas han surgido en el funcionamiento del equipo de trabajo?
- ¿Puedes identificar alguna ventaja del trabajo en equipo?
- ¿Qué fases del desarrollo de un equipo de trabajo puedes identificar?

- 12.7.** Marta ha conseguido un nuevo empleo y desea conocer a sus compañeros de trabajo, y para lograrlo puede:

- Esperar a que ellos se presenten.
- Mostrar indiferencia.
- Presentarse con educación y entablar una conversación con cada uno.

¿Cuál sería el comportamiento pasivo, agresivo y asertivo?

- 12.8.** Crees que mereces un aumento de sueldo y deseas pedírselo a tu jefe, para lo que tienes dos opciones:

- Tratas de forzar que te den el aumento con exigencias.

Actividades finales

- b)** Expones de manera respetuosa las razones por las cuales crees ser merecedor del aumento, e insistes si a la primera no obtienes los resultados deseados. ¿Cuál de las dos conductas es asertiva?
- 12.9.** Indica el tipo de barrera comunicativa que se produce en las siguientes circunstancias:
- Hemos comprado un televisor y el manual de instrucciones es muy extenso.
 - Dos personas negocian un contrato de trabajo con mucho ruido de fondo, el móvil de una de ellas suena continuamente, la secretaria entra constantemente en el despacho para hacer alguna consulta, se escucha una conversación de fondo y, a veces, hay que elevar mucho la voz.
 - Vamos a una consulta y el médico nos explica el diagnóstico en unos términos técnicos que no entendemos.
- 12.10. Ejercicio de escucha activa:** dividir la clase en grupos de 5, y durante cinco minutos cada uno hablar de un tema que interese (vacaciones, viajes, música, etc.); los demás escuchan y cuando finaliza la exposición, cada uno anota en un papel el resumen de lo escuchado.
- 12.11.** ¿Cuál es la barrera para la comunicación en las siguientes situaciones?
- Dos amigos hablando en una discoteca.
 - Una persona te hace una pregunta en alemán, idioma que desconoces.
 - Un compañero de clase está muy concentrado estudiando para un examen y no te hace caso cuando le haces una pregunta.
- 12.12.** ¿Qué tipo de barrera en la comunicación se observa en las frases siguientes? ¿Cómo podría eliminarse?
- «Vendo una bicicleta usada para mujer de dos años en buen estado».
 - «Se venden sombreros para hombres de fieltro».
 - Próximamente, el restaurante «El guiso» servirá a sus clientes comidas por teléfono.
- 12.13.** Clasifica como agresivo, asertivo o pasivo, los siguientes comportamientos:
- | Comportamientos | Tipo |
|--|------|
| Bajar la mirada | |
| Elevar mucho la voz | |
| Contactar visualmente con el interlocutor. | |
| Hacer comentarios sarcásticos | |
| Tono de voz modulado | |
| Manos nerviosas y hombros caídos | |
- 12.14.** Relaciona cada característica con el rol que le corresponde.
- | | |
|------------------|---|
| Cerebro creativo | Se explaya en tecnicismos |
| Coordinador | Reacio a delegar |
| Especialista | Ignora los incidentes |
| Finalizador | Demasiado optimista |
| Impulsor | Se descarga de trabajo a costa de otros |
| Investigador | Propenso a provocar |
- 12.15.** Julia es una estudiante muy responsable. Ha trabajado mucho realizando un trabajo para la clase de FOL, que, debe entregar el próximo día. Una amiga que no ha hecho el trabajo le pide que se lo deje para copiarlo. Julia no quiere, pues teme que el profesor se dé cuenta y le suspenda el trabajo. ¿Cómo puede responderle Julia?
- Señala una respuesta pasiva, otra agresiva y otra asertiva
- 12.16.** El pensamiento «lateral» se utiliza para resolver problemas de forma creativa. Intenta resolver estos acertijos desde otro punto de vista.
- **El ascensor**
Un hombre vive en el décimo piso de un edificio. Todos los días, cuando va a trabajar, utiliza el ascensor para llegar hasta la planta baja. Sin embargo, cuando vuelve de la oficina, solo sube en ascensor hasta la mitad del edificio. El resto del recorrido hasta su ático lo hace a pie, excepto cuando llueve. ¿Por qué?
 - **El interruptor**
Hay tres interruptores fuera de un cuarto que está cerrado con llave. Dentro del cuarto hay tres lámparas. Puedes encender y apagar los interruptores cuantas veces quieras, siempre y cuando la puerta del cuarto permanezca cerrada. Debes entrar una sola vez en el cuarto y adivinar cuál es el interruptor que le corresponde a cada lámpara.
 - **Las gafas**
Una abuela estaba desayunando y en un descuido las gafas se le caen en la taza de café, pero no se le mojan. ¿Cómo es posible?
- 12.17.** Para aplicar la técnica de Phillips 6/6, el profesor dividirá la clase en grupos de 6.
- Cada grupo dedica unos minutos a elegir a un secretario/portavoz que anote las aportaciones, controle el tiempo y fomente la participación.
- El tema a debatir es el siguiente: «Imagina que puedes elegir la empresa para realizar las prácticas, ¿qué características debería tener?»
- Cada uno de los miembros del grupo hace sus aportaciones durante 6 minutos, 1 minuto por persona.

12. Los equipos de trabajo

En sala de prensa Y qué más...

Lo malo no es la aparición –siempre inevitable– de problemas; el «problema de los problemas» es empantanarse en un pataclín, en una discusión interminable sobre las posibles soluciones.

Resulta que llevo ya una larga ristra de fines de semana dedicados a revisar, la serie televisiva, el Ala Oeste de la Casa Blanca. «El Ala Oeste» es una lección permanente del liderazgo y el modo más eficaz de ejercerlo, del trabajo en equipo, de la complementariedad de valores y cualidades individuales, de cómo el aceite de la amistad y el afecto lubrifica las situaciones más tensas y espinosas que se producen en la empresa. En este caso, una «empresa» política: nada menos que la Presidencia de los Estados Unidos de América.

En todos y cada uno de los capítulos de la serie, el ficticio Presidente demócrata Josiah (Jed) Bartlet, insuperablemente interpretado por Martin Sheen, y sus mujeres y hombres —desde la portavoz de la Casa Blanca hasta su asistente personal, pasando por su secretaria, su esposa, los redactores de sus discursos y hasta sus hijas y guardaespaldas— tienen que enfrentarse, al menos, a dos problemas graves: uno de política nacional o internacional; y, otro, que afecta a sus vidas o a sus tareas.

Bartlet —hiperactivo, premio Nobel de Economía, superdotado intelectualmente— sigue casi siempre el mismo ritual ante estos problemas: reúne a los miembros de su equipo expertos en la esencia del brete en el que se encuentran; escucha las diferentes opiniones; pide que le presenten por escrito informes pormenorizados —«breves, concretos, exactos»— e, inmediatamente, no da ni un centímetro más de hilo a la cometa de la discusión, de la tormenta de cerebros —aunque alguno de sus íntimos tenga cierta tendencia a enrollarse—, y concluye con un «¿Y qué más?», que significa que el problema está visto para sentencia, para solución, y que hay más temas, más embrollos de los que él y su equipo deben ocuparse.

