



Vicente
Chordá
Usó



Elena
Martínez
Cabañero



Elena Gil
Gutiérrez

DESCUBRIMOS EL MUNDO LABORAL

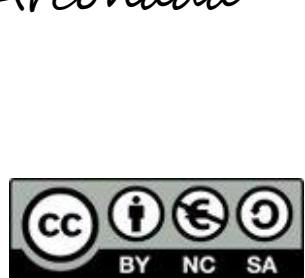


Iris Martín
Arconada

Carmen
Mallol



BLOQUE 5



Alejandro
Moltó



Nombre y apellidos:

Profesor/a: -----

Curso: ----- 4º -----

Asignatura: Formación y
Orientación Personal y Profesional



ÍNDICE



1. El trabajo.
2. El emprendimiento.
3. Relaciones laborales.
4. El salario y la nómina.
5. La vida laboral.
6. Contratos de trabajo.
7. Prestaciones y subsidios.



DETALLE DE LA NÓMINA		DETALLE DE LA NÓMINA	
TIPO DE PAGO	VALOR	TIPO DE PAGO	VALOR
Salario Base	72,72	Primer Trimestre	72,72
Primer Trimestre	72,72	Segundo Trimestre	72,72
Segundo Trimestre	72,72	Tercer Trimestre	72,72
Tercer Trimestre	72,72	Cuarto Trimestre	72,72
Cuarto Trimestre	72,72	Total	290,88
Total	290,88		



1. EL TRABAJO



El **mercado laboral** es aquel en el que **oferentes** y **demandantes** se unen para intercambiar el factor productivo **trabajo**.

Es importante distinguir entre demanda y oferta de trabajo, dos conceptos que habitualmente se utilizan de manera errónea.

La **oferta de trabajo** es la cantidad de trabajo que las **familias ofrecen a las empresas** y dependerá de:

- El **nivel de salario a percibir**: cuanto mayor sea el salario mayor será la cantidad de personas que están dispuestas a trabajar. 
- Las **características de la población**: envejecimiento, tamaño de la población, etc. 

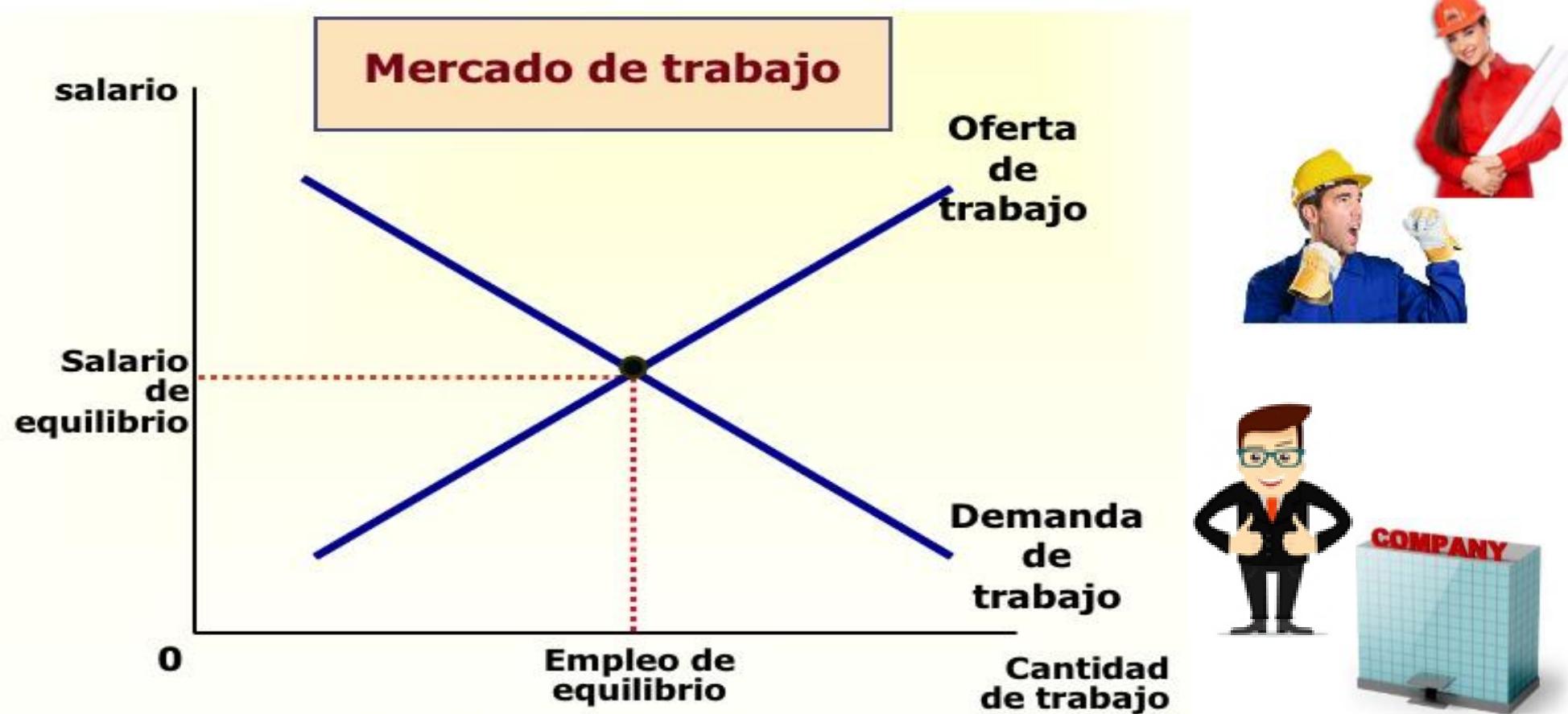
La demanda de trabajo es la cantidad de trabajadores que las empresas quieren contratar para producir así bienes y servicios y dependerá de:

- El **precio de los bienes**: cuanto más alto sea el precio de los bienes al que las empresas venden los productos más compensará contratar trabajadores para producir más.
- El **nivel de salarios a percibir**: en general, si suben los salarios, los costes aumentan y las empresas contratan menos trabajadores.
- La **productividad de los trabajadores**: la formación y experiencia de los trabajadores repercuten en el trabajo que desempeñan. Cuanto más productivos sean los trabajadores , mayor será la demanda de trabajadores de las empresas y viceversa.



Demanda y oferta de trabajo

El mercado de trabajo alcanza el **equilibrio** en un nivel de salarios tal que la cantidad de trabajo **ofrecida** por los **trabajadores** coincide con la **demandada** por las **empresas**. Ese nivel de salarios se genera por el juego de la oferta y la demanda y se denomina **salario de equilibrio**.



Normas del mercado laboral

Estatuto de los trabajadores: es el conjunto de **normas jurídicas** que establece los **aspectos legales** del **contrato de trabajo**. En este documento se recoge los **derechos y deberes** de los **trabajadores** y fue aprobado en **España** en el año **1980**.



Descubrimos nuestros derechos y obligaciones como trabajadores



FUENTE: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Derechos:



SCAN ME

Obligaciones:

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Derechos

1. Trabajo y libre elección de la profesión
2. Libre sindicación
3. Negociación colectiva
4. Derecho de huelga y reunión
5. Derecho a no ser discriminado
6. Seguridad e higiene en el trabajo
7. Respeto a la intimidad
8. Derecho al descanso y un salario digno
9. Derecho a la promoción

Deberes

1. Trabajar con diligencia y buena fe
2. Cumplir las medidas de seguridad e higiene
3. No realizar competencia desleal a la empresa
4. Se debe trabajar para mejorar la empresa
5. Es necesario cumplir las condiciones del contrato de trabajo

OBLIGACIONES LABORALES DE LA EMPRESA

Estas son las **obligaciones laborales básicas** de cualquier empresa:

1. Inscripción en la TGSS de la empresa, socios y administradores.
2. Comunicación a la Dirección General del Trabajo de la apertura de centro de trabajo.
3. Mostrar en un sitio visible el calendario laboral.
4. Dar de alta a los nuevos trabajadores en la TGSS (Seguridad Social).
5. Contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
6. Pago de salarios a los trabajadores.
7. Realizar el abono de seguros sociales y retenciones del IRPF.

Además, deberán contar con: Protocolo de acoso, Protección de datos, Protocolo desconexión digital, Registro jornada diaria, Registro salarial por género, Plan igualdad y Plan general de discapacidad.

Actividad de investigación



<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



ESCANÉAME



Entra en el enlace y busca en el estatuto de los trabajadores la respuesta a las siguientes preguntas:

1. Según artículo 31, ¿tiene derecho el trabajador a alguna paga extraordinaria?

2. Según el artículo 34, ¿cuántas horas semanales puede trabajar como máximo un trabajador?



Continuamos...



¿Cuánto tiempo de descanso debe transcurrir entre jornadas de trabajo?

¿Cuál es la jornada máxima diaria para un menor de edad?

