



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

Dirección Xeral de Educación, Formación
Profesional e Innovación Educativa

Educación secundaria
para persoas adultas



Ámbito social

Educación a distancia semipresencial

Módulo 4

Unidade didáctica 16

**Mercado de traballo. Relación laboral.
Dereitos e deberes**

Índice

1.	Introdución.....	3
1.1	Descrición da unidade didáctica.....	3
1.2	Coñecementos previos.....	3
1.3	Suxestións para a motivación e o estudo.....	4
1.4	Orientacións para a programación temporal	4
2.	Secuencia de contidos e actividades	5
2.1	Dereito do traballo	5
2.2	O mercado de traballo. Funcionamento	6
2.2.1	O traballo	6
2.2.2	O salario	6
2.2.3	O contrato de traballo.....	8
2.2.4	Suspensión do contrato de traballo.....	10
2.2.5	Negociación colectiva.....	11
2.2.6	Os conflitos de intereses	12
2.3	O desemprego.....	15
2.4	A Seguridade Social	16
2.5	Protección do traballador e beneficios sociais	18
2.5.1	Protección do traballador	18
2.5.2	Beneficios sociais.....	19
2.6	Riscos laborais. Normas. Planificación da protección na empresa.....	21
2.6.1	Riscos laborais	21
2.6.2	Prevención de riscos laborais	23
2.6.3	Planificación da protección na empresa.....	24
3.	Resumo de contidos	26
4.	Actividades complementarias	34
5.	Exercicios de autoavaliación	35
6.	Solucionario.....	39
6.1	Solucións das actividades propostas	39
6.2	Solucións das actividades complementarias.....	45
6.3	Solucións dos exercicios de autoavaliación	47
7.	Glosario.....	50
8.	Bibliografía e recursos	52
9.	Anexo. Licenza de recursos	53

1. Introducción

1.1 Descrición da unidade didáctica

Todos e cada un de nós, terá algunha vez na súa vida algún contacto co mercado de traballo, xa que para gañar a vida hai que traballar. No mercado de traballo intercámbiase traballo entre traballador e empresario a cambio dun salario. Este intercambio materialízase a través dun contrato de traballo.

Como traballadores imos ter uns dereitos e uns deberes que cumprir, ao igual que o empresario. Así mesmo, veremos a protección do traballador, os beneficios sociais e os riscos laborais.

Farase especial fincapé no desemprego coma unha característica particular do mercado de traballo, tan presente nos tempos actuais. Tamén nos centraremos nas medidas para intentar reduci-lo, así como nas recomendacións que debemos seguir para evitar caer nesta situación.

1.2 Coñecementos previos

O alumnado ten xa uns coñecementos desta unidade, do que vive e escoita decotío nos medios de comunicación: prensa, televisión... Con todo, é recomendable facer unha actividade inicial.

A actividade inicial que se propón é a seguinte:

- Lectura de diversos titulares de artigos de prensa actual.
 - *"Ford Motor prepara un axuste que afectará ao 10% do cadro de persoal global"* (*El País* 16/05/2017).
 - *"Grandes superficies e sindicatos asinan un convenio cunha suba salarial dun 2,5%"* (*El País* 10/05/2017).
 - *"Barcelona vive hoxe o terceiro día de folga de metro"* (*El País* 15/07/2017).
- Debater a que concepto fan referencia.
- Conclusións.

1.3 Suxestións para a motivación e o estudo

Dado que os contidos estudados nesta unidade gardan unha estreita relación co día a día do noso alumnado, utilizaranse exemplos relacionados coa súa contorna.

Así mesmo, poderán expor na aula a situación persoal, voluntariamente.

É recomendable que o profesorado propoña exemplos con datos reais para explicar os contidos e que se poñan vídeos para motivar o alumnado ao estudo.

- Deberán buscar, descargar e cubrir algún contrato de traballo.
- Despois de ver o vídeo "La Voz laboral" <https://youtu.be/pKD-rhTAixs> descubrirán con humor a situación actual do mercado laboral.
- Visionamento do *spot* de televisión de "Prevención de Riscos Laborais" https://youtu.be/ebqDMqu_wZc para que se vaian familiarizando coa importancia da prevención de riscos no traballo.

1.4 Orientacións para a programación temporal

Debido á importancia desta unidade e por ser unha situación que afecta a moito do noso alumnado, dedicaremoslle catro semanas ao estudo dos seus contidos.

É recomendable ir facendo as actividades a medida que se van explicando os contidos teóricos.

- Primeira semana: Dereito do traballo. Contrato de traballo. Nómina. Actividades propostas.
- Segunda semana: Negociación colectiva. Convenio colectivo. Seguridade Social. Actividades.
- Terceira semana: Protección dos traballadores. Riscos laborais. Actividades.
- Cuarta semana: Repaso de contidos. Actividades complementarias.

2. Secuencia de contidos e actividades

2.1 Dereito do traballo

O traballo é a actividade humana pola cal as persoas obteñen un salario para poder satisfacer as súas necesidades básicas. O traballo é tan importante, que toda a sociedade ten que xirar en torno á actividade laboral, xa que ocupa un número importante de horas no noso día a día.

Por este motivo, o dereito ten a necesidade de establecer unhas normas legais que o regulen. O **dereito do traballo** constitúe o conxunto de leis e normas que rexen a actividade laboral das persoas.

O contrato de traballo é o documento que vincula un traballador cunha empresa. Neste documento aparecerán especificadas todas as condicións de traballo, que determinan o marco de referencia das actividades tales como a categoría profesional, horario, xornada, duración... Todas estas condicións están reguladas no dereito.

O dereito do traballo é unha ferramenta necesaria para que se reduza a explotación laboral. As organizacións sindicais foron as que promoveron a mellora no mundo de traballo para evitar a explotación e para que os traballadores gocen duns dereitos, pero tamén teñan unhas obrigas.

Polo tanto, pódese dicir que o dereito laboral protexe a actividade profesional das persoas mediante unha lexislación na materia.

As normas laborais básicas que regulan os dereitos e obrigas dos traballadores e das empresas no ámbito das relacións laborais son as seguintes:

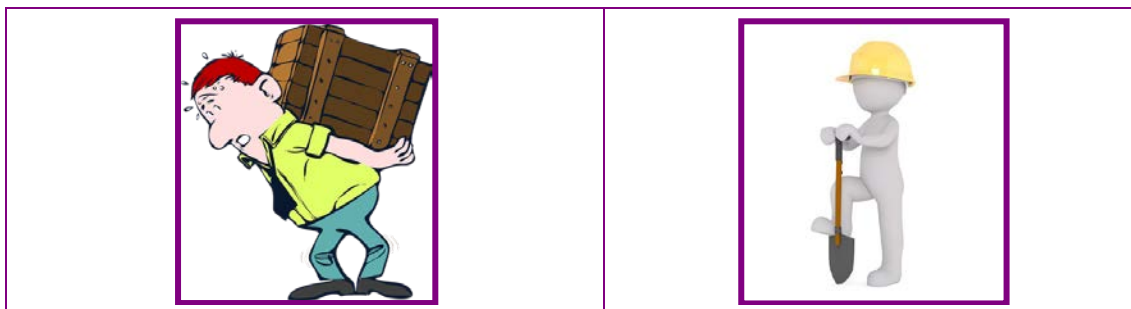
- O Estatuto dos traballadores.
- A Lei da liberdade sindical.
- As normas laborais da Unión Europea.
- Os convenios colectivos.
- O contrato de traballo.

2.2 O mercado de traballo. Funcionamento

O mercado de traballo é aquel no que se intercambia o factor produtivo *traballo* a cambio dun salario. Neste mercado actúan sempre dúas forzas, a demanda e a oferta de traballo. A oferta de traballo dáse por parte das persoas que están dispostas a traballar e a demanda por parte das empresas que queren cubrir un posto de traballo.

2.2.1 O traballo

O traballo é o conxunto de actividades e tarefas que as persoas desenvolven dentro dunha empresa. Polo tanto, é a achega do elemento humano na empresa como factor produtivo.



A normativa laboral considera como *traballo*, a actividade ou tarefa que cumpra os seguintes requisitos:

- **Voluntariedade:** Unha persoa é plenamente libre de decidir se traballa, onde o fai e de que maneira.
- **Por conta allea:** Unha persoa traballa por conta allea, cando o fai para unha empresa e lle paga un salario.
- **Remuneración:** É o salario que lle corresponde percibir a unha persoa polos servizos prestados na empresa.
- **Subordinación:** O traballo dunha persoa sempre estará supervisado polo empresario ou persoa acreditada para facelo.

2.2.2 O salario

O salario é a totalidade das percepcións económicas dos traballadores en diñeiro ou en especie pola prestación profesional dos seus servizos por conta allea para unha empresa.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

O Salario Mínimo Interprofesional fixa a contía da retribución mínima que percibirá un traballador referida á xornada laboral de traballo, sen distinción de sexo ou idade dos traballadores, sexan fixos ou temporais.

O valor do SMI, é fixado pelo Governo anualmente.

Para o ano 2017, o Ministerio de Emprego e Seguridade Social fixou o SMI nos seguintes valores:

- Salario mínimo diario: 23,59 €
- Salario mínimo mensual: 707,60 €
- Salario Mínimo anual: 9.906,40 € (14 pagas anuales)

Nómina

O recibo xustificativo da percepción do salario é a **nómina**. A nómina ten que seguir un modelo oficial que debe conter os seguintes apartados:

- **Encabezamento:** aparecen os datos da empresa e do traballador.
- **Devindicacións:** cantidades que percibe o traballador polos servizos prestados. A suma de todas elas constitúe o salario bruto. O salario bruto engloba percepcións coma o salario base e os complementos salariais, coma antigüidade, horas extraordinarias, plus de nocturnidade, entre outros.

- **Deduccións:** Son as cantidades que se lle restan ao salario bruto. Estas son:

- **IRPF** (Imposto da Renda das Persoas Físicas). É unha porcentaxe que temos que pagar á Facenda pública polo feito de obter un salario. Esta porcentaxe é variable, xa que depende do tipo de contrato, do salario, e das circunstancias persoais de cada traballador.

Encabezado

de nocturno, entre otros.

Devindicaciones

Deducciones

Nómina. Recibo justificativo. Pago dun salario.

Salario neto

As persoa de cada traballador.

Formulario de nómina (Recibo justificativo de pago de salario) para el mes de **1998**.

EMPRESA EMPRESA N.I.F.- **LANGILEA TRABAJADOR**

ASOC RED CIUDADANA A.C LOKARRI **RIOS GARAIARZ, PAUL**

HEBIDEA DOMICILIO **MAIA CATEGORIA** **LANPOSTUA P.TRABAJO** **ANTIGÜEDAD**

VENEZUELA 1 IZDA IZDA **OF. ADMINIS** **01/06/98**

HERRIA TRABAJO **ALZARADOZ ZONE** **MATERIAL** **AS. AFILIADO ZONE** **TARIFA** **54.4 NTS.**

DILBAO **RENTA** **RENTA** **RENTA** **RENTA** **RENTA**

LIQUIDAZO ALDA **EGUNAK** **RENTA** **RENTA** **RENTA** **RENTA**

PERIODO DE LIQUIDACION **DIAS** **RENTA** **RENTA** **RENTA** **RENTA**

1 AL 31 MARZO 10 **30** **RENTA** **RENTA** **RENTA** **RENTA**

KOPURUA **AZALEA** **SOZTZIPENAK** **KENTZEKOAK** **GUZTIZKOAK**

CANTIDA **CONCEPTO** **DEBERGOS** **REDUCCIONES** **TOTALES**

30,00 SALARIO BASE **1.940,12** **110,00**

30,00 ANTIGÜEDAD **66,00** **39,79**

1,700 Cotización C.C. **280,86**

1,700 Desemp. F.G.S. y F.P.