¡Ay si la secuencia empleada en esa serie se aplicara a rajatabla en la empresa, en el trabajo en equipo, en la tarea de cada cual!... ¡Cuánto tiempo ganado, cuánta inteligencia aprovechada hasta el colmo, cuánta energía inyectada en el punto preciso y en el momento exacto!

Esa secuencia es sencilla: aparición del problema —discusión—, estudio de las posibles soluciones con un máximo de datos exactos en la mano —elección de la solución que parece más oportuna—, ¡y acción! ¿Qué eso es lo que se suele hacer, lo que solemos hacer, la práctica más frecuente? Permitanme que lo dude... En primer lugar, las empresas y los individuos tenemos cierta tendencia a comernos el coco con problemas que aún no se han presentado; me dirán que ello se debe a la prudencia y yo les digo que no, que son cosas de una maldita y timorata imaginación. En segundo lugar, en demasiadas ocasiones, la «discusión» se convierte en una especie de hobby al que no son siempre llamados los más idóneos, y que se prolonga innecesariamente en el tiempo; en tercer lugar ocurre que lo que se presenta como «solución» no es más que una «ocurrencia», en cuarto lugar, cerradas las etapas de discusión y estudio, la solución elegida no siempre se respeta —o no siempre es aceptada por todos— y los «peros» y remilgos que no se expresan disminuyen el entusiasmo que garantizaría la eficacia; y, en último lugar, pasar a la acción significa que cada cual ocupa su puesto —sin ambicionar ni envidiar el del otro, sin sentirse discriminado porque se le ha adjudicado un papel secundario— y tira del carro hacia delante sin volver la vista atrás.

¿A que el método Ala Oeste no es tan corriente en la empresa, en el trabajo de los equipos, en la tarea individual como parece a simple vista?; ¿a que cuesta dejar de manosear un problema y, una vez se ha optado por una solución, exclamar un potente y decidido 'y



qué más' como el de Josiah Bartlet?... Pues, eso... ¡Ah, claro!: las series de la tele no son la vida; pero de alguna de esas series se aprende un ciento.

Actividades

- ¿Qué características propias de un equipo de trabajo eficaz se pueden observar en el «equipo de Bartlet»?
- ¿Qué ventajas y beneficios tiene para la organización la forma de trabajar en equipo y el procedimiento de resolución de problemas de Bartlet?
- Consideras que la forma de proceder de Bartlet es asertiva?

En el puesto de trabajo



El rol en los equipos de trabajo

Cuando contrataron a Mario para integrarse en el equipo del departamento comercial de Publik, SA acababa de terminar el ciclo Superior de gestión comercial y marketing. Es una persona muy tímida, que apenas participa en el equipo de trabajo; asume las tareas que se le encomiendan, pero nunca aporta ideas ni opina, en parte por su timidez y en parte, por la inexperiencia que tiene; en cambio, Victoria siempre está animando al equipo, estimula a sus compañeros y compañeras en momentos difíciles y aporta algunas ideas muy creativas.

El equipo siempre está atento a las opiniones y aportaciones de Berto, al que siempre se le consideró un especialista en publicidad. El equipo también cuenta con Ricardo, siempre tan dinámico, a quién le encantan las situaciones de tensión. Es el más valiente cuando hay que tomar decisiones difíciles.

En los pocos conflictos que se han producido, Sara ha tenido un papel negociador básico, ayudando a que se

produjeran discusiones sin graves consecuencias para el ambiente de trabajo.

En la reunión que han mantenido esta mañana, se ha producido un incidente entre Sara y Ricardo. Cuando ésta le ha pedido que le ayude con los informes de ventas de los últimos meses, Ricardo le ha contestado «Ni lo sueñes, ese es tu trabajo y ya está bien de que te aproveches de nosotros».

Al momento, se dio cuenta de que había metido la pata y le pidió disculpas, —Siento mucho como te he respondido, pero no puedo ayudarte, ahora mismo estoy muy saturado de trabajo; si más adelante me es posible, ya hablaremos otra vez de este asunto—. Mario no se ha enterado muy bien de lo sucedido, últimamente está teniendo problemas de tipo económico que le tienen muy preocupado, y está continuamente pensando en ese tema, incluso durante las reuniones de trabajo.

Sara comenta que para la nueva campaña publicitaria deben aportar nuevas

ideas, y pide que a quien se le ocurra algo, lo anote en la pizarra. Ricardo anota algunas ideas y Berto, también. Al final, salieron cuatro ideas muy interesantes.

Actividades

- Dé acuerdo con la teoría de Belbin, explica cuáles son los roles que desempeñan en el equipo de trabajo Mario, Victoria, Berto, Ricardo y Sara.
- ¿Qué dinámica de grupo se ha utilizado?
- ¿Crees que se trata de un equipo aficaz?
- ¿Realiza Mario una escucha activa?
- ¿Cómo fueron las respuestas que le dio Ricardo a Sara?

12. Los equipos de trabajo

Actividades finales

Después, el portavoz pone en común todas las aportaciones y se abre un debate.

Finalmente, se hace un listado con la síntesis de las diferentes aportaciones.

- 2.18.** Aplicar la técnica del *role-playing* en el siguiente tema: «La Intervención del Estado en la regulación de la relación laboral».

Se divide la clase en grupos: unos actúan como empresarios, otros como trabajadores, otros como personas discapacitadas o representantes de colectivos de exclusión social, otros como políticos, otros como representantes sindicales, etc. Cada grupo expondrá las ventajas e inconvenientes de la intervención del Estado desde el punto de vista del colectivo al que representa.

El profesor selecciona los grupos para realizar cada *role-playing*, proporcionando todos los datos necesarios para la representación y los personajes que intervienen. Cada participante asumirá el papel de un personaje concreto y preparará el diálogo que refleje la situación. A continuación, se representará ante el resto del grupo, que actuará como observador.

Después, los observadores analizarán la situación y los participantes explicarán cómo se han sentido al interpretar su papel.

- 12.19.** Una persona va a dormir a un hotel. En la habitación de al lado hay un ruido tremendo que le impide descansar y a la mañana siguiente, tiene una importante reunión de trabajo. Identifica las siguientes reacciones con el estilo de persona:

- a) No dice nada y no duerme en toda la noche.
- b) Arma un gran escándalo en recepción y amenaza, entre insultos, con no volver al hotel.
- c) Llama a recepción y solicita que controlen el ruido de la otra habitación.

- 12.20.** Determina cuál de las siguientes formas de comunicarse no es eficaz:

- a) Celebrar una reunión de la comunidad en el portal del edificio a la hora de la cena.
- b) Paco ha discutido con su novia por teléfono. Su jefe lo ha oído y no obstante, lo manda a una reunión con clientes importantes.
- c) Pedro va a dar un discurso a la universidad y tendrá en cuenta la formación de los alumnos que van a asistir.
- d) El profesor comienza a explicar un nuevo tema dos minutos antes de que toque el timbre para salir al recreo.
- e) Luisa telefonea a Rebeca, aunque sabe que en ese momento está en clase.

través de la web

esta actividad se intentará quegas los aspectos más relevantes sobre el tema de la comunicación importante en el entorno y, pudiendo sacar tus conclusiones al respecto que irán como herramienta básica tu propio desarrollo profesional.

