

## ACTIVIDAD 1

Visualiza la secuencia de la película "12 hombres sin piedad":

- a. **¿Crees que el tamaño del grupo es adecuado y se podrán alcanzar con facilidad acuerdos? Explícalo.**

Un grupo de decisión adecuado debería estar formado entre 5 y 9 personas. Menos no da la suficiente fiabilidad en la toma de decisiones y más personas complicarían demasiado dicha decisión.

Al ser 12 estamos ante un grupo bastante numeroso y además con un número de miembros par, por lo que no sería fácil llegar a un acuerdo común

- b. **¿Qué método se utiliza para la toma de decisiones? ¿En qué consiste? ¿Cuáles son sus inconvenientes? ¿Cuándo se aconseja su uso?**

El método utilizado es el de la unanimidad, lo cual implica que todos los miembros que componen el grupo han de estar de acuerdo. Su principal inconveniente reside en que no se podrá obtener resultados a corto plazo ya que es bastante difícil conseguir que todos sus miembros tengan la misma opinión.

Puede llegar a ser la forma ideal de resolver los asuntos, ya que se trata de un método de decisión grupal *"lógicamente perfecto"*, aunque como indico, es muy difícil conseguir en la práctica.

- c. **La persona que dirige la reunión ¿es un líder, un directivo o combina ambas cosas? ¿Por qué?**

Combina ambas cosas ya que es directivo porque es el presidente del jurado nombrado por el tribunal, y además es líder porque se ve en la secuencia que es una persona justa, organizada, respetuosa y posee una buena capacidad organizativa.

- d. **¿Qué tipo de dirección aplica: autoritario, democrático, laissez-faire? ¿En qué escena se observa?**

Laissez-faire ya que no trata de imponer su criterio en ninguna parte de la escena mostrada, además de comenzar la presentación indicando que: *"Ante todo decirles que pueden organizar esto como a ustedes les parezca, ya que yo no impondré ninguna regla"* y continúa con la frase: *"Si quieren podemos discutirlo ahora y votarlo, aunque claro está, no es la única forma"* y como indica este estilo de liderazgo, el presidente se limita a colaborar, ofreciendo información y es pacificador.

- e. **Identifica los roles que asumen los siguientes participantes indicando si resulta positivo o negativo para el equipo:**

- **Persona con camisa blanca arremangada a modo de manga corta (dirige la reunión). Jurado nº 1.**  
Líder, observador, jefe formal, cerebro, evaluador y promotor. Es positivo para el equipo.
- **Hombre con sombrero y traje de rayas. Jurado nº 7.**  
Incordio y charlatán. Es negativo para el grupo
- **Hombre de traje blanco asomado a la ventana que vota inocente. Jurado nº 8.**  
Investigador, observador, cerebro, evaluador y discutidor. En líneas generales es positivo para el grupo
- **Hombre con camisa blanca de manga larga que está resfriado. Jurado nº 10.**  
Charlatán, incordio y cuadriculado. Es negativo para el grupo.

## ACTIVIDAD 2

Hemos estudiado en el tema que el conflicto es algo consustancial al ser humano. Te proponemos que elijas un conflicto social que consideres que tenga o haya tenido una repercusión social importante. Puede ser nacional o internacional, actual o no. También puede tratarse de un conflicto privado, real o inventado relacionado con la empresa.

- Expón brevemente el conflicto

- Determina quiénes son las partes implicadas

- **Identifica una de sus causas**
- **Indica una medida que se podría adoptar para evitarlo o mitigarlo**
- **¿Hay en este conflicto alguna persona que ejerza el liderazgo?**

**Te invitamos a que expongas brevemente en el foro el conflicto que has seleccionado para esta actividad**

**La extensión máxima de esta actividad es media página.**

El conflicto que he seleccionado, aunque no se pueda considerar como tal, me afecta bastante. Es el que hace posible que no se estén impartiendo clases de FPO (actualmente FPE).

Podría llegar a ser un conflicto sumergido, ya que afecta a entidades, alumnos, profesores e incluso a la futura inserción laboral de los recién licenciados universitarios que no podrán contar con estos cursos de especialización, aunque no existen grandes masas que se manifiesten ante tal conflicto, afecta a gran cantidad de personas:

Los sindicatos, la CEA y las principales academias recibían una importante subvención para la impartición de estos cursos. En un periódico de principios de año se informaba que se habían destinado 90 millones de euros para los nuevos cursos de FPO, pero hasta el momento no existe noticia alguna de la licitación de dichos cursos.

Los sindicatos, la confederación de empresarios, las academias y los que impartimos las clases tenemos un menoscabo económico importante, pero las nuevas generaciones que debían nutrirse con esta posibilidad de ampliación de conocimientos es la que considero más perjudicada. En los colegios, los maestros se manifiestan por la ampliación de la jornada laboral, los alumnos por la precariedad en la enseñanza pública, los institutos y centros de enseñanza pública, por la disminución en los medios económicos de los que disponen, etc. pero el “conflicto” al que aludo en estas líneas no mueve a estas grandes masas aunque les perjudica en igual o mayor manera. No se podrán formar para un futuro laboral real, las academias privadas desaparecerán y las pocas que queden ofrecerán una formación a un precio prohibitivo.

La Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo son los encargados de proveer los fondos necesarios para la impartición de estos cursos, pero actualmente Europa y, en especial España y Andalucía, están profundamente sumergidos en una crisis económica sin precedentes, pero pienso que cortar dichos fondos significa hipotecar nuestro futuro.

Igual que nadie tiene la receta mágica para salir de la actual crisis, yo no tengo los conocimientos adecuados para indicar cómo afrontar la rehabilitación de estos cursos, aunque pienso que una de las tareas a realizar sería la redistribución de los beneficios de tasas universitarias, venta de libros y material docente. Una parte de los impuestos se destina a la formación, pero casi todo se queda en la reglada, no reservando nada para este tipo de formación no reglada, la cual sin los fondos europeos, se queda desvalida.

Este “conflicto” también adolece de un líder carismático que porte su bandera, con lo cual seguimos de momento con todo el peso de la crisis sobre la FPO.

***He decidido exponer este caso ya que se indica en el ejercicio que puede ser inventado o no, y que tenga una repercusión social importante. Como menciono al principio, para mí es muy importante, al igual que ha de serlo para Sindicatos, Junta, Confederación de Empresarios y futuro alumnado. Puede decirse que es inventado ya que no es un conflicto como tal, pero debería serlo.***

## ACTIVIDAD 1.

a) Ordena conforme al principio de jerarquía normativa las siguientes normas:

- ✓ Directiva europea 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, para conseguir la igual remuneración para hombres y mujeres.
- ✓ Constitución española de 1978.
- ✓ 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 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- ✓ XVI Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.
- ✓ Contrato de trabajo.

b) Explica con un ejemplo el significado del principio de norma más favorable.

Según el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan dos o más, normas o leyes de cualquier rango, y que sean de aplicación a un caso concreto, se utilizará la más favorable a los intereses del trabajador. Por ejemplo, si un profesor de informática de cursos de FPO tiene que realizar su labor de lunes a viernes durante 8 horas diarias, y el convenio laboral de la formación no reglada establece que “sólo” se puede realizar de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias, se aplicará la jornada de 7 horas por ser la más favorable al trabajador.

## ACTIVIDAD 2.

En relación a los siguientes derechos y deberes laborales, indica su contenido básico y si el trabajador o trabajadora puede o no renunciar a los mismos mediante pacto en el contrato de trabajo:

- ✓ **Libre sindicación individual y colectiva.**  
Según la Constitución en sus artículos 7 y 28.1, y su desarrollo en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, el trabajador tiene derecho a afiliarse o no a un sindicato laboral o incluso a formar uno. No le está permitido renunciar a este derecho por contrato
- ✓ **Derecho a la ocupación efectiva.**  
Según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4.2a, el trabajador tiene obligación y derecho al trabajo, y si se le contrata para la realización de una tarea determinada dicha tarea ha de existir, ya que la ausencia de la misma puede constituir lo que se denomina como “mobbing”. No se puede renunciar a este derecho por contrato.
- ✓ **Derecho a no discriminación para el empleo.**  
El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores establece que todas las personas tienen derecho a trabajar, independientemente de su sexo, país o religión, y dicho derecho es irrenunciable mediante contrato
- ✓ **Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.**  
El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 4.2d, dice que la empresa está obligada a cuidar de la salud de sus trabajadores, así como a formarles e informarles de los peligros y riesgos que puedan surgir en la empresa. Es una obligación irrenunciable por contrato

## ACTIVIDAD 3.

Según los datos del supuesto, indica el tipo de contrato de trabajo que corresponda realizar en cada caso.