14,900 Retención I.R.-P.F.

Liquidado Pesetas: 166,386

SOZTZIPEN GUZTIZ **KENTZEKOEN GUZTIZ** **262,336**

TOTAL DEBERGADO **TOTAL A DEDUCIR** **1.575,47**

2.006,12 **4.30,65**

EMPRESAREN SINADURA ETA SIGILUA **HARTU DUT:**

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA **RECIBE:**

ASOC RED CIUDADANA A.C LOKARRI S.F.F.

- **Cotizacións á Seguridade Social.** Cotas que cómpre pagar á Seguridade Social polo feito de obter un salario en concepto de formación, desemprego ou continxencias comúns.

As deducións págaas a empresa.

- **Total que debe percibir:** É o importe total do que imos dispor. Este importe obtense da diferenza entre o salario bruto e as deducións. É o salario neto.

2.2.3 O contrato de traballo

O contrato de traballo é o pacto ou acordo, oral ou escrito, entre traballador e empresa polo cal, coa súa sinatura, estes asumen unha serie de dereitos e obrigas de carácter recíproco. O traballador vai desenvolver de xeito persoal as actividades ou tarefas correspondentes para a empresa. A empresa é a que se encarga de organizar e dirixir a actividade laboral.

- **Poden asinalo:**

- Os maiores de idade (18 anos).
- Os menores de idade legalmente emancipados.
- Maiores de 16 anos e menores de 18 se teñen a autorización dos seus pais ou de quen os teña ao seu cargo.
- Os estranxeiros de acordo coa lexislación vixente aplicable.

- **Sobre os elementos:**

- *Datos da empresa e datos do traballador.*
- *Cláusulas:*
 - Categoría profesional: actividade e funcións que vai desempeñar na empresa.
 - A xornada laboral: tempo de traballo.
 - O período de proba: é o tempo durante o que se poñen a proba as calidades e condicións dunha persoa para desenvolver un traballo.
 - Duración: pode ter data de remate (temporal) ou sen ela (indefinido).
 - Retribución total: cantidade que lle corresponde a unha persoa polo desempeño do seu traballo.
 - Duración das vacacións: con carácter xeral corresponderanlle trinta días por ano traballado.

- Convenio colectivo: acordo escrito sobre as condicións laborais como resultado da negociación desenvolvida polos representantes dos traballadores e os empresarios.
 - Modalidade do contrato: temporal ou indefinido.
 - Comunicación ao SEPE.
 - Sinaturas das partes: empresa e traballador.
- **Sobre a formalización:**
- Pode formalizarse por escrito ou de palabra.
 - É obrigatorio por escrito cando o esixa a disposición legal e sempre nos contratos que se enumeran a continuación:
 - De prácticas.
 - Para a formación.
 - Por obra ou servizo determinado.
 - A tempo parcial, fixo ou descontinuo.
 - A domicilio.
 - Traballadores contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.
 - Contratos por tempo determinado, cuxa duración sexa superior ás catro semanas.
- **Sobre a duración:**
- Indefinido. Aquel que é fixo, é dicir, non ten data de finalización.
 - Temporal. Aquel que ten unha duración determinada. Ten data de remate.
 - Contratos de duración determinada.
 - Contratos formativos.
 - A tempo completo. É aquel cuxa xornada laboral é de 8 horas diarias ou 40 semanais.
 - A tempo parcial. É aquel cuxa xornada laboral resulta inferior á xornada a tempo completo (8 horas diarias ou 40 semanais).
- **Sobre os dereitos e obrigas:**
- **Obrigas do empresario:**
 - Informar por escrito ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato e as prestacións da actividade laboral, sempre e cando a devandita actividade sexa superior a catro semanas e non aparezan reflectidas no contrato de traballo asinado.

- Deberá entregarlles aos representantes dos traballadores unha copia básica dos contratos formalizados por escrito, das prórrogas destes e denuncias sobre as mesmas (no caso de as haxa), nun prazo de 10 días.
- Comunicarlle ao Servizo Público de Emprego o contido dos contratos de traballo asinados ou as prórrogas destes, nun prazo de 10 días seguintes á súa formalización.
- **Dereitos do traballador:**
 - Ocupación efectiva durante a xornada de traballo.
 - Promoción e formación no traballo.
 - Non ser discriminados para acceder ao posto de traballo.
 - Á integridade física e á intimidade.
 - Percibir puntualmente o salario.
 - Dereito a folga.
 - Todos aqueles que aparezan reflectidos no contrato de traballo.
- **Deberes do traballador:**
 - Cumprir coas obrigas no posto de traballo.
 - Cumprir as medidas de seguridade e hixiene.
 - Cumprir as indicacións do empresario.
 - Contribuír á mellora da produtividade.
 - Todos aqueles que aparezan no contrato de traballo.
- **Descarga dos contratos de traballo:**
www.sepe.es

2.2.4 Suspensión do contrato de traballo

O contrato de traballo suspéndese cando cesan de forma temporal as prestacións de ambas as partes, traballador e empresa.

As causas da suspensión do contrato son as seguintes:

- **Acordo entre as partes.**
- **Vontade do empresario:**
 - Medidas disciplinarias. Por un comportamento merecedor dunha sanción como é a suspensión de emprego e soldo.
 - Peche patronal. Por unha situación de perigo para as persoas e as instalacións.

- **Independencia da vontade das partes:**

- Incapacidade temporal.
- Privación de liberdade mentres non haxa sentenza condenatoria.
- Maternidade.
- Deber inescusable de carácter público.
- Excedencia forzosa: polo desempeño de cargo público ou funcións sindicais. Esta situación computa para a antigüidade e resérvase o posto de traballo.

- **Por vontade do traballador:**

- Excedencia voluntaria. Mínimo de 1 ano de antigüidade. Entre catro meses e cinco anos de excedencia. Non computa para a antigüidade. Dereito preferente de ingreso en caso de vacante. Para pedir outra precísase un mínimo catro anos.
- Por coidado de fillos. Máximo tres anos por fillo, computa antigüidade e reserva do posto de traballo 1 ano.
- Atención a familiares.

- **Suspensión de contrato ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción, ou derivadas de forza maior:**

- Causas económicas. Existencia de perdas actuais ou previstas e diminución do nivel de ingresos.
- Causas técnicas. Cando se producen cambios no ámbito dos medios ou instrumentos de produción.
- Causas organizativas. Cando se producen cambios no ámbito dos sistemas e métodos de traballo, do persoal e do modo de organizar a produción.
- Causas produtivas. Cando se producen cambios na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

2.2.5 Negociación colectiva

A negociación colectiva é aquela asociada ás conversas que se producen entre os representantes dos traballadores e os empresarios para determinar as condicións do traballo. A súa finalidade, polo tanto, é chegar a un convenio colectivo entre as partes.

- **Convenio colectivo:**

Acordo que vincula a quen representa os traballadores cos empresarios e que serve para regular as condicións de traballo. Por medio destes convenios, os sindicatos e as organizacións empresariais fixan diferentes dereitos e obrigas no marco da relación laboral.

Entre as condicións que contemplan os convenios colectivos, atópanse a duración da xornada laboral, os salarios, vacacións ou licenzas, entre outros.

▪ **Representantes dos traballadores:**

– **Sindicatos.** Asociación formada por traballadores para a defensa e promoción dos seus intereses laborais, financeiros e sociais vinculados ás tarefas que desenvolven.

– **Comités de empresa.** Corpo representativo dos traballadores nunha empresa. Son elixidos libremente polos compañeiros da empresa que ha de ter máis de 50 traballadores.

– **Delegados de persoal.** Órgano unitario de representación que recae en calquera traballador da empresa que teña entre 10 e 50 traballadores.



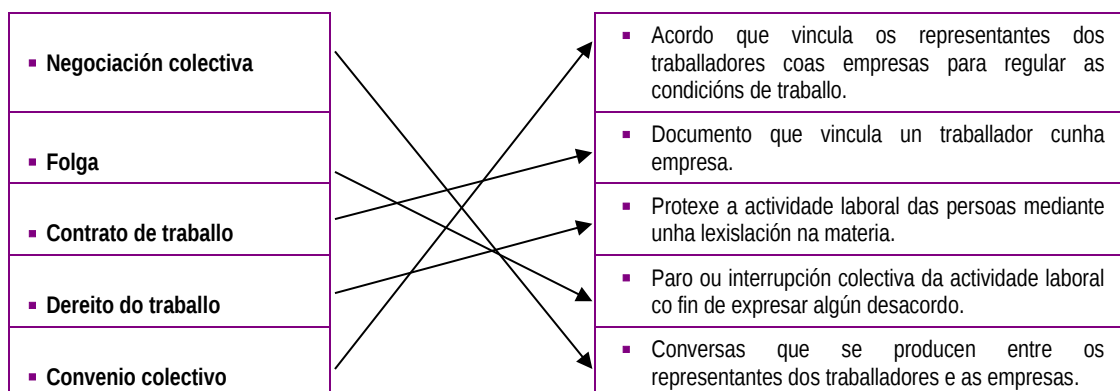
2.2.6 Os conflitos de intereses

Un conflito de intereses prodúcese cando dúas ou máis persoas coliden entre elas á hora de defender os seus intereses. En ocasións, o conflito de intereses entre a empresa e os traballadores deriva nunha **folga**, que é o resultado dunha protesta e de presión que exercen os traballadores para que as súas propostas sexan aceptadas.

Mediante a negociación, obtéñense solucións a este tipo de conflitos.

Actividade resolta

Una con frechas



Actividades propuestas

S1. Indique cales dos seguintes enunciados son dereitos e cales son obrigas dos traballadores.

Cumprir as medidas de seguridade e hixiene; promoción e formación no traballo; percepción puntual do salario; non ser discriminados para acceder ao posto de traballo; contribuír a mellorar a produtividade da empresa; cumprir coas obrigas nos postos de traballo.	
Dereitos	Obrigas
▪ ▪	▪ ▪

S2. Indique as partes da nómina.