Apartado 1 (Individual)

Un Test a partir del cual podrás mejorar tu manera de comunicar los aspectos mejorables. En un documento presentarás las conclusiones que llegues tras analizar y obtener los resultados obtenidos. Una vez realizado y comentarás sobre el resultado y redactarás en un documento en el que expliques

tres habilidades y tres carencias en tu repertorio, a la hora de comunicarte. Puedes hacerlo a través de ejemplos, basándote en tu propia experiencia. La redacción no debe extenderse más de medio folio.

Para realizar este apartado:

Deberás entrar en la siguiente página web y realizar el test:

<http://www.psicoactiva.com/tests/test2.htm>

Apartado 2 (Individual)

Presentación en Power Point de un caso práctico de un proceso de comunicación en una organización (oral o escrita), en el que deberás incluir todos los elementos que intervengan en el mismo y concretar los sistemas de comunicación que se utilizan y si son o no efectivos justificando las razones.

Para realizar este apartado

1. Busca información sobre la comunicación en internet o en tu libro, y señala qué elementos y barreras pueden afectar al proceso comunicativo y selecciona aquellas que consideres más relevantes.
2. Inventa un caso práctico, real o posible, en el que incluirás gran parte de los elementos encontrados en el apartado anterior.
3. Detecta posibles barreras que puedan existir en el proceso de comunicación y plantea, al menos, una solución que la mejore.
4. Presenta el trabajo en un Powerpoint a los compañeros.
5. Comenta en grupo, sacando conclusiones al respecto.

La sentencia



Apple zanja sus conflictos de marca con la discográfica de los Beatles

Las compañías acuerdan que la marca y los logotipos de Apple son propiedad del fabricante del iPod

Cuando vea un logotipo con una manzana, ya no habrá ninguna duda. Esa imagen hace referencia a Apple, el creador de Macintosh o el iPod. Esta afirmación no es tan obvia como parece, pues Apple acaba de hacerse con la propiedad de esta marca después de una larga batalla judicial con el sello discográfico creado por los Beatles en 1968, con el que comparte el mismo nombre.

Ambas compañías, que atraviesan por un momento de entendimiento después de graves enfrentamientos en los tribunales desde finales de los 80, han llegado a un acuerdo por el cual la compañía de Steve Jobs es propietaria de todas las marcas y logos relacionados con el nombre «Apple», que

podrá licenciarlos a la famosa discográfica Apple Corps.

Este trato reemplaza a uno anterior, firmado en 1991, que prohibía a Apple Inc. (antes llamada Apple Computers) su entrada en el negocio de la distribución de música a través de soportes físicos como los CD o las cintas de cassette.

Este era un contrato previo a la aparición del mercado de las descargas en internet, pero cuando la discográfica británica vio el éxito de la tienda de música iTunes, no dudó en reclamar ante los tribunales. En mayo de 2006, un juez le dio la razón a la empresa de informática, por considerar que no estaba entrando en el negocio de la gestión de los derechos de autor, y que sus conflictos se ceñían a un problema de marca.

Este acuerdo puede significar el punto final en las disputas entre ambas compañías. «Amamos a los Beatles, y ha sido doloroso estar enfrentados por las marcas. Estoy encantado de resolver este conflicto de una manera positiva,

que puede evitar que se produzcan nuevos desacuerdos en el futuro», ha comentado en un comunicado Steve Jobs, presidente de Apple.

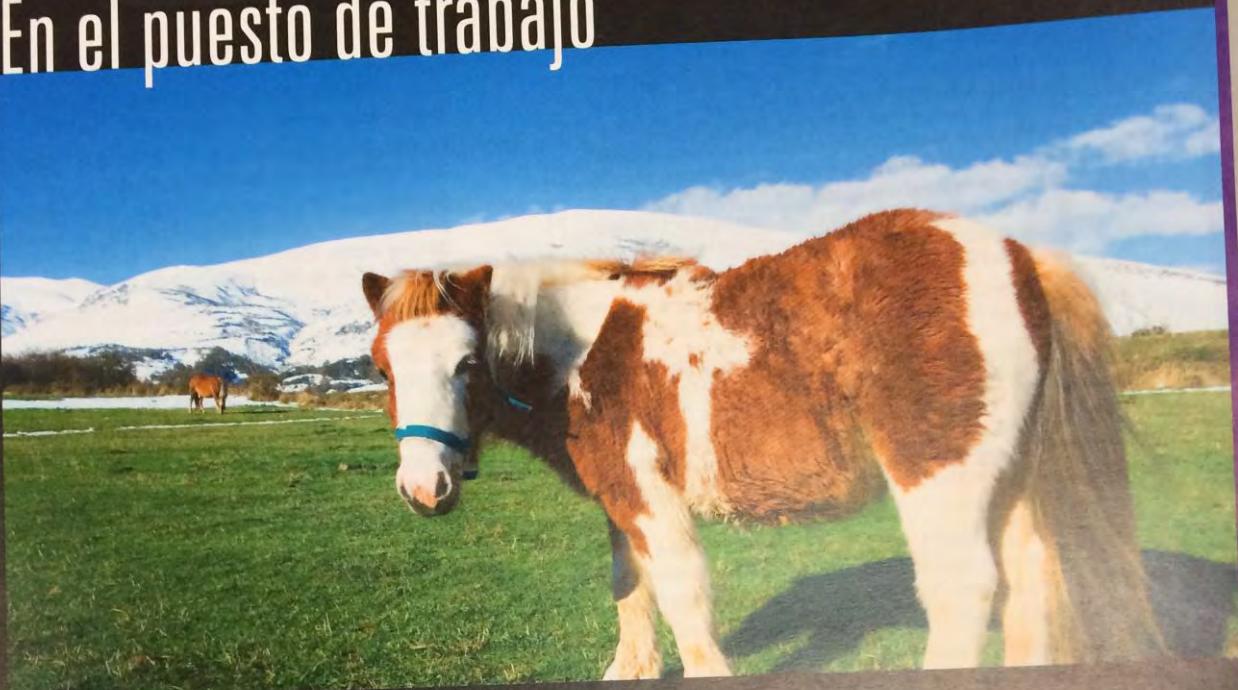
Los Beatles en iTunes

Hay que recordar que este acuerdo llega dos meses después de que los representantes de los Beatles accediesen a que sus discos estuviesen disponibles en el servicio de descargas de Apple.

El pasado diciembre se hizo público un entendimiento entre Jobs y Paul McCartney, Ringo Star y los herederos de John Lennon y George Harrison, que hasta entonces, se habían cansado de repetir que no tenían ningún interés en utilizar Internet como medio de distribución.

- a) ¿De qué clase de conflicto se trata?
- b) ¿Cuál es la causa del conflicto?
- c) ¿Qué métodos de resolución de conflictos se han utilizado para llegar a un acuerdo?

En el puesto de trabajo



Un conflicto laboral en una PYME

La empresa «El Pony» S.L. se dedica a la fabricación de artículos de piel. Cuenta con una plantilla de 120 personas y tiene un solo centro de trabajo.

La empresa ha despedido hace poco a Francisco Javier, jefe de producción, alegando falta de rendimiento.