FOLEM S.L., una empresa líder en instalaciones y servicios informáticos con centros de trabajo distribuidos en diferentes provincias, necesita cubrir diferentes puestos, lo que hace preciso determinar la modalidad de contratación. Los puestos a cubrir son:

- ✓ Un puesto de analista a jornada completa cuya titular se haya de baja por riesgo durante el embarazo.  
En base al R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre artículo 4, que modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se le puede hacer un contrato temporal de Interinidad.
- ✓ Con el fin de actualizar la base de datos e implantar una aplicación informática se contrata temporalmente a un programador que prestará servicios hasta su puesta en marcha.  
En base al R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre artículo 2, que modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se le puede hacer un contrato temporal de obra o servicio determinado
- ✓ Durante los tres meses de verano se contratará a un operador de ordenador con el fin de reforzar la plantilla al existir un volumen mayor de actividad.  
En base al R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre artículo 3, que modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se le puede hacer un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción
- ✓ Un puesto de programador, siendo el perfil requerido el de un recién titulado en un ciclo formativo de grado superior de la familia de informática.  
En base al Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11, se le puede hacer un contrato formativo de trabajo en prácticas

#### ACTIVIDAD 4.

Consultando el **XVI Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos**, contesta a las siguientes cuestiones:

- ✓ Indica cuál es la jornada máxima anual establecida por el Convenio y pon un ejemplo de jornada a tiempo parcial. ¿Tienen derecho a una pausa durante la jornada diaria?.  
Según el artículo 23.1 del convenio especificado en este punto de la tarea, la jornada máxima de trabajo efectivo anual será de 1.800 horas.  
Un ejemplo de jornada a tiempo parcial podría ser de 10:00 a 14:00 de lunes a viernes, y con este ejemplo no tendríamos derecho a una pausa diaria ya que la jornada no excede de las seis horas, ni de cuatro y media para los menores de 18 años, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.4, y que será de aplicación para el contrato de trabajo ya que no se especifica nada sobre ello en el convenio indicado. También cabe la posibilidad de mejorar dichas condiciones por el contrato específico que se le quiera realizar.
- ✓ ¿Se considera este descanso tiempo de trabajo efectivo?  
Como indico, en el ejemplo anterior no tendría derecho a periodo de descanso, a no ser que se especifique en su contrato laboral, pero un periodo de descanso en la jornada laboral se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo, según recoge el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ ¿Qué duración podrá tener el periodo de prueba?  
Según establece el artículo 10.1 de este convenio, el periodo de prueba que se acuerde se especificará por escrito, pero en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

#### ACTIVIDAD 5.

En relación a los supuestos planteados y aplicando el Estatuto de los Trabajadores, indica la duración y si se trata de un permiso retribuido o de una suspensión de contrato no retribuida.

- ✓ Matrimonio del trabajador o la trabajadora:  
Según el artículo 37.3a, le corresponde 15 días naturales de permiso retribuido.
- ✓ Fallecimiento de un abuelo:

Según el artículo 37.3b, corresponden 2 días si el fallecimiento ocurre dentro de la provincia o 4 días si se necesita desplazar fuera de la provincia, pudiendo ser mejorable por convenio colectivo, y se trata de un permiso retribuido.

✓ **Baja médica por accidente laboral de 20 días:**

Según la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 128 y 129, este tipo de baja se consideraría una incapacidad temporal, por lo que supone una suspensión del contrato con una prestación económica de un porcentaje sobre su salario.

✓ **Traslado de domicilio habitual:**

1 día de permiso retribuido según el artículo 37.3c

✓ **Asistencia a un curso de formación o perfeccionamiento profesional:**

Según el artículo 23.3, al trabajador le corresponden 20 horas al año durante un periodo máximo de 3 años siempre que tenga una antigüedad mínima de un año. Este tiempo se considera tiempo de trabajo por lo que es un permiso retribuido.

Si supera dicho periodo de tiempo se consideraría una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo

✓ **Realización de exámenes**

Permiso retribuido de duración necesario para concurrir a los exámenes según establece el artículo 23.1a.

✓ **Excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años:**

Suspensión de contrato no retribuida no superior a tres años a contar desde su nacimiento, según indica el artículo 46.3.

✓ **La huelga:**

Suspensión de contrato no retribuida por duración de la huelga según el artículo 45

## ACTIVIDAD 6.

Calcula el salario neto que percibirá en Enero un/a trabajador/a partiendo de los datos siguientes:

- ✓ Categoría profesional: programador informático
- ✓ Contrato indefinido a tiempo completo.
- ✓ Grupo de cotización 2º.
- ✓ Retribución pactada en el contrato:
- ✓ Salario base: 1.300,00 €/mes
- ✓ Plus voluntario: 180,50 €/mes
- ✓ Dos pagas extraordinarias de cuantía igual al salario base (Las recibe los días 30 de Junio y 22 de Diciembre, respectivamente).
- ✓ Plus transporte: 60,00 €/mes
- ✓ El tipo de retención por IRPF es de un 8 %.

Para calcular el salario neto de este empleado hemos de realizar una serie de operaciones previas, y que indico a continuación:

Las **contingencias comunes** serían un 4,7% del salario base + Plus voluntario + Prorrata pagas extra, es decir:

$$CC = (4,7 * (SB + PV + PPE)) / 100 = (4,7 * (1300 + 180,5 + (1300 * 2 / 12))) / 100 = 4,7 * 1697,17 / 100 = \mathbf{79,77 \text{ €}}$$

Las **contingencias profesionales** se calcularán sobre el salario base + plus voluntario + prorrata de pagas extra, es decir:

$$SB + PV + PPE = 1300 + 180,5 + (1300 * 2 / 12) = 1300 + 180,5 + 216,67 = \mathbf{1697,17 \text{ €}}$$

Sobre el que se calculará el 1,6% de desempleo y el 0,1% de formación profesional:

$$\text{Desempleo} = 1697,17 * 1,6\% = \mathbf{27,15 \text{ €}}$$

$$FP = 1697,17 * 0,1\% = \mathbf{1,7 \text{ €}}$$

Ahora hallamos el **IRPF**, que es el 8% sobre el salario base + plus voluntario + plus de transporte, con lo que tenemos:

$$\text{IRPF} = (8 * (1300 + 180,5 + 60))/100 = 8*1540,5/100 = \mathbf{123,24 \text{ €}}$$

El **salario bruto** sería el salario base + plus voluntario + plus de transporte, es decir SB+PV+PT = 1300 + 180,5 + 60 = **1540,5 €**

Con esto tenemos todos los datos necesarios para calcular el **salario neto**, ya que éste sería el salario bruto menos las deducciones, siendo estas últimas las contingencias comunes, el desempleo, la formación profesional y el irpf:

$$\text{Neto} = 1540,5 - (79,77 + 27,15 + 1,7 + 123,24) = 1540,5 - 231,86 = \mathbf{1.308,64 \text{ €}}$$

## ACTIVIDAD 7.

Utilizando el **XVI Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos**, describe 3 incumplimientos laborales tipificados en el convenio, y especifica si la falta es leve, grave o muy grave, así como las sanciones previstas para cada una de ellas.

1. La falta de atención y diligencia con los clientes de la empresa, según el artículo 27.1a, se considerará una falta leve y puede ser sancionada con una amonestación, verbal o escrita, e incluso la suspensión de empleo y sueldo durante un día.
2. El abandono del puesto de trabajo (si no es un puesto de responsabilidad) sin causa justificada, según el artículo 27.1b, supondrá una falta grave y podrá ser sancionada con la suspensión de empleo y sueldo por el plazo de uno a diez días o inhabilitando al empleado para el ascenso a una categoría superior durante menos de un año.
3. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas, son consideradas faltas muy graves, según el artículo 27.1c, y pueden conllevar la pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría o incluso el despido.