¿Cuándo se tiene derecho a descanso en la jornada laboral?

3. Según el artículo 35, ¿se deben pagar siempre las horas extraordinarias?

Unas preguntitas más...y acabamos.



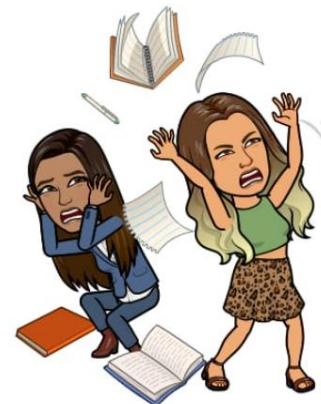
¿Cuál es el máximo anual de horas extraordinarias que se pueden realizar ?

¿ Es obligatorio hacer las horas extraordinarias?

4. Según el artículo 37 ¿cuántos días libres le corresponden si se casa?

¿Cobra su sueldo durante esos días?

¿Cuál debe ser el descanso mínimo semanal?



¿Y para menores de edad?

¿Cuántas fiestas laborales hay como máximo?

¿Cuántos días se tienen de permiso por hospitalización de un hermano?

5. Según el artículo 38, ¿cuántos días de vacaciones tendrá como mínimo un trabajador?

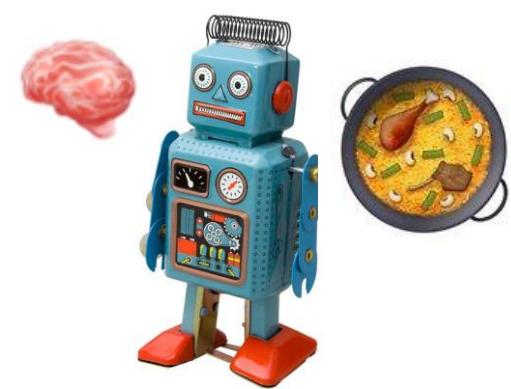
6. Según el artículo 46, ¿qué es una excedencia?

Si tiene un hijo, ¿puede un trabajador pedirse una excedencia durante 2 años?





TENDENCIAS DEL EMPLEO



La mayoría de los jóvenes trabajaréis en profesiones que **hoy ni siquiera existen**. Según los expertos, en los próximos años, debido a la irrupción de los **robots**, **desaparecerán** algunos **trabajos tradicionales** y surgirán otros hasta hace poco desconocidos: son los nuevos **yacimientos** de **empleo**. Los expertos destacan que serán **líderes** en las **tendencias de empleo** los perfiles ligados a la **tecnología** y el **ámbito digital**, los especialistas de atención **sociosanitaria** a la **tercera edad** y los vinculados a las nuevas formas de **ocio** y **medioambiente**.



¿A qué te querías dedicar cuando eras pequeño?

¿Sigues queriéndote dedicar a lo mismo? Si has contestado que no, explica por qué.

Si has contestado que no, explica a qué te quieres dedicar ahora.

¿Crees que a lo que te quieres dedicar tiene opciones de trabajo en el futuro?



¿Cómo se podría convertir en un trabajo con opciones de futuro?

¿Te desplazarías a otra ciudad por trabajo? ¿Y a otro país?



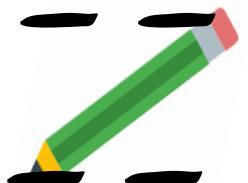
¿Hay algún trabajo al que te gustaría dedicarte pero hay obstáculos que te hacen imposible pensar en ello?

¿Qué obstáculos son esos?

¿Qué podrías hacer para vencer esos obstáculos?

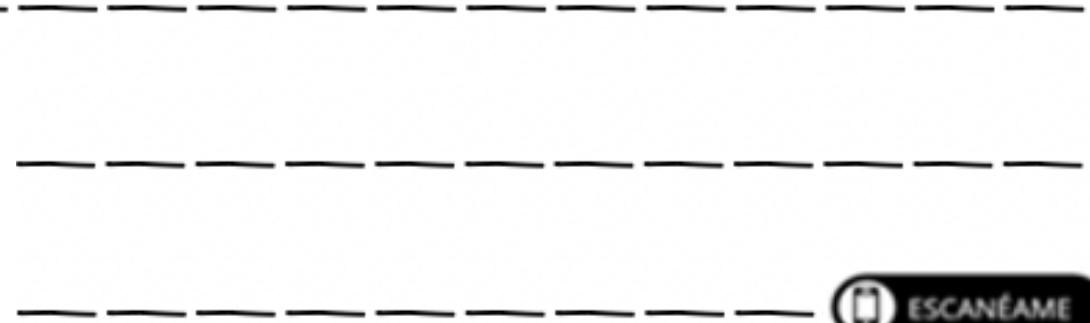
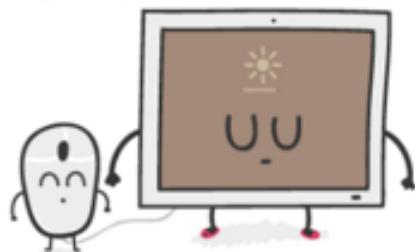
¿Crees que si luchas por lo que quieras conseguir, puedes alcanzarlo?

¿Alguna vez has luchado mucho por algo hasta conseguirlo? Explica el qué.



TEST ORIENTACIÓN LABORAL

Relaciona y analiza las profesiones reflejadas en el test de orientación laboral, con tus aptitudes e intereses.



ESCANÉAME



<https://recursos.donempleo.com/test-orientacion-profesional.html>

El trabajo: es la aportación tanto **física** como **intelectual** que realiza el ser humano para contribuir a la **producción** de **bienes** y **servicios**.



10. Me considero una persona persuasiva y dialogante.

Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo Totalmente de acuerdo

11. Me considero una persona reflexiva y antes de tomar una decisión estudio las posibles alternativas.

Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo Totalmente de acuerdo

12. Me encanta el contacto con la gente y disfruto participando animadamente en la charla común.

Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo Totalmente de acuerdo

TRABAJOS QUE EXISTIRÁN EN 2050

<https://www.muyinteresante.es/tecnologia/fotos/los-trabajos-que-existiran-en-2050-601596457957>



¿Cuál crees que es imposible que exista?

¿Cuál es el que más te ha sorprendido?

¿De qué te gustaría trabajar?

¿Qué otro trabajo te gustaría en relación a las nuevas tendencias de la economía y el empleo?

Escucha las ideas de los futuros empleos de los compañeros.

2. EL EMPRENDIMIENTO



El **emprendimiento** es un camino que implica retos, pero que también trae consigo muchos beneficios. En muchos países, la juventud es parte importante del motor que mueve la economía. Es por ello que existen acciones que favorecen la actividad emprendedora mediante **programas de apoyo y un entorno educativo**.



Es necesario que hagamos una reflexión acerca de la necesidad de cambiar la tendencia y motivarnos a emprender, algo que a muchos jóvenes de hoy les hace falta.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

- En los tiempos actuales, el mundo nunca para de cambiar y cada vez lo hace de manera más rápida, lo que era tendencia ayer mañana ya no lo será, razón por la que las sociedades están cambiando y con ello los hábitos de consumo, las necesidades y el estilo de vida de las personas, por estas razones nos vemos en la necesidad de evolucionar, cambiar, definir y plantear nuevas estrategias, reinventarnos e innovar todos los días de nuestra vida para poder obtener más y mejores beneficios.
- Las condiciones anteriores muestran claramente que se debe formar una nueva clase de profesionales que lideren el cambio. Y por esto la importancia de emprender un negocio económico o social, pero no sin antes saber las necesidades ya no solo de la región sino del mundo globalizado en el que vivimos.

OBSTÁCULOS PARA EMPRENDER

1.- Opiniones negativas:

Especialmente por parte de clientes, familiares, proveedores y otras personas emprendedoras, que no les dan importancia a los proyectos creados por personas jóvenes por prejuicios hacia dicho colectivo. Es importante demostrar la capacidad de cada uno para actuar y para ello es necesario esforzarse y mejorar.



2.- Miedo al fracaso:

Es una de las principales causas de desmotivación y abandono de los proyectos. Sin embargo, emprendiendo es posible aprender de los errores y aprender de ellos para mejorar.

3.- Formación adecuada:

Es de vital importancia especializarse. Los diferentes programas de emprendimiento para jóvenes pueden servir de ayuda para conocer los distintos aspectos que implican iniciar un negocio, además de otros conocimientos necesarios del mundo empresarial. Toda preparación siempre es buena.



4.- Mitos:

Existe el pensamiento generalizado de que se necesita mucho dinero para emprender. Hoy en día hay muchos emprendedores que crearon sus negocios con pocos recursos y que pueden demostrar que no siempre es necesario tanta inversión inicial.

5.- Creencias:

Muchos jóvenes creen que lo mejor es buscar un trabajo seguro y estable. Esta actitud frena el emprendimiento entre los más jóvenes.