Los demás trabajadores de la empresa creen que detrás del despido existen otras razones como que Francisco Javier resulta un problema para la empresa, pues pertenece al comité de empresa y está presentando continuamente ante la dirección las quejas de sus compañeros. La última ha sido por la organización de los turnos de trabajo, en la que no se ha tenido en cuenta lo indicado en el convenio colectivo.

Como consecuencia de este despido, se ha convocado una huelga para exigir la inmediata readmisión del trabajador.



Actividades

- 1 ¿Coincide esta situación con la definición de conflicto que has estudiado? ¿Por qué?
- 2 Realiza una clasificación de este conflicto según los diferentes criterios que has visto en la unidad.
- 3 Indica los elementos de este conflicto y la fase en la que se encuentra.
- 4 Analiza las consecuencias del conflicto para los trabajadores y para la empresa.
- 5 Para solucionar el problema desarrolla las tres posibles soluciones en las que intervenga un tercero: arbitro, conciliador, mediador.

En sala de prensa

Gullón se enzarza en la guerra de las galletas



- La familia propietaria de la galletera se disputa el control de la firma.
- La madre y principal accionista está enfrentada a sus hermanos e hijos.
- En Aguilar de Campoo preocupa el conflicto de su principal empresa.

María Teresa Rodríguez, de 67 años, es la máxima accionista de Galletas Gullón, una de las empresas galleteras más importantes de España, que en 2009 produjo 110 millones de kilos de galletas y facturó 162 millones de euros.

El nuevo consejo de administración le niega el acceso a la sede, por lo que María Teresa Rodríguez, a bordo de un Mercedes negro y junto a su hija Lourdes y al ex director general de la empresa, Juan Miguel Martínez Gabaldón, celebraron una junta general extraordinaria en la que cesaba a sus tres hijos varones y a sus dos hermanos como consejeros y la nombraba como administradora única de la empresa.

La disputa surgió hace un año cuando M^a Teresa, dueña del 55% del capital, fue despojada de sus poderes ejecutivos por sus hijos y hermanos, que posteriormente despidieron a Gabaldón, su mano derecha. Ahora, ambas

partes están enzarzadas en una compleja madeja de procesos judiciales: hasta cinco acumulan, incluyendo una querella criminal del consejo de administración contra Gabaldón.

El ex director general ha logrado que la justicia le reconozca un despido improcedente que obliga a readmitirle o a pagarle más de ocho millones de euros, la mayor indemnización concedida a un directivo en España. El consejo ha accedido a que vuelva, pero él lo ha rechazado, argumentando que no puede trabajar con quien no le quiere allí.

Lo cierto es que María Teresa Rodríguez no tiene ya contacto con sus hijos varones, ni con sus seis nietos. Los hijos comentan que la madre se dirige al consejo únicamente por escrito; y ella les acusa de no dejarle pasar a la fábrica para celebrar la junta. Todo eso inquieta a los vecinos, que aseguran que antes nunca hubo ningún conflicto en la familia.

En Aguilar de Campoo, el pueblo donde está la fábrica, hay preocupación por el futuro de la empresa; la gente sigue comprando galletas en la tienda mientras esperan que haya un acuerdo y M^a Teresa vuelva para que la empresa siga siendo lo que siempre ha sido.

Actividades

- a) **Señala los elementos básicos de este conflicto.**
- b) **Indica sus principales características.**
- c) **¿A qué tipo de conflicto se enfrenta esta empresa?**
- d) **¿En qué fase se encuentra el conflicto?**
- e) **¿Qué consecuencias puede tener para la empresa?**
- f) **¿Se ha seguido alguna estrategia de negociación para la resolución del mismo?**

de la Administración Pública, con la realización de la correspondiente oposición. El Estatuto Básico del Empleado Público establece las titulaciones necesarias para los distintos cuerpos y escalas a los que se pretende acceder:

Grupos y escalas	Titulación exigida
Grupo A	A1 Titulación universitaria de grado.
	A2
Grupo B	B1 Título de técnico superior (CF grado superior).
	B2
Grupo C	C1 Título de bachiller o técnico (CF grado medio).
	C2 Graduado en ESO.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad, de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

La selección se deberá realizar, como señala la Constitución española, en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Para ello, el proceso de selección se realizará a través de una convocatoria pública, donde figurarán los plazos, requisitos de los candidatos, pruebas, etc. Las ofertas de empleo público deben ser publicadas en el boletín oficial correspondiente (Estado, comunidad autónoma, etc.)

En el caso práctico inicial

Una vez finalizados los estudios de formación profesional, Clara podría continuar sus estudios en la universidad, pero quiere incorporarse al mercado laboral, por lo que se le plantean dos opciones profesionales principales: el trabajo por cuenta propia o el trabajo por cuenta ajena (en el ámbito de la Administración Pública o en el sector privado). En el caso de Clara, recibir el premio por su proyecto profesional hace que recapacite sobre la posibilidad de abrir su propio negocio.

Actividades

- 14.15. Con la información que has ido reuniendo hasta ahora completa la siguiente tabla y concreta tu objetivo profesional:

Objetivo personal
Entorno profesional
Lo que me acerca al objetivo
Lo que me separa del objetivo
Lo que puedo realizar para conseguirlo

- 14.16. Indica para cada una de las siguientes situaciones las posibles opciones profesionales:

- Fabián, 21 años, con un título de grado medio en farmacia y parafarmacia, pero no posee el título de bachiller.
- Nuria, 22 años, acaba de finalizar el grado superior en proyectos de Edificación.



14.7. La toma de decisiones

Las decisiones no se adoptan únicamente sobre la base de los propios intereses; normalmente, están condicionadas por el entorno. Por eso, antes de afrontar la búsqueda de empleo, hay que analizar todos los elementos que puedan condicionar la elección profesional. Es imprescindible tener en cuenta la situación personal para enfocar la búsqueda de empleo desde una perspectiva realista. Las circunstancias personales a tener en cuenta pueden ser las siguientes:

14. La carrera profesional

Debes conocer...

Si haces cursos «por hacer algo y estar ocupado» intenta que sirvan para tu objetivo profesional. Hacer cursos por hacerlos puede afectar a tu tiempo y a tu bolsillo.

Reflexiona

«Las decisiones rápidas, son decisiones inseguras.»

Sófocles

En el caso práctico inicial

Finalmente, Clara deberá seleccionar, entre las distintas alternativas, la opción que más se aproxime a su trabajo ideal, y tendrá que decidir su futuro profesional.

- **Situación personal:** edad, lugar de residencia, responsabilidades familiares y estado de salud.
- **Formación:** estudios y cursos realizados, conocimiento de idiomas, habilidades.
- **Experiencia profesional previa.**
- **Aficiones:** muchas personas convierten su afición en una ocupación (por ejemplo viajar, música, deportes, etc.)
- **Relaciones sociales y pertenencia a clubes o asociaciones:** indican los intereses de la persona y su capacidad para establecer contactos que pueden ser de utilidad a la hora de buscar empleo.
- **Condicionantes familiares:** profesiones desempeñadas por los miembros de tu familia.
- **Condicionantes sociales:** opinión de los amigos, de la pareja, sin duda, la gente cercana influye en la toma de decisiones.
- **Condicionantes educativos:** posibilidades para acceder a determinadas profesiones (pruebas de acceso, nota de selectividad, etc.)