Las sanciones que expongo en este punto de la tarea se encuentran tipificadas en el artículo 27.2, indicándose en el apartado A las de tipo leve, en el punto B las graves y en el punto C las muy graves.

## ACTIVIDAD 8.

a) Indica en relación a cada caso concreto de extinción de la relación laboral la indemnización que le corresponde al trabajador o trabajadora y si se halla o no en situación legal de desempleo.

✓ **Agotamiento del plazo pactado en un contrato eventual por circunstancias de la producción:**

Según el artículo 49.1.c le corresponden 8 días de salario por año de servicio ampliable a partir de este año en un día más hasta llegar a los 12 días por año trabajado a partir de 2015, según la reforma laboral introducida por el R.D. 10/2012 de 16 de junio, y si conlleva desempleo

✓ **Dimisión del trabajador o trabajadora:**

Según el artículo 49.1.d No tiene derecho a indemnización ni a desempleo

✓ **Despido disciplinario del trabajador o de la trabajadora por ausentarse al trabajo de forma injustificada durante 10 días en un mes**

Según el artículo 55.7, si se declara procedente no hay derecho a indemnización pero sí a desempleo. Si es improcedente, según el artículo 56, el empresario tiene 5 días para readmitirlo o extinguir el contrato con una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

b) La empresa REALPC, S.L. comunica el día 2 de Noviembre de 2011 de forma verbal a tu amigo José Pérez la finalización de su contrato de trabajo por tiempo indefinido en base a un despido objetivo por causas económicas que se hará efectivo el día 5 de Noviembre de 2011, poniendo a

disposición del trabajador el finiquito correspondiente con una indemnización añadida de 8 días de salario por año de antigüedad en la empresa.

¿Ha actuado correctamente la empresa? En caso de que no haya sido así ¿Qué procedimiento o formalidades debería haber cumplido?

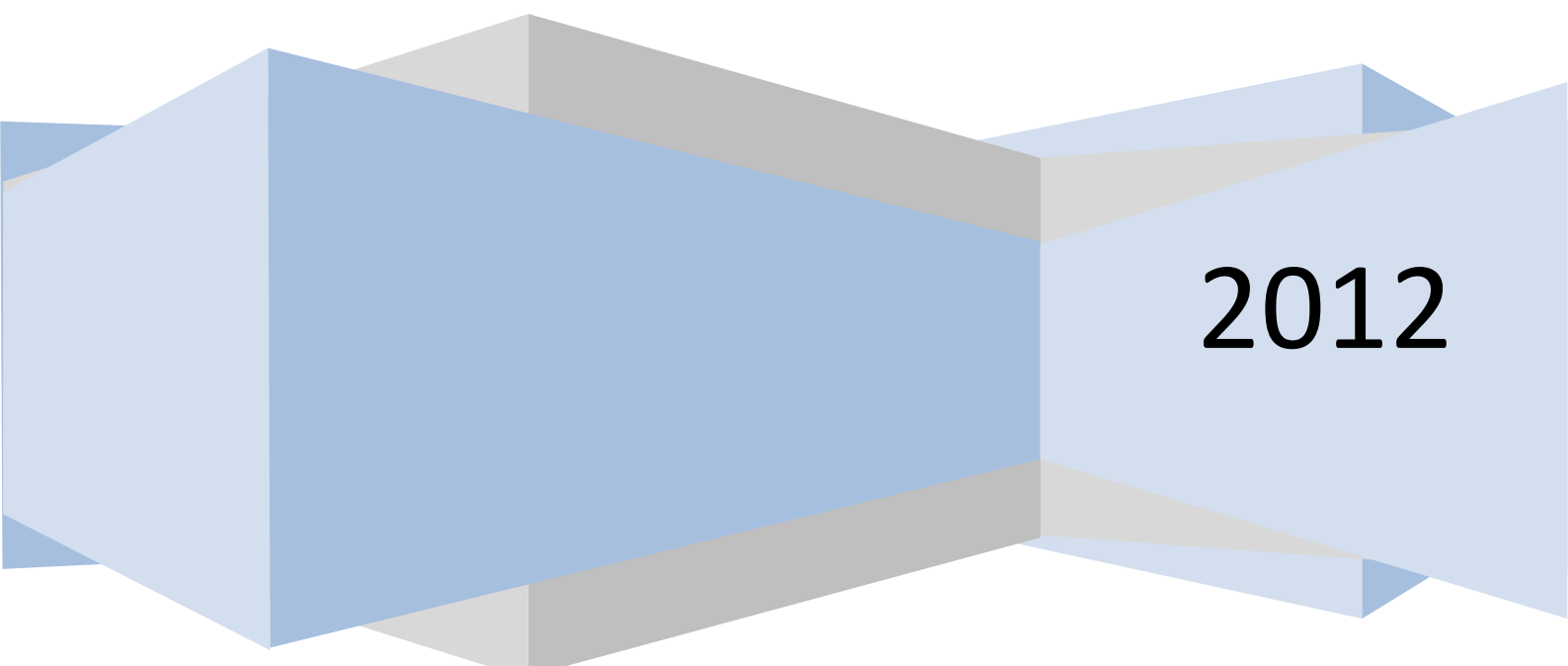
La empresa actúa de forma incorrecta ya que según el artículo 53.1a del Estatuto de los Trabajadores, debería haber comunicado por escrito el despido al trabajador, donde deben constar los hechos que motivan el despido y la fecha en la que tendrá efecto dicho despido, teniendo que entregar dicho aviso con 15 días de antelación a la fecha especificada para la finalización, y si está todo correcto se trataría de un despido procedente, por lo que le corresponderá 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, y de no ser así, sería un despido improcedente por defectos formales y el empresario deberá optar entre la readmisión o pagar una indemnización igual que la del despido disciplinario improcedente que se traduce en el abono de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses, como nos refiere el artículo 53.5

Diseño de Aplicaciones Web

# Formación y Orientación Laboral

## Tarea 4

José Luis Comesaña Cabeza



2012



### ACTIVIDAD 1.- Busca información sobre cuatro sindicatos y rellena la siguiente ficha:

|                                                              |                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre del sindicato:</b>                                 | Comisiones Obreras                                                                                                                                                              |
| <b>Sede más cercana a tu localidad:</b>                      | C/Trajano, 1 - 6ª - 41002 - Sevilla                                                                                                                                             |
| <b>Dirección Web:</b>                                        | <a href="http://www.andalucia.ccoo.es">http://www.andalucia.ccoo.es</a>                                                                                                         |
| <b>Ámbito territorial:</b>                                   | Estatal                                                                                                                                                                         |
| <b>Acciones sindicales recientes:</b>                        | Las organizaciones sociales de Andalucía convocan movilizaciones el 28-F para reivindicar " <i>la igualdad, los derechos de los andaluces y nuestra dignidad como pueblo</i> ". |
| <b>Algunos servicios que ofrece que te puedan interesar:</b> | Asesoría jurídica, Formación, Turismo y tiempo libre, cooperativa de viviendas y múltiples ventajas para afiliados                                                              |

|                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre del sindicato:</b>                                 | Unión General de Trabajadores                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sede más cercana a tu localidad:</b>                      | Av. Blas Infante, 4 - 2ª - 41011-Sevilla                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Dirección Web:</b>                                        | <a href="http://www.ugt-andalucia.com/">http://www.ugt-andalucia.com/</a>                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Ámbito territorial:</b>                                   | Estatal                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Acciones sindicales recientes:</b>                        | Los trabajadores de Roca salen de la Catedral y comienzan una huelga de un mes. A su salida de la catedral, los trabajadores han estado acompañados por el Defensor del Pueblo Andaluz, José Chamizo; y por el secretario general de UGT Sevilla Juan Antonio Gilabert entre otros. |
| <b>Algunos servicios que ofrece que te puedan interesar:</b> | Formación y empleo, búsqueda de convenios, descuentos para afiliados, etc                                                                                                                                                                                                           |