EMPRESA EMPRESA		N.I.F.-		LANGILEA TRABAJADOR	
ASOC RED CIUDADANA A.C LOKARRI		RIOS GARAIZAR, PAUL		ANTENAZAGUNA	
HELBIDEA DOMICILIO		MAILA CATEGORIA LANPOSTUA P.TRABAJO		ANTENAZAGUNA	
P.I. VENEZUELA 1 IZDA IZDA		OP. ADMINIS		01/06/98	
HERRIA LOCALIDAD		NATERIA A.S. AFILIAZIO ZENE		TARIFA N.A.Z. N.I.F.	
BILBAO		NATERIA		NATERIA	
LIKIDAZIO ALDIA		EGUNAK		SORTZAP. ZENBAT. OSOA	
PERIODU DE LIQUIDAZION		DIAS		IMPORTE TOTAL	
1 AL 31 MARZO 10		30		2.006,12	
KOPURUA CUNTIA	AZALPENIA CONCEPTO	SORTZAPENAK DEVENGOS	KENTZEXOAK DEDUCCIONES	GUZTIZKOAK TOTALES	
30,00	SALARIO BASE	1.940,12			
30,00	ANTIGÜEDAD	66,00			
4,700	Cotización C.C.		110,00		
1,700	Desemp. F.G.S. y F.P.		39,79		
14,000	Retención I.R.P.F.		280,86		
Líquido		Pesetas:	166,386	262.136	
GUZTIZKOAK	APART. CIUDADANA JABAR. PROPIETA DE FAMILIA	KOTE OGIAREN GON. & I. COTIZACION	SORTZAPEN GUZTIZ. TOTAL DEVENGADO	KENTZERDEN GUZTIZ. TOTAL A DEDUCCION	JASOTZEND LIKIDAO LIQUIDO A PERCIBIRE
2.006,12	334,35	2.340,47	2.006,12	430,65	1.575,47
TARIFA CIUDADANA	A.O. CIUDADANA	LETA A.D. COT.	ENPRESAREN SINADURA ETA SIGILLUA		
2.340,47	B. N. E.V. FAMILIA M.	2.340,47	FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA		
2.340,47	BOMEN G.A.O. GON.		HARTU OUT:		
2.006,12	B. RESTO H. OTRAS		RECIBE:		

S3. Encha os ocos coas palabras que aparecen na caixa e teña en conta que algunhas delas non encaixan.

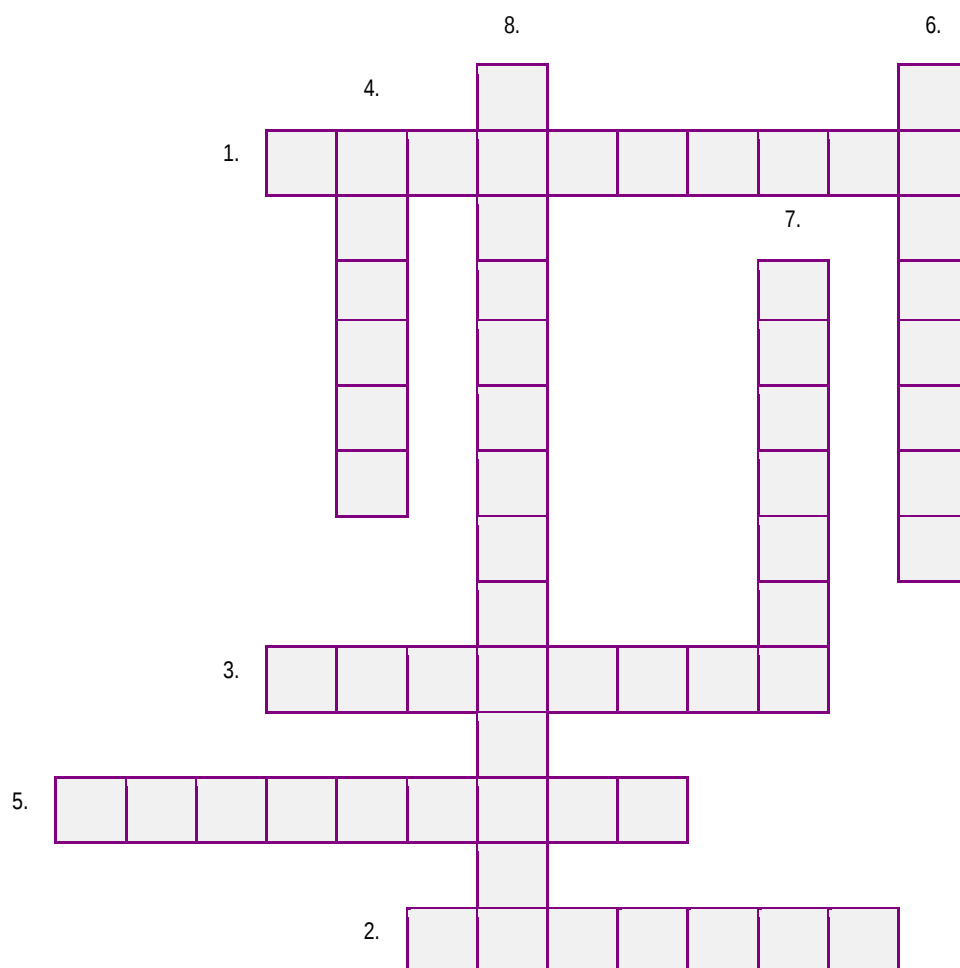
Nómina - salario - subordinación - empresario - dereito do traballo - voluntariedade - traballadores - empresas

- O _____ constitúe o conxunto de leis e normas que rexen a actividade laboral das persoas.
- No mercado de traballo intercámbiase o factor produtivo *traballo* a cambio dun _____.
- As forzas que actúan no mercado de traballo son a oferta por parte dos _____ e a demanda por parte das _____.
- O traballo dunha persoa sempre estará supervisado polo _____.

S4. Enumere as obrigações do empresário.

S5. Encrucillado

1. Contrato sen data de finalización.
2. Remuneración percibida por un traballador por prestar os seus servizos a unha empresa.
3. Contrato con data de finalización.
4. Documento xustificativo do pago dun salario.
5. Período de descanso.
6. Xornada de 8 horas diarias ou 40 semanais.
7. Xornada inferior a 8 horas ou 40 semanais.
8. Período no que se poñen a proba as calidades e condicións para desenvolver o traballo.



2.3 O desemprego

O termo desemprego fai referencia á falta de traballo. É aquela situación que se dá no mercado de traballo cando a oferta é superior á demanda, é dicir, hai máis persoas en idade de traballar (16-65 anos) e dispostas para iso, que demanda de postos de traballo por parte das empresas.

Tipos de desemprego

- **Estrutural.** Prodúcese cando hai desaxustes técnicos entre a oferta e a demanda de traballo.
- **Estacional.** Prodúcese cando hai flutuación estacional entre a oferta e demanda de traballo.
- **Friccional.** Prodúcese cando un traballador deixa o seu posto de traballo para acadar outro mellor.
- **Cíclico.** Prodúcese en tempos de crise.

Efectos do desemprego

- **Psicolóxicos.** Os longos períodos de desemprego dan lugar a graves problemas emocionais, que fan que o desempregado estea cada vez en peores condicións para atopar un traballo.
- **Discriminación a favor dos que teñen traballo.** Xorde a necesidade por parte dos desempregados de aceptar peores traballos.
- **Condicións de vida precarias** para moitas familias que se atopan nesta situación por falta de recursos económicos.
- **Fonte de deterioración económica e produtiva.**

Políticas activas de emprego

- Mellorar o emprego dos xoves.
- Favorecer o emprego doutros colectivos especialmente afectados polo desemprego, como son os maiores de 45 anos que sexan desempregados de longa duración, os beneficiarios do Programa de Recualificación Profesional das persoas que esgoten a súa prestación por desemprego, do Programa de Activación para o Emprego e do Programa de Acción Conxunto para a Mellora da Atención ás Persoas Paradas de longa duración. Mellorar a calidade da formación profesional para o emprego.

- Reforzar as políticas activas de emprego.
- Impulsar o feito de emprender como parte inseparable da activación e a recuperación do emprego.

S6. Clasifique en oferentes ou demandantes de emprego.

▪ Lucía é graduada en Dereito e desexa traballar nun despacho de avogados.	
▪ Seguralia é unha empresa de seguros do fogar que desexa contratar un comercial.	
▪ Marta é camareira e quere cambiar de traballo.	
▪ Xan é economista e está buscando traballo.	
▪ O banco "A" precisa incorporar antes do remate do ano no seu cadro de persoal tres novos traballadores.	

S7. A que tipo de desemprego corresponde cada unha das seguintes situacións?

▪ María está buscando traballo despois de deixar o seu anterior na empresa ABC S.L.	
▪ Xaquín é arquitecto e está no paro dende os inicios da crise.	
▪ Antonio estivo traballando nunha xeadaría durante os meses do verán. Agora está no paro.	
▪ Carme foi despedida por non ter coñecementos informáticos.	

2.4 A Seguridade Social

A Seguridade Social é un termo que se refire ao benestar da cidadanía.

É a protección que a sociedade proporciona aos seus membros mediante unha serie de medidas públicas, fronte ás privacións económicas e sociais que ocasionarían a desaparición ou redución dos ingresos por causa dunha enfermidade, maternidade, desemprego, invalidez e tamén en forma de axuda a familias con fillos e asistencia médica.

Como se financia a Seguridade Social?

- A Seguridade Social é un ente público que presenta as seguintes **fontes de financiamento**:
 - Ingresos das cotizacións de empresas e traballadores.
 - Xestión de contas con Mutuas de Traballo e Accidentes, mediante as achegas para a cobertura das enfermidades profesionais.
 - Ingresos procedentes dos orzamentos do Estado.
 - Ingresos patrimoniais e financeiros.

- Presenta os seguintes **gastos** ao seu cargo:
 - Gastos propios do seu funcionamento.
 - Gastos en prestacións á poboación, fundamentalmente as pensións e outras prestacións coma baixas por maternidade, incapacidade permanente para o posto de traballo ou invalidez.
 - Outros gastos financeiros.

Sistema de protección

O sistema de protección social ten dous grandes compoñentes:

- **Asistencia sanitaria.** Teñen dereito á asistencia sanitaria con carácter xeral:
 - Os traballadores, por conta allea ou por conta propia, en situación de alta na Seguridade Social española.
 - Quen percibe unha pensión da Seguridade Social española.
 - Quen percibe calquera outra prestación periódica da Seguridade Social, como o subsidio por desemprego, entre outras.
 - Quen esgotara o subsidio por desemprego ou outras prestación e segue na situación de desemprego.
 - Quen non teña cobertura sanitaria por ningunha outra vía que sexa de nacionalidade española e residente no territorio español, ou quen sexa doutros países con autorización para residir no territorio español.
 - Os familiares (cónxuxe e descendentes) dos que se atopan en calquera das situacións anteriores, á marxe da súa nacionalidade, sempre e cando residan en España e cumpran os seguintes requisitos:
 - Convivir co titular (con excepción dos separados ou divorciados que perciban do titular unha pensión compensatoria) e estar ao seu cargo.
 - Non ter dereito a esta prestación por título distinto.
- **Prestacións económicas substitutivas das rendas que deixan de percibir.**
 - Pensións:
 - Incapacidade permanente ou invalidez;
 - Xubilación;
 - Viuvez;
 - Orfandade;
 - En favor dos familiares.