Puedes ver un ejemplo en la siguiente tabla:

Condicionante	Causa	Valoración (de 0 a 10)	Decisión
No quiero cambiar de residencia.	Hijos en edad escolar. Es importante no cambiarles de colegio, amigos, entorno en general.	8 puntos	Acudir a la entidad local para ver ofertas de empleo.

También es importante, a la hora de tomar una decisión, saber dónde se quiere llegar, lo que se quiere hacer y en qué condiciones; por ejemplo, dinero que se quiere ganar, estabilidad en el empleo, prestigio, etc. Posteriormente, hay que establecer las estrategias necesarias para conseguir el objetivo marcado; actividades que se van a realizar, con qué periodicidad y cuánto tiempo se les va a dedicar a cada una de ellas. Para llevar un control de lo que se ha hecho se puede utilizar la siguiente tabla:

Actividades	Periodicidad	Tiempo	Control
Leer ofertas de empleo en la web.	4 veces en semana.	4 horas	Controlar respuestas a las candidaturas.
Seleccionar empresas de trabajo temporal.	Enviar 5 currículos.	2 horas	Llamar a estas empresas si no se recibe respuesta en una semana.

D Actividades

- 14.17. Ver el siguiente video sobre globalización, y realizar un debate sobre «Cómo influye la globalización en las profesiones del futuro y en la necesidad de la formación permanente» <http://www.youtube.com/watch?v=bJwHrsty5b8>

Actividades finales

14.1. Alberto, de 22 años, es técnico superior en educación infantil. Ahora se plantea cómo elegir la mejor opción profesional para encontrar su primer empleo. Para ello, considera fundamental conseguir la mayor información sobre el sector y las oportunidades de empleo. Una vez analizada dicha información, todavía no parece tener claro cuáles son todas sus posibles opciones profesionales a la hora de encontrar empleo.

- ¿Cuáles crees que son las posibilidades de empleo en el sector de la educación infantil?
- Teniendo en cuenta la información del apartado anterior, ayuda a Alberto a elegir la opción más adecuada.

14.2. María José, de 19 años, es técnica en fabricación de productos cerámicos. Después de analizar la situación del empleo en el sector y su posible evolución, llega a la conclusión de que actualmente no es un sector con muchas ofertas de empleo.

- ¿Cuáles piensas que serían las opciones profesionales más convenientes?

14.3. Del estudio del mercado laboral de un determinado país se desprenden los siguientes resultados:

- Población de 16 años o más: 40.312.675.
- Población inactiva: 16.836.765.
- Población ocupada: 20.678.987.

- Calcular la tasa de actividad.
- Calcular la tasa de empleo.
- Calcular la tasa de paro.

14.4. Busca en internet «La Guía de nuevas profesiones de Educaweb» en la siguiente dirección: (<http://www.educastur.princast.es/fp/hola/ocupaciones/index.htm>).

Localiza tres nuevas profesiones relacionadas con tu ciclo formativo y completa la siguiente tabla:

Profesión	Descripción	Funciones
Formación complementaria	Vías de acceso	

14.5. Localiza el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura en la web redtrabaj@ y señala cuáles son las ocupaciones que tienen más dificultades para cubrir. Indica si alguna de las profesiones relacionadas con el perfil profesional de tu ciclo están incluidas dentro de este catálogo.

14.6. Trabajo en grupo: se forman grupos de tres personas y se elabora el perfil profesional de una profesión relacionada con el ciclo que están cursando. Puedes obtener información consultando la orden que regula el currículo del título y seleccionando ofertas de empleo relacionadas. Con la información obtenida, se cumplimentará la siguiente tabla:

Perfil profesional

Competencia general

Tareas

Clasificación profesional

Formación exigida

Experiencia laboral previa

Entorno de trabajo

14.7. Consulta una orden de convocatoria de empleo público nacional, de tu comunidad autónoma, etc., para funcionario o personal laboral, a la que puedes acceder una vez finalizado este ciclo formativo. Después de leer la convocatoria, completa la siguiente información:

Puesto de trabajo

Órgano administrativo convocante

Lugar

Nº de plazas libres

Nº de plazas restringidas

Requisitos de acceso

Temario

Tipos de pruebas

Fechas

14.8. Busca información en tu comunidad autónoma sobre las ofertas de formación para el empleo, para trabajadores ocupados y desempleados. Selecciona al menos dos cursos que te puedan interesar para mejorar tu cualificación profesional.

14.9. Se organizan grupos de 3 personas que deberán buscar la siguiente información:

- ¿Qué es un carnet profesional?

- ¿Hay alguno relacionado con tu ciclo formativo?

- El ciclo que estás cursando ¿te habilita directamente para el ejercicio profesional regulado en el correspondiente carnet?

- De no existir habilitación directa, señala el procedimiento que deberías seguir para su obtención

Después se hará una puesta en común de toda la información obtenida.

14. La carrera profesional

En sala de prensa

Forzados al reciclaje

El paro y la insatisfacción laboral provocan el cambio de profesión

Manuel Ángel-Méndez 08/03/2009. *EL PAÍS*



Ante el paro o la insatisfacción laboral, algunos optan por el camino directo: cambiar de empresa, función y sector. Se conoce como transversalidad laboral. Según un estudio de la agencia de contratación Cátenon, el 8% de los españoles está poco o nada satisfecho con su trabajo. Y el 72% estaría dispuesto a renunciar a un 10% de su salario por encontrar otro puesto que le aporte mayor estabilidad y satisfacción.

Sectores como el sanitario, servicios asistenciales, administración pública, tecnologías de la información, energías renovables o educación siguen generando empleo a pesar de la crisis. Por eso algunos apuestan por dejarlo todo y reorientar su trayectoria profesional hacia ellos. «Acabé mis estudios en química analítica y no encontraba trabajo. Sólo surgió una oportunidad y era para irme a Zaire. Así que decidí estudiar informática de forma autodidacta y al poco tiempo encontré trabajo», explica José María Fueyo, 44 años. «Me quedé en paro en verano. Hice cursos de programador a través del Inem y en seis meses he vuelto a encontrar trabajo fijo con mejor sueldo».

Su caso es uno más de los 1.100 desempleados que cada año reeduca la Fundación de Tecnologías de la Información (FTI).

En la alta dirección, los cambios sectoriales son comunes. La empleabilidad de este perfil es máxima. La dificultad está en los mandos bajos e intermedios. Especialmente en el mercado laboral español, donde los responsables de recursos humanos ven todavía con desconfianza los cambios de rumbo. Sylvain Boy, director de Cátenon advierte que: «Cambiar a la vez de función y sector es delicado, puede restar valor al currículo». Para evitarlo, algunos empleados apuestan primero por la rotación interna: adquirir experiencia en varios departamentos dentro de la misma organización para cambiar luego de compañía y sector.

Pero si permanecer en la empresa le parece conservador y dar el salto a otro sector demasiado arriesgado, la opción puede ser convertirse en emprendedor. Cristina García, 43 años, ingeniera agrícola, decidió dejar un buen empleo para crear su propio negocio:

mantenimiento de jardines, alquiler de plantas para eventos y servicios de floristería. Ahora, tras asesorarse en Barcelona Activa, lanzará una tienda online de productos ecológicos para urbanitas. «Cobro poco, pero estoy contenta, hay que luchar por lo que te gusta».

