

Temario de oposiciones de

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL I

Pilar Hernández Blázquez

Cuarta edición, 2026

Autora: Pilar Hernández Blázquez

Edita: Educàlia Editorial

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-18777-74-5

Depósito Legal: V-1354-2022

Printed in Spain / Impress en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiendo al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educalia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Carrer Mestre Esteban Català, 2-bis 46010 Valencia

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

ÍNDICE

TEMA 1 LA ORIENTACIÓN COMO ACTIVIDAD EDUCATIVA. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES A LOS DISTINTOS MODELOS DE ORIENTACIÓN EN LA ENSEÑANZA SECUNDARIA Y EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL. TÉCNICAS MÁS UTILIZADAS.....	9
TEMA 2 LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL. PRINCIPIOS BÁSICOS Y MODELOS DE INTERVENCIÓN EN LA FORMACIÓN INICIAL Y EN LA FORMACIÓN CONTINUA. AUTOORIENTACIÓN.	20
TEMA 3 LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL EN LOS DISTINTOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA. PROGRAMAS E INICIATIVAS COMUNITARIAS RELACIONADAS CON EL CAMPO DE LA ORIENTACIÓN Y EL EMPLEO.....	34
TEMA 4 LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL EN ESPAÑA EN LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVA Y LABORAL.	50
TEMA 5 EL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN. FUNCIONES. EL PLAN DE ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL. PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN. COLABORACIÓN CON ORGANISMOS E INSTITUCIONES IMPLICADAS EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.....	67
TEMA 6 LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LOS PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA. DISTINTOS MODELOS. DESARROLLO DETALLADO DE UNO DE ELLOS.....	82
TEMA 7 LOS PREJUICIOS SEXISTAS Y RACISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EN EL TRABAJO. ORIENTACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. PROGRAMAS NO DISCRIMINATORIOS.	96
TEMA 8 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL Y DE LOS INTERESES PERSONALES, CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y MOTIVACIONES EN EL PROCESO DE AUTOORIENTACIÓN. PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS.....	107
TEMA 9 LA INFORMACIÓN PROFESIONAL EN LA ORIENTACIÓN. CONCEPTO Y MÉTODO: BÚSQUEDA, SELECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN. SISTEMAS Y FUENTES PARA LA INFORMACIÓN EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL.	118
TEMA 10 ORGANIZACIÓN OCUPACIONAL DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y ORIENTACIÓN. ÁREAS OCUPACIONALES Y PERFILES PROFESIONALES. ITINERARIOS TIPO. ELABORACIÓN DE LOS ITINERARIOS FORMATIVO-PROFESIONALIZADORES, EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN.....	130
TEMA 11 LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. MODELOS. MADUREZ PROFESIONAL. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA.	145

TEMA 12 EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. LA ORGANIZACIÓN DE LA BÚSQUEDA. FUENTES DE INFORMACIÓN. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS. LA HABILIDAD EMPRENDEDORA Y EL AUTOEMPLEO.	163
TEMA 13 EL MERCADO DE TRABAJO. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS. PROFESIONES CON FUTURO. PERSPECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.....	179
TEMA 14 EXIGENCIAS DE ADAPTACIÓN AL MEDIO LABORAL Y AL PUESTO DE TRABAJO. CAPACIDADES GENERALES Y FORMACIÓN CONTINÚA. NUEVAS CONCEPCIONES EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FLEXIBILIDAD Y LA PARTICIPACIÓN.....	192
TEMA 15 DISCAPACIDAD Y NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. APOYOS ESPECÍFICOS EN LA FORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y EMPLEO.	202
TEMA 16 PEQUEÑOS GRUPOS Y ORGANIZACIÓN. EL GRUPO COMO SISTEMA ABIERTO. FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS GRUPOS. INFLUENCIA DE LOS GRUPOS SOBRE SUS MIEMBROS. CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE UN GRUPO. LOS GRUPOS INFORMALES. GRUPOS PERMANENTES Y GRUPOS TEMPORALES.....	216
TEMA 17 EL LIDERAZGO COMO RASGO DE PERSONALIDAD. LA INFLUENCIA DE LOS LÍDERES EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN. TIPOLOGÍAS DE LIDERAZGO. RELACIONES DE PODER. LA JERARQUÍA EN LA ORGANIZACIÓN.	232
TEMA 18 LOS EQUIPOS DE TRABAJO. DINÁMICA DE GRUPOS. TÉCNICAS DE DINÁMICA Y DIRECCIÓN DE GRUPOS. APLICACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL. DIRECCIÓN DE REUNIONES. ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE UNA REUNIÓN EFICAZ. LA PARTICIPACIÓN EN EL EQUIPO DE TRABAJO.	248
TEMA 19 LA MOTIVACIÓN LABORAL. DEFINICIÓN, TEORÍAS Y PROCESO DE MOTIVACIÓN. LAS NECESIDADES DEL INDIVIDUO. LA MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL. TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL.....	269
TEMA 20 LA EMPRESA COMO SISTEMA SOCIAL INTEGRADO. LA CULTURA EMPRESARIAL. LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS. LA FUNCIÓN DE PERSONAL. PLANIFICACIÓN DE PLANTILLA. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y RENDIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO. PLAN DE FORMACIÓN DEL PERSONAL.....	285

INTRODUCCIÓN COMÚN PARA LOS TRES VOLÚMENES

Este temario está elaborado por Pilar Hernández Blázquez, profesora de Formación y Orientación Laboral, desde el año 2.007 y funcionaria de carrera desde el año 2.016.

Se compone de tres volúmenes:

- Primer volumen: Temas del 1 al 20. (Orientación).
- Segundo volumen: Temas del 21 al 38. (Derecho Laboral).
- Tercer volumen: Temas del 40 al 69. (Economía y Empresa y Prevención de Riesgos Laborales)

Todos los temas tienen la misma estructura: justificación, introducción, desarrollo de los apartados, conclusión y bibliografía.

En la justificación y en la conclusión, se debe tener en cuenta que los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral son, en base a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, IPE I e IPE II. (Los ciclos formativos que sigan regulándose por la LOGSE, Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los módulos de la especialidad son: Formación y Orientación Laboral, Relaciones en el Entorno de Trabajo y Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS DEL SISTEMA EDUCATIVO

(Tener en cuenta la normativa del proceso selectivo concreto)

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

TEMA 13

EL MERCADO DE TRABAJO. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS. PROFESIONES CON FUTURO. PERSPECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.