- Incapacidade temporal e permanente.
- Maternidade e paternidade.
- Risco durante o embarazo e lactación.
- Coidado de menores afectados por unha enfermidade grave.
- Prestacións por desemprego.
- Outras prestacións.

Obrigas do empresario e do traballador dentro do sistema da Seguridade social

■ **Empresario.** O empresario ten a obriga de:

- Solicitar na Tesouraría Xeral da Seguridade Social a inscrición dos traballadores/as que vaia contratar.
- Comunicar, dentro dos prazos establecidos, as altas, baixas e variacións de datos dos traballadores/as que vaian iniciar unha actividade laboral ao seu servizo ou que cesen nela.
- Manter de alta os seus traballadores/as en tanto non se remate a relación laboral para a prestación de servizos e efectuar o ingreso das cotas correspondentes nos prazos establecidos.

■ **Traballador:**

- Por conta propia. O traballador por conta propia ou autónomo debe ingresar todos os meses a cota correspondente á Seguridade Social. Deberá ingresar, no seu caso, a cota dos traballadores/as que teña empregados.
- Por conta allea. O traballador por conta allea non ten que ingresar ningunha cota á Seguridade Social, xa que o fai a empresa coa cal ten unha relación laboral. A empresa desconta do salario dos seus traballadores/as a achega que corresponda.

2.5 Protección do traballador e beneficios sociais

2.5.1 Protección do traballador

No punto anterior vimos a protección que ofrece a Seguridade Social a toda a cidadanía de España, así como a que lle ofrece aos traballadores.

Diariamente, son moitas as persoas que sofren un accidente laboral, de aquí xorde a necesidade de establecer un sistema de protección, unhas medidas de seguridade e unhas condicións laborais establecidas nos convenios colectivos.

A protección do traballador comeza cando este é dado de alta na *Seguridade Social* e paga mensualmente a cota correspondente. No caso de que o empresario incumpra con esta obriga, as repercusións para o traballador son importantes, xa que o imposibilitaría para cobrar as prestacións correspondentes (o desemprego, invalidez, maternidade, incapacidade, entre outras) e repercutiría negativamente para as prestacións futuras, coma no caso da xubilación. O empresario tamén se vería afectado por esta situación e pagaría importantes sancións.

Outra forma de protección do traballador é a que se leva a cabo con *indemnizacións*, que ofrece a Seguridade Social e a empresa. Podemos falar de:

- Indemnizacións por despedimento.
- Baixas por maternidade ou paternidade.
- Todas aquelas que fan referencia aos dereitos e deberes dos traballadores recollidas no Estatuto dos traballadores.

2.5.2 Beneficios sociais

Os beneficios sociais son as prestacións que non son en metálico, nin substituíbles por diñeiro. Estas ofrécelas o empresario ao traballador coa finalidade de mellorar a calidade de vida do empregado e motivalo. Así fai que se sinta satisfeito na empresa onde traballa.

Beneficios sociais			
			
Gardaría	Cursos ou seminarios	Comedor de empresa	Plans de pensións

Os beneficios sociais máis comúns a cargo da empresa son:

- Seguros de vida.
- Achegas a plans de pensións.
- Vales de comida ou comedor de empresa.
- Cursos ou seminarios de formación.
- Gardarías.
- Seguros médicos familiares.
- Procura e proporción de vivenda.
- Prestacións especiais en vacacións.

Os beneficios sociais son unha ferramenta clave para aumentar a motivación e a

produtividade na contorna empresarial. Os traballadores consideran que os beneficios sociais repercuten positivamente na súa calidade de vida no traballo. Isto é positivo para a empresa, pois goza así dun aumento da produtividade, da diminución do absentismo laboral e o desenvolvemento de potencial do traballador.

S8. Faga un esquema no que apareza o sistema de protección da Seguridade Social en España.

S9. Relacione cada palabra coa súa definición e coloque cada letra na cuadrícula axeitada.

Letra	Termo
A	▪ Seguridade Social
B	▪ Desemprego
C	▪ Traballador por conta allea
D	▪ Indemnización
E	▪ Beneficios sociais
F	▪ Plan de pensións
G	▪ Pensión de viuvez.
H	▪ Protección do traballador.

Letra	Definición
	▪ Situación na cal a oferta de traballo supera á demanda de traballo.
	▪ Compensación económica.
	▪ Prestacións que non son en metálico.
	▪ Plan de aforro e investimento a longo prazo.
	▪ Prestación percibida pola perda do cónxuxe.
	▪ Vén dada cando o traballador é dado de alta na Seguridade Social.
	▪ Protección que a sociedade proporciona lle aos seus membros mediante unha serie de medidas públicas.
	▪ Persoa asalariada.

S10. Busque na sopa de letras 10 palabras relacionadas cos contidos estudados ata o momento.

S	E	G	U	R	I	D	A	D	E	S	O	C	I	A	L	M	I	X	O
T	R	A	B	A	L	E	L	O	C	I	V	O	L	I	E	R	N	N	Q
O	E	P	I	S	A	R	X	O	G	E	R	P	M	E	S	E	D	T	R
E	M	E	R	O	T	E	T	U	A	N	B	C	V	O	O	I	E	Z	L
T	P	E	S	T	R	I	U	T	U	R	A	L	F	R	I	C	M	C	T
I	R	O	N	A	L	T	E	S	T	A	C	O	I	N	O	A	N	L	E
C	E	A	O	M	I	O	T	E	D	E	E	M	P	R	B	R	I	E	M
A	S	D	B	E	L	S	E	G	A	D	O	S	D	E	R	P	Z	E	P
R	A	S	O	A	N	A	L	B	E	N	S	I	N	D	I	C	A	T	O
E	R	F	I	C	L	I	O	S	S	O	C	I	A	I	G	S	C	U	R
D	I	E	S	P	I	L	D	O	C	O	S	L	E	C	A	T	I	V	A
P	O	R	E	S	T	A	A	C	I	O	N	E	S	X	S	I	O	O	L
F	R	E	S	T	A	C	I	D	O	N	A	L	P	C	I	C	N	L	I
C	O	V	I	U	V	X	W	E	O	A	D	E	S	E	M	P	R	E	G
O	A	U	T	O	A	V	A	L	I	R	A	C	I	O	N	E	S	A	T

S11. Responda brevemente:

▪ Que é o SEPE?	
▪ Que son os beneficios sociais?	
▪ Enumere dúas formas de protección social.	
▪ Como repercuten os beneficios sociais no traballador e na empresa?	

2.6 Riscos laborais. Normas. Planificación da protección na empresa

2.6.1 Riscos laborais

Denomínase **risco laboral** á situación de perigo existente na nosa tarefa laboral ou na propia contorna ou lugar de traballo, que pode provocar accidentes ou calquera tipo de sinistros que, á súa vez, sexan factores que poidan provocarnos feridas, danos físicos ou psicolóxicos, traumatismos... Sexa cal for o seu efecto sempre vai a ser prexudicial para a saúde.

Non todos os traballos presentan os mesmos factores de risco para o traballador, nin estes factores poden provocar riscos da mesma magnitude. Todo depende do lugar e da tarefa no traballo que se está a desenvolver.

Os factores de risco poden ser:

- **Biolóxicos:** Inclúen o pole, bacterias, fungos... que se atopan presentes no ambiente de traballo e poden causar danos ou enfermidades. Tamén os riscos por exposición aos factores climáticos, coma os raios ultravioleta, humidade ou temperaturas extremas.
- **Ergonómicos:** Refírense ás posturas e condicións que deben adoptarse para desempeñar determinados traballos e que, de seren impropias, causan fatiga e lesións na estrutura ósea e muscular dos traballadores.
- **Riscos de elevación ou altura:** Preséntanse ao ter que subir a escadas, ascensores e estadas e, na maioría dos casos, os danos ocorren por falta de medidas de seguridade: exceso de peso ou capacidade de carga, falta de ancoraxes e varandas protectoras, falta de mantemento, utilización de materiais impropios que poden romper ou ceder.
- **Arquitectónicos:** O tipo de construción das instalacións da empresa, así coma a conservación e o mantemento, poden representar incomodidades e perigos para os traballadores.

- **Fisiolóxicos:** Son os elementos ou situacións relacionados coa fisionomía humana, que poden causar danos pola súa localización ou utilización no ambiente laboral.
- **Fisicoquímicos:** Son as substancias e fontes de calor que en determinadas circunstancias poden causar lesións ou desencadear fenómenos que causen danos materiais e persoais.

Por outra parte, en ambientes de menores dimensións coma oficinas, os factores de risco tamén están presentes, coma en calquera outra actividade. Son os seguintes:

- **Risco de enfermidades visuais:**
 - Iluminación defectuosa ou mal enfocada.
 - Temperatura ambiental.
 - Condicións sanitarias.
- **Risco de enfermidades músculo esqueléticas:**
 - Posicións ríxidas.
 - Falta de mobilidade prolongada.
 - Falta de espazo.
 - Mobiliario carente de principios ergonómicos.
- **Risco de enfermidades nerviosas:**
 - Sobrecarga de traballo.
 - Ambiente conflictivo.
 - Monotonía.
 - Estrés por presión excesiva.
 - Illamento.



Existen profesionais que se dedican á hixiene e seguridade no traballo que se ocupan de observar, analizar e identificar todas as accións que supoñen un risco para o traballador cando está a desenvolver a súa tarefa na empresa e poden desencadear nun accidente laboral.

2.6.2 Prevención de riscos laborais

A prevención de riscos laborais é a actividade que ten por obxecto a promoción da mellora das condicións de traballo para elevar o nivel de protección da saúde e seguridade dos traballadores.

Na prevención de riscos laborais interveñen:

- **Os empresarios.** Han de avaliar os posibles riscos e intentar evitalos, xa que son os últimos responsables de facer cumprir a normativa de seguridade e hixiene na empresa.

O empresario debe:

- Facilitarlles equipos de traballo e medios de protección aos traballadores.
- Non permitir que calquera traballador sen formación utilice maquinaria perigosa, nin desenvolva labores de mantemento.
- Informar os traballadores dos posibles riscos existentes no desenvolvemento da súa actividade.
- Facilitar a formación suficiente práctica e teórica sobre a prevención de riscos laborais.
- Garantir a vixilancia periódica do estado de saúde dos seus traballadores mediante un recoñecemento médico que ha de contar coa aprobación do traballador.
- Adoptar medidas de emerxencia cando se xere unha situación de perigo grave para o traballador ou persoa allea á empresa, como por exemplo unha evacuación en caso de incendio.

- **Os traballadores.** Han de velar pola súa propia seguridade e saúde e pola de terceiras persoas.

Os traballadores deben:

- Utilizar axeitadamente as máquinas, ferramentas e substancias perigosas.
- Utilizar os medios de prevención de riscos e de protección segundo as instrucións.
- Informar a un superior se observan algunha situación que poida causar risco para a saúde ou seguridade dos traballadores.

- **Os provedores de maquinaria, produtos e útiles de traballo.**

Os provedores deben:

- Informar axeitadamente da correcta utilización dos produtos.
- Informar axeitadamente da manipulación dos produtos.
- Informar axeitadamente da conservación dos produtos.