Actividades

- ¿Crees que la «transversalidad laboral» es un buen instrumento para encontrar empleo en épocas de crisis?
- ¿Cuáles son los perfiles laborales que siguen ganando empleo a pesar de la crisis?
- El empleo interno es una buena estrategia para resistir la crisis. ¿Aceptas este concepto?
- Consideras que es fundamental tener una buena salida profesional? ¿Por qué?
- ¿Crees que la opción de autoempleo podría ser una de las opciones profesionales?

A través de la web

Elaborar el objetivo profesional

La base para realizar un proyecto profesional es tener bien definido el objetivo profesional. CLOE, es una herramienta informática del Servicio de Ocupación de Cataluña para definir objetivos profesionales.

Puedes acceder desde la página principal de la web del SOC:

http://www.oficinadetreball.cat/socweb/opencms/socweb_es/home.html

Entra en CLOE: define su objetivo profesional.

Rellena el formulario respondiendo sinceramente a todas las preguntas. En realizarlo puedes tardar unos 45 minutos. Al finalizar, podrás guardar en un archivo pdf los aspectos más destacados de tu perfil profesional, que pueden guiarte a la hora de elaborar tu objetivo profesional.

- **Comer chicle.**
- **Puntualidad**, siempre es necesario llegar con antelación para tranquilizarnos.
- El móvil debe apagarse antes de entrar para evitar interrupciones inoportunas.

D Actividades

- 15.8.** En el siguiente enlace encontrarás un artículo sobre las claves para realizar una entrevista: http://www.laboris.net/static/em_reclutar_claves-entrevista.aspx
- a) Trabajo individual: lee atentamente el artículo y selecciona 10 preguntas sobre diferentes aspectos: estudios, experiencia laboral, etc.
 - b) Asume el papel de entrevistador y realiza la entrevista a tu compañero. Irás anotando las respuestas verbales y el comportamiento no verbal durante la entrevista. (15-20 minutos)
 - c) Después tú serás el entrevistado y deberás contestar las preguntas que tu compañero ha seleccionado. (15-20 minutos)
 - d) De las preguntas que te ha realizado, señala las dos con las que te has sentido más incómodo y que no te gustaría que te realizaran en una entrevista de trabajo. ¿Por qué?
 - e) Indica también, las dos preguntas que más te ha gustado responder y que te gustaría que te plantearan en la entrevista. ¿Por qué?
 - f) Para terminar, realizar entre ambos un análisis de las respuestas emitidas y elaborar un listado indicando lo que cada uno ha hecho bien y lo que debe mejorar.

- 15.9.** En el siguientes enlace puedes acceder a simuladores de entrevistas con personajes reales que pueden servirte como entrenamiento:

Web Educastur: <http://www.educastur.es>

En el caso práctico inicial

Joaquín llega tarde a la entrevista, se muestra nervioso y olvida apagar el móvil. La próxima vez debería salir con la suficiente antelación y así poder utilizar rutas alternativas en caso de atasco. Podría aprender de la experiencia preguntando al entrevistador qué aspectos de la entrevista debería mejorar.

■ 15.6. Incorporación al trabajo

Después del proceso de selección, la empresa comunica su decisión a la persona elegida. Le solicitan la documentación que justifica los méritos alegados en el currículum vitae, después se realiza el contrato y posteriormente, se producirá la incorporación a la empresa. Es importante estar preparado para afrontar ese primer momento. Aquí puedes encontrar algunos consejos:

- Llega a la empresa con **ilusión**, tratando de ofrecer lo mejor de ti y, mantén esa alegría e ilusión durante toda tu vida profesional.
- Antes de comenzar a desempeñar tus funciones, lo más probable es que mantengas con tus superiores una **entrevista de incorporación**. Escucha activamente todo lo que te expongan y formula todas las preguntas necesarias.
- Mantén una **disposición abierta** e intenta conocer a los compañeros, personas de otros departamentos, etc. Los descansos, las comidas y las actividades de formación son momentos muy útiles.
- Intenta **adaptarte** al modo de trabajar en la empresa; ya habrá tiempo para corregir comportamientos o sugerir cambios.

De todas formas, no todos los primeros empleos son ideales o puede que duren poco. Las personas que encuentran un primer empleo, bueno o malo, son capaces de encontrar posteriormente otros empleos, si cabe, mejores.

Reflexiona

«El éxito no se logra solo con cualidades especiales. Es, sobre todo, un trabajo de constancia, de método y de organización».

J. P. Sargent

- 15.1.** Lee detenidamente el siguiente anuncio de empleo aparecido en un periódico de tirada nacional y responde a las siguientes cuestiones:

- Determina las partes del anuncio publicado.
- Elabora la carta de presentación incluyendo tus datos personales y sin incluir los datos de la empresa.

Empresa en expansión del sector de las telecomunicaciones, precisa incorporar a sus oficinas de Madrid un

AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONTABLE

Funciones: se realizaran tareas administrativas y contables:

- > Seguimiento de activaciones, consumos y recargas de los clientes OMV.
- > Administrar los inventarios y su rotación en la cadena de distribución.
- > Optimizar el uso de la numeración asignada.
- > Analizar patrones de uso, generar estadísticas y detectar posibles casos de fraude.
- > Redactar correspondencia de trámite, preparándola para su firma y salida.
- > Tareas de apoyo y soporte al oficial administrativo en tareas de menor complejidad.

Requisitos:

- > Estudios mínimos: CFGS Administración y Finanzas.
- > Experiencia mínima de al menos 1 año.
- > Residencia en la provincia del puesto vacante

Requisitos mínimos:

- > Conocimientos de ofimática: procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos e Internet.
- > Manejo del paquete Office a nivel usuario.
- > Experiencia de 1 año en funciones similares.

Se valorará:

- > Conocimiento de inglés.
- > Haber trabajado en tareas similares en el último año.

Se ofrece:

- > Contrato indefinido a jornada completa.
- > Salario bruto de 18.000€ anuales.

Contacta por e-mail a rhh@hotmail.com, mencionando la referencia 1006963.

- 15.2.** Carmen lleva mucho tiempo buscando empleo y se encuentra algo desesperada. De pronto ha encontrado en el periódico dominical que compra frecuentemente un anuncio de trabajo muy atractivo. Pero hay algo que no acaba de convencerle y le hace desconfiar.

¡URGENTE! Se necesita personal de cualquier nacionalidad para trabajar en plataformas petrolíferas. Gana más de 6.000€. Necesario realizar curso de preparación. Llámanos:

902342123 • 667890092

Analiza el siguiente anuncio de empleo en prensa y establece qué elementos puede generar la desconfianza de Carmen y si pudiese esconder prácticas engañosas.

- 15.3.** Blanca está en pleno proceso de búsqueda activa de empleo después de finalizar su último contrato hace un año. Para ello, lleva indagando en distintos portales de empleo hasta que en www.empleoahora.com, el día 6 de abril ha visto una oferta de empleo muy atractiva relacionada con su sector profesional de la empresa Baobab, SL. Para poder inscribirse en la oferta necesita subir al portal su currículum vitae junto con una carta de presentación.