|                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre del sindicato:</b>                                 | Unión Sindical Obrera                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Sede más cercana a tu localidad:</b>                      | C/ Doña María Coronel, 34 - 41003 - Sevilla                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Dirección Web:</b>                                        | <a href="http://www.usoandalucia.com">http://www.usoandalucia.com</a>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Ámbito territorial:</b>                                   | Estatal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Acciones sindicales recientes:</b>                        | El 43 Comité Confederal de la USO, en su reunión celebrada en el día de hoy 22 de Octubre del 2012, ha determinado convocar Huelga General en todo el ámbito territorial de España y en el conjunto de los sectores de producción de bienes y servicios, a llevar a efecto el próximo 14 de Noviembre del presente año 2012. |
| <b>Algunos servicios que ofrece que te puedan interesar:</b> | Formación y empleo, solidaridad con el tercer mundo                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre del sindicato:</b>                                 | CNT - AIT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Sede más cercana a tu localidad:</b>                      | C/Imagen, 6 - 5º - 41003 - Sevilla                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Dirección Web:</b>                                        | <a href="http://www.sevilla.cnt.es">http://www.sevilla.cnt.es</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Ámbito territorial:</b>                                   | Estatal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Acciones sindicales recientes:</b>                        | El pasado Domingo, día 13 de Enero, un nutrido grupo de compañeros acudieron a una concentración en el local de Telepizza de la Avda. de la República Argentina 26 de Sevilla. La elección de la fecha y el lugar fue para tener el mayor impacto posible, ya que en ese día de la semana y a esa hora es cuando más ventas en el local se producen |
| <b>Algunos servicios que ofrece que te puedan interesar:</b> | Información de conflictos laborales actuales que pueden afectar a tu entorno.                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Todos los sindicatos mencionados aquí tienen un ámbito estatal. Es por ello por lo que lo he puesto así, aunque me he referido, en las webs, a sus federaciones regionales y provinciales, ya que son las más cercanas.

## ACTIVIDAD 2.- Con el buscador de convenios proporcionado en esta unidad busca el convenio colectivo aplicable en tu sector profesional vigente e indica:

*El nombre de cada uno de los capítulos que forman su contenido.*

### VI CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA

- ✓ **CAPÍTULO I. ÁMBITOS.**
  - [Artículo 1.](#) Ámbito territorial.
  - [Artículo 2.](#) Ámbito funcional.
  - [Artículo 3.](#) Ámbito temporal.
  - [Artículo 4.](#) Ámbito personal.
- ✓ **CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA.**
  - [Artículo 5.](#) Constitución de la Comisión Paritaria.
  - [Artículo 6.](#) Funcionamiento.
- ✓ **CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**
  - [Artículo 7.](#)
- ✓ **CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN, GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS LABORALES Y FUNCIONALES.**
  - [Artículo 8.](#) Contratación.
  - [Artículo 9.](#) Período de prueba.
  - [Artículo 10.](#) Categorías y grupos profesionales.
  - [Artículo 11.](#) Definición de categorías laborales.
  - [Artículo 12.](#) Categorías funcionales.
  - [Artículo 13.](#) Definición de categorías funcionales y características.
  - [Artículo 14.](#) Ceses.
- ✓ **CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, ASCENSOS, EXCEDENCIAS, JUBILACIONES, MATERNIDAD.**
  - [Artículo 15.](#) Jornada.
  - [Artículo 16.](#) Vacaciones.
  - [Artículo 17.](#) Permisos.
  - [Artículo 18.](#) Ascensos y Vacantes.
  - [Artículo 19.](#) Excedencias y Jubilaciones.
  - [Artículo 20.](#) Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, paternidad y adopción.
- ✓ **CAPÍTULO VI. ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.**
  - [Artículo 21.](#)
- ✓ **CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.**
  - [Artículo 22.](#)
- ✓ **CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES.**
  - [Artículo 23.](#) Becas para los hijos.
  - [Artículo 24.](#) Premio especial de permanencia.
  - [Artículo 25.](#) Seguro de responsabilidad civil y accidentes.
  - [Artículo 26.](#) Plus Extrasalarial de Transporte.
- ✓ **CAPÍTULO IX. RETRIBUCIONES.**
  - [Artículo 27.](#)
  - [Artículo 28.](#)
  - [Artículo 29.](#) Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.
  - [Artículo 30.](#)
  - [Artículo 31.](#)
- ✓ **CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
  - [Artículo 32.](#)
- ✓ **CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**
  - [Artículo 33.](#) Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✓ **CAPÍTULO XII. GLOBALIDAD, ABSORCIÓN, DERECHOS ADQUIRIDOS.**
  - [Artículo 34.](#)
- [DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.](#)
- [DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.](#)

- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.
- DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.
- DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.
- DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.
- DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.
- DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. Adhesión al A.S.E.C.

*Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio Colectivo.*

Por parte de las Asociaciones empresariales: C.E.C.A.P.-C.E.C.E., ACADE-FECEI y ANCED y por las organizaciones sindicales FETE-UGT y CC.OO. según lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

**ACTIVIDAD 3.- Busca información sobre dos asociaciones empresariales y rellena la siguiente ficha:**

|                                                       |                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre:                                               | Confederación de Empresarios de Sevilla                                                                    |
| Sede más cercana a tu localidad:                      | C/ Arquímedes, 2 - Isla de la Cartuja, 41092 Sevilla                                                       |
| Dirección web:                                        | <a href="http://www.cesevilla.es/">http://www.cesevilla.es/</a>                                            |
| Ámbito territorial:                                   | Provincial                                                                                                 |
| Algunos servicios que ofrece que te puedan interesar: | Información de cursos de formación continua y ocupacional. Ayuda y asesoramiento a la creación de empresas |

|                                                       |                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre:                                               | Confederación de Entidades Para la Economía Social de Andalucía                                             |
| Sede más cercana a tu localidad:                      | Marie Curie s/n. Isla de la Cartuja - 41092 - Sevilla                                                       |
| Dirección web:                                        | <a href="http://www.cepes-andalucia.es/">http://www.cepes-andalucia.es/</a>                                 |
| Ámbito territorial:                                   | Regional                                                                                                    |
| Algunos servicios que ofrece que te puedan interesar: | Cursos de formación ocupacional y continua. Asesoramiento sobre la creación de empresas de economía social. |

**ACTIVIDAD 4**

*¿Qué diferencia hay entre una huelga y una manifestación?*

- **HUELGA:** Cuando un grupo de empleados ejerce su derecho de no ir a trabajar, con el fin de conseguir ventajas o reivindicaciones laborales o sociales
- **MANIFESTACIÓN:** Exhibición pública de la opinión de un grupo activista, congregándose en la calle, en un lugar o fecha simbólicos y asociados con esa opinión

*Selecciona una huelga reciente y rellena los siguientes apartados:*

|                                                                                                |                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fecha de la huelga.                                                                            | 14 de noviembre de 2012                                                                                                                                                         |
| Sector afectado.                                                                               | Todos los sectores laborales del país                                                                                                                                           |
| Sindicatos convocantes.                                                                        | CC.OO. y UGT                                                                                                                                                                    |
| Motivo o reivindicaciones.                                                                     | Huelga general                                                                                                                                                                  |
| ¿Qué resultados se consiguieron con la realización de la huelga por parte de los trabajadores? | Prácticamente ninguno, salvo decirle al Gobierno que todo el país es contrario a las restricciones económicas impuestas, el aumento del desempleo y la subida de los impuestos. |

**ACTIVIDAD 5.- Imagina que eres miembro del comité intercentros de tu empresa. Se convoca, cumpliendo los requisitos legales exigidos, una huelga; varios trabajadores y trabajadoras te plantean estas preguntas:**

*¿Puede sancionar la empresa a los trabajadores y las trabajadoras que están de huelga?*

Siempre que se respeten los servicios mínimos ante el desarrollo de este derecho, no se podrá sancionar al trabajador, y en caso de hacerlo, cualquier juez podrá declarar nulo el despido.