0. JUSTIFICACIÓN
1. INTRODUCCIÓN
2. EL MERCADO DE TRABAJO
3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN
4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA
5. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
6. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS
7. PROFESIONES CON FUTURO
8. PERSPECTIVAS DEL ENTORNO LABORAL
9. CONCLUSIÓN
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

0. JUSTIFICACIÓN

La normativa educativa establece como uno de los objetivos generales de la formación profesional: Comprender los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

Los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, IPE I e IPE II, son fundamentales para conseguir dichos objetivos, por lo que se justifica así la importancia del tema.

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales por cuenta ajena son una mayoría en el sistema productivo español y por tanto es fundamental que los trabajadores sepan la dinámica del mercado de trabajo, los grupos de población con más dificultades para la inserción, etc.

El trabajo es una actividad que engloba múltiples aspectos: la productividad, la creación de riqueza, la transformación de recursos, la integración social, el consumo, la satisfacción de necesidades, etc. La persona trabajadora es la responsable de todo ello porque es la que produce, por ello debe conocer la dinámica del mercado de trabajo.

En este tema trataremos los aspectos fundamentales del mercado de trabajo, la distribución de la población, la evolución de la población en España, así como las políticas de empleo y la situación de colectivos desfavorecidos, las profesiones con futuro para finalizar con las perspectivas del entorno laboral.

2. EL MERCADO DE TRABAJO

Concepto

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de comodidades, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por los convenios colectivos de trabajo.

El conjunto de normas jurídicas reguladores del mercado de trabajo tienden a compatibilizar la flexibilidad en la utilización de la fuerza de trabajo con las fórmulas de protección del trabajador, facilitando el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta función se lleva a cabo mediante técnicas de información de la oferta y la demanda de trabajo y mediante la puesta en contacto de empresarios y trabajadores para facilitar la contratación laboral. El ordenamiento jurídico establece también medidas de fomento de empleo y de reparto de trabajo en aras de conseguir el objetivo básico de la política de empleo (el pleno empleo).

Desde fines del siglo XIX los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina derecho laboral.

Las normas del derecho laboral tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador (principio pro operario).

El mercado de trabajo sufre continuos cambios. El entorno socioeconómico afecta y modifica la situación del mercado de trabajo y se producen desajustes entre la oferta y la demanda.

Actualmente, la situación del mercado laboral en España es preocupante. La alta tasa de desempleo implica unos grandes desajustes entre quienes ofrecen su fuerza productiva y quienes la demandan.

Estructura

Ya hemos visto que el mercado de trabajo está conformado por la oferta y la demanda. Su funcionamiento es sustancialmente distinto al mercado de bienes y servicios. Aunque existen diferencias con el mercado de bienes y servicios, si tomamos como partida el funcionamiento del mismo, hablaremos de oferta y demanda del mercado de trabajo, de manera distinta a como se entiende en los anuncios de empleo.

En un mercado similar al de bienes y servicios entenderíamos como oferta a la fuerza productiva. Son los trabajadores los que ofrecen sus servicios a los demandantes que serían las empresas.

Las empresas necesitan "adquirir" la fuerza productiva a un "precio" determinado. El punto de equilibrio sería cuando ambos (oferentes-trabajadores, demandantes-empresas) se pusieran de acuerdo en el precio (salarios).

Tal y como funciona el mercado tradicional, los trabajadores/as serán más numerosos cuanto más altos sean los salarios. Las empresas estarían dispuestas a contratar a muchos más trabajadores/as cuanto más bajos fueran los salarios.

Pero el "precio" (salario a pagar) no lo fija el mercado, afortunadamente. Aunque influye la situación del mercado de trabajo y de la situación socioeconómica, existe un mínimo de garantías para las condiciones laborales, especialmente en el salario.

En España y en muchos países existe un Salario mínimo interprofesional (SMI), por debajo del cual no se puede contratar a nadie SMI: Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. Cuantía: 1221 euros mes. Trabajadores eventuales y temporeros: 57,82 euros/jornada. Servicio del hogar familiar: 9,55 euros hora.

También existe una normativa laboral proteccionista para garantizar los derechos de la persona trabajadora, que es la parte más débil. Se estipulan las condiciones de trabajo, la jornada máxima, las medidas de prevención, las categorías profesionales, las modalidades de contratación, las indemnizaciones por despido, etc.

El funcionamiento del mercado laboral está influido siempre por las coyunturas socioeconómicas, a pesar de la protección legal. Se minimizan o congelan las subidas de salarios, predominan las condiciones precarias (temporalidad, contratos a tiempo parcial, contrataciones fraudulentas), aumenta la tasa de desempleo, etc, en base a corregir el exceso de la temporalidad de los contratos se aprobó la reforma laboral: Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Desde el punto de vista de los Servicios de empleo y otros intermediarios, la Oferta de trabajo constituye la cantidad de puestos de trabajo que las empresas necesitan cubrir (a la inversa que, en el mercado de trabajo, basado en el mercado tradicional).

3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población para el mercado laboral, se distribuye de la siguiente manera:

- **Población en edad de trabajar. (Pet): Es la población de 16 años o más (En otros países, incluso a partir de 15 años).**
- **Resto de la población: Menores de 16.**

Dentro de la población en edad de trabajar tenemos:

- **Población activa:** Es la población en edad de trabajar que tiene un puesto de trabajo o lo busca activamente.
- **Población Inactiva:** Está compuesta por la población en edad de trabajar que no trabaja no busca trabajo activamente (estudiantes, amas/os de casa, incapacitados, etc.)

Dentro de la población activa tenemos:

- **Población ocupada:** Es la población que desempeña un puesto de trabajo remunerado, sea por cuenta propia o por cuenta ajena.
- **Población desempleada:** Es la población que buscan un empleo activamente, pero no lo tienen.

Tenemos una serie de tasas muy importantes, según el tipo de población:

- » Tasa de actividad.

La tasa de actividad es el porcentaje que se obtiene de dividir el número de personas que constituyen la población activa, por la población total, multiplicado por 100:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Poblac. activa}}{\text{Poblac. total}} \times 100$$

La tasa de actividad europea (56,7) es sensiblemente inferior a la tasa de actividad de Estados Unidos y Japón. En el apartado siguiente analizaremos la tasa de actividad española.

Tasa de ocupación. La tasa de ocupación es el porcentaje que se obtiene de dividir la población ocupada por el de la población total, multiplicada por cien:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Poblac. ocupada}}{\text{Poblac. total}} \times 100$$

Tasa de desempleo. La tasa de desempleo es el porcentaje que se obtiene de dividir la población desempleada por la población activa, multiplicada por cien:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Poblac. desocupada}}{\text{Poblac. total}} \times 100$$

La tasa de actividad es superior en hombres, que en mujeres. La tasa femenina de actividad en países como España, Grecia e Italia es de las más bajas. También la tasa de desempleo es superior en mujeres que en hombres. Esto también es un hecho preocupante.

La tasa de paro en España a principios de 2026 se sitúa por debajo del 10% (aprox. 9,8% - 9,9%), marcando un mínimo histórico desde 2008 y consolidando la tendencia de creación de empleo. Se prevé que el promedio anual de 2026 se mantenga en torno al 10%, con una moderación del crecimiento de la ocupación (+2%).

» Conceptos sobre tipos de desempleo

- ◇ **Desempleo estacional:** Por una parte, el desempleo estacional es aquel que varía con las estaciones del año debido a fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo. Se habla de desempleo estacional, por otra parte, para referirse al que se produce por la demanda fluctuante que existe en ciertas actividades, como la agricultura, o el turismo.
- ◇ **Desempleo coyuntural:** Es aquel tipo de desempleo que se produce por ciclos periódicos de recesión o expansión.
- ◇ **Desempleo estructural:** El desempleo estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de trabajadores. Esta clase de desempleo es más pernicioso que el desempleo estacional y el desempleo friccional. En esta clase de desempleo, la característica de la oferta suele ser distinta a la característica de la demanda lo que hace probable que un porcentaje de la población no pueda encontrar empleo de manera sostenida. Por lo anterior, los economistas ligados al Estado no pueden admitir que un país esté bajo este tipo de desempleo pues se trata de una situación grave para una población asalariada de un punto o sector determinado. Las personas deben readaptarse y reciclarse.

- ◇ **Desempleo friccional:** El *desempleo friccional* (por rotación y búsqueda) y el desempleo por desajuste laboral (debido a las discrepancias entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) aparecen aun cuando el número de puestos de trabajo coincida con el número de personas dispuestas a trabajar. Se refiere a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorar. Su desempleo es temporal y no representa un problema económico. El desempleo friccional es relativamente constante.
- ◇ **Desempleo voluntario:** Es el que se produce cuando las personas rechazan un empleo para buscar otro mejor.

4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA

En España, las tasas relacionadas con el mercado de trabajo se obtienen trimestralmente mediante un procedimiento conocido con el nombre de *encuesta de población activa*. Cada tres meses se encuesta a unos hogares con preguntas referentes a su historia laboral reciente.

La encuesta divide a la población de 16 años o más años en cuatro grupos:

1) Población activa: Comprende a las personas que están ocupadas y las desempleadas. Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

2) Ocupados: Son las personas que han realizado trabajo remunerado al menos una hora durante la semana de referencia (la anterior a la semana de la entrevista), así como las que tienen empleo, pero están ausentes por enfermedad, huelgas o vacaciones.

Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).

3) Desempleados: Son las personas que no están ocupadas, durante la semana de referencia, pero que han buscado trabajo activamente o están esperando volver a trabajar. Más exactamente, una persona está desempleada si no está trabajando y ha realizado esfuerzos específicos por encontrar empleo durante las cuatro últimas semanas, ha sido suspendida de empleo y está esperando a ser llamada nuevo o, está esperando a ocupar un trabajo el mes siguiente. Además, debe declarar que ha hecho un esfuerzo concreto (como acudir a empresas o responder a anuncios de ofertas de trabajo por encontrar un empleo.)

En particular, se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

- » Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- » Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- » Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- » Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.

- » Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- » Ha estudiado ofertas de empleo.
- » Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- » Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

4) Inactivos: Esta categoría comprende el porcentaje de la población adulta que está estudiando, realizan tareas domésticas, jubilada, demasiado enferma para trabajar o que simplemente no está buscando trabajo.

4.1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA DESDE 1994:

La población española ha sufrido grandes cambios desde los años cincuenta del siglo XX. Desde la mitad del siglo pasado hasta los años setenta las características eran:

- Disminución de la mortalidad y aumento de la natalidad (el baby boom).
- Éxodo rural hacia las ciudades.
- Emigración, fundamentalmente a países europeos.

A partir de los **años 70:**

- Se hunde la tasa de natalidad.
- Empezamos a ser un país de inmigración, no de emigración.
- La mujer se incorpora progresivamente al mercado de trabajo.
- La edad de incorporación al mercado laboral sube al aumentar el número de estudiantes, especialmente universitarios.
- España entra en 1986 en la Unión Europea.

Todas estas circunstancias han influido en el mercado de trabajo y en las tasas de actividad, ocupación y desempleo.

Encuesta de población activa (EPA). Primer trimestre 2025

27 de enero de 2026

El número de ocupados aumentó en 76.200 personas respecto al trimestre anterior y se situó en 22.463.300. En términos desestacionalizados la tasa de variación trimestral fue del 0,90%. El empleo creció en 605.400 personas en los 12 últimos meses.

Análisis y previsión del paro en la Eurozona 2026 y 2027

Las previsiones apuntan a que la tasa de paro se mantendrá en rangos similares (entorno al 6,3% - 6,5%) durante los próximos años, sin grandes repuntes, reflejando un mercado laboral resiliente.

5. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Entendemos como políticas de empleo todas aquellas acciones promovidas por las Administraciones públicas para fomentar el empleo en la población activa en general, y especialmente en aquellos colectivos desfavorecidos.

Las políticas de empleo o también denominadas de mercado de trabajo se pueden dividir en dos grandes grupos: las activas y las pasivas. Las políticas activas son las que tienen como objetivo incidir directamente en el mercado de trabajo para aumentar el nivel de empleo o reducir el desempleo. Y las pasivas las que tienen como finalidad responder a situaciones de pérdida de salarios de los desempleados, asegurándoles un cierto nivel de ingresos.

Dentro de las políticas activas de empleo, están las acciones que tienen como objetivo la colocación e intermediación entre las ofertas y las demandas de trabajo a través de los servicios públicos de empleo, las de formación profesional, llamada ahora formación para el empleo (y anteriormente ocupacional- dirigida a parados y continua-dirigida a ocupados), los incentivos económicos a la contratación y la creación directa de empleo por las Administraciones públicas.

Por su parte, las políticas pasivas incluyen a los sistemas de prestaciones por desempleo, así como la jubilación anticipada por motivos relacionados con el mercado de trabajo, como es el caso de los trabajadores que pierden el empleo a elevada edad.

En los países más desarrollados las políticas activas de empleo han aumentado en los últimos diez años. Se han centrado en los colectivos más desfavorecidos, que veremos en el apartado siguiente (inmigrantes, mayores de 45, parados de larga duración, jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres, etc.).

5.1. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) contiene servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas mediante fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo, regulada en el artículo 10.
- Los Planes Anuales de Política de Empleo, regulados en el artículo 11.

El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, que se configura como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio del Estado.

Este sistema garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales; el registro de las personas demandantes de empleo; la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los Servicios Públicos de Empleo; las estadísticas comunes; la

comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante y el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación profesional para el empleo, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación. También permitirá la evaluación, el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado o de la Unión Europea para su justificación.

Plan anual de fomento del empleo digno para 2025 (Último plan aprobado)

¿Qué es en sí el plan anual de fomento del empleo digno?

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2025.

El Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED), junto con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE) constituyen los instrumentos de coordinación y ejecución de las políticas de apoyo activo al empleo en toda España. Se trata de una base a partir de la que los diferentes servicios públicos de empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas. El Plan Anual concreta los objetivos a alcanzar en el año tanto en el conjunto de España como en cada una de las distintas Comunidades Autónomas y los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, partiendo de la experiencia de la evaluación de los Planes de 2023 y 2024.

Este Plan 2025 ha sido elaborado con la participación de las Comunidades Autónomas. También se ha dado participación a los Agentes Sociales que participan en la Comisión Ejecutiva que han podido hacer aportaciones.

Se ha diseñado en paralelo a la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, de modo que se han incorporado los 8 objetivos estratégicos y los 20 objetivos operativos incluidos en la misma.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han propuesto para su inclusión, en el conjunto de los 6 ejes del Plan Anual 2025, un total de 91 servicios y programas distintos, de los que 60 son comunes y 31 corresponden a diferentes comunidades autónomas.

NOVEDADES DEL PAFED 2025

En 2025 se establecen, por primera vez, objetivos cuantitativos por colectivos de atención prioritaria. Los colectivos que se tienen en cuenta son: jóvenes, mujeres, jóvenes y mujeres con baja cualificación, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas vulnerables. Estos objetivos se han definido con indicadores cuantitativos de los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

También se ha diseñado una nueva estructura de indicadores adaptados a la Estrategia 2025-2028. Todas las medidas descritas en el Plan contarán con sus correspondientes indicadores, definidos específicamente para su seguimiento y evaluación.

6. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

Las políticas de empleo deben incidir sobre todo en los colectivos más desfavorecidos, para asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años.

Por tanto, los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral son:

- Jóvenes. (Menores de 25 años)
- Mujeres.
- Personas discapacitadas.
- Parados de larga duración.
- Mayores de 45 años.
- Inmigrantes.
- Personas en riesgo de exclusión social

Además de las políticas de formación y las de prestaciones sociales, tenemos políticas de incentivación de la contratación de estos colectivos o de ayuda al autoempleo. Se establece un sistema de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para los empresarios en función del colectivo al que contraten y en función de si el contrato es indefinido o temporal y también para los contratos formativos: formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional

Para consultar bonificaciones: (Actualizado a mayo de 2.026):

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html>

6. PROFESIONES CON FUTURO

Según el estudio de diversas Universidades, las profesiones con más futuro son:

Profesiones de negocios y recursos humanos

- Broker del talento: Administrará y venderá talento. Este profesional identificará las capacidades adquiridas por los trabajadores y las comercializará en organizaciones a escala global.
- Collective Intelligence Office: Será responsable de gestionar el conocimiento de la organización, y el encargado de potenciar y maximizar al capital humano y sus competencias.
- Gerente de Bienestar: Será un directivo especializado en implementar planes de beneficios para mejorar la salud laboral y el equilibrio de trabajo/vida personal de una organización.
- Agility Consultant: Será un consultor de simplicidad y agilidad en los negocios. Ayudará a las organizaciones a racionalizar los procesos, la tecnología, sus estrategias, etc.

Profesiones de ecología y responsabilidad social

- Sustainability Manager: Será el director encargado de velar por las buenas prácticas de la compañía en relación al cuidado del medioambiente y los vínculos con gobiernos.
- Recicladores Ambientales: La necesidad de preservar recursos naturales impulsará la aparición de nuevos especialistas del reciclado. Éstos se encargarán de reconvertir los residuos tóxicos en materias primas para la producción o en nuevas fuentes de energía no contaminantes.
- Data Ecologist: Brindará datos a organizaciones públicas y privadas sobre la evolución de indicadores ecológicos y ambientales.

Profesiones médicas y científicas

- Bioinformático: Será un especialista en biotecnología e informática que trabajará en el desarrollo de tratamientos médicos.
- Geomicrobiólogo: Tendrá formación en geología, ciencias ambientales y microbiología, para trabajar en la creación de microorganismos que ayuden en las técnicas médicas de futuro.
- Nanomédico: Serán médicos con formación en nanotecnología, para el desarrollo y operación de dispositivos para el cuidado de la salud.

Agronegocios

- Productor de alimentos orgánicos: Empresario y agricultor que dominará tanto las técnicas genéticas como las comerciales. Demanda de productos ecológicos.
- Tecnoagricultores: Utilizarán robots para el sembrado, el tratamiento químico y la recolección de los cultivos. Emplearán equipos de riego inteligente.
- Acuicultores: Manejarán "plantaciones sumergidas", donde cultivarán y criarán distintas especies de animales y vegetales para el consumo. Especialistas en biología marina y genética.

Profesiones de tecnología y entretenimientos

- Diseñador de videojuegos: Los videojuegos ya son una de las industrias más poderosas del mundo del entretenimiento, con ventas por 10.000 millones de dólares anuales sólo en los Estados Unidos. Y esta tendencia seguirá firme, creando miles de empleos de diseñadores.
- Conectores: Serán especialistas en empalmar fibras ópticas.
- Telecomunicólogos: Serán los especialistas que gestionarán la interconexión masiva de ordenadores y sistemas electrónicos a través de redes de telecomunicaciones como Internet.
- Holografistas: Especialistas en la creación de animaciones y espectáculos mediante la holografía, que permite crear objetos y escenarios tridimensionales, por láser.

7. PERSPECTIVAS DEL ENTORNO LABORAL

El empleo en 2026 estará marcado por tres grandes factores:

- Digitalización total de procesos
- Automatización industrial

- Necesidad de perfiles técnicos especializados

Las empresas ya no buscan solo titulaciones, sino profesionales que sepan hacer, ejecutar y resolver. Es decir, perfiles prácticos, técnicos y adaptados a las necesidades actuales.

Los sectores con mayor crecimiento serán:

- Tecnología y desarrollo web
- Industria y sector metal
- Servicios técnicos a empresas
- Automatización y mantenimiento industrial
- Comercio digital y marketing online

La clave estará en elegir una formación alineada con estas áreas estratégicas.

El entorno laboral en 2026 se caracteriza por un crecimiento moderado del empleo, impulsado por la inteligencia artificial (IA), el talento verde y la automatización. Se prevé una alta demanda de habilidades tecnológicas y un enfoque en el bienestar del empleado. El modelo híbrido se consolidará en perfiles cualificados, con la IA transformando el reclutamiento

Tendencias Clave para 2026:

Contratación y Empleo: Se esperan perspectivas de contratación sólidas, con un crecimiento del empleo de alrededor de sectores clave. Las empresas priorizan la contratación basada en habilidades sobre la experiencia formal, utilizando IA para el cribado de candidatos .

Habilidades de Alta Demanda: La IA, la ciberseguridad, la gestión de datos y la automatización lideran la demanda. Las competencias blandas como la resiliencia, el pensamiento crítico, la flexibilidad y la empatía son fundamentales.

Sectores en Auge: La inversión se concentra en Inteligencia Artificial, tecnologías de defensa, biotecnología, energías limpias y sectores de salud digital.

En resumen, se espera que el empleo aumente un 2,3% en 2026 y que la tasa de paro se reduzca hasta el 10% en promedio anual. De cumplirse estas proyecciones, la economía española habría generado más de 1,5 millones de empleos en el periodo 2024-2026.

8. CONCLUSIÓN

El tema anteriormente expuesto contribuye a la adquisición de objetivos y resultados de aprendizaje establecidos en la normativa de los Ciclos Formativos vigentes, a través de los módulos de IPE I, y de IPE II:

IPE I:

- Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.
- Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias,

intereses y destrezas personales.

- Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.

IPE II:

- Planifica y pone en marcha estrategias en los diferentes procesos selectivos de empleo que le permiten mejorar sus posibilidades de inserción laboral.
- Aplica estrategias relacionadas con las competencias personales, sociales y emocionales para el empleo en búsqueda de la mejora de su empleabilidad.

Por ello es crucial para el alumnado de formación profesional como futuras personas trabajadoras conocer todo lo expuesto en el tema.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TRATADOS Y MANUALES

CARLOS ÁLVAREZ y JUAN IGNACIO PALACIO. *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Editorial: Ediciones Akal.

ELENA GALLEGO ABAROA. *Breve historia del mercado de trabajo*. Editorial Ecobook.

WEBGRAFÍA:

Página del Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es

Página del Servicio Estatal de Empleo: www.sepe.es

Página del Ministerio de Empleo y Economía Social: www.mites.gob.es

LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este

RD)

- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

Temario de oposiciones de

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL II

Pilar Hernández Blázquez

Cuarta edición, 2026

Autora: Pilar Hernández Blázquez

Edita: Educàlia Editorial

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-18777-67-7

Depósito Legal: V-1353-2022

Printed in Spain / Impress en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiendo al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

carrer Mestra Esteban Català, 2-bis 46010 Valencia

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

ÍNDICE

- TEMA 21** EL DERECHO DEL TRABAJO. SU OBJETO: TRABAJO HUMANO, PRODUCTIVO, POR CUENTA AJENA Y LIBRE. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES. LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN EL ORDEN LABORAL.....7
- TEMA 22** LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL EN EL MARCO SUPRANACIONAL EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO: SUS FUENTES; DERECHO ORIGINARIO Y DERECHO DERIVADO: LOS REGLAMENTOS, LAS DIRECTIVAS Y LAS DECISIONES. LAS FUNCIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO COMUNITARIO. OTRAS NORMAS SUPRANACIONALES EN MATERIA LABORAL. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 19
- TEMA 23** LA PROFESIÓN COMO REALIDAD SOCIAL. LA CONFIGURACIÓN JURÍDICAS DE LAS PROFESIONES EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL. BASES CONSTITUCIONALES: EL DERECHO A LA LIBRE ELECCIÓN DE PROFESIÓN; LA PROFESIÓN REGULADA. LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y PROFESIONALES EN LA UNIÓN EUROPEA: EL DERECHO DE ESTABLECIMIENTO Y LA LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.35
- TEMA 24** LA RELACIÓN LABORAL EN ESPAÑA: ÁMBITO Y DISPOSICIONES REGULADORAS. ORGANISMOS LABORALES: ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL. ÓRGANOS AUTÓNOMOS: FOGASA, SMAC Y OTROS. LA JURISDICCIÓN SOCIAL 45
- TEMA 25** EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO, ELEMENTOS. CAPACIDAD PARA CONTRATAR. FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO. DURACIÓN. TRABAJOS EXCLUIDOS Y RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO. EL PERÍODO DE PRUEBA.....57
- TEMA 26** MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: APRENDIZAJE, EN PRÁCTICAS, A TIEMPO PARCIAL, ETC. EL TRABAJO DE LAS MUJERES, MENORES Y EXTRANJEROS. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....73
- TEMA 27** DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR. EL MODO DE LA PRESTACIÓN: DEBER DE DILIGENCIA. CATEGORÍA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. EL DEBER DE BUENA FE. EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO: MANIFESTACIONES Y LIMITACIONES. EL PODER DISCIPLINARIO: FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR..... 101
- TEMA 28** PRESTACIÓN BÁSICA DEL TRABAJADOR: TIEMPO DE LA PRESTACIÓN. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS. CLASES DE JORNADAS Y HORARIOS. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS. VACACIONES. 117
- TEMA 29** PRESTACIÓN BÁSICA DEL EMPESARIO: SALARIO. CONCEPTO Y CLASES. LUGAR, TIEMPO Y FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS. EL SALARIO INTERPROFESIONAL. PROTECCIÓN DEL SALARIO.1 134

TEMA 30 ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES. DEDUCCIONES. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF. LIQUIDACIÓN DE HABERES.	150
TEMA 31 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA. PROCEDIMIENTO ELECTORAL. COMPETENCIAS. GARANTÍAS LABORALES. EL DERECHO DE REUNIÓN.....	173
TEMA 32 LOS SINDICATOS. LA LIBERTAD SINDICAL. FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO. LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA. RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL Y TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL. LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS.	188
TEMA 33 CONVENIOS COLECTIVOS: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN, LEGITIMACIÓN Y VIGENCIA. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR. ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO. INTERPRETACIÓN. ACUERDOS MARCO.	201
TEMA 34 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: TRANSMISIÓN DE LA EMPRESA. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS.....	217
TEMA 35 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES DE EXTINCIÓN. EL DESPIDO DISCIPLINARIO. CONCEPTO Y NATURALEZA. FORMA, TIEMPO Y LUGAR DEL DESPIDO. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS.	239
TEMA 36 INDIVIDUALES DE TRABAJO. LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL. PROCESO ORDINARIO: DEMANDA, CONCILIACIÓN, JUICIO Y SENTENCIA. PROCESOS ESPECIALES. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN: RECURSO DE CASACIÓN, DE SUPPLICACIÓN Y REVISIÓN. OTROS RECURSOS.....	261
TEMA 37 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO: CLASES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN. LA HUELGA: REQUISITOS, DESARROLLO Y EFECTOS DE LA MISMA. EL CIERRE PATRONAL.....	277
TEMA 38 LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA. NORMATIVA VIGENTE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS. AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS. COTIZACIÓN. RECAUDACIÓN. ACCIÓN PROTECTORA.....	293
TEMA 39 SITUACIONES PROTEGIBLES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CONCEPTO, REQUISITOS Y CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS. EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.	214

INTRODUCCIÓN COMÚN PARA LOS TRES VOLÚMENES

Este temario está elaborado por Pilar Hernández Blázquez, profesora de Formación y Orientación Laboral, desde el año 2.007 y funcionaria de carrera desde el año 2.016.

Se compone de tres volúmenes:

- Primer volumen: Temas del 1 al 20. (Orientación).
- Segundo volumen: Temas del 21 al 38. (Derecho Laboral).
- Tercer volumen: Temas del 40 al 69. (Economía y Empresa y Prevención de Riesgos Laborales)

Todos los temas tienen la misma estructura: justificación, introducción, desarrollo de los apartados, conclusión y bibliografía.

En la justificación y en la conclusión, se debe tener en cuenta que los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral son, en base a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, IPE I e IPE II. (Los ciclos formativos que sigan regulándose por la LOGSE, Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los módulos de la especialidad son: Formación y Orientación Laboral, Relaciones en el Entorno de Trabajo y Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS DEL SISTEMA EDUCATIVO

(Tener en cuenta la normativa del proceso selectivo concreto)

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

TEMA 30

ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES. DEDUCCIONES. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF. LIQUIDACIÓN DE HABERES.

0. JUSTIFICACIÓN
1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES
3. DEDUCCIONES.
4. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF.
5. LIQUIDACIÓN DE HABERES.
6. CONCLUSIÓN
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

0. JUSTIFICACIÓN

La normativa educativa establece como uno de los objetivos generales de la formación profesional: Comprender los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

Los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, IPE I e IPE II son fundamentales para conseguir dichos objetivos, por lo que se justifica así la importancia del tema

1. INTRODUCCIÓN

En este tema trataremos el principal motivo que impulsa al trabajador a celebrar el contrato de trabajo es la contraprestación que espera obtener por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena, de ahí la importancia que tiene todo lo que se deriva de esta contraprestación denominada salario. El objeto de este tema es desarrollar uno de los requisitos formales del pago del salario, el recibo de salarios o NÓMINA, desarrollando para ello:

Estructura del recibo de salarios, con sus diferentes partes, encabezamiento, devengos: salario base, complementos salariales y prestaciones extrasalariales (Epígrafe 1). A continuación, se procede a la presentación de las diferentes cuantías a tener en cuenta, y minorar la inicial prestación salarial, deducciones (Epígrafe 2). El tema prosigue analizando como se calcula la base de cotización a al Seguridad Social y la base sujeta a IRPF (Epígrafe 3). Y por último y para finalizar el tema se desarrollan los requisitos de liquidación y pago del salario (Epígrafe 4).

Las normas básicas reguladoras del salario, de su cotización a la Seguridad Social y del pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en las que se justifica el desarrollo de los apartados del tema son las siguientes:

1.1 SALARIO

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, TRLET, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Título I; de la relación individual, Capítulo II; contenido del contrato de trabajo, Sección 4ª; Salario y Garantías Salariales (ART 26-33).
- Orden de 27 de diciembre de 1.994; por la que se aprueba el modelo del Recibo Individual de Salarios, modificada por Orden ESS 2098/2014. (Modifica el modelo de nómina incluyendo en mismo las cotizaciones a cargo del empresario)
- SMI: Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. Cuantía: 1221 euros mes. Trabajadores eventuales y temporeros: 57,82 euros/jornada. Servicio del hogar familiar: 9,55 euros hora.
- IPREM 2.026: Establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Cuantía: 20 euros día, 600 euros mes, anual: 14 pagas: 8.400 euros, 12 pagas: 7.200 euros. (IPREM 2.026: Sin aprobar la LPGE 2.024 ni LPGE 2025, ni LPGE 2026)

1.2 COTIZACIÓN.

- Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.
- RD 2064/1.995 de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la SS.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. (Sin aprobar LPGE 2.024, ni 2.025, ni 2026 se prorrogan los del 2023 para el 2026)
- Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026.
- Tipos de Cotización por Contingencias Profesionales: Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

1.3 IRPF

- LEY 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

- Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

Fuente reguladora de esta materia lo es también el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa. Así como la autonomía individual de las partes contratantes cuya expresión es el contrato de trabajo, que puede fijar condiciones más favorables para el trabajador.

2. ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS: SALARIO BASE, COMPLEMENTOS SALARIALES Y PRESTACIONES EXTRASALARIALES.

La liquidación y el pago del salario ha de hacerse documentalmente por medio del Recibo Individual de Salarios (NÓMINA), recibo que no sólo sirve para garantizar al empresario la efectividad del pago, sino también para hacer comprensible al trabajador las diferentes prestaciones en evitación de posibles fraudes.

El recibo individual de salarios se ajustará al modelo aprobado por el MEYSS, por Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada por Orden ESS 2098/2014, de 6 de noviembre. (Incluye la cotización del empresario), salvo que por Convenio Colectivo o en su defecto por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones de los trabajadores, así como las deducciones que legalmente procedan. La estructura del recibo de salarios es la siguiente:

2.1. ENCABEZAMIENTO

En el encabezamiento figura:

1. Datos de la empresa.
2. Datos del trabajador.
3. Periodo de liquidación.

1. Datos de la empresa.

- Nombre o razón social de la empresa.
- Domicilio; se hace constar el centro de trabajo cuando este no coincida con el de la empresa.
- NIF (Número de Identificación Fiscal).
- Código de cuenta de cotización a la SS.

2. Datos del trabajador.

- Nombre y Apellidos.
- NIF (Número de Identificación Fiscal).
- Número de afiliación a la SS.
- Categoría o Grupo Profesional.
- Grupo de Cotización; el grupo de cotización hace referencia a los 11 grupos en los que se clasifica a efectos de cotización a la SS las diferentes categorías profesionales existentes;

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de dieciocho años

Los grupos de cotización del 1 al 7 tienen bases de cotización mensuales y los grupos de cotización del 8 al 11 bases de cotización diarias.

2.2. PERIODO DE LIQUIDACIÓN.

Del.....De....Al....De....De 200.. y Total de días.....; si el trabajador percibe retribución diaria hay que reflejar el número de días naturales que tiene el mes, 28,29,30 ó 31, si el trabajador percibe retribución mensual el recuadro se cumplimenta poniendo 30, lo indicado procede siempre que el trabajador haya estado en alta todo el mes, ya que si no fuese así únicamente se pondrán los días efectivamente trabajados.

2.3. DEVENGOS

Se entiende por devengos la suma total de las cantidades que percibe el trabajador por distintos conceptos. (Salario bruto).

Entre los devengos distinguimos entre percepciones salariales y percepciones extrasalariales o no salariales, la importancia práctica de esta distinción radica en el hecho de que todas las de carácter salarial cotizan a la Seguridad Social y las de carácter no salarial algunas cotizan y otras sólo cotizan cuando excedan de determinada cuantía.

Las percepciones salariales están constituidas por el Salario Base y por Los Complementos Salariales.

2.3.1. SALARIO BASE.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o unidad de obra, sin atender a las circunstancias que puedan originar los complementos salariales; se suele fijar a través del convenio colectivo asignándose el mismo según las diferentes categorías profesionales. En caso de que el convenio colectivo aplicable a la empresa no existiese referencia a los salarios base, se podrán fijar éstos en los correspondientes contratos de trabajo. Si en el contrato individual, tampoco se hubiese establecido el salario base, habrá que entender que éste será el mínimo interprofesional que anualmente fija el gobierno.

2.3.2. COMPLEMENTOS SALARIALES.

Los complementos salariales son cantidades que deben de adicionarse al salario base por alguno de los conceptos referidos en el Art. 26.3 ET. Los complementos salariales deben de venir fijados por el convenio

colectivo correspondiente o en su defecto en el contrato individual de trabajo. Dentro de ellos podemos establecer:

1. Personales: deriva de las condiciones personales del trabajador, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta al fijar el salario base, como pueden ser la antigüedad, títulos, idiomas o conocimientos especiales. Los más habituales son:

- » Antigüedad, por el que se retribuye el tiempo de permanencia en la empresa; su cuantía esta en función del periodo de permanencia; bienio, trienio, quinquenio, etc., también puede consistir en un porcentaje sobre el Salario Base por cada tramo temporal o en una cuantía fija. Puede fijarse o no en los Convenios Colectivos o en los Contratos de Trabajo.
- » Conocimientos especiales, es aquel complemento que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve, en la práctica de un trabajo, de sus conocimientos; de idiomas o un determinado título que no haya sido valorado al fijar el salario base del trabajador. Si la relación laboral se hubiese causado por aquellos conocimientos no procederá dicho complemento. El plus de idiomas se devenga aunque los conocimientos de idiomas no se practique, pero siempre que ello sea ajeno a la voluntad del trabajador.

2. De puesto de trabajo: Se derivan del ejercicio de la actividad del puesto asignado; penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos..., por lo que salvo acuerdo en contrario no tendrán carácter consolidable.

- » El complemento salarial en caso de penosidad, toxicidad y peligrosidad habrá de venir fijado en el convenio colectivo o en el Contrato de Trabajo, retribuyéndose solo los días de trabajo efectivo. Este complemento se percibe cuando se realicen trabajos de carácter tóxico, peligroso o penoso. En caso de discrepancia, será la autoridad laboral la competente para decidir si se percibe o no.
- » Trabajo nocturno; retribuye las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. Sólo se devenga en los días de prestación efectiva de servicios y durante las vacaciones.
- » El plus de turnicidad es un complemento salarial que tiene por objeto compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios. Este plus ha de ser reflejado en convenio colectivo y tiene el carácter de no consolidable, es decir, solamente se retribuye por los días de trabajo efectivo.
- » Disponibilidad; retribuye el compromiso adquirido por el trabajador de estar localizado fuera de la jornada laboral a fin de reincorporarse al trabajo por necesidades de servicio.
- » Responsabilidad y Dedicación; depende exclusivamente del ejercicio de la actividad del puesto de trabajo por lo que no tiene carácter consolidable.

3. De trabajo realizado (de cantidad o calidad de trabajo): primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias....

- » Dentro de los complementos por cantidad o calidad de trabajo se hallan aquellos que como primas e incentivos a la producción o a la calidad del trabajo se han establecido en la negociación

colectiva, que retribuyen un rendimiento superior al considerado como habitual.

- » Asistencia y Puntualidad; remuneran la asistencia puntual del trabajador a su puesto de trabajo.
- » Horas extraordinarias (ART 35 TRET); son las horas que el trabajador realiza superando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o contrato de trabajo se optará por abonar las horas extras en la cuantía que se fije, en el supuesto de que se opte por la compensación en metálico, hay que señalar que la hora extraordinaria no podrá ser retribuida con valor inferior al de la hora ordinaria de trabajo, o compensarla por descanso retribuido, en ausencia de pacto se entenderá que las horas extras deberán ser compensadas mediante descanso en los 4 meses siguientes a su realización.
- » Horas Complementarias; son las horas que superan la jornada pactada en un contrato de trabajo a tiempo parcial cuya posibilidad de realización esta acordada mediante pacto específico con el trabajador, las horas complementarias se abonan como horas ordinarias.
- » Comisiones; es la retribución constituida en todo o en parte por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador en las operaciones que ha intervenido por cuenta del empresario. Salvo que por pacto se hubiese establecido de otro modo se liquidarán y pagarán al finalizar el año. El SMI en cómputo anual es la garantía mínima de ingresos cuando el trabajador tuviera establecido el salario a comisión como única percepción.
- » Prolongación de la jornada; retribuye la realización de un trabajo más extenso o dilatado en el tiempo que el que habitualmente corresponde realizar.

4. De vencimiento periódico superior al mes; son aquellas percepciones cuya periodicidad supera el mes, se devengan día a día, aunque se perciban en un momento determinado. No tendrán carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, las percepciones vinculadas a la situación y resultados de la empresa. Distinguimos:

- » Pagas extraordinarias cuyas notas distintivas son según el Art. 31 del TRET:
- » Deben ser como mínimo dos, una en Navidad y la otra en el mes que se fija en el convenio colectivo o mediante acuerdo.
- » La cuantía de las mismas queda reservada al convenio colectivo, sin que pueda ser inferior a la cuantía del SMI vigente en cada momento.
- » Existe la posibilidad de que se prorrateen mensualmente, si así se establece en el convenio colectivo.
- » De situación y resultados de la empresa: participación en beneficios reales de la empresa, objetivos...; Son aquellos complementos que se establecen en función de la evolución económica de la empresa, del cumplimiento de los objetivos prefijados... la finalidad de este tipo de complementos es motivar a los trabajadores en la marcha de la empresa. Establecidos por convenio colectivo, en su caso el pago se realizará al finalizar el ejercicio económico tras la fijación del balance. (Salvo pacto en contrario no cabe compensación de ejercicios deficitarios con ejercicios donde haya beneficios. Complemento que se calcula aplicando el porcentaje convenido sobre las ganancias habidas en el ejercicio).

- » Otras Gratificaciones; el establecimiento de otras pagas extras puede ser el resultado de convenio entre las partes negociadoras.

5. En especie: Remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos al dinero, su cuantía no podrá exceder del 30% de las percepciones salariales. Tienen carácter salarial aquellas cuya entrega por parte de la empresa sea debida por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y no constituyan asignaciones de carácter asistencial, debiendo incluirse en la base de cotización.

6. Complemento de residencia: éste retribuye la prestación de trabajo en un lugar determinado siempre que el trabajador tenga fijada su residencia ya se trate de territorio nacional o extranjero. En la actualidad tanto su percepción como su cuantía quedan establecidas en función del convenio colectivo, aunque en numerosas ocasiones se mantiene el referente del 25% del salario base.

7. Consolidación de los complementos; por medio de negociación colectiva o por los contratos de trabajo, las partes podrán pactar libremente el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

2.3.3. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Se consideran devengos o percepciones extrasalariales todas aquellas cantidades que se destinan a compensar o indemnizar gastos o necesidades del trabajador, así como las indemnizaciones por despido, suspensiones y traslados, así como las prestaciones de la Seguridad Social. Carecen de la consideración legal de salario y algunos conceptos cotizan y otros en cuanto no excedan de determinada cuantía no cotizan al régimen general de la Seguridad Social.

1. Indemnizaciones y suplidos: son compensaciones económicas por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. En general, el empresario está obligado a reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo. Dentro de las indemnizaciones o suplidos, los ejemplos más característicos son:

- » **Desgaste de útiles y herramientas,** que serán las percepciones por desgaste de útiles o de herramientas propias del trabajador. Los escasos convenios colectivos que contemplan este plus, suelen determinarlo en una cantidad fija. **(Cotiza)**
- » **Quebranto de moneda;** que es aquella compensación que resarce de los desajustes de saldo derivados de un manejo menudo y abundante numerario, generalmente suele ser una cantidad fija. **(Cotiza)**
- » **Prendas de trabajo,** son las percepciones destinadas a la adquisición de prendas de trabajo, cuando el empresario exija al trabajador un atuendo determinado por razón de su trabajo. **(Cotiza)**
- » **Gastos de locomoción;** (Gastos entre centros de trabajo). Si los gastos son sin justificar esta exento de cotización hasta 0,26 €/km, el resto cotiza. Si los gastos se justifican esta exento el importe de la factura, incluido los gastos de peaje y aparcamiento justificados. **(No cotiza lo justificado, ni los 0,26 €/km, el exceso si).**
- » **Plus de distancia y transporte;** (Gastos entre el centro de trabajo y el domicilio), es aquella

cantidad que se percibe por el incremento de las tarifas de los transportes urbanos o servicios de cercanías que el trabajador utilice para acudir al centro de trabajo. **(Cotiza)**

- » **Dietas de viaje**, son una retribución que compensan al trabajador por los gastos, que ha de realizar en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera del lugar de su residencia o de la localidad del centro de trabajo, y que como consecuencia se ve obligado a pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio. El importe de la dieta suele establecerse en los convenios colectivos, y a falta de regulación, por acuerdo entre las partes. Los gastos de estancia están exentos de cotización siempre que se justifique su importe. En los gastos de manutención se distingue si se pernocta o si no se pernocta y si es en España o en el extranjero, existiendo distintos límites, lo que supere los límites cotiza. (Los gastos de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia). **(No cotizan hasta los límites legales, el exceso cotiza)**.

2. Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal; se hallan recogidas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS). **(No cotiza)**.

3. Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, distintas de la Incapacidad Temporal. (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos). (Cotiza).

4. Indemnizaciones correspondientes a fallecimiento, traslados, suspensiones: en estos casos el trabajador recibe una compensación por gastos, estas compensaciones **no cotizan** siempre que no excedan de lo establecido en el convenio colectivo, las cantidades que excedan cotizan.

5. Indemnizaciones por despidos o ceses; **No cotiza** siempre que la cantidad no exceda de la establecida legalmente en el TRET, o Convenio Colectivo, el exceso de estas cantidades cotiza.

6. Percepciones por matrimonio; Son donaciones que el empresario hace antes de celebrarse el matrimonio a favor de uno de los contrayentes. **Cotiza**.

7. Donaciones Promocionales en dinero o en especie. Cotiza.

8. Asignaciones asistenciales:

- » Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones sociales de la empresa o empresas del grupo. **Cotiza**.
- » Gastos de estudios del trabajador, cuando vengan exigidos por su puesto de trabajo. **No cotiza**.
- » Entrega de productos a precios rebajados, que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, o bien a través de formas indirectas. (En otros establecimientos). **Cotiza**.
- » Utilización del servicio del primer ciclo de educación infantil, de 0 a 3 años, por los hijos de los trabajadores. **Cotiza**.
- » Primas de seguros, de AT, responsabilidad civil, o enfermedad común. **Cotiza**.
- » Prestación del servicio del segundo ciclo de educación infantil, primaria, ESO, bachillerato y FP, para hijos de los trabajadores a precio rebajado o gratuito. **Cotiza**.

9. Retribuciones en especie por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas:

» Vivienda:

- ◇ Propiedad del Pagador:
- ◇ Con valoración catastral: Cotiza el 10% del valor catastral. (5% en inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1.1.1994)
- ◇ Pendiente de valoración catastral: Cotiza el 5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio.
- ◇ No Propiedad del Pagador: Cotiza el coste para el pagador, incluidos tributos.

» Vehículo:

- ◇ Entrega: Cotiza el coste de adquisición al pagador, incluidos tributos.

» Uso:

- ◇ Propiedad del pagador: Cotiza el 20% anual del coste de adquisición.
- ◇ No propiedad del pagador: Cotiza el 20% valor mercado vehículo nuevo.

10. Uso y posterior entrega: Cotiza el % que reste por amortizar, a razón