Sin embargo, emprendiendo aprendemos a enfrentarnos a diferentes obstáculos, conocer las necesidades de la sociedad y mejorar la vida de las personas.

RETOS DE LAS PERSONAS EMPRENDEDORAS

Reto 1: Ser adaptativo/a

El mercado y el estilo de vida de las personas está en constante cambio. Por lo que, siempre se debe trabajar teniendo en cuenta la importancia del concepto de **adaptabilidad**.

Reto 2.-Tomar decisiones

Emprender es sinónimo de **independencia y autonomía**. La persona responsable debe tomar decisiones acertadas respecto a los problemas encontrados.

Reto 3.- Marcar precedentes ante la competencia

Las personas emprendedoras se enfrentan a un mercado en el que los clientes tienen algunas empresas como referente. Pero, esto debe convertirse en un factor motivante para ser capaces de **marcar la diferencia** con sus productos, diseños y publicidad. Ser diferentes atraerá a los clientes.



Reto 4.- Vivir con incertidumbre

Comenzar un proyecto genera incertidumbre constante por no saber si tendrá éxito. La recomendación para vencer este reto es **planificar, no dejar nada al azar y establecer un contacto más cercano** con los clientes para que ellos expresen su opinión.

Reto 5: Saber reconocer las oportunidades

Las personas emprendedoras deben aprender a buscar y reconocer las oportunidades que se les presentan en cualquier entorno.

Especialmente en entornos **inestables e inesperados** porque son justamente en estos en los que se encuentran grandes oportunidades.



Reto 6.-La soledad

Es recurrente comenzar los proyectos con un sentimiento de soledad. En ocasiones pocas personas creen o apuestan por el proyecto. Es necesario no desanimarse porque **las grandes ideas siempre empiezan así**. Ejemplo de ello son Walt Disney Productions y Coca Cola. Por eso, aunque en ocasiones no se encuentre apoyo hay que seguir luchando firmemente por lo que se cree.

Reto 7.- Reinventarse permanentemente

La **innovación y la creatividad** son dos habilidades que toda persona emprendedora debe tener para lograr el éxito. Es el reto más importante porque la brecha entre el éxito y fracaso es muy estrecha.

Los retos que deben superar las personas emprendedoras son muchos pero si son capaces de vencerlos, lograrán triunfar en su profesión y en su vida personal.

¿Y tú de qué manera eres un emprendedor?

¿Qué cualidades te hacen ser emprendedor?



¿Qué actuaciones tuyas te hacen emprendedor? (Piensa y recuerda).

¿De pequeño emprendiste algún tipo negocio con tus amigos? ¿Cuál?

¿Por qué son importantes los emprendedores?



¿Por qué crees que es importante ser emprendedor en todos los aspectos de nuestra vida?

¡¡¡Elige a tu emprendedora!!!

Aquí tenéis a 14 mujeres que no tuvieron miedo al fracaso. Elige aquella con la que más te identifiques y piensa en cómo alguno de sus proyectos pueden aplicarse a tu entorno.

**14 mujeres emprendedoras
comparten el secreto de su
éxito**



[https://www.holded.com/es/blog/mujeres-
emprendedoras?utm_source=bing&utm_medium=cpc&utm_campaign=dsa_408004393&utm_content=1137995258763409_71124868596751&utm_term=https%3A%2Fwww.holded.com%2Fes%2Fblog%2Fmujeres-emprendedoras&hld_device=c&hld_network=o&hld_matchtype=b&msclkid=084590ff2541f79a107f3921e3f4cd8](https://www.holded.com/es/blog/mujeres-emprendedoras?utm_source=bing&utm_medium=cpc&utm_campaign=dsa_408004393&utm_content=1137995258763409_71124868596751&utm_term=https%3A%2Fwww.holded.com%2Fes%2Fblog%2Fmujeres-emprendedoras&hld_device=c&hld_network=o&hld_matchtype=b&msclkid=084590ff2541f79a107f3921e3f4cd8)



3. RELACIONES LABORALES

La relación laboral se da entre:



EMPRESARIO/A



TRABAJADOR/A

La relación laboral se va a regir por el **CONTRATO DE TRABAJO**.

¿Qué es un **contrato de trabajo**?

Es el acuerdo entre empresario y trabajador en el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

A raíz de este contrato de trabajo surgen los **DERECHOS** y **DEBERES** del trabajador y el empresario vistos anteriormente.

REQUISITOS DE UNA RELACIÓN LABORAL

- 1) ES UNA RELACIÓN PERSONAL.** El trabajo debe ser realizado personalmente por el trabajador, no puede hacerlo nadie en su nombre.
- 2) VOLUNTARIA.** El contrato de trabajo requiere del consentimiento de ambas partes. Los trabajos forzados están PROHIBIDOS por la Constitución.
- 3) RETRIBUIDA.** La contraprestación al trabajo en el derecho de trabajo es el salario. Si no hay salario no hay contrato de trabajo.
- 4) DEPENDIENTE.** El empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral y a cuyas órdenes está sometido el trabajador. Si este desobedeciera, el empleador tiene poder para sancionarle.
- 5) POR CUENTA AJENA.** Los frutos directos del trabajo no son propiedad del trabajador.

RELACIONES ESPECIALES Y EXCLUIDAS

Existen determinadas relaciones que, aunque nos puedan parecer laborales, no lo son porque no cumplen alguno de los cinco requisitos necesarios de la relación laboral (**relaciones excluidas**) o porque tienen una regulación específica (**relaciones especiales**).

El Estatuto de los Trabajadores se refiere a estas relaciones en sus artículos 1.3 y 2.



RELACIONES EXCLUIDAS

(FALTA ALGUNA CARACTÉRISTICA DE LA RELACIÓN LABORAL)



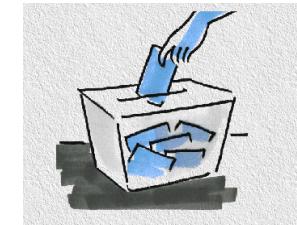
1 El trabajo de los autónomos



2 Los funcionarios



3 Prestaciones personales obligatorias, como estar por ejemplo de vocal en una mesa electoral



4 Trabajos familiares hasta 2º grado



5 Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia y buena vecindad



6 El desempeño del cargo de consejeros de una sociedad, si no realiza ninguna actividad en la empresa

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

(NECESITAN UNA REGULACIÓN ESPECIAL)



Personal de alta dirección



Servicio del hogar familiar



Deportistas profesionales



Condenados que están en prisión



Artistas en espectáculos públicos



Representantes de comercio



Personas con discapacidad en centros especiales de empleo



Especialistas de la salud en periodo de formación (MIR)



REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Las relaciones laborales están reguladas por el Derecho Laboral.
Las fuentes del Derecho del Trabajo son:

1) NORMATIVA EUROPEA

2) CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

3) TRATADOS INTERNACIONALES

4) NORMAS CON RANGO DE LEY

5) REALES DECRETOS Y ÓRDENES MINISTERIALES

6) CONVENIOS COLECTIVOS

7) CONTRATO DE TRABAJO

8) USOS Y COSTUMBRES



ESTATUTO DE
LOS
TRABAJADORES

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El convenio colectivo es un acuerdo escrito entre los representantes de los trabajadores (**sindicatos**) y de los empresarios para fijar las condiciones de trabajo (jornada laboral, salario, vacaciones, etc.). Abarca una zona geográfica, un sector de actividad y un tiempo concreto. Las empresas están obligadas a comunicar el código de Convenio Colectivo a la Seguridad Social. Tiene prioridad el convenio sectorial al convenio de empresa en materia salarial.



¿Qué es un sindicato?

Es una asociación de trabajadores que tiene como objetivo la defensa y mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. Todos los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a cualquier sindicato (artículo 28 de la constitución española).

DEBATE

¿QUÉ PAPEL
JUEGAN HOY EN
DÍA LOS
SINDICATOS?



<https://www.elblogsalmón.com/mundo-laboral/sindicatos-han-dejado-ser-utiles-nueva-realidad-laboral>



<https://www.lavozdeasturias.es/noticia/opinion/2017/01/19/importancia-sindicatos/00031484856651780117111.htm>

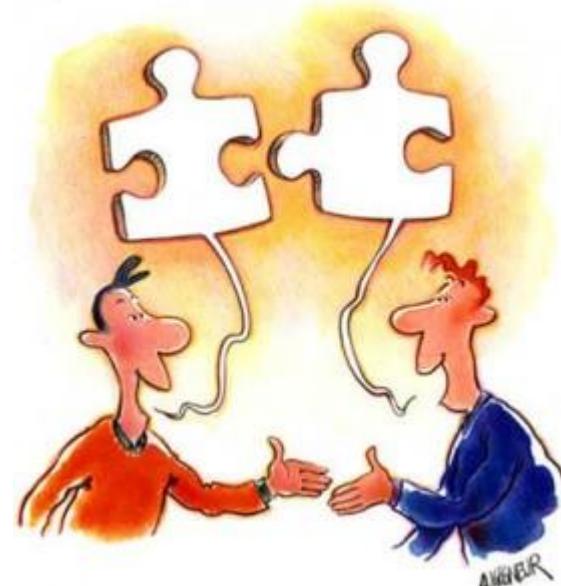
JUEGO DE ROL

Sindicato - Empleados - Jefes de la empresa

Ninguno de los compañeros de la empresa cobráis el plus por turnicidad (trabajar a turnos: mañana, tarde, noche, etc.)- Lo habéis hablado con el sindicato, es el momento que como representante sindical hables con la patronal (la empresa), para que encontréis una solución.