Ayuda a Blanca a realizar su currículum y carta de presentación. Para ello, conocemos la siguiente información:

Actividades finales

Datos de Blanca

Nombre y apellidos	Blanca Romero Díaz
DNI	28796543D
Fecha y lugar de nacimiento	21/06/1988. Toledo
Domicilio	C/ Formentera, 12. Toledo C.P.: 45003
Teléfonos de contacto	667879221
E-Mail	blancard@hotmail.com

Blanca cuenta con la siguiente formación académica y complementaria:

- Técnico superior en educación infantil en el IES Julio Verne de Talavera de la Reina, desde septiembre de 2009 a junio de 2011.
- Curso de informática en el aula de educación infantil desde julio de 2011 a diciembre de 2011, impartido por la asociación mundial de educadores infantiles, de 50 horas de duración.
- La psicomotricidad en educación infantil desde marzo de 2012 a junio de 2012, impartido por la asociación mundial de educadores infantiles, de duración de 40 horas.
- La salud y la nutrición en la infancia temprana desde enero de 2013 a mayo de 2013, impartidos por la asociación mundial de educadores infantiles, de 40 horas de duración.
- La educación musical en la infancia, desde febrero de 2013 a junio de 2013, impartido por la asociación mundial de educadores infantiles, de 50 horas de duración.

La experiencia laboral de Blanca es:

- Blanca trabajó en la escuela infantil Chiquilín, SL como educadora infantil, como tutora de un grupo de 0-1 años, cuidando del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos, desde septiembre de 2011 a diciembre de 2012.
- Realizó sus prácticas de FCT en el centro de ocio infantil Party, SL, como educadora realizando un taller de animación (manualidades, cuentacuentos, juegos, etc.) para niños de 3 a 6 años, desde enero de 2011 hasta junio de 2011.

Datos de la empresa Baobab, SL

Persona a la que se dirige la carta	Francisco López Campillo
Cargo de la persona a la que se dirige la carta	Director de recursos humanos
Domicilio social	C/ Bambú, 8, Talavera de la Reina CP: 45600

- a) Con los datos facilitados elige el tipo de currículum que creas más adecuado al perfil de Blanca. Justifica tu respuesta.

- b) Realiza la carta de presentación y el currículum de Blanca para responder a la oferta de Baobab, SL.

- 15.4. A través de esta actividad podrás descubrir el potencial que supone la utilización de las redes sociales para la búsqueda de empleo. Para ello, necesitamos saber cómo funcionan y cuál es su estructura con mayor profundidad.

Para realizar esta actividad será necesario dirigirnos a la página: www.xing.com. En la parte superior derecha encontrarás el enlace visita guiada tal como aparece en el siguiente dibujo:



Entra en las pestañas:

- ¿Qué es el networking? Conecta a tus contactos.
- Funciones de XING:

- Perfil.
- Personaliza tu página de inicio.
- Búsqueda.
- Búsquedas predefinidas.
- Mensajes.
- Contactos.
- Agenda.
- Eventos.
- Empleo.

Elabora un breve resumen o comentario de cada una de las pestañas indicando en qué consiste cada una de ellas.

- 15.5. Deberéis realizar en pequeños grupos de 4 alumnos una actividad consistente en el análisis de un portal de empleo. Cada grupo investigará a través de internet sobre uno de los siguientes portales: monster, infoempleo, infojobs, laboris.

15. El proceso de búsqueda activa de empleo

Actividades finales

Realizad un pequeño informe que deberéis entregar por escrito y exponed al grupo clase, que deberá responder, al menos, a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Ofrece gran número de ofertas actualizadas y verificadas?
- b) ¿Tiene un apartado de ofertas más recientes?
- c) ¿Garantiza la confidencialidad de los datos personales?
- d) ¿Remiten al propio correo electrónico aquellas ofertas que se ajustan al perfil de los candidatos?
- e) ¿Ofrece un potente buscador de empleo, con diferentes categorías de búsqueda?
- f) ¿Incorpora sistemas de asistencia para la formulación del currículum y ayuda para confeccionar la carta de presentación?

15.6. Buscar trabajo a través de los contactos personales consiste en divulgar entre amigos, conocidos y familiares que has terminado tus estudios y estás buscando empleo. Suele dar buenos resultados, sobre todo en localidades pequeñas y para pequeñas empresas. Para que reflexiones sobre cuáles pueden ser tus contactos personales que podrían facilitarte a la búsqueda de empleo te proponemos la siguiente actividad:

Elabora una lista con las personas a las que les dirías que estás buscando trabajo. Deberás incluir, al menos, a ocho personas, de cada una de las cuales incluirás el nombre, teléfono, empresa en la que trabaja y tipo de relación que te une (amigo, conocido, familiar, pariente, etc.).

15.7. Busca información sobre los errores más usuales que se cometen en las entrevistas de trabajo.

15.8. Las entrevistas de trabajo son, normalmente, individuales, pero a veces pueden hacerlas en grupo. El objetivo es ver el comportamiento y la capacidad de relación del candidato dentro del grupo. Busca información sobre cómo debes prepararte para una entrevista de trabajo grupal.

15.9. Las preguntas más incómodas que un entrevistador puede plantear en una entrevista necesitan respuestas adecuadas. Busca información en internet y elabora un decálogo con las 10 preguntas que consideres más incómodas y sus posibles respuestas. Haced en clase una puesta en común y entre todos, elegid las 10 preguntas más incómodas.

15.10. Busca información en internet sobre las 10 preguntas más frecuentes en una entrevista de trabajo.

A través de la web

Mediante esta actividad vamos a completar el currículum vitae europass. Para ello, Deberás acceder a la página web de europass mediante la siguiente dirección:

<http://europass.cedefop.europa.eu>

En ella encontrarás un modelo de Cv curriculum Vitae Europass en el enlace «Cree su CV Europass» tal como indica el siguiente dibujo:

Una vez pulses sobre el enlace Cree su CV Europass accederás a la página que te permitirá rellenarlo on line a través de sencillas plantillas, descargar el

archivo para rellenarlo directamente (en formato Word u openoffice) o actualizarlo si lo hubiésemos realizado con anterioridad y guardado.

Rellena tu propio currículum vitae europass descargándote el archivo o bien rellenándolo directamente on line y guardándolo posteriormente.

The screenshots show the Europass homepage with the main navigation menu at the top. Below it, there's a large banner with the text 'Abrir puertas al trabajo y la formación en Europa'. Underneath the banner, there are two sections: '¿Qué es Europass?' and 'Europass es un nuevo sistema que ayuda al ciudadano'. The '¿Qué es Europass?' section includes a link to 'Cree su CV Europass'. The 'Europass es un nuevo sistema que ayuda al ciudadano' section lists several benefits, such as presenting qualifications and personal features to employers and displaying professional profiles across Europe. At the bottom of both sections, it says 'Europass consta de cinco documentos:' followed by a list of five documents. To the right, there's a detailed view of the 'Create your CV Europass' page, which shows a form with fields for 'Nombre de usuario', 'Contraseña', 'Nombre de contacto', 'Apellido', 'Número de teléfono', 'Email', and 'Número de móvil'. There are also tabs for 'Crear su CV', 'CV Europeo', 'Presentación de Lenguas-Europass', 'Información adicional', 'Myself2 Europass', 'Suplemento Europass al título / certificado', 'Suplemento Europass al título / certificado', 'Mis Información y espacio', 'Punto Recursos de Profesionalización', and 'Punto Recursos para la formación profesional'. A note at the bottom right says: 'Algunos de los CV Europass (Europeo XML, Archivo PDF, Europeo XML) se descargan en Archivo Europeo con formato Europeo XML - Archivo PDF - Europeo XML, aviso de derechos autor y licencia de uso del contenido'.