*¿Puede la empresa contratar nuevo personal para sustituir a los huelguistas?*

No. El esquirolaje está penado por ley, ya que recortaría el derecho huelguista.

*¿Puede cerrar la empresa el centro de trabajo el día en el que se ha convocado la huelga?*

Si se considera que existe riesgo de agresión a otros trabajadores o a las instalaciones, o simplemente por no poder cubrir adecuadamente la producción, se podrá cerrar la empresa en el día de huelga

*¿Puede acudir a su trabajo la persona que no quiera secundar la huelga?*

Se trata de un derecho y no de un deber, por lo que ningún trabajador está obligado a secundar la huelga.

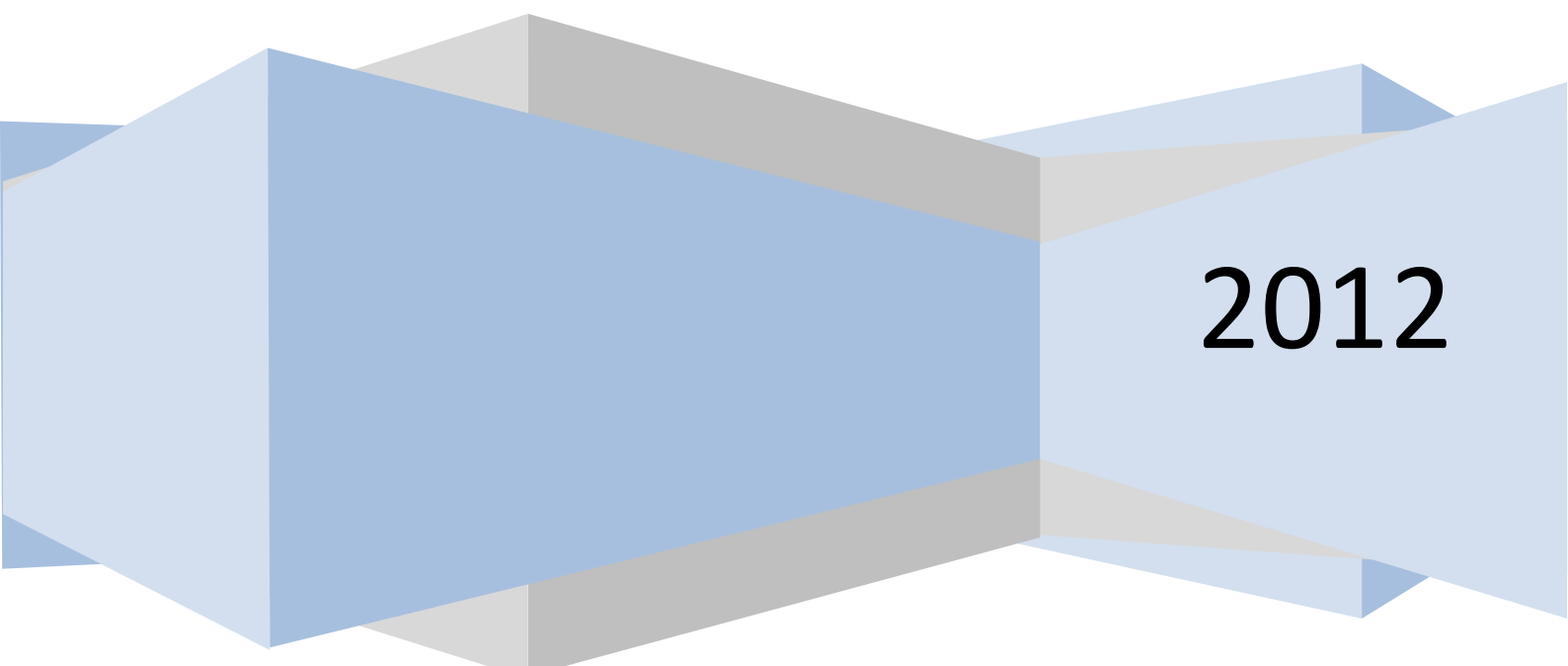
*Responde a tus compañeros y compañeras y justifica la respuesta...*

Diseño de Aplicaciones Web

# Formación y Orientación Laboral

## Tarea 5

José Luis Comesaña Cabeza



2012

**ACTIVIDAD 1.-** Complimenta el siguiente cuadro indicando el Régimen de la Seguridad Social en el que quedan incluidas las personas que aparecen indicadas.

| SUJETO                                                                                                                                              | RÉGIMEN DE LA S.S.                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Trabajadores o trabajadoras que desarrollan actividades forestales para una empresa privada.                                                        | Régimen Especial Agrario              |
| Empleado o empleada de una Caja de ahorros.                                                                                                         | Régimen General                       |
| Dueño o dueña de un negocio de hostelería donde presta servicios todos los días laborables.                                                         | Autónomo                              |
| Conductor o conductora de un autobús de la empresa municipal de transportes públicos.                                                               | Régimen General                       |
| Asistenta doméstica que presta servicios por horas en varios domicilios.                                                                            | Régimen Especial empleados de hogar   |
| La tripulación, formada por 8 personas que trabajan por cuenta ajena como pescadores y pescadoras.                                                  | Régimen Especial trabajadores del mar |
| Dueño o dueña de una embarcación de 15 tripulantes que trabaja por cuenta propia en actividades de pesca de altura.                                 | Régimen Especial trabajadores del mar |
| Funcionarios y funcionarias del Ministerio de Hacienda.                                                                                             | Régimen Especial funcionarios         |
| Trabajador o trabajadora con contrato interino para sustituir en un Juzgado de Instrucción a una funcionaria administrativa de baja por maternidad. | Régimen General                       |
| Catedrático o catedrática de matemáticas de un Instituto de Enseñanza Secundaria.                                                                   | Régimen General                       |

**ACTIVIDAD 2.-** Explica qué obligaciones económicas tiene el empresario o la empresaria por un lado y los trabajadores y las trabajadoras por otro, dentro del Régimen General frente a la Seguridad Social.

| Contingencias protegidas    | Sujetos obligados a cotizar          |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| Contingencias comunes       | Trabajador/a y titular de la empresa |
| Contingencias profesionales | Titular de la empresa                |
| Formación profesional       | Trabajador/a y titular de la empresa |
| Desempleo                   | Trabajador/a y titular de la empresa |
| FOGASA                      | Titular de la empresa                |

**ACTIVIDAD 3.-** Con los datos que se facilitan, calcula las cuotas mensuales de empresa y trabajador a la Seguridad Social:

Un trabajador que presta servicios para una empresa desde el pasado año mediante un contrato de obra o servicio a jornada completa fue encuadrado en el grupo de cotización 4º de ayudantes no titulados.

En el presente mes ha percibido las siguientes cantidades:

- ✓ Salario: 811,37€
- ✓ Incentivos: 150,00€
- ✓ Plus convenio: 200,00€
- ✓ Horas extraordinarias: 123, 38€

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por un importe de 811,37€ cada una de ellas, que se abonan el 15 de junio y el 15 de diciembre. Según la Tarifa de Primas aprobada por la Disposición Adicional 4ª de la Ley de

**Presupuestos Generales del Estado para 2007 (Ley 42/2006,28 dic) el tipo correspondiente a esta actividad para la cotización por contingencias profesionales es de un 0,8%.**

**Contingencias Comunes:** Salario + Incentivos + Plus convenio + parte proporcional pagas extra  
 $811,37 \text{ €} + 150,00 \text{ €} + 200,00 \text{ €} + (811,37 \times 2/12) = \mathbf{1.296,60 \text{ €}}$

**Contingencias Profesionales:** Contingencias comunes + Horas extra  
 $1.296,60 \text{ €} + 123,38 \text{ €} = \mathbf{1.419,98 \text{ €}}$

| Cotización                  | % Empresa |         |        | €<br>Empresa   | % Trabajador/a |        |        | €<br>Trabajador@ |
|-----------------------------|-----------|---------|--------|----------------|----------------|--------|--------|------------------|
|                             | H.E.      | C.C.    | C.P.   |                | H.E.           | C.C.   | C.P.   |                  |
| Contingencias comunes       |           | 23,60 % |        | 306,00 €       |                | 4,70 % |        | 60,94 €          |
| Accidentes, enfermedad      |           |         | 1,46 % | 20,73 €        |                |        | 0,29 % | 4,12 €           |
| Desempleo                   |           |         | 6,70 % | 95,14 €        |                |        | 1,60 % | 22,72 €          |
| FOGASA                      |           |         | 0,20 % | 2,84 €         |                |        |        |                  |
| Contingencias Profesionales |           |         | 0,80 % | 11,36 €        |                |        |        |                  |
| Formación Profesional       |           |         | 0,60 % | 8,52 €         |                |        | 0,10 % | 1,42 €           |
| Adicional horas extras      | 23,60 %   |         |        | 29,12 €        | 4,70 %         |        |        | 5,80 €           |
| <b>TOTAL</b>                |           |         |        | <b>473,71€</b> |                |        |        | <b>95,00 €</b>   |

**ACTIVIDAD 4. Calcula la prestación económica a la que tendrá derecho el trabajador accidentado en el supuesto que se plantea a continuación:**

Un trabajador incluido en el grupo de cotización 6º del Régimen General de la Seguridad Social, es contratado el 16 de noviembre de 2009, fecha en la que fue afiliado y dado de alta.