Debes ser educado, defender tus derechos siempre respetando al otro e intentando llegar a un acuerdo.

¿LO CONSEGUIREMOS?



LOS CONFLICTOS

Las relaciones laborales no siempre son fáciles y en ocasiones existe "conflicto" entre las partes. Esto puede ocurrir por diferentes motivos: objetivos contrapuestos, puntos de vista diferentes a la hora de proceder, mala comunicación, etc.



¿CÓMO RESOLVEMOS LOS CONFLICTOS? TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN

- **Arbitraje:** se caracteriza por el hecho de que la decisión de resolución se delega en una tercera persona, un árbitro imparcial y neutral. Después de que las partes hayan planteado sus posiciones, el árbitro toma una decisión que es de obligado cumplimiento para las partes acatar.
- **Mediación:** el mediador facilita la comunicación y la negociación entre las partes, aunque no decide ni ofrece una solución. Se caracteriza por el hecho de que las partes controlan el proceso en todo momento y si una parte no está de acuerdo con algún paso o propuesta puede terminar el proceso sin que ello tenga consecuencias de algún tipo.

¿CÓMO RESOLVEMOS LOS CONFLICTOS? TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN

- **Conciliación:** se caracteriza por el hecho de que las partes llegan ellas mismas a la solución. El conciliador adquiere un papel pasivo que solo preside, aunque puede proponer opciones y soluciones y las partes tendrán el poder de aceptarlas o no.



LA HUELGA

Una huelga es un ejemplo de conflicto colectivo y además es un derecho fundamental recogido en la Constitución Española.

¿EN QUÉ CONSISTE?

Se trata de la suspensión colectiva y pactada de la prestación laboral a iniciativa de los trabajadores y según el procedimiento establecido por ley.

¿QUIÉNES PUEDEN CONVOCARLA?

- Delegados de personal y el comité de empresa por decisión mayoritaria.
- Los trabajadores del centro de trabajo si lo deciden por mayoría simple.

¿QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR EN UNA HUELGA?

- El derecho a huelga se reconoce a todos los trabajadores por cuenta ajena bajo una relación laboral tanto en el ámbito privado como en el público. Por tanto, quedan excluidos los trabajadores autónomos, incluidos los TRADE, jubilados y desempleados.

¿CUÁL ES EL PROCESO DE CONVOCATORIA?

- Los convocantes de la huelga deberán comunicar a la empresa y autoridad laboral la huelga 5 días naturales antes
- Debe constituirse un comité de huelga, compuesto por un máximo de 12 personas, para intentar llegar a un acuerdo y resolver el conflicto.
- En el caso de servicios esenciales (sanidad, educación,...) el Gobierno establecerá unos servicios mínimos.

EFECTOS DE LA HUELGA

La huelga legal tiene los siguientes efectos sobre trabajadores y empresarios:

- Durante la huelga se suspende el contrato de trabajo y los trabajadores no tendrán derecho a percibir el salario. Además, los trabajadores en huelga permanecerán en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar, por parte del empresario y del trabajador.
- El empresario no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al notificarse la huelga.
- Debe respetarse la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga.
- Las partes del conflicto tienen el deber de negociación continua desde el momento del preaviso, y durante todo el desarrollo de la huelga.

REFLEXIONA

Tras ver estos vídeos reflexiona y contesta las siguientes preguntas:



<https://youtu.be/iyddYvRjsYM>



<https://youtu.be/69X71P9fx4E>

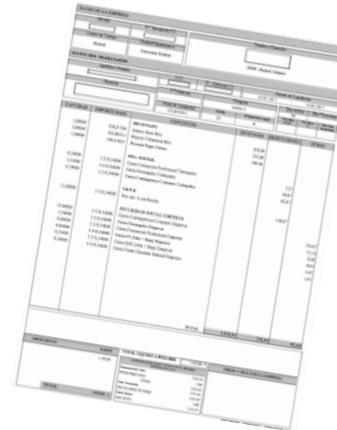
- 1) ¿Qué están reivindicando en la huelga general del año 2012 y en la marea blanca del 2022?
- 2) ¿Es necesario manifestarse y que empresarios/organismos públicos vean la queja o con no ir al puesto de trabajo es suficiente?
- 3) ¿Piensas que es necesario llegar a la violencia para conseguir las pretensiones de los manifestantes?

4. EL SALARIO Y LA NÓMINA



El salario son las percepciones económicas que reciben los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena.

Nómina: Documento que justifica el pago de las retribuciones al trabajador por parte del empresario.



*Pagas
extraordinarias*



SMI: Salario mínimo interprofesional. Establecido como mínimo por el Estatuto de los Trabajadores para un jornada laboral a tiempo completo.

En 2022

SMI diario: 33,33€/día

SMI mensual 1000 €/mes.

*NO OLVIDES
QUE SON
IMPORTE EN
BRUTO*

Componentes del salario

- + **Salario base o sueldo:** parte fija del sueldo que solo depende de la categoría profesional.
- + **Complementos salariales:** dependen de la situación personal del trabajador, del rendimiento realizado o de resultados de la empresa: antigüedad, horas extra, primas, turnicidad, desplazamientos, dietas...
- **Deducciones:** Se restan del salario bruto. Incluye los pagos a la Seguridad Social y el Impuesto Sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF) que recibe la Agencia Tributaria por adelantado. Esto es así porque la empresa para la que trabajas ejerce como agente recaudador.

Salario bruto = Salario base + Complementos salariales

Salario Neto (líquido a percibir) = Salario bruto - Deducciones



Salario bruto

El empresario retiene estas cantidades y las ingresa en SS y AEAT



Salario neto

Retención IRPF: dinero que la Agencia Tributaria detrae del salario por medio de la empresa como anticipo de la cuota del impuesto que después habrá que pagar.



Sande Edreira, José. Profesor de Economía.
Blog Compartiendo conocimiento.

SS a cargo
del empresario

Coste salarial para el empresario

El empresario, tener contratado un trabajador no sólo le cuesta el salario bruto, también tiene que abonar una cuota mensual a la seguridad social.

Salario bruto

El empresario ingresa en la Seguridad Social la cuota que le corresponde a él, más la cuota que le retiene al trabajador.



SS
SS a cargo
del empresario



Sande Edreira, José. Profesor de Economía.
Blog Compartiendo conocimiento.

1

2

3

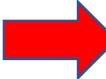
4

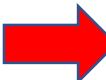
5

6

7

8





EMPRESA		TRABAJADOR			
ADR INFOR, S.I.		AYER MAÑANA PREFERITO			
Domicilio Vara de Rey 41-B		Categoría Profesor titular	Puesto de trabajo		
Localidad Logroño	Nº Inscript S.S. 26101184877	Nº Matríc 26002458387	Nº Afiliación 602 G.C D.N.I. 16111111W		
Periodo de Liquidación Del 1 al 31 de ENERO 2014		Total Días 30	Importe Total 1.813,32		
Cantidad	Conceptos	Importe	Deducción		
30	Salario base	38,03	1.140,75		
30	Complemento C.5	19,70	591,11		
30	CDP	1,11	33,32		
30	Incentivos	13,88	416,46		
30	Plus de transpo	3,84	115,31		
4,70	Cont.Comunes	102,95			
1,55	Desempleo	33,95			
0,10	For.Profesional	2,19			
15,00	I.R.P.F.	344,54			
		(4)			
		(6)			
			(7)		
Rem. Total 2.190,45	P.P. Extra B.H.Fuerza	B.C. sin N B.C.P.	T.Devengado 2.296,95	T.Deduir 483,63	LIQUIDO A PERCIBIR (Euros) 1.813,32
B.C.C 2.190,45					LIQUIDO A PERCIBIR (Pesetas) 301.711
Base IRPF 2.296,95	B.H.Ext Resto	Base Extra.	(5)		

Estructura de la nómina

1. Datos empresa
2. Datos trabajador/a
3. Periodo de liquidación
4. Devengos
5. Total devengado
6. Deducciones (IRPF, SS.SS)
7. Líquido a percibir
8. Bases de cotización