En el puesto de trabajo

Búsqueda de trabajo

Patricia y Laura acaban de terminar el ciclo superior de administración y finanzas y quieren buscar un trabajo relacionado con sus estudios.

Laura tenía claro que quería ejercer por su cuenta como asesora fiscal, pero Patricia la ha convencido para que busque trabajo en una asesoría y vaya cogiendo experiencia.

Deciden buscar ofertas de trabajo y entran en distintos portales de empleo. Lo cierto es que con la crisis no encuentran muchas ofertas, por lo que deciden enviar el currículum a todas las ofertas que han encontrado de su sector y otras ofertas que no tienen mucho que ver con su perfil. También han visitado varias ETT y han enviado sus currículum vitae a tres ofertas aparecidas en el periódico semanal.

Después de dos meses sin obtener respuesta, reciben una llamada de una asesoría, y las citan para participar en un proceso de selección con otros dos candidatos, en el que se realizará un test de aptitud, una prueba profesional y una entrevista de trabajo.

Cuando llegan a la entrevista, Laura iba con unos vaqueros muy gastados y unos botines, Patricia, en cambio, iba correctamente vestida, estaba un poco nerviosa porque no sabía qué ponerse y no estaba muy a gusto con lo que llevaba. Laura le dice que no se preocupe, que el aspecto físico no cuenta.

Laura no ha preparado nada, ni siquiera recuerda el nombre de la empresa. Patricia le enseña un listado con todas las empresas a las que se habían dirigido, con fechas y sobre la marcha le explica algo sobre la empresa. —¿Te has repasado el currículum?— pregunta Patricia. —¿Para qué? Me lo sé de



memoria, es el mismo que he enviado a todas las empresas.— Responde de Laura.

Patricia está muy preocupada por la prueba profesional. Laura le dice que espera no sea en inglés, pues había puesto en su currículum que era bilingüe.

Cuando comienzan las pruebas, Laura no presta mucha atención a las instrucciones que da el psicólogo, lo responde todo y termina la primera. En la entrevista, el entrevistador invita a Laura a sentarse en un perfecto inglés, Laura no lo ha entendido y sigue de pie hasta que él se sienta. La entrevista continua en español, Laura muy cortada, contesta con monosílabos y procura no mirar al entrevistador. Cuando este le pregunta por qué quiere trabajar en la empresa, Laura contesta que su amiga la ha convencido, que ella realmente lo que quiere es montar su propia empresa.

Actividades

- 1 ¿Qué otros canales pueden utilizar Patricia y Laura para la búsqueda de empleo?
- 2 ¿Es adecuado mentir en el currículum para conseguir una entrevista? ¿Por qué?
- 3 ¿Es correcto enviar el mismo currículum a todas las empresas?
- 4 ¿Estás de acuerdo con Patricia en que el aspecto no es nada importante en una entrevista de trabajo?
- 5 ¿Han cometido Laura y Patricia errores en la preparación de la entrevista? ¿Cuáles? ¿Qué le aconsejarías que hicieran para la próxima entrevista?

En sala de prensa

¿Busca trabajo? Pruebe con las redes sociales profesionales



- Ofrecen la posibilidad de iniciar una red de contactos con mayor grado de especialización.
- El usuario tiene un perfil profesional medio o alto, y abundan los cargos ejecutivos.
- Su utilidad depende de que el usuario mantenga su perfil actualizado y activo.

No están pensadas solo para encontrar trabajo, pero las redes sociales profesionales, como LinkedIn, Xing y Viadeo pueden ser un eficaz aliado, sobre todo para cargos ejecutivos o con cierta responsabilidad que buscan nuevas oportunidades. Ojo: el perfil en cualquiera de estas redes no es únicamente un currículo en internet, sino que requiere que el usuario sea activo para construir su red de contactos. De lo contrario no sirven para nada.

Estas redes profesionales se parecen mucho a herramientas tan populares como Facebook o Tuenti, basadas en la construcción de un perfil y el establecimiento de relaciones con otros, aunque sus usuarios son más restrictivos a la hora de realizar contactos y de enviar información. Aquí lo que importa es la calidad de los contactos, en definitiva.

Dentro de las redes sociales, cada servicio cumple su función. Como afirma Enrique Dans, profesor del Instituto de Empresa, «nadie se iría a buscar trabajo a Match.com ni a ligar a LinkedIn, pero ambas son muy eficientes en su área».

Dans remarca que es fundamental ser un internauta activo. «Conviene tener muy

claro que uno no debe plantearse «ir a la Red para conseguir un fin determinado», sino alimentar la red desde mucho antes de precisar ese fin, que el resto de tu red no te vea como un interesado. Un perfil en LinkedIn, por ejemplo, no se construye de un día para otro», comenta.

Precisamente por esto, y porque el usuario tiende a buscar contactos de niveles profesionales parecidos al suyo, se mantiene un puntito 'elitista', especialmente porque en casos como LinkedIn «predomina una cierta orientación al perfil directivo desde su origen y concepción, y es una red en la que se suele establecer los contactos de manera más selectiva», dice Dans.

A diferencia de las redes sociales más populares, estos sitios pueden ser útiles para encontrar personal de alta categoría, ejecutivos, gente con responsabilidad o que toma decisiones, sostiene José Antonio del Moral, responsable de Alianza y experto en redes sociales.

Una red bien gestionada, con enlaces a perfiles de expertos, funciona como un excelente 'boca-oreja' a la hora de recomendar a alguien o mantener el contacto con personas interesantes. Incluso para resolver dudas de cualquier tipo, ya que los miembros de la red social suelen ser activos en los foros habilitados. «Es muy eficaz porque la gente contesta a las dudas de los contactos como un favor personal, entre amigos», asegura Cristina Hoole, responsable de marketing de LinkedIn.

Si estas redes son de acceso gratis, y pueden ser eficaces para encontrar perfiles de expertos, ¿tienen los días contados las consultoras especializadas en buscar directivos, o «headhunters»? Hay que tener en cuenta que por la confianza que depositan en ellos las empresas —elegir cargos directivos, nada menos—, cobran unos honorarios muy altos, entre un tercio y la mitad del sueldo anual del trabajador que han proporcionado a la empresa.

Precisamente, estas redes sociales profesionales pueden ser un campo ideal para los buscadores de talentos. No obstante, es algo que no se reconoce. Desde la consultora Spencer Stuart, especializada en seleccionar puestos de alta dirección, afirman que «las redes sociales no son una alternativa para la búsqueda de directivos, y tampoco suponen ningún tipo de amenaza» a su modelo de negocio.

Actividades

- a) ¿Cuáles son las principales diferencias entre las redes sociales tradicionales y las redes profesionales?
- b) ¿Cuáles son las claves para utilizar correctamente las redes sociales?
- c) ¿Consideras realmente útiles de cara a la búsqueda de empleo la utilización de este tipo de redes?