▪ **As Administracións públicas.**

O Ministerio de Emprego e Seguridade Social e as comunidades autónomas desenvolven un conxunto de actuacións que teñen como obxectivo a prevención dos accidentes de traballo e as enfermidades profesionais e o desenvolvemento de coñecementos e actividades para empresarios e traballadores sobre os riscos e as súas posibles consecuencias.

2.6.3 Planificación da protección na empresa

A protección do traballador fronte aos riscos laborais, esixe unha actuación na empresa que deriva no cumprimento formal dun conxunto de deberes e obrigas empresariais.

A planificación da prevención dende o momento do deseño do proxecto empresarial, a avaliación inicial dos riscos no traballo e a súa actualización periódica a medida que van variando as circunstancias, a ordenación dun conxunto de medidas de acción preventiva axeitadas á natureza dos riscos detectados e o control da efectividade de ditas medidas constitúen o enfoque na prevención de riscos laborais. E xunto a todo o anterior, a información e formación dos traballadores dirixidas a un mellor coñecemento do alcance dos riscos como da forma de previlos.

S12. Verdadeiro ou Falso.

▪ Na prevención dos riscos laborais interveñen soamente o empresario e traballadores.	
▪ Os riscos laborais poden provocar accidentes ou calquera situación prexudicial para a saúde.	
▪ O empresario sempre ten que informar os traballadores dos posibles riscos da actividade laboral.	
▪ Non é preciso que un traballador utilice os medios de protección cando el o considere oportuno.	
▪ O empresario ten o deber de obrigar os traballadores a realizar recoñecementos médicos anuais.	

S13. Indique se os seguintes traballadores están cumprindo coa normativa de riscos laborais.

S14. Enumere as fases polas que debe pasar a planificación da protección na empresa.

S15. Por que motivo cre que o alumnado que desenvolve prácticas no laboratorio utiliza unha bata, lentes de protección ou luvas?

S16. Comente a veracidade da seguinte afirmación.

A motivación laboral está influenciada única e exclusivamente polo salario. Non hai mellor estímulo á produtividade do traballo que uns bos ingresos salariais. O resto de factores poden ter algunha influencia, pero sempre acompañados de estímulos salariais.

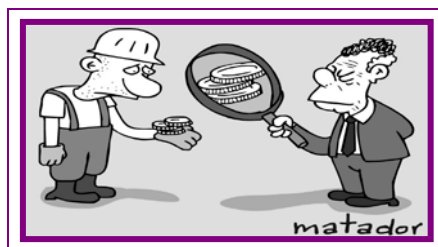
S17. Compare as seguintes imaxes e faga un comentario ao respecto.



S18. Enumere as obrigas do empresario e do traballador coa Seguridade Social.

OBRIGAS	
Empresario	Traballador
▪ ▪ ▪	▪ ▪ ▪

S19. É bo que haxa un Salario Mínimo Interprofesional? Razoe a resposta.



S20. Busque información sobre o salario mínimo dos países da Unión Europea e faga un breve comentario con respecto ao que temos en España.

3. Resumo de contidos

O dereito laboral

O dereito do traballo constitúe o conxunto de leis e normas que rexen a actividade laboral das persoas.

As normas laborais básicas son:

- **O Estatuto dos traballadores.**
- **A Lei da liberdade sindical.**
- **As normas laborais da Unión Europea.**
- **Os convenios colectivos.**
- **O contrato de traballo.**

O mercado de traballo. Funcionamento

O mercado de traballo é o lugar onde se intercambia traballo a cambio dun salario entre empresa e traballador

- **O traballo.** É o conxunto de actividades e tarefas que as persoas desenvolven dentro dunha empresa. Requisitos:
 - Voluntariedade;
 - Por conta allea;
 - Remuneración;
 - Subordinación.
- **O salario.** Totalidade das percepcións económicas dos traballadores en diñeiro ou en especie pola prestación profesional dos seus servizos por conta allea para unha empresa.
 - *Salario Mínimo Interprofesional:* O Salario Mínimo Interprofesional fixa a contía da retribución mínima que percibirá un traballador referida á xornada laboral de traballo, sen distinción de sexo ou idade dos traballadores, sexan fixos ou temporais.
 - Salario mínimo diario: 23,59 €
 - Salario mínimo mensual: 707,60 €
 - Salario mínimo anual: 9.906,40 € (14 pagas anuais)

- *A nómina:* O recibo xustificativo da percepción do salario é a **nómina**. A nómina ten que seguir un modelo oficial que debe conter os seguintes apartados:
 - Encabezamento;
 - Devindicacións: salario bruto;
 - Deducións: IRPF (Imposto da Renda das Persoas Físicas) e cotizacións á Seguridade Social;
 - Total que debe percibir: salario neto.
- **O contrato de traballo.** Pacto ou acordo, de forma oral ou escrita entre dúas partes, que ao asinalo, asumen unha serie de dereitos e obrigas de carácter recíproco.
 - *Sobre os elementos do contrato de traballo:*
 - Datos da empresa e do traballador;
 - Categoría profesional;
 - Xornada de traballo;
 - Período de proba;
 - Duración do contrato;
 - Retribución total;
 - Duración das vacacións;
 - Convenio colectivo;
 - Modalidade de contrato;
 - Comunicación ao SEPE;
 - Sinatura das dúas partes.
 - *Sobre a sinatura:*
 - Os maiores de idade (18 anos).
 - Os menores de idade legalmente emancipados.
 - Maiores de 16 anos e menores de 18 se teñen a autorización dos seus pais ou de quen os teña ao seu cargo.
 - Os estranxeiros de acordo coa lexislación vixente aplicable.
 - *Sobre a formalización:*
 - Por escrito ou de palabra.

- *Sobre a duración:*
 - Indefinido;
 - Temporal;
 - A tempo completo;
 - A tempo parcial.
- *Sobre os dereitos e obrigas:*
 - Obrigas do empresario;
 - Dereitos do traballador;
 - Deberes do traballador.
- **Suspensión do contrato de traballo.** O contrato de traballo suspéndese cando cesan de forma temporal as prestacións das dúas partes, traballador e empresa.
 - Causas:
 - Acordo entre as partes;
 - Vontade do empresario;
 - Independencia da vontade das partes;
 - Vontade do traballador;
 - Suspensión do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción ou derivadas de forza maior.
- **A negociación colectiva.** É aquela asociada ás conversas que se producen entre os representantes dos traballadores e os empresarios para determinar as condicións do traballo. A súa finalidade, polo tanto, é chegar a un convenio colectivo entre as partes.
 - Convenio colectivo. Acordo que vincula a quen representan aos traballadores cos empresarios para regular as condicións de traballo.
 - Representantes dos traballadores:
 - Sindicatos ;
 - Delegado de persoal;
 - Comités de empresa.

O desemprego

Falta de traballo. A oferta de traballo supera á demanda.

- Tipos de desemprego:
 - Estrutural;
 - Estacional;
 - Friccional;
 - Cíclico.
- Efectos do desemprego:
 - Psicolóxicos;
 - Discriminación a favor dos que teñen emprego;
 - Condicións de vida precarias;
 - Fonte de deterioración económica e produtiva.
- Políticas activas de emprego:
 - Mellorar o emprego dos xoves.
 - Favorecer a emprego doutros colectivos especialmente afectados polo desemprego.
 - Mellorar a calidade da formación profesional para o emprego.
 - Reforzar as políticas activas de emprego.
 - Impulsar o feito de emprender.

A Seguridade Social

É a protección que a sociedade proporciona aos seus membros, mediante unha serie de medidas públicas.

- **Como se financia a Seguridade Social?**
 - Ingresos:
 - Cotizacións de empresas e traballadores.
 - Xestión das contas con Mutuas de traballo.
 - Procedentes dos orzamentos do Estado.
 - Patrimoniais ou financeiros.

- Gastos:
 - Do seu funcionamento.
 - En prestacións á poboación: pensións, baixas, incapacidades...
 - Outros gastos financeiros.
- **Sistema de protección.**
 - Asistencia sanitaria:
 - Traballadores, por conta propia ou allea.
 - Pensionistas.
 - Quen perciba calquera outra prestación da Seguridade Social.
 - Quen esgote o subsidio por desemprego.
 - Aqueles que non teñan cobertura sanitaria por ningunha outra vía e sexan de nacionalidade española.
 - Os familiares (cónxuxe e descendentes) de quen se atopa en algunha das situacións anteriores.
 - Prestacións económicas substitutivas de rendas que se deixan de percibir:
 - Pensións: viuvez, orfandade, xubilación, incapacidade ou invalidez, en favor dos familiares.
 - Incapacidade temporal ou permanente.
 - Maternidade ou paternidade.
 - Risco durante o embarazo.
 - Coidado de menores afectados por unha enfermidade grave.
 - Desemprego.
 - Outras prestacións.
- **Obrigas do empresario e do traballador.**
 - Empresario:
 - Inscribir os traballadores na Seguridade Social.
 - Comunicar as altas, baixas e variacións de datos dos traballadores.
 - Manter datos de alta aos seus traballadores.
 - Traballador:

- Por conta propia: Ingresar mensualmente a cota correspondente.
- Por conta allea: Non ten que ingresar ningunha cota á Seguridade Social, xa que o fai a empresa.

Protección do traballador e beneficios sociais

- **Protección do traballador.** Vén dada cando:
 - É dado de alta o traballador na Seguridade Social, polo cal se paga mensualmente a cota correspondente.
 - Percibe unha indemnización:
 - Por despedimento;
 - Baixas por maternidade ou paternidade;
 - Todas aquelas recollidas no Estatuto dos Traballadores.
- **Beneficios sociais.** Prestacións que non son en metálico nin substituíbles por cartos. Permiten motivar ao traballador e incrementar a súa produtividade.

Os beneficios sociais máis comúns son:

- Seguros de vida;
- Gardarías;
- Achegas a plans de pensións;
- Vales comida ou comedor de empresa;
- Seguros médicos familiares;
- Cursos ou seminarios de formación;
- Procura ou proporción de vivenda.

Riscos laborais. Normas. Planificación da protección na empresa

- **Riscos laborais.** Son os existentes no desenvolvemento dunha tarefa laboral ou na contorna do lugar de traballo, que poden provocar accidentes ou calquera tipo de sinistros prexudiciais para a saúde.

Os factores de risco poden ser:

- Biolóxicos;
- Ergonómicos;

- Riscos de elevación ou altura;
 - Arquitectónicos;
 - Fisiolóxicos;
 - Fisicoquímicos;
 - De enfermidades visuais;
 - De enfermidades músculo esqueléticas;
 - De enfermidades nerviosas.
- **Prevención de riscos laborais.** Actividade cuxo obxectivo é mellorar as condicións do traballo para elevar o nivel de protección da saúde e a seguridade dos traballadores.