RECIBO DE SALARIO

FECHA A LIQUIDAR	DATOS DE LA EMPRESA		DATOS DEL TRABAJADOR	
Domicilio:	C.I.F.:	DNI:	N.I.F.:	Número de afiliación a la Seguridad Social:
Código de cuenta de cotización:				Categoría o grupo profesional:
Seguridad Social:				Grupo de cotización:
IMPORTE A RECIBIR		DÍAS NATURALES		
Periodo de liquidación: del de al de de 199..		Total días		
I. DEVENGOS				
TOTALES				
1. Percepciones salariales Salario base Complementos salariales Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie 2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidós Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales A. TOTAL DEVENGADO II. DEDUCCIONES 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes BCC % Desempleo BCP 1,55% / 1,6% Formación Profesional BCP 0,10% Horas extraordinarias Fuerza mayor o estímulo No estructurales TOTAL APORTACIONES 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas. XX.XX% 3. Anticipos 4. Valor de los productos recibidos en especie 5. Otras deducciones B. TOTAL A DEDUCIR LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) TOTAL DEVENGADO - TOTAL DEDUCCIONES Firma y sello de la Empresa NO AFECTA AL SALARIO DEL TRABAJADOR				
SUMA DE TODAS LAS CANTIDADES				
TOTAL A RECIBIR de 199				
TOTAL A PAGAR				
DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F. <ol style="list-style-type: none"> Base de cotización por contingencias comunes Remuneración mensual Prorrata pagas extraordinarias TOTAL BCC 23,60% BCP XX% BCP 6,70% / 5,5% 0,20% BCP 0,60% TOTAL A PAGAR 				



https://drive.google.com/file/d/1xtJJ8x7r11cwqqULLoHFx2o_qmLxbYIF/view

[@Amanda.Fol](https://linktr.ee/Amanda.Fol)

COMPLEMENTOS

SALARIALES

PERSONALES

- TITULACIÓN
- ANTIGÜEDAD
- IDIOMA

CANTIDAD/CALIDAD

- ASISTENCIA
- PUNTUALIDAD
- HORAS EXTRAS
- INCENTIVO

PUESTO DE TRABAJO

- PELIGROSIDAD
- PENOSIDAD
- TURNICIDAD
- NOCTURNIDAD

NO SALARIALES

- GASTOS LOCOMOCIÓN
- DIETAS DE VIAJE
- PLUS TRANSPORTE/DISTANCIA
- DESGASTE HERRAMIENTAS
- VESTUARIO
- QUEBRANTO MONEDA



FLASH CARDS
COMPLEMENTO...

SALARIAL O
NO SALARIAL?

Empezar

A digital flash card interface. At the top left is a large blue circular icon with a smaller green circle inside. At the top right is a green semi-circle containing a blue checkmark. In the center, the text "FLASH CARDS" is in white, bold, sans-serif font, and "COMPLEMENTO..." is in a larger, yellow, bold, sans-serif font. Below this, the question "SALARIAL O NO SALARIAL?" is displayed in large, bold, black and yellow letters. To the left of the question is a large orange circle containing a light blue "X". To the right is a yellow rounded rectangular button with the word "Empezar" in black. The background is a solid teal color.

<https://view.genial.ly/6208b7850e7dc50018622579/interactive-content-flash-card-complementos>

<https://linktr.ee/Amanda.Fol>
@Amanda.Fol

JUEGO DE FICHAS DEL SALARIO

#FLASHCARDS



<https://alloroconlaeconomia.files.wordpress.com/2020/05/fc3b3rmulas-sobre-el-calculo-del-salario..pdf>



+	SALARIO BRUTO	
SALARIO BRUTO =	SALARIO NETO =	+
SALARIO =	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS
-	SALARIO BRUTO	SALARIO NETO

Completa las fórmulas del salario bruto y neto antes que el resto de compañeros.
¿Preparado?



ACTIVIDADES

1 Tienes un sueldo bruto de 3.500 euros. Teniendo en cuenta que sabes que a la Seguridad Social debes pagarle un 6'5% y que dada tu situación de IRPF te retienen un 15%.

A) ¿Cuánto dinero te retendrán para la Seguridad Social?



B) ¿Cuánto dinero te retienen de IRPF?



C) ¿Cuál será tu salario neto?



D) Teniendo en cuenta que el empresario paga un 30% del salario del trabajador a la Seguridad Social, ¿Qué importe pagará de tu salario a la Seguridad Social? ¿Cuánto le cuestas en total a la empresa?

2 Tienes un salario de 45.000 brutos anuales. Teniendo en cuenta que sabes que a la Seguridad Social debes pagarle un 6'5% y que dada tu situación de IRPF te retienen un 25%.

A) ¿Cuánto dinero te retendrán al mes para la Seguridad Social?

B) ¿Cuánto dinero te retienen al mes de IRPF?

C) ¿Cuál será tu salario neto mensual?

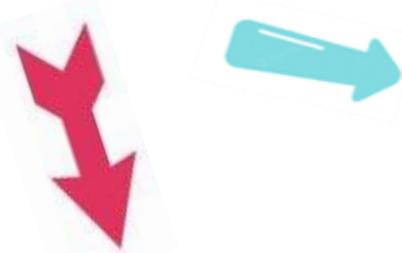
D) Teniendo en cuenta que la empresaria paga un 30% del salario del trabajador a la Seguridad Social, ¿Qué importe pagará de tu salario mensualmente a la Seguridad Social? ¿Cuánto le cuestas en total a la empresa al cabo del mes?



PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos retribuidos son días en los cuales el trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo por una causa justificada sin que se le pueda descontar parte del sueldo. El Estatuto de los trabajadores regula, en su artículo 37, los permisos retribuidos existentes en España.

Más información, ¿Qué permisos?



<https://www.cuestioneslaborales.es/los-permisos-retribuidos/#:~:text=Los%20permisos%20retribuidos%20son%20d%C3%ADas%20en%20los%20cuales%20el%20trabajador,permisos%20retribuidos%20existentes%20en%20Espa%C3%B1a.>

<https://www.anfix.com/blog/el-trabajador-tambien-tiene-derecho-a-permisos-retribuidos>

¿Qué opinas de la existencia de estos permisos?



JUEGO DE TIPOS DE PERMISOS

#FLASHCARDS

https://drive.google.com/file/d/1CdG5EEf3brAm7ZgB-B10GDCml_uNNgLj/view

<https://linktr.ee/Amanda.Fol>
@Amanda.Fol



Une los permisos
con el tiempo
correspondiente



La **excedencia** es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo; puede ser forzosa, voluntaria o para cuidado de hijos o familiares. Pincha **AQUÍ** para acceder al art. 46 ET y conocer más sobre características y requisitos, duración y consecuencias para el trabajo de la persona solicitante.

I.- Lee el artículo 46 ET, que regula los tipos de excedencia, y corrige los errores de la siguiente tabla:

 **Une las opciones correctas**



CLASES DE EXCEDENCIAS

La información de esta tabla está desordenada. Pon cada dato en su lugar correcto.



	CAUSA	DURACIÓN	REQUISITOS	RESERVA PUESTO DE TRABAJO	CÓMPUTO COMO ANTIGÜEDAD
	Ejercicio de un cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.	Plazo máximo de 3 años, a contar desde la fecha del parto o de la resolución judicial o administrativa.		Reserva del PT durante el 1º año (hasta 18 m. en ciertos casos). Resto del tiempo, reserva de otro PT de igual grupo o categoría equivalente.	Sí, computa a efectos de antigüedad en la empresa.
	No se exige causa específica, basta alegar intereses propios.	Plazo máximo de 2 años, salvo que se establezca una duración superior por negociación colectiva.	El trabajador necesita una antigüedad de al menos 1 año. Deben haber pasado al menos 4 años desde el final de la anterior excedencia.	Reserva del PT durante el 1º año (hasta 18 m. en ciertos casos). Resto del tiempo, reserva de otro PT de igual grupo o categoría equivalente.	Sí, computa a efectos de antigüedad en la empresa.
	Cuidado de cada hijo (biológico o natural) o menor en situación de guarda o acogimiento.	Un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.		No, solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya.	Sí, computa a efectos de antigüedad en la empresa.
	Cuidado de un familiar hasta el 2º grado sin actividad retribuida, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad .	El tiempo de permanencia en esta situación.		Sí. Pero el reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo.	No computa a efectos de antigüedad en la empresa.

NI FU NI FOL

FINIQUITO Y DESPIDO

Una relación laboral puede terminar por un despido o por una baja voluntaria del trabajador/a. Asociados a estas situaciones laborales, existen otros 2 términos que no deben confundirse:

Finiquito: Es la suma de dinero que la empresa debe a un trabajador en el momento de su marcha, y es independiente de cómo haya terminado la relación laboral (despido o baja voluntaria).