El 10 de enero de 2010 es dado de baja médica a consecuencia de un accidente no laboral, permaneciendo en esta situación hasta el día 8 de febrero, durante la cual recibió tratamiento médico.

A estos efectos su base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes de diciembre de 2009 fue de 741,90 €.

$$\text{BR} = \text{BCCC} / \text{días mes} = 741,90 / 30 = \mathbf{24,73 \text{ €}}$$

| Diciembre 2009 |    |    |    |    |    |    |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| 1              | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |    |
| 7              | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14             | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21             | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28             | 29 | 30 | 31 |    |    |    |

En diciembre su base de cotización por contingencias comunes fue de 741,90 €

| Enero 2010 |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|----|----|
|            |    |    |    | 1  | 2  | 3  |
| 4          | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11         | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18         | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25         | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

del 1 al 9 trabajó normalmente:  $24,73 \times 9 = 222,57 \text{ €}$

Los 3 primeros días de baja no tienen derecho a prestación

Hasta el día 29 (20 días de baja) se abona el 60%:

$$24,73 \times 60\% = 14,84 \text{ €}$$

$$14,84 \times (20-3) = 252,28 \text{ €}$$

Desde el día 30 cobrará el 75%:

$$24,73 \times 75\% = 18,55 \quad 18,55 \text{ €} \times 2 \text{ días} = 37,10 \text{ €}$$

| Febrero 2010 |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| 1            | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |
| 8            | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15           | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22           | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |

Del día 1 al 8 se abona el 75%:

$$18,55 \times 8 = 148,40 \text{ €}$$

El resto de los días tiene la base de cotización normal:

$$24,73 \times 20 = 494,60 \text{ €}$$

Cantidades a percibir en los meses que estuvo de baja:

| Meses          | BR (normal) | BR (60%) | BR(75%)  | Total a percibir |
|----------------|-------------|----------|----------|------------------|
| <b>Enero</b>   | 222,57 €    | 252,28 € | 37,10 €  | <b>511,95 €</b>  |
| <b>Febrero</b> | 494,60 €    |          | 148,40 € | <b>643,00 €</b>  |

**ACTIVIDAD 5. Con los datos que se facilitan indica si ambos progenitores tienen derecho a algún tipo de prestación económica, y en caso afirmativo durante cuánto tiempo la percibirán y qué entidad es la responsable del pago de la misma.**

Una trabajadora de 30 años afiliada y en alta en el Régimen General desde 1999, clasificada en el grupo de cotización 8º, inicia el descanso por maternidad el día 31 de marzo de 2009, una semana antes de la fecha prevista para el parto (7-4-2009) que finalmente se produce el 11 de abril.

La base de cotización por contingencias comunes (BCcc) de la madre correspondiente al mes de marzo y abril fue de 1.230,70 €.

El padre, también afiliado y en alta desde 1995, tiene 34 años de edad y en la actualidad se halla encuadrado en el grupo de cotización 2º y su BCcc del mes de marzo y abril fue de 2.570,10 €.

La madre desea ceder al padre una parte del descanso de maternidad y disfrutar parte de su descanso de maternidad a jornada parcial, incorporándose a su puesto con una jornada del 50 % de la ordinaria.

La mujer tiene la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre

**A la madre** le corresponden 16 semanas de baja maternal al 100% de la base reguladora, que gestionará directamente el INSS o MATEPSS.

**Al padre** le corresponde un permiso por nacimiento de hijos, independiente del de la madre, de 13 días ininterrumpidos que se suman a los 2 que ya existían por el nacimiento. Esta prestación será gestionada por el INSS.

Del 1 al 10 de abril se computaría como 10 días disfrutados de su baja maternal a partir de las seis semanas posteriores al parto y que son obligatorias, por lo que a la madre le corresponderá 6 semanas a partir del día 11 de abril, y a continuación 10 semanas (menos los 10 días que ya disfrutó antes del parto). De estas 10 semanas puede solicitar a la empresa ampliarlas a 20 semanas a media jornada (en cuyo caso se descontaría 20 días por los 10 días completos disfrutados anteriormente). Como la madre quiere ceder al padre una parte del descanso por maternidad, tendrá que utilizar su parte correspondiente a las diez semanas últimas.

El cuadro de los permisos retribuidos podría quedar de la siguiente forma:

|              | Permiso inicial     | Posibilidades para el resto del permiso |                   |                   |                         |
|--------------|---------------------|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| <b>Padre</b> | 13 días + 2 días    |                                         |                   | 10 sem. / ½ jorn. | 5 sem. / jorn. completa |
| <b>Madre</b> | 10 días + 6 semanas | 10 sem. - 10 días                       | 20 sem. / ½ jorn. | 10 sem. / ½ jorn. | 10 sem. / ½ jorn.       |

- Del permiso a media jornada no se descontará los diez días disfrutados anteriormente, sino 20 a media jornada

- Todo lo que no sean permisos a jornada completa han de contar con la aprobación por parte de la empresa.