Interveñen:

- Os empresarios:
 - Facilitan equipos de traballo e medios de protección.
 - Informan aos traballadores dos posibles riscos da actividade laboral.
 - Non permiten que os traballadores non estean formados na utilización de máquinas ou ferramentas.
 - Facilitan a formación práctica e teórica suficiente para desenvolver a súa actividade.
 - Garanten a vixilancia periódica do estado de saúde dos seus traballadores.
 - Adoptan medidas de emerxencia cando sexa oportuno.
- Os traballadores:
 - Velan pola súa propia seguridade e saúde.
 - Utilizan axeitadamente máquinas e ferramentas.
 - Utilizan os medios de protección facilitados polo empresario.
- Os provedores de produtos:
 - Han de informar axeitadamente da correcta utilización dos produtos, da súa manipulación e conservación.
- A Administración pública:
 - O Ministerio de Emprego e Seguridade Social e as comunidades autónomas desenvolven actuacións para previr os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais.

- **Planificación da protección na empresa.** A planificación pasa polas seguintes fases:
 - Deseño do proxecto empresarial.
 - Avaliación inicial dos riscos no traballo.
 - Actualización periódica dos riscos no traballo.
 - Ordenación dun conxunto de medidas de acción preventiva axeitadas aos riscos detectados.
 - Control da efectividade das medidas.
 - Información e formación dos traballadores para teren un mellor coñecemento dos riscos e da forma de previlos.

4. Actividades complementarias

S21. Complete o glosario que aparece ao final da unidade no que incorpore conceptos novos correspondentes aos contidos estudados. Pode buscar información en Internet.

O traballo:

- Farase en grupos de dúas ou tres persoas, dependendo do número de matriculados.
- Desenvolverase na aula axudándose de Internet para a procura de información.
- Cada un dos grupos buscará 10 novos termos e exporaos ante o resto da clase, deste xeito evitaremos que se repitan algúns deles.

S22. Descargue na ligazón indicada, un modelo de contrato temporal para a formación e cúbrao.

www.sepe.es

O traballo:

- Desenvolverase de forma individual na aula.
- Os datos do traballador serán os de cada alumno.
- Os datos da empresa serán os datos do instituto.
- Os datos que figurarán nas cláusulas do contrato serán os que propoña o profesor/a.

S23. Conteste as seguintes preguntas despois de ver o vídeo da Lei de prevención de riscos laborais na seguinte ligazón: <https://youtu.be/u49trNR-PAw>

▪ Que ten por obxecto a Lei de prevención de riscos laborais?	
▪ O empresario deberá aplicar unhas determinadas medidas, con respecto a que principios?	
▪ O empresario, á hora de organizar os recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas, que modalidades ha de ter en conta?	
▪ Cite tres medidas de prevención das sete que menciona o vídeo para o exemplo proposto.	

5. Exercicios de autoavaliación

1. O dereito laboral protexe:

- ☐ A actividade profesional das persoas.
- ☐ O empresario.
- ☐ O traballador.
- ☐ Todas son falsas.

2. No mercado de traballo operan dúas forzas, que son:

- ☐ A oferta por parte das empresas e a demanda por parte dos traballadores.
- ☐ A oferta e a demanda por parte dos traballadores.
- ☐ A oferta por parte dos traballadores e a demanda por parte das empresas.
- ☐ A oferta por parte das empresas e a demanda por parte das Administracións públicas.

3. Unha persoa traballa por conta allea cando:

- ☐ O fai de forma autónoma e independente.
- ☐ Traballa a xornada partida.
- ☐ Traballa voluntariamente sen contrato de traballo.
- ☐ O fai para unha empresa a cambio dun salario.

4. O salario bruto e o salario neto:

- ☐ Refírense ao mesmo.
- ☐ Fan referencia ás prestacións recibidas por prestar servizos para unha empresa.
- ☐ O salario bruto é o salario sen deducións.
- ☐ O salario neto é o salario sen deducións.

5. Quen dos seguintes non pode asinar un contrato de traballo:

- ☐ Os maiores de idade.
- ☐ Os menores de idade.
- ☐ Os menores de idade legalmente emancipados.
- ☐ Os maiores de 16 e menores de 18 anos se teñen autorización dos pais ou dos titores legais.

6. Un contrato temporal é aquel que:

- ☐ Ten data de remate.
- ☐ Non ten data de remate.
- ☐ Cuxa xornada é de oito horas diarias.
- ☐ Cuxa xornada é inferior a oito horas diarias.

7. Cal dos seguintes non é un dereito do traballador?

- ☐ Promoción e formación no traballo.
- ☐ Cumprir as medidas de seguridade e hixiene.
- ☐ Asistir á folga.
- ☐ Non ser discriminado para acceder a un posto de traballo.

8. Cando o empresario decide suspender un contrato de traballo pola súa vontade, pode ser causa de:

- ☐ Peche patronal.
- ☐ Medidas disciplinarias.
- ☐ Por coidado dos fillos ou excedencia voluntaria.
- ☐ As dúas primeiras son verdadeiras.

9. No Convenio colectivo regúlanse as:

- ☐ Condicións económicas e laborais.
- ☐ Condicións técnicas e estruturais.
- ☐ Condicións produtivas.
- ☐ Condicións preventivas de riscos laborais.

10. O Comité de empresa:

- ☐ É unha asociación de traballadores para a defensa dos intereses laborais.
- ☐ É un órgano unitario que representa os traballadores/as dunha empresa que teña entre 10 e 50 traballadores.
- ☐ É un corpo representativo dos traballadores/as dunha empresa que ten máis de 50 traballadores.
- ☐ É un órgano responsable da prevención de riscos laborais.

11. A folga:

- ☐ É un dereito dos traballadores.
- ☐ É un deber dos traballadores.
- ☐ É unha obriga da empresa.
- ☐ É un deber da empresa.

12. O desemprego que se produce cando hai desaxustes técnicos entre a oferta e a demanda de traballo é:

- ☐ Cíclico.
- ☐ Estrutural.
- ☐ Friccional.
- ☐ Estacional.

13. O desemprego que se produce cando hai unha flutuación estacional entre a oferta e a demanda de traballo é:

- ☐ Cíclico.
- ☐ Estrutural.
- ☐ Friccional.
- ☐ Estacional.

14. Non teñen dereito á asistencia sanitaria en España, con carácter xeral:

- ☐ Os perceptores dunha pensión.
- ☐ Os perceptores do subsidio por desemprego.
- ☐ Aqueles que non teñan nacionalidade española e non residan en España.
- ☐ Os que esgotaron o subsidio por desemprego.

15. Os beneficios sociais son:

- ☐ Percepcións non metálicas que percibe o traballador para aumentar a súa motivación e produtividade.
- ☐ Percepcións en metálico que percibe mensualmente.
- ☐ Percepcións en metálico que percibe anualmente.
- ☐ Todas son falsas.

6. Solucionario

6.1 Solucións das actividades propostas

- S1. Indique cales dos seguintes enunciados son dereitos e cales son obrigas dos traballadores.

Cumprir as medidas de seguridade e hixiene; promoción e formación no traballo; percepción puntual do salario; non ser discriminados para acceder ao posto de traballo; contribuír a mellorar a produtividade da empresa; cumprir coas obrigas no posto de traballo.	
DEREITOS	OBRIGAS
- Promoción e formación no traballo. - Percepción puntual do salario. - Non ser discriminados para acceder ao posto de traballo.	- Contribuír a mellorar a produtividade da empresa. - Cumprir coas obrigas no posto de traballo. - Cumprir as medidas de seguridade e hixiene.

- S2. Indique as partes da nómina.

Encabezamento	EMPRESA EMPRESA		LANGILEA TRABAJADOR	
	N.I.F. ASOC RED CIUDADANA A.C LOKARRI		RIOS GARAIAR, PAUL	
Devindicacións	HELBIDEA DOMICILIO		MAREA CATEGORIA LANPOSTUA P.TRABAJO	
	BILBAO		OF. ADMINIS 01/06/98	
Deducións	LIQUIDAZIO ALDEA		SORTZAP. ZENBAT. OSGA	
	PERIODO DE LIQUIDACIÓN		IMPORTE TOTAL	
	1 AL 31 MARZO 10		2.006,12	
	KOPURUA		AZALPENAK	
	CUANTIA		CONCEPTO	
	30,00		SALARIO BASE	
	30,00		ANTIGÜEDAD	
	4,700		Cotización C.C.	
	1,700		Demp. F.G.S. y F.P.	
	14,000		Retención I.R.P.F.	
			Líquido Pesetas:	
			166,386	
			262.136	
			Salario neto	

- S3. Encha os ocos coas palabras que aparecen na caixa e teña en conta que algunhas delas non encaixan.

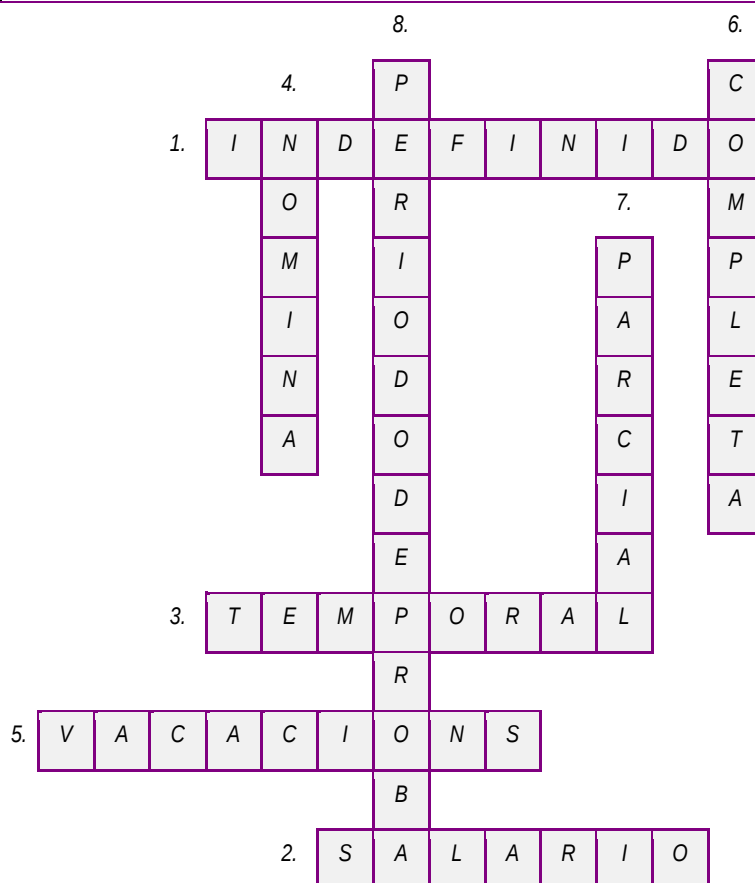
Nómina - salario - subordinación - empresario - dereito do traballo - voluntariedade - traballadores - empresas
- O <i>dereito do traballo</i> constitúe o conxunto de leis e normas que rexen a actividade laboral das persoas. - No mercado de traballo intercámbiase o factor produtivo <i>traballo</i> a cambio dun <i>salario</i>. - As forzas que actúan no mercado de traballo son a oferta por parte dos <i>traballadores</i>, e a demanda por parte das <i>empresas</i>. - O traballo dunha persoa sempre estará supervisado polo <i>empresario</i>.

S4. Enumere as obrigas do empresario.