Parte
proporcional
pendiente



Indemnización por despido: compensación económica que recibe el trabajador/a cuando la empresa le despide. Su cuantía está estipulada por la ley y depende del tipo de despido (improcedente, objetivo, colectivo). Si el trabajador deja el empleo o el despido es procedente (disciplinario) no tiene derecho a indemnización.

JUEGO DE TIPOS DE DESPIDO

#FLASHCARDS

https://www.canva.com/design/DAE4yG8Wtcs/pNGNHGLD7sTwznDd1nVHDQ/view?utm_content=DAE4yG8Wtcs&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink#2

[@Amanda.Fol](https://linktr.ee/Amanda.Fol)



CASO ANA

Ana, trabaja y estudia un ciclo formativo. Está muy estresada y no puede seguir trabajando. Por ello, habla con su jefe y deciden poner fin a la relación laboral, aunque en julio volverá a ser contratada

CASO FOL I

El local de la empresa FOL I, S.L, queda destruido a causa de un incendio

¿CÓMO ES UN FINIQUITO?

1

<https://loentiendo.com/finiquito>



¿QUÉ DEBE CONTENER?

2

<https://loentiendo.com/ejemplo-de-finiquito-modelo-plantillas/>

¿ QUÉ DEBO SABER?

¿ QUÉ TIPOS EXISTEN?

En a de de

Con la firma del presente documento, Don/Doña, confirma la finalización de su relación laboral con la empresa y por tanto, extinguido el contrato de trabajo suscrito entre ambos, en fecha de, percibiendo las siguientes cantidades:

Salarios del periodo: a de de.....

Salario mensual:.....

Vacaciones no disfrutadas:.....

Parte proporcional paga diciembre:.....

Parte proporcional paga beneficios:.....

Parte proporcional otras pagas:.....

Otros:.....

Total:.....

Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy por saldado y finiquitado, mi deuda con la empresa, por toda clase de conceptos, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la expresada relación laboral.

Firma del trabajador

(en presencia sí/no del representante de los trabajadores)

28

MODELO FINIQUITO

5. LA VIDA LABORAL

La vida laboral de una persona es el registro del tiempo que ha acumulado trabajando para una empresa, organismo oficial o dado de alta de autónomo. Así, nos ayuda a conocer el tiempo cotizado.

La Tesorería General de la Seguridad social nos permite:

- Consulta altas y bajas.
- Crear un PDF del periodo solicitado.
- Solicitar la modificación de errores.
- Solicitar el envío de una copia al domicilio



¿Dónde he
trabajado?



Informe de vida laboral es el nombre que recibe el documento que recoge nuestra experiencia laboral registrada la Seguridad Social.

GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INFORME DE VIDA LABORAL

De los antecedentes obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social al día 20 de Octubre de 2013 , resulta que D.D.
Número de la Seguridad Social [REDACTED] nacido/a el [REDACTED], con
Número de la Seguridad Social [REDACTED] . D.N.I. [REDACTED] , domicilio en
[REDACTED]

ha figurado en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social durante un total de

vidalaboral.org

Años

meses

días

Presenta las situaciones que se relacionan en las sucesivas hojas del presente informe.

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/informes+y+certificados/201864>



Datos Personales

Nombre <input type="text" value="FULANITO"/>	1º Apellido <input type="text" value="GARCIA"/>	2º Apellido <input type="text" value="SANCHEZ"/>
* Nº afiliación S.S. <input type="text" value="2222222222"/>	Correo electrónico <input type="text" value="FULANITOGARCIA@UPTOMAIL.COM"/>	
* Tipo de identificación <input type="text" value="NIF"/>	<input type="text" value="PASAPORTE"/>	* Nº de identificación <input type="text" value="3333333P"/>
	<input type="text" value="NIE"/>	

Domicilio

* Tipo de vía <input type="text" value="Calle"/>	Otros tipos de vía	* Nombre de la vía <input type="text" value="AVENIDA GENERAL"/>			
* Número <input type="text" value="100"/>	Bis <input type="checkbox"/>	Bloque <input type="checkbox"/> Escalera <input type="checkbox"/>	Piso <input type="text" value="1"/>	Puerta <input type="text" value="A"/>	* C.P. <input type="text" value="28012"/>
* Provincia <input type="text" value="MADRID"/>	Mostrar localidades	* Localidad <input type="text" value="MADRID"/>			

Aceptar

Información para llenar correctamente el formulario

- Los campos marcados con * son obligatorios.
- Cuando se trate de un Tipo de vía pública sin número, debe introducirse en el campo Número un cero.
- El Nº afiliación S.S., que sea inferior a diez dígitos, deberá completarse con ceros a su izquierda, tras los dos primeros dígitos pertenecientes a la provincia.
- Si le es posible, introduzca los datos sin acentos, aunque este hecho provoque incorrecciones ortográficas.
- El Nº de identificación se debe completar con las letras correspondientes, según sea el tipo de identificación elegido.
- No es necesario completar el Nº de identificación con ceros, ni poner guiones ni espacios entre los dígitos y las letras.
- Para introducir la Localidad deberá seleccionar una Provincia válida y, tras esto, pulsar en el enlace Mostrar localidades situada junto a la casilla Localidad.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INFORME DE VIDA LABORAL

Situaciones

DATOS IDENTIFICATIVOS		
NOMBRE Y APELLIDOS	Nº SEGURIDAD SOCIAL	DOCUMENTO IDENTIFICATIVO
[REDACTADO]	[REDACTADO]	D.N.I. [REDACTADO]

SITUACIONES										
RÉGIMEN	EMPRESA SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA	FECHA DE ALTA	FECHA DE EFECTO DE ALTA	FECHA DE BAJA	C.T.	C.T.P. %	G.C.	DÍAS	C.I.	
GENERAL	18103714329 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	03.11.2006	03.11.2006	-----	---	---	01	1626	878	
GENERAL	18103714329 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	13.09.2000	13.09.2000	31.10.2006	---	---	01	2240	701	
GENERAL	18103714430 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	01.12.1997	01.12.1997	12.09.2000	019	---	01	1017	D9X	
GENERAL	18009240865 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	17.12.1990	17.12.1990	30.11.1997	---	---	01	2541	6US	
GENERAL	18103714329 SERVICIO ANDALUZ DE LA SALUD	01.12.1990	01.12.1990	16.12.1990	---	---	01	16	ADE	

Diez claves para entender tu informe de vida laboral

La Seguridad Social ha explicado las cuestiones más habituales relacionadas con este documento

<https://www.elcomercio.es/economia/trabajo/claves-entender-informe-vida-laboral-20210125194444-nt.html>

IMPORTANCIA DE COTIZAR PARA OBTENER UNA PENSIÓN

Prestación No Contributiva, en 2022 la cantidad fijada para estas ayudas son de **421,40 € al mes**. Está pensada para mayores de 65 años que no hayan cotizado durante al menos 15, y no tengan ingresos superiores a 5.899,60€ al año, que es la cuantía a percibir.

La pensión mínima contributiva: con 65 años o más son las siguientes:

- Con cónyuge a cargo: 12.467 euros al año
- Sin cónyuge: 10.103,80 euros al año
- Con cónyuge no a cargo: 9.590 euros al año



La pensión máxima en 2022 es de **2.800 € por 14 pagas**, habiendo cotizado a razón de más de 4.000 € al mes durante los últimos 25 años.

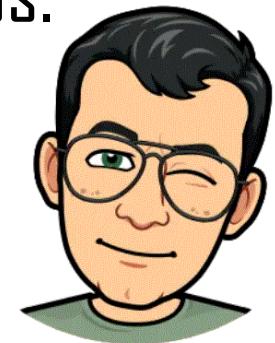
La pensión de jubilación media en España es de 1.250 € en el caso del Régimen General y de 835 € en el Régimen de Autónomos.

REFLEXIONA SOBRE LAS SIGUIENTES IMÁGENES



3 de cada 10 hogares no pueden afrontar
los gastos más básicos

La mitad recortan en alimentación y 6 de cada 10 en suministros



¿CÓMO CREEES QUE SERÁ TU INFORME DE VIDA LABORAL A LOS 50 AÑOS?

DESARRÓLLALO A CONTINUACIÓN:



ELIGE EL COMPAÑERO DE CLASE QUE ESTÉ A MÁS METROS DE DISTANCIA SENTADO
DE TI. EXPLÍCALE TU VIDA LABORAL FUTURA ¿ES REALISTA LA DE TU COMPAÑERO?

6. CONTRATOS DE TRABAJO

¿Qué es un contrato de trabajo?

Como ya explicamos en el punto 3, es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que este presta unos servicios de manera voluntaria, por cuenta ajena del empresario y bajo su dirección a cambio de un salario. Suele ser siempre por escrito, pero también podría ser verbal siempre y cuando contrato sea indefinido o eventual de menos de 4 semanas.

¿Qué tipos de contratos hay? La empresa elige el tipo de contrato que le hace al trabajador. Con la **reforma laboral de 2022**, tenemos 4 grandes grupos de contratos.