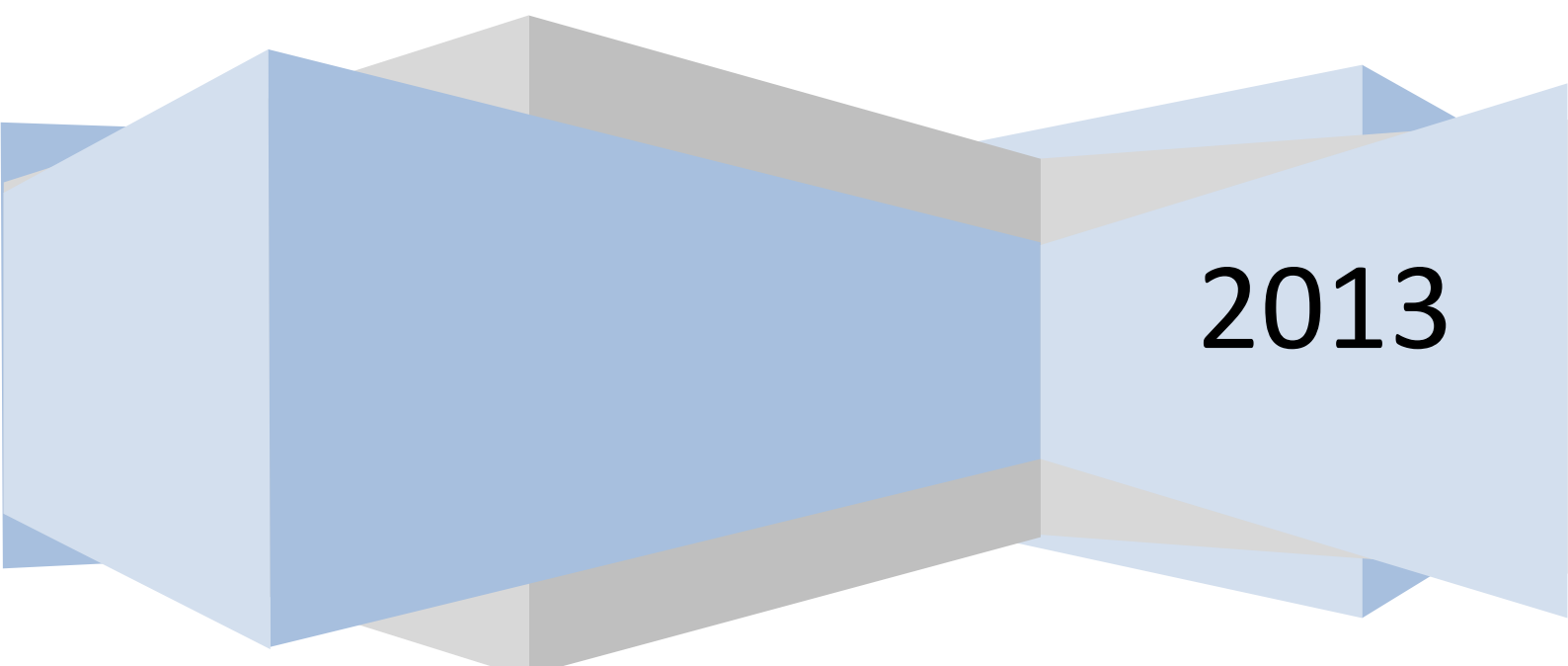


Desarrollo de Aplicaciones Web

# Formación y Orientación Laboral

## Tarea 6

José Luis Comesaña Cabeza



2013

**CASO PRÁCTICO**

Sandra es Técnica en Desarrollo de Aplicaciones Web, tiene un contrato indefinido en una consultora de su ciudad. Antes de estar contratada en este puesto estuvo trabajando de operadora de ordenadores haciendo suplencias en verano mientras estudiaba el ciclo.

Su jornada es de 1.770 horas al año que se distribuyen en 36,5 horas semanales, siendo su distribución horaria de lunes a viernes: 10.00 a 14.00 horas y de 17.00 a 19.30 horas. Y los sábados de 10 a 14 horas. Las horas restantes hasta completar la jornada anual las distribuye la empresa a lo largo del año para ajustar el horario de los trabajadores y trabajadoras cuando hay proyectos especiales que exigen un plazo determinado para su realización.

Su salario mensual es de 1.103,04 € más dos pagas extraordinarias. Su departamento está dirigido por una ingeniera informática que se muestra especialmente exigente con el trabajo que realiza Sandra. Curiosamente, mientras trabajó como operadora de ordenador no hubo ningún problema, pero desde que pasó a ser parte del equipo de programación, su jefa de departamento no confía en su capacidad y constantemente pone en tela de juicio sus decisiones. En una ocasión llegó incluso a amonestarla verbalmente por tener iniciativas sin haberle consultado a ella previamente.

La consultora está ampliando su área de negocio y actualmente están en obras para acondicionar los locales a los nuevos departamentos que se han creado, por lo que, raro es el día que no da un traspié con alguna de las cajas, herramientas o materiales que hay por los pasillos. En las escaleras no hay barandillas y éstas tienen unos escalones muy resbaladizos, a ver si con las nuevas obras solucionan este problema, porque más de un compañero o compañera se ha caído por esto.

En su departamento hace unos meses que los cables que unen todos los ordenadores están tirados por el suelo entre las mesas. Además se han colocado impresoras conectadas en todos los ordenadores, y esto, los teléfonos fijos y móviles que se pasan el día sonando, escáneres, varias fotocopiadoras y las voces de los compañeros hacen que haya un ruido considerable. Es un ruido constante que al principio no parece que moleste, pero que a las 2 horas hace que tengas un dolor de cabeza insoportable.

La temperatura tampoco resulta muy adecuada, en verano tienen que ir a trabajar con manga larga porque el aire acondicionado está muy fuerte y hace frío, mientras que en invierno tiene que ir a trabajar con ropa ligera porque hace demasiado calor. Esto hace que los trabajadores y trabajadoras de la empresa tengan resfriados continuamente por los cambios de temperatura entre el interior y el exterior de la empresa.

De todos modos Sandra está contenta porque su departamento es uno de los pocos que puede disfrutar de luz natural. Tienen unos grandes ventanales sin persianas ni cortinas que les permiten disfrutar de la luz del sol, pero frecuentemente se generan reflejos en las pantallas del ordenador.

Durante la mayor parte de la jornada está sentada delante de su ordenador, sólo se levanta para ir al baño, consultar alguna cosa o cuando llega la hora del café. Al final de la jornada suele tener muchos dolores de espalda y cuello. La silla que le ha tocado a ella es giratoria pero no es regulable en altura, y como Sandra es más bien bajita prácticamente no puede apoyar los pies en el suelo.

Como la mayoría de las personas que trabajan con Sandra son técnicos y técnicas en Desarrollo de Aplicaciones Web, en Desarrollos de Aplicaciones Multiplataforma, en Administración de Sistemas Informáticos y Redes e Ingenieros e ingenieras Informáticos los problemas técnicos que van surgiendo los arreglan ellos solitos. El otro día la impresora se quedó atascada y cuando Sandra la abrió y sacó el tóner se quemó la mano con el tambor.

En su departamento hay varios equipos trabajando y en las últimas semanas Sandra ha tenido un par de enfrentamientos con la jefa de su equipo, y desde entonces ésta está limitando sus funciones, le está dando tareas aburridas y propias de categorías profesionales inferiores a la suya y está limitando, en general, su capacidad de trabajo. Sandra está muy preocupada. Le cuesta conciliar el sueño y a veces se despierta sobresaltada. Durante el día se siente agotada, como si le faltara la energía, siente que no puede con el trabajo, le cuesta ir a trabajar y tiene una gran sensación de tristeza y baja autoestima.

**ACTIVIDAD 1.- En el caso propuesto debes identificar al menos:**

✓ Tres riesgos derivados de las condiciones de seguridad.

1. **Caídas al mismo nivel:** Que pueden ser provocadas por cajas, herramientas, materiales que hay por los pasillos o los cables que unen todos los ordenadores que están tirados por el suelo entre las mesas.
2. **Caídas a distinto nivel:** Provocadas por la existencia de escaleras sin barandillas y con escalones muy resbaladizos.

3. **Golpes, cortes y quemaduras con objetos:** Provocadas por manipular los dispositivos existentes sin la debida protección, como la impresora laser, o por golpearse con la cantidad de cajas, herramientas y materiales existentes en los pasillos.
  4. **Electrocución:** Provocadas por los cables sin protección tirados por el suelo
- ✓ **Tres riesgos derivados de las condiciones ambientales.**
1. **Ruido procedente de los equipos de trabajo:** Producido por las impresoras, teléfonos fijos y móviles, escáneres, fotocopadoras y voces de los compañeros
  2. **Condiciones termohigrométricas:** Provocadas por el mal uso del aire acondicionado.
  3. **Iluminación:** Provocadas por unos ventanales sin la cobertura adecuada que producen reflejos en la pantalla del ordenador y deslumbramientos
- ✓ **Tres riesgos derivados de las condiciones ergonómicas.**
1. **Carga física:** Provocada por una silla no regulable en altura y que no le permite apoyar los pies en el suelo.
  2. **Carga física:** Provocada por una mala postura al sentarse y una movilidad muy reducida
  3. **Carga mental:** Provocada por una carga de trabajo de inferior cualificación y una coartación de su autonomía.
- ✓ **Tres riesgos derivados de las condiciones psicosociales.**
1. Desconfianza sobre sus capacidades
  2. Enfrentamientos y continuada intransigencia de su superior
  3. Tareas rutinarias que limitan su desarrollo profesional

## ACTIVIDAD 2.- Para cada uno de esos riesgos debes indicar los daños a la salud que se pueden producir.

- ✓ **Daños por las condiciones de seguridad**  
Un incumplimiento de las condiciones de seguridad puede provocar daños físicos, como pueden ser golpes, quemaduras, cortes, etc
- ✓ **Daños por las condiciones ambientales**  
El ruido puede provocar pérdida de concentración, estrés y enfermedades cardiovasculares.  
Las malas condiciones termohigrométricas pueden producir resfriados e incluso neumonías.  
La iluminación inadecuada provoca problemas de visión
- ✓ **Daños por las condiciones ergonómicas**  
La carga física puede provocar problemas musculoesqueléticos como la fatiga y dolores musculares por la mala posición postural y escasa movilidad.  
La carga mental provoca dolores de cabeza, insomnio y problemas psicológicos como la depresión y la ansiedad.
- ✓ **Daños por las condiciones psicosociales**  
Cualquiera de las condiciones psicosociales adversas puede provocar estrés, fatiga mental e insatisfacción laboral.