- Informar por escrito ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato e as prestacións da actividade laboral, sempre e cando a relación sexa superior a catro semanas.
- Entregarlle aos representantes dos traballadores unha copia básica dos contratos, así como das súas prórrogas, no caso de que as haxa.
- Comunicar ao Servizo Público de Emprego o contido dos contratos no prazo de 10 días dende a súa sinatura.

S5. Encrucillado

- Contrato sen data de finalización.
- Remuneración percibida por un traballador por prestar os seus servizos a unha empresa.
- Contrato con data de finalización.
- Documento xustificativo do pago dun salario.
- Período de descanso.
- Xornada de 8 horas diarias ou 40 semanais.
- Xornada inferior a 8 horas ou 40 semanais.
- Período no que se poñen a proba as calidades e condicións para desenvolver o traballo.



S6. Clasifique en oferentes ou demandantes de emprego.

▪ Lucía é graduada en Dereito e desexa traballar nun despacho de avogados.	▪ Oferente de emprego
▪ Seguralia é unha empresa de seguros do fogar que desexa contratar a un comercial.	▪ Demandante de emprego
▪ Marta é camareira e quere cambiar de traballo.	▪ Oferente de emprego
▪ Xan é economista e está buscando traballo.	▪ Oferente de emprego
▪ O banco "A" precisa incorporar antes do remate do ano no seu cadro de persoal tres novos traballadores.	▪ Demandante de emprego

S7. A que tipo de desemprego corresponde cada unha das seguintes situacións?

▪ María está buscando traballo despois de deixar o seu anterior na empresa ABC S.L.	▪ <i>Desempregada friccional</i>
▪ Xaquín é arquitecto e está no paro dende os inicios da crise.	▪ <i>Desempregado cíclico</i>
▪ Antonio estivo traballando nunha xadería durante os meses do verán. Agora está no paro.	▪ <i>Desempregado estacional</i>
▪ Carme foi despedida por non ter coñecementos informáticos.	▪ <i>Desempregada estrutural</i>

S8. Faga un esquema no que apareza o sistema de protección da Seguridade Social en España.

▪ <i>Asistencia sanitaria</i>	Beneficiarios	▪ <i>Traballadores por conta propia ou allea.</i> ▪ <i>Pensionistas.</i> ▪ <i>Perceptores do subsidio por desemprego ou aqueles que xa o esgotasen.</i> ▪ <i>Aqueles que non teñen cobertura sanitaria por outra vía e sexan españois.</i>
▪ <i>Prestacións económicas</i>		▪ <i>Pensionistas:</i> – Xubilación; – Incapacidade; – Viuvez; – Orfandade. ▪ Incapacidade temporal ou permanente. ▪ Maternidade ou paternidade. ▪ Prestación desemprego. ▪ Coidado de menores afectados por algunha enfermidade grave. ▪ Risco durante o embarazo.

S9. Relacione cada palabra coa súa definición e coloque cada letra na cuadrícula axeitada.

Letra	Termo
A	▪ Seguridade Social.
B	▪ Desemprego
C	▪ Traballador por conta allea.
D	▪ Indemnización.
E	▪ Beneficios sociais.
F	▪ Plan de pensións.
G	▪ Pensión de viuvez.
H	▪ Protección do traballador.

Letra	Definición
B	▪ Situación na cal a oferta de traballo supera á demanda de traballo.
D	▪ Compensación económica.
E	▪ Prestacións que non son en metálico.
F	▪ Plan de aforro e investimento a longo prazo.
G	▪ Prestación percibida pola perda do cónxuxe.
H	▪ Vén dada cando o traballador é dado de alta na Seguridade Social.
A	▪ Protección que a sociedade lle proporciona aos seus membros mediante unha serie de medidas públicas.
C	▪ Persoa asalariada.

S10. Busque na sopa de letras 10 palabras relacionadas cos contidos estudados ata o momento.

S	E	G	U	R	I	D	A	D	E	S	O	C	I	A	L		I		
						E											N		
	E					R		O	G	E	R	P	M	E	S	E	D		
	M					E											E		
T	P					I											M		T
	R					T								O			N		E
	E	A				O								B			I		M
	S		B			S								R			Z		P
	A			A							S	I	N	D	I	C	A	T	O
	R				L									G			C		R
	I					L					S			A			I		A
	O						A					E			S		O		L
								D					P				N		
									O					E					
										R									

S11. Responda brevemente.

▪ Que é o SEPE?	▪ O SEPE é o Servizo Público de Emprego.
▪ Que son os beneficios sociais?	▪ Son as prestacións que non son en metálico e non son substituíbles por cartos.
▪ Enumere dúas formas de protección social.	▪ Indemnizacións. ▪ Baixas por maternidade ou paternidade.
▪ Como repercuten os beneficios sociais no traballador e na empresa?	▪ En positivo, tanto para o traballador coma para o empresario pois aumentan a motivación e a produtividade e diminúen o absentismo laboral.

S12. Verdadeiro ou Falso.

▪ Na prevención dos riscos laborais interveñen soamente o empresario e os traballadores.	▪ Falso
▪ Os riscos laborais poden provocar accidentes ou calquera situación prexudicial para a saúde.	▪ Verdadeiro
▪ O empresario sempre ten que informar os traballadores dos posibles riscos da actividade laboral.	▪ Verdadeiro
▪ Non é preciso que un traballador utilice os medios de protección cando el o considere oportuno.	▪ Falso
▪ O empresario ten o deber de obrigar os traballadores de realizar recoñecementos médicos anuais.	▪ Falso

S13. Indique se os seguintes traballadores están cumprindo coa normativa de riscos laborais.

			
Non Non ten medidas de protección.	Si Ten medidas de protección.	Non Non ten unha postura axeitada.	Non Non ten medidas de protección nin de seguridade.

S14. Enumere as fases polas que debe pasar a planificación da protección na empresa.

- *Deseño do proxecto empresarial.*
- *Avaliación inicial dos riscos no traballo.*
- *Actualización periódica dos riscos no traballo.*
- *Ordenación dun conxunto de medidas de acción preventiva axeitadas aos riscos detectados.*
- *Control da efectividade das medidas.*
- *Información e formación dos traballadores dirixidas a un mellor coñecemento do alcance dos riscos e da forma de previlos.*

S15. Por que motivo cre que os alumnos que desenvolven prácticas no laboratorio utilizan unha bata, lentes de protección ou luvas?

No laboratorio trabállase con substancias corrosivas e de elevada toxicidade. A bata e as luvas actúan como elementos protectores da pel e da roupa.

As luvas tamén protexen de posibles queimaduras cando se manipula o material que foi quentado.

As lentes de protección son obrigatorias para protexer a vista dalgunha pequena explosión nalgunhas prácticas.

S16. Comente a veracidade da seguinte afirmación.

A motivación laboral está influenciada única e exclusivamente polo salario. Non hai mellor estímulo á produtividade do traballo que uns bos ingresos salariais. O resto de factores poden ter algunha influencia, pero sempre acompañados de estímulos salariais.

A motivación laboral e por conseguinte a produtividade, está influenciada polo salario e polos beneficios sociais tales como: servizos de gardaría para os fillos, vales de comida ou comedor de empresa, cursos de formación, seguros de vida ou plans de pensións, entre outros.

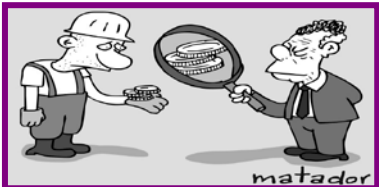
S17. Compare as seguintes imaxes e faga un comentario ao respecto.

	
Actividade: cociña Medidas de hixiene: gorro e luvas	Actividade: cociña Medidas de hixiene: non leva gorro nin luvas

S18. Enumere as obrigas do empresario e do traballador coa Seguridade Social

OBRIGAS	
Empresario	Traballador
- Inscribir os traballadores. - Comunicar as altas, baixas e variacións de datos. - Manter dados de alta os seus traballadores.	- Por conta propia: ingresar mensualmente a cota correspondente. - Por conta allea: non ten que ingresar ningunha cota, xa que é responsabilidade da empresa.

S19. É bo que haxa un Salario Mínimo Interprofesional?

	- Resposta libre. - O salario mínimo permite uns ingresos mínimos para vivir dignamente, polo tanto é bo.
---	--

S20. Busque información sobre o salario mínimo dos países da Unión Europea e faga un breve comentario con respecto ao que temos en España.

País	Salario mínimo interprofesional (mensual)
Luxemburgo	1.922,96 €
Bélxica	1.501,82 €
Irlanda	1.461,85 €
Holanda	1.501,80 €
Francia	1.457,52 €
Gran Bretaña	1.378,87 €
España	756,70 €
Grecia	683,76 €
Portugal	589,17 €
Polonia	409,53 €
Romanía	217,50 €
Bulgaria	184,07 €
Resposta libre	

6.2 Solucións das actividades complementarias

S21. Complete o glosario que aparece ao final da unidade no que incorpore conceptos novos correspondentes aos contidos estudados. Pode buscar información en Internet.

O traballo:

- Farase en grupos de dúas ou tres persoas, dependendo do número de matriculados.
- Desenvolverase na aula, axudándose de Internet para a procura de información.
- Cada un dos grupos buscará 10 novos termos e exporaos ante o resto da clase, deste xeito evitaremos que se repitan algúns deles.

Resposta libre

- **Peché patronal:** Medida de presión do empresario como consecuencia dun conflito laboral, que consiste no peche temporal da empresa deixando suspendidos os contratos de traballo.
- **Desemprego cíclico:** Desemprego que se produce en épocas de crise.
- **Desemprego estacional:** Desemprego que se produce cando hai unha flutuación estacional entre a oferta e demanda de traballo.
- **Desemprego estrutural:** Desemprego que se produce cando hai desaxustes técnicos entre a oferta e a demanda de traballo.
- **Desemprego friccional:** Desemprego que se produce cando unha persoa deixa o seu posto de traballo pra buscar outro mellor.
- **Despedimento:** Acción e resultado de botar a alguén dun posto de traballo.
- **Empresario:** Persoa propietaria dunha industria, negocio ou empresa que fixa os obxectivos e toma as decisións da empresa.
- **Excedencia:** Decisión que toma un traballador de cesar a súa relación cunha empresa durante un período de tempo determinado.
- **Traballador:** Persoa que desenvolve un traballo para unha empresa a cambio dun salario.
- **Xornada partida:** Xornada de traballo durante o día cunhas horas de descanso polo medio.

S22. Descargue na ligazón indicada un modelo de contrato temporal para a formación e cúbrao.

www.sepe.es

O traballo:

- Desenvolverase de forma individual na aula.
- Os datos do traballador serán os de cada alumno.
- Os datos da empresa serán os datos do instituto.
- Os datos que figurarán nas cláusulas do contrato serán os que propoña o profesor/a.

Resposta libre

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTADISTICAL

CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

DATOS DE LA EMPRESA

CÓDIGO INE

DIRECCIÓN

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

DIRECCIÓN SOCIAL

PAÍS

MUNICIPIO

C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

NUMERO

ACTIVIDAD ECONÓMICA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS

MUNICIPIO

DATOS DEL/DE LA TRABAJADORIA

DIRECCIÓN

NOMBRE

FECHA DE NACIMIENTO

Nº AFINACIÓN S.S.

NIVEL FORMATIVO

NACIONALIDAD

MUNICIPIO DEL DOMICILIO

PAÍS DOMICILIO

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.

S23. Conteste as seguintes preguntas despois de ver o vídeo da Lei de prevención de riscos laborais na seguinte ligazón:

<https://youtu.be/u49trNR-PAw>

Que ten por obxecto a Lei de prevención de riscos laborais?	Promover a seguridade e a saúde dos traballadores mediante a aplicación de medidas e o desenvolvemento de actividades necesarias para a prevención dos riscos derivados do traballo.
O empresario deberá aplicar unhas medidas, con respecto a que principios?	- Evitar os riscos. - Avaliar os riscos inevitables. - Combater os riscos na súa orixe. - Adaptar o traballo á persoa. - Ter en conta a evolución da técnica. - Substituír o perigoso. - Planificar a actividade preventiva para un período determinado. - Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva e individual. - Dar as debidas instrucións aos traballadores.
O empresario, á hora de organizar os recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas, que modalidades ha de ter en conta?	- Asumir persoalmente tal actividade. - Designar un ou varios traballadores para desenvolver as actividades. - Constituír un servizo de prevención propio. - Recorrer a un servizo de prevención alleo.
Cite tres medidas de prevención das sete que menciona o vídeo para o exemplo proposto.	- Resposta libre. - Todo equipo deberá estar provisto dun órgano de inicio de emerxencia que permita a súa parada total. - Os elementos móbiles dun equipo que entrañan riscos por contacto mecánico deberán ir equipados con dispositivos que impidan o acceso á zona perigosa. - As ferramentas manuais deberán ter as características e tamaños axeitados á operación que van desenvolver.

6.3 Solucións dos exercicios de autoavaliación

1. O dereito laboral protexe:

- ☒ A actividade profesional das persoas.
- ☐ O empresario.
- ☐ O traballador.
- ☐ Todas son falsas.

2. No mercado de traballo operan dúas forzas, que son:

- ☐ A oferta por parte das empresas e a demanda por parte dos traballadores.
- ☐ A oferta e a demanda por parte dos traballadores.
- ☒ A oferta por parte dos traballadores e a demanda por parte das empresas.
- ☐ A oferta por parte das empresas e a demanda por parte das Administracións Públicas.

3. Unha persoa traballa por conta allea cando:

- ☐ O fai de forma autónoma e independente.
- ☐ Traballa a xornada partida.
- ☐ Traballa voluntariamente sen contrato de traballo.
- ☒ O fai para unha empresa a cambio dun salario.

4. O salario bruto e o salario neto:

- ☐ Refírense ao mesmo.
- ☐ Fan referencia ás prestacións recibidas por prestar servizos para unha empresa.
- ☒ O salario bruto é o salario sen deducións.
- ☐ O salario neto é o salario sen deducións.

5. Quen dos seguintes non pode asinar un contrato de traballo?

- ☐ Os maiores de idade.
- ☒ Menores de idade.
- ☐ Os menores de idade legalmente emancipados.
- ☐ Os maiores de 16 e menores de 18 se teñen autorización dos pais ou dos titores legais.

6. Un contrato temporal é aquel que:

- ☒ Ten data de remate.
- ☐ Non ten data de remate.
- ☐ Cuxa xornada é de oito horas diarias.
- ☐ Cuxa xornada é inferior a oito horas diarias.

7. Cal dos seguintes non é un dereito do traballador?

- ☐ Promoción e formación no traballo.
- ☒ Cumprir as medidas de seguridade e hixiene.
- ☐ Asistir á folga.
- ☐ Non ser discriminado para acceder a un posto de traballo.

8. Cando o empresario decide suspender o contrato de traballo pola súa vontade, pode ser causa de:

- ☐ Peche patronal.
- ☐ Medidas disciplinarias.
- ☐ Por coidado de fillos ou excedencia voluntaria.
- ☒ As dúas primeiras son verdadeiras.

9. No Convenio colectivo regúlanse as:

- ☒ Condicións económicas e laborais.
- ☐ Condicións técnicas e estruturais.
- ☐ Condicións produtivas.
- ☐ Condicións preventivas de riscos laborais.

10. O Comité de empresa:

- ☐ É unha asociación de traballadores para a defensa dos intereses laborais.
- ☐ É un órgano unitario que representa aos traballadores/as dunha empresa que teña entre 10 e 50 traballadores.
- ☒ É un corpo representativo dos traballadores/as dunha empresa que ten máis de 50 traballadores.
- ☐ É un órgano responsable da prevención de riscos laborais.

11. A folga:

- ☒ É un dereito dos traballadores.
- ☐ É un deber dos traballadores.
- ☐ É unha obriga da empresa.
- ☐ É un deber da empresa.

12. O desemprego que se produce cando hai desaxustes técnicos entre a oferta e a demanda de traballo é:

- ☐ Cíclico.
- ☒ Estrutural.
- ☐ Friccional.
- ☐ Estacional.

13. O desemprego que se produce cando hai unha flutuación estacional entre a oferta e a demanda de traballo é...

- ☐ Cíclico.
- ☐ Estrutural.
- ☐ Friccional.
- ☒ Estacional.

14. Non teñen dereito a asistencia sanitaria, con carácter xeral:

- ☐ Os perceptores dunha pensión.
- ☐ Os perceptores do subsidio por desemprego.
- ☒ Aqueles que non teñan nacionalidade española e non residan en España.
- ☐ Os que esgotaron o subsidio por desemprego.

15. Os beneficios sociais son:

- ☒ Percepcións non metálicas que percibe o traballador para aumentar a súa motivación e produtividade.
- ☐ Percepcións en metálico que percibe mensualmente.
- ☐ Percepcións en metálico que percibe anualmente.
- ☐ Todas son falsas.

7. Glosario

A	▪ Accidente de traballo	Lesión corporal que o traballador/a sofre por consecuencia do traballo que desenvolve por conta allea.
	▪ Antigüidade	Tempo que unha persoa leva nun posto de traballo.
C	▪ Comité de empresa	Órgano representativo do conxunto dos traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses. Constitúese en cada centro de traballo que teña máis de 50 traballadores/as.
	▪ Contrato de traballo	Acordo que ten lugar entre dúas partes, no cal o traballador/a comprométese a prestar uns servizos remunerados para unha empresa.
	▪ Convenio colectivo	Acordos escritos que expresan a negociación libremente adoptada entre os representantes dos traballadores e dos empresarios sobre as condicións laborais e económicas.
	▪ Copia básica do contrato	A copia básica conterá todos os datos do contrato de traballo.
D	▪ Delegado de persoal	Representante dos traballadores/as dunha empresa que teña entre 10 e 50 traballadores.
	▪ Desemprego	Falta de traballo.
E	▪ Emancipación	Paso dun estado de dependencia a outro de autonomía dunha persoa, no cal actúa e toma decisións por conta propia.
	▪ Enfermidade profesional	Enfermidade adquirida no posto de traballo dun traballador/a por conta allea.
	▪ Estatuto dos traballadores	Lei que regula as relacións laborais e dereitos sindicais.
F	▪ Folga	Suspensión colectiva do traballo, acordada polo traballadores dunha empresa ou dun sector, como medida de presión para conseguir determinados obxectivos.
I	▪ Indemnización	Cantidade de diñeiro que se lle entrega a unha persoa ou entidade por un dano ou prexuízo que se lle ocasionou.
	▪ Invalidez	Calidade de inválido, ou de persoa que ten certas deficiencias físicas ou mentais que lle impiden desenvolver unha actividade.
	▪ IRPF	Imposto da Renda das Persoas Físicas. Imposto directo que grava as rendas percibidas por un traballador ou os beneficios empresariais dunha persoa física.
M	▪ Mercado de traballo	Lugar no que se intercambia o factor produtivo traballo a cambio dun salario entre oferentes (traballadores) e demandantes (empresas).
N	▪ Nómina	Documento xustificativo do pago dun salario.
P	▪ Plan de pensións	Instrumento de aforro e investimento a longo prazo. O/s beneficiario/s dun plan de pensións percibirán rendas ou capitais por xubilación, viuvez, orfandade ou invalidez.
S	▪ Salario	Cantidade que perciben os traballadores por prestar os seus servizos a unha empresa.
	▪ Seguros de vida	O seguro de vida busca garantir a protección das persoas que o asegurado ten ao seu cargo. En caso de falecemento do asegurado, as persoas que están ao seu cargo percibirán unha indemnización.

	▪ Sindicato	Asociación de traballadores/as para defender os seus intereses laborais, sociais e económicos.
T	▪ Traballador por conta allea	Asalariado. Persoa que lle presta os seus servizos a unha empresa suxeita a un contrato de traballo.
	▪ Traballador por conta propia	Autónomo. Traballador independente que desenvolve unha actividade económica de forma habitual persoal e directa sen subxección a un contrato de traballo.
X	▪ Xornada laboral	Duración do traballo diario que desenvolve unha persoa.

8. Bibliografía e recursos

Bibliografía

Materiais empregados para a elaboración da unidade:

- Tipoloxía contratos de traballo.

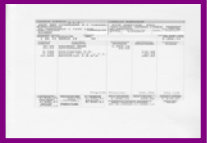
Ligazóns de Internet

Outros recursos

- Lei de prevención de riscos laborais.
<http://youtu.be/u49trNR-PAW>
- Risco mínimo. Prevención de riscos laborais.
<http://youtu.be/334SyXiLvmg>
- 10 riscos laborais.
http://youtu.be/9_wiaNx5qBc
- A seguridade dentro e fóra do traballo.
<http://youtu.be/PHEpabXzUDc>

9. Anexo. Licenza de recursos

Licenzas de recursos utilizadas nesta unidade didáctica

RECURSO (1)	DATOS DO RECURSO (1)	RECURSO (2)	DATOS DO RECURSO (2)
 RECURSO 1	- Autoría: Clker-Free-Vector-Images - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.pixabay.com	 RECURSO 2	- Autoría: 3dman_eu - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.pixabay.com
 RECURSO 3	- Autoría: Paul Ríos - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com	 RECURSO 4	- Autoría: gaelx - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com
 RECURSO 5	- Autoría: hpgruesen - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.pixabay.com	 RECURSO 6	- Autoría: yuki - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com
 RECURSO 7	- Autoría: Mikel Agirregabiria - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com	 RECURSO 8	- Autoría: Landahlauts - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com
 RECURSO 9	- Autoría: Concord90 - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.pixabay.com	 RECURSO 10	- Autoría: voltamax - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.pixabay.com
 RECURSO 11	- Autoría: shixugang - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.pixabay.com	 RECURSO 12	- Autoría: Denis Grup - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com
 RECURSO 13	- Autoría: Oswaldo Rubio - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com	 RECURSO 14	- Autoría: skeeze - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.pixabay.com
 RECURSO 15	- Autoría: Jaume Escofet - Licenza: Creative Commons Procedencia: www.flickr.com	 RECURSO 16	- Autoría: - Licenza: Google Procedencia: www.anticapitalistes.net