CONTRATOS FIJOS



1. Contratos indefinidos.

No tienen fecha prevista de finalización (es el conocido como "contrato fijo"). ¿Quiere decir eso que no se puede despedir a los trabajadores? Sí que puede, pero habrá que pagarles una indemnización mayor.

2. Contratos fijos-discontinuos

No tienen fecha prevista de finalización, pero se llevan a cabo solo durante una temporada del año (estación de esquí o producción de turrón en invierno, hoteles, heladerías o producción de horchata en verano, etc.).

Los contratos, además, pueden ser a **jornada completa** (40h/semana) o **parcial** (menos de 40h/semana).

CONTRATOS TEMPORALES

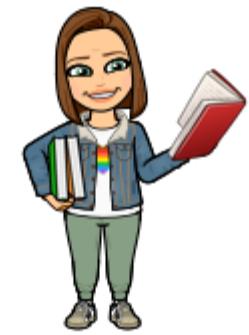


Son contratos con fecha de finalización. Con la nueva reforma laboral se intenta reducir estos contratos, por lo que deben estar justificados. Pueden surgir por 2 motivos:

3.1 Contrato por sustitución. Para sustituir a trabajadores que van a faltar un tiempo por estar de baja o excedencia. El contrato acabará cuando el trabajador sustituido vuelva. No hay indemnización una vez acabado el contrato.

3.2 Contrato por circunstancias de la producción. Cuando una empresa tiene un exceso de pedidos o de producción en una época del año y necesita trabajadores durante ese tiempo (máximo de 6 meses). Al acabar el contrato hay derecho de indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

CONTRATOS FORMATIVOS



Son contratos especiales diseñados para trabajadores que no tienen formación y/o experiencia. Tenemos 2 tipos:

4.1 Contratos de formación en alternancia. Son para trabajadores entre 16 y 30 años y tienen como objetivo que una persona pueda recibir una formación para un sector en el que no está cualificado. Es decir, la persona trabajadora recibe una formación a la vez que trabaja y recibe un salario en proporción al tiempo trabajado. La duración mínima será de 3 meses y la máxima de 2 años.

4.2. Contrato para adquirir práctica profesional. Son para trabajadores que tienen un título universitario o un ciclo formativo (grado medio o superior), pero no tienen experiencia laboral. La duración mínima será 3 meses la máxima de 1 año (*)

(*) Es importante no confundir este contrato con las "prácticas" que hacen los estudiantes que todavía forman parte de sus estudios. En ese caso no hay contrato de trabajo.

JUEGO DE FICHAS DE CONTRATOS LABORALES



#FLASHCARDS



<https://alloroconlaeconomia.files.wordpress.com/2020/12/tipos-de-contratos..pdf>



Han contratado a Matilde para trabajar en los meses de verano, ya que tienen más trabajo, en un restaurante en la Playa.

Néstor trabaja todos los años de manera continua de abril a octubre, en un hotel situado en Benidorm.

¿QUÉ CONTRATO ACONSEJAS?

1

Elaborado por: Iris Martín Arconada

¿QUÉ CONTRATO ACONSEJAS?

2

Elaborado por: Iris Martín Arconada

Celofana ha sido contratada para formarse en el ámbito de la jardinería, tras acabar la Formación Profesional Floral.

Luis comienza a trabajar en una constructora, durante el tiempo que dure la construcción de un puente entre Alicante y Tabarca.

¿QUÉ CONTRATO ACONSEJAS?

3

Elaborado por: Iris Martín Arconada

¿QUÉ CONTRATO ACONSEJAS?

4

Elaborado por: Iris Martín Arconada

JUEGO DE CONTRATOS LABORALES

#FLASHCARDS

https://drive.google.com/file/d/1kbbhrP4f1raTaB4n67_8tsUoTeLm76GI/view

<https://linktr.ee/Amanda.Fol>

@Amanda.Fol





<https://economiaconanabel.wordpress.com/juegos/>

El juego de los contratos



Preparación del juego:

- ✓ Se forma un grupo de entre 4 y 6 jugadores
- ✓ Se bajarán las cartas y se reparten 4 a cada jugador
- ✓ Las cartas restantes se colocan en el centro



✓ CARTAS ENUNCIADO :

Explican una situación concreta de un trabajador para el cual deberemos averiguar el tipo de contrato a realizar y la jornada.

Albañil contratado para realizar la reforma de una vivienda

✓ CARTAS CONTRATO:

Cartas en las que aparece alguno de los tipos de contratos vistos en la asignatura.

temporal

✓ CARTAS JORNADA:

Cartas en las que aparece el tipo de jornada laboral que tendrá el trabajador en su contrato.

A tiempo parcial
(Media jornada)

✓ CARTAS ESPECIAL:

Permiten al jugador realizar alguna acción especial.

CAMBIO DE SENTIDO



Funcionamiento del juego:

En cada turno el jugador podrá realizar **UNA ÚNICA ACCIÓN** de entre las siguientes:

✓ **PRESENTAR CONTRATO:** Si el jugador considera que puede formar un contrato mostrará las 3 cartas. La profesora supervisará si es correcto. Si es correcto obtendrá 1 punto y deberá robar 3 nuevas cartas. Si no es correcto el jugador cogerá de nuevo las cartas presentadas y no podrá realizar ninguna otra acción.

✓ **DESCARTAR:** El jugador dejará en el centro el número de cartas que quiera y cogerá del montón de robar ese mismo número. De manera que siempre se deben tener 4 cartas en la mano.

✓ **UTILIZAR UNA CARTA ESPECIAL:** El jugador tirará la carta sorpresa y realizará la acción que en ella aparezca. Despues robará 1 carta. De manera que siempre debe tener 4 cartas en la mano.

¿Con qué edad se puede firmar un contrato de trabajo?



WWW.ECONOSUBLIME.COM

@Economarina

Pueden firmar un contrato de trabajo:

- Los mayores de 18 años no incapacitados.
- Los mayores de 16 años y menores de 18 legalmente emancipados o si tienen autorización de sus padres o sus tutores legales.



¡No pueden realizar trabajos nocturnos o peligrosos!

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte superior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

- ¡EXCEPCIÓN! Los menores de 16 años pueden trabajar en espectáculos públicos con autorización de sus padres o sus tutores legales.

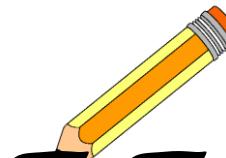
Actividad



Fernando tiene 16 años y está estudiando un ciclo de grado medio de cocina y gastronomía.

Quiere simultanear sus estudios con un trabajo los fines de semanas en un restaurante

1. ¿Puede firmar Fernando un contrato de trabajo?



2. El horario del restaurante es de 12:00 a 16:00h y de 20:00 a 00:00h, ¿Puede trabajar Fernando en el último turno?

3. ¿Podría trabajar por la noche si el horario nocturno del restaurante fuera de 20:00 a 2:00h?



7. PRESTACIONES Y SUBSIDIOS

¿Para qué sirve cotizar a la Seguridad Social?

Cotizar a la Seguridad Social te abre las puertas de la **acción protectora del sistema**. En ésta, se incluyen **prestaciones**, en su mayoría **económicas** como la prestación por **jubilación**, la **maternidad** y **paternidad**, y la **incapacidad temporal**, que se refiere a la prestación que se percibe cuando se está **enfermo**. Cotizar también nos asegura el derecho a la **asistencia sanitaria**.



PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones son un conjunto de **medidas** que pone en funcionamiento la **Seguridad Social** para **prever, reparar o superar** determinadas **situaciones de infortunio** o estados de **necesidad** concretos, que suelen originar una **pérdida de ingresos** o un **exceso de gastos** en las personas que los sufren. En su mayoría económicas, las prestaciones son las siguientes:

- **Asistencia sanitaria.** 
- **Prestación contributiva por desempleo**, se debe haber cotizado a la Seguridad Social como mínimo un año (365 días), en los últimos 6 años, la prestación tendrá una duración de 4 meses por año, con un tope de 2 años de prestación.



- **Incapacidad temporal.**
- **Incapacidad permanente.**
- **Riesgo durante el embarazo.**
- **Riesgo durante la lactancia natural.**
- **Nacimiento y cuidado de menor.**
- **Cuidado de menores afectados por cáncer u enfermedad grave.**
- **Jubilación.**
- **Violencia contra la mujer.**
- **Prestaciones por actos terroristas.**



ELABORA UNA INFOGRAFÍA SOBRE LA INFORMACIÓN MÁS IMPORTANTE DE LOS DISTINTOS TIPOS DE PRESTACIONES, INVESTIGANDO EN LA SIGUIENTE PÁGINA WEB DE LA SEGURIDAD SOCIAL

<https://www.seg-social.es/wps/portal/sss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778>



SCAN ME

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



REQUISITOS

Tienen derecho a la prestación por desempleo o “paro” los trabajadores que han perdido su empleo y reúnen los siguientes requisitos:

1. Haber cotizado al menos **360 días en los últimos 6 años**
2. Estar en situación legal de desempleo (p.ej., por despido o por extinción del contrato temporal).
3. Estar inscrito como demandante de empleo en el SEPE y suscribir un compromiso de actividad.

DURACIÓN



La duración de la prestación depende del tiempo cotizado:

DÍAS COTIZADOS	DÍAS DE PRESTACIÓN
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1079	300
De 1080 a 1259	360
De 1260 a 1439	420
De 1440 a 1619	480
De 1620 a 1799	540
De 1800 a 1979	600
De 1980 a 2159	660
A partir de 2160	720

Mín. 4 meses

Máx. 2 años

NI FU NI FOL



CUANTÍA

Se calcula con arreglo a la siguiente base reguladora (BR):

$$\text{BR diaria} = \text{Suma BCcc últimos 6 meses} / 180 \text{ días}$$

La cuantía de la prestación será:

- Primeros 180 días: **70 % BR**
- A partir del día 181: **50 % BR**

LUGAR Y PLAZO DE SOLICITUD

- Presencial: en la oficina del SEPE, previa solicitud de Cita Previa en la web www.sepe.es
- On-line: a través de la Sede Electrónica

Plazo: dentro de los **15 días hábiles** siguientes al cese de la relación laboral



¿QUÉ PRESTACIÓN CORRESPONDE EN CADA CASO?

Lucía y Manuel acaban de ser padres de un niño.

Laura acaba de perder a su marido.

David, a causa de un accidente laboral se quedó en silla de ruedas y desde entonces es una persona dependiente.

Daniel acaba de ser despedido de la empresa donde ha trabajado durante 5 años.

Carolina se deja de trabajar tras diagnosticarle cáncer a su hija de 12 años.

Conchi se separa de su marido tras ser maltratada.

cuentas
conmigo



Julián se retira de trabajar después de cumplir los 67 años de edad, pues lleva 45 años trabajando.

Maria de 5 años acaba de perder a su padre.

SUBSIDIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Son **ayudas asistenciales**, que se conceden a las **personas** que se encuentran en una **situación de carencia de rentas**.

La **prestación** es una ayuda a nivel **contributivo** (se ha cotizado a la Seguridad Social) y el **subsidio** es una ayuda **no contributiva**

Tipos de subsidios

- **Subsidio por cotización insuficiente**, se deben haber cotizado 6 meses, o 3 meses si se tienen responsabilidades familiares.
- **Subsidio para mayores de 52 años.**
- **Subsidio para emigrantes retornados.**
- **Subsidio para liberados de prisión**, deben haber estado 6 meses.
- **Subsidio por revisión de una incapacidad.**



FICHAS DE PRESTACIONES Y SUBSIDIOS

#FLASHCARDS



Averigua a qué tipo de prestación o subsidio corresponde a cada ficha

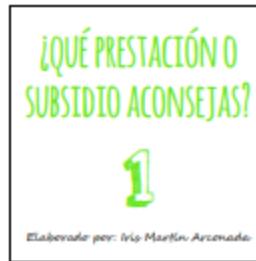
<https://alloroconlaeconomia.files.wordpress.com/2020/05/prestaciones-y-subsidios..pdf>



Filipina ha sido despedida, tras llevar trabajando 3 años de entrenadora en un gimnasio.



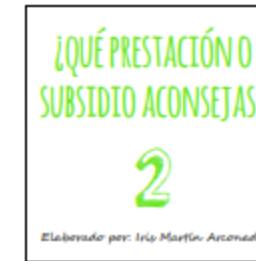
Dulcemonte ha sido despedida, tras llevar 6 meses trabajando en La hamburguesería 4 Blooms.



¿QUÉ PRESTACIÓN O SUBSIDIO ACONSEJAS?

1

Elaborado por: Iris Martín Arconada



¿QUÉ PRESTACIÓN O SUBSIDIO ACONSEJAS?

2

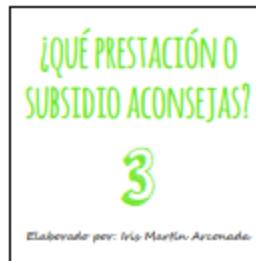
Elaborado por: Iris Martín Arconada



Alberto que es bombero en el municipio de San Vicente, ha tenido un accidente en una actuación de emergencia.



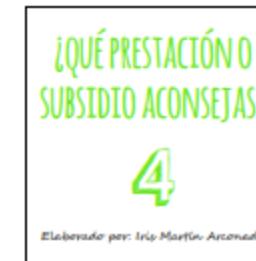
Federico es actor y español, ha estado 3 años en Alemania trabajando, ahora ha vuelto a España a buscar empleo.



¿QUÉ PRESTACIÓN O SUBSIDIO ACONSEJAS?

3

Elaborado por: Iris Martín Arconada



¿QUÉ PRESTACIÓN O SUBSIDIO ACONSEJAS?

4

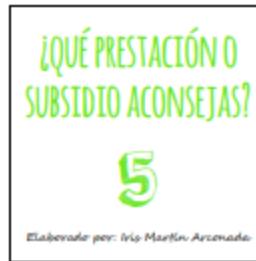
Elaborado por: Iris Martín Arconada



Micaela se ha jubilado tras llevar 38 años trabajando en un hospital de Alicante.



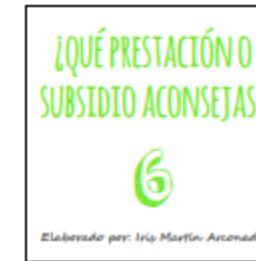
Lupita trabaja en Primark como encargada y en el mes de noviembre ha sido madre.



¿QUÉ PRESTACIÓN O SUBSIDIO ACONSEJAS?

5

Elaborado por: Iris Martín Arconada



¿QUÉ PRESTACIÓN O SUBSIDIO ACONSEJAS?

6

Elaborado por: Iris Martín Arconada





Y NOS VAMOS A LA PRENSA ECONÓMICA

<https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>



¿Cuánto tiempo es la baja por maternidad en España actualmente?

¿Y por paternidad?

Pregunta a tus progenitores cuánto tiempo fue su baja por paternidad.

¿Es igual en todos los países?

Investiga cómo es en otros países.



Y NOS VAMOS A LA PRENSA ECONÓMICA

Esta es la cantidad exacta que aumentarán todas las pensiones en 2023

El Gobierno anunció que estas ayudas irán ligadas al IPC medio anual

<https://www.diariodemallorca.es/economia/2022/11/07/cantidad-exacta-subiran-pensiones-2023-78241900.html#:~:text=Las%20pensiones%20contributivas%2C%20que%20se,medio%20que%20esta%20el%20Gobierno>



¿Has notado que han subido últimamente los precios de las cosas?
Pon un ejemplo de algo que comprabas antes más barato y ahora más caro.

¿Qué es el IPC?

¿Y para qué sirve?

¿Estás de acuerdo con esta subida de las pensiones por el IPC?
¿Por qué se produce?

¿Qué es la capacidad adquisitiva?



Y NOS VAMOS A LA PRENSA ECONÓMICA

<https://www.campmanyabogados.com/blog/grados-incapacidad-permanente>

¿Qué significa que una persona tenga una incapacidad?



¿Conoces a alguien con una incapacidad? ¿Cuál?

¿Son todas las incapacidades iguales?

¿Qué tipos existen?

¿En qué nos afecta tener un grado de incapacidad u otro (a nivel económico y social)?

¿Estás de acuerdo con estas ayudas?

¿Crees que son iguales en todos los países?

Investiga sobre qué ocurre en otros países.



KAHOOT BLOQUE 5



Comprobamos



BLOQUE 5 - 4° FOPP



<https://create.kahoot.it/details/bccd284b-785d-4ee2-b54a-128dc1c1a004>



Bibliografía



Pinilla, Gil, Hernando, Lázaro y Martínez. *Fundamentos de Administración y Gestión*. Editorial: McGraw Hill.

Sande Edreira, José. *Iniciativa Emprendedora y Empresarial 4º ESO*.



Webgrafía



Blasco García, Capitolina. Ni Fu Ni Fol

<https://nifunifol.com>

García, Amanda. Folporaquifolporalla.

<https://linktr.ee/Amanda.Fol>

Martínez Argudo, Javier. Profesor de Economía. *Blog Econosublime*.

<http://www.econosublime.com/>

Martín Arconada, Iris. Profesor de Economía. *Blog Alloroconlaeconomía*.

<https://alloroconlaeconomia.wordpress.com/>

Sande Edreira, José. Profesor de Economía. *Blog Compartiendo conocimiento*.

<https://josesande.com/>

Mejías Llano, Juan Carlos. Consultor y docente.

<https://www.juancmejia.com/marketing-digital/los-7-retos-de-un-emprendedor/>