## ACTIVIDAD 3. Para cada uno de esos riesgos debes proponer alguna medida que pudiera eliminar o reducir el riesgo.

- ✓ **Medidas para mejorar las condiciones de seguridad**
- Ordenar, ocultar, proteger y situar los cables fuera de las zonas de paso, ya sea en base a canaletas homologadas o a introducción de los mismos por una canalización en la pared.
  - Que la dirección le indique al personal de mantenimiento que coloque un pasamano en las escaleras y que protejan el suelo con una superficie antideslizante.
  - Que todas las cajas, herramientas y materiales se coloquen debidamente en sus correspondientes armarios, y que estos estén bien ordenados y anclados a la pared.

- Que la empresa nos provea de herramientas adecuadas para poder manipular los distintos dispositivos si fuese necesario.
- Que existan, debidamente colocados, señalización, extintores, dispositivos avisadores de emergencia y materiales ignífugos.
- ✓ **Medidas para mejorar las condiciones ambientales**
  - Situar impresoras y fotocopadoras en red y en una habitación anexa para evitar los ruidos.
  - Adquirir monitores antirreflejos
  - Colocar persianas y cortinas regulables para conseguir una homogeneidad lumínica que favorezca el trabajo.
  - Situar termostatos que regulen el caudal y la temperatura del acondicionador de aire en unos niveles aceptables por todos los empleados.
- ✓ **Medidas para mejorar las condiciones ergonómicas**
  - Adquirir sillas regulables en altura y con apoyo lumbar.
  - Adquirir reposapiés regulables para cada puesto
  - Adquirir reposamuñecas
  - Organizar el trabajo de manera que cada uno realice aquello para lo que está considerado apto
- ✓ **Medidas para mejorar las condiciones psicosociales**
  - Reuniones periódicas donde exponer sus opiniones y sugerencias, de forma abierta y clara, cada uno de los miembros integrantes de la empresa
  - Determinación de forma clara, por parte de los superiores, de las tareas a desarrollar por parte de cada uno de los miembros del equipo.
  - Realizar pausas visuales, y fomentar la formación y adecuación profesional de los empleados.
  - Permitir que los trabajadores tengan iniciativa propia dentro de la coherencia con sus responsabilidades.

# Formación y Orientación Laboral

## Tema 8

### Enunciado.

En esta unidad de trabajo hemos visto conceptos muy variados referidos a las medidas de prevención y protección existente, así como la importancia de la información y formación de los trabajadores y las trabajadoras para prevenir los riesgos laborales, para finalizar con el plan de actuación ante una emergencia...

**Para aplicar lo aprendido, te proponemos las siguientes tareas:**

### Actividad 1

Describe seis factores de riesgo que pueden darse en una oficina, indica cuáles son sus consecuencias, cómo puede afectar a la salud del trabajador o de la trabajadora, qué técnica de prevención es la más adecuada y cuál es la medida preventiva que debe utilizarse.

Los datos puedes reflejarlos en una tabla como la siguiente:

| Factor de riesgo                                                                                  | Consecuencia                       | Daños a la salud                              | Técnica de prevención   | Medidas preventivas                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Riesgo eléctrico</b>                                                                           | Electrocución, averías e incendios | Electrocución, quemaduras o incluso muerte.   | Seguridad en el trabajo | Canalizar todas las conexiones eléctricas. No realizar conexiones eléctricas provisionales. Sujetar del enchufe y no del cable para conectar/desconectar los aparatos eléctricos |
| <b>Fatiga por adoptar posturas y gestos inadecuados.</b>                                          | Dolor postural                     | Traumatismos en muñecas, espalda, cuello, etc | Ergonomía               | Adoptar posturas correctas y realizar ejercicios de relajación muscular                                                                                                          |
| <b>Riesgo de caída por objetos apilados en el suelo</b>                                           | Tropezones, caídas y contusiones   | Heridas, fracturas, etc                       | Seguridad en el trabajo | Suelo limpio y libre de obstáculos. Poner en carritos los materiales que se precisen sacar de los armarios hasta su posterior reubicación.                                       |
| <b>Tensiones en el trabajo</b>                                                                    | Nerviosismo e irritabilidad        | Estrés                                        | Psicología aplicada     | Crear un grado de autonomía adecuado en el ritmo y organización básica del trabajo, hacer pausas para cambios posturales                                                         |
| <b>Pinchazos y cortes con tijeras, abrecartas, chinchetas y demás pequeño material de oficina</b> | Cortes y heridas                   | Cortes y heridas                              | Seguridad en el trabajo | Mesas y lugar de trabajo en perfecto orden, y el material que no se vaya a utilizar recogido y ordenado.                                                                         |

|                      |                                       |                                                         |                         |                                                                                                                            |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fatiga visual</b> | Pérdida de visión y dolores de cabeza | Pesadez en los párpados y ojos, picor ocular y lagrimeo | Seguridad en el trabajo | Mantener la pantalla, el teclado y los documentos a la misma distancia de los ojos. Realizar paradas visuales determinadas |
|----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Actividad 2

*Indica qué medidas de prevención deben tener en cuenta los trabajadores de oficinas para evitar riesgos derivados del uso de Pantallas de Visualización de Datos, ya que por las características de su trabajo no necesitan llevar equipos de protección individual.*

- ✓ El espacio destinado al puesto de trabajo deberá tener dimensiones adecuadas y facilitar la movilidad del usuario.
- ✓ El ambiente físico no debe ser suficientemente confortable
- ✓ Las sillas tendrán base estable y regulación en altura. El respaldo será ajustable en inclinación, y si la utilización de la pantalla es prolongada, también en altura.
- ✓ Se han de realizar paradas visuales determinadas
- ✓ Deberá permitirse un descanso si el tiempo de trabajo supera la mitad de la jornada completa determinada por ley.
- ✓ La pantalla, el teclado y los documentos escritos deberán encontrarse a una distancia similar de los ojos, entre 45 y 55 cm. para evitar la fatiga visual.
- ✓ La pantalla debe estar entre 10° y 60° por debajo de la horizontal de los ojos del operador.
- ✓ De utilizar portacopias, éstos no deben ocasionar posturas incorrectas. Su ubicación a la altura de la pantalla evita movimientos perjudiciales del cuello en sentido vertical.

## Actividad 3

*En una empresa informática se ha producido un incendio que ha afectado a una de las oficinas. Se ha activado el dispositivo contra incendios que hay instalado en el techo. El jefe de emergencias ha intentado apagarlo con el extintor, pero no lo ha conseguido, por lo que se ha decidido desalojar el edificio y llamar al servicio de bomberos de la localidad.*

*La evacuación se produce correctamente siguiendo el protocolo y la señalización dispuesta por toda la empresa a tal efecto.*

*Se pregunta:*

### 1. ¿Ante qué tipo de emergencia nos encontramos?

Es una emergencia general, ya que “supera la capacidad de control de los medios humanos y materiales disponibles en la empresa y hay que solicitar ayuda del exterior y posible evacuación total”

### 2. ¿Qué funciones tiene asignadas el jefe de emergencias de la empresa en relación a las emergencias?

El jefe o director de Emergencias es la persona con autoridad y capacidad de gestión. Activa el plan de emergencias, dirige y coordina la actuación en la emergencia. De él depende el jefe de intervención, que es la persona que se encuentra en el lugar de la emergencia y dirige a los equipos de intervención.

### 3. Indica qué medida de protección colectiva aparece en el supuesto.

Como medida de “protección colectiva”, en el supuesto, aparecen los rociadores del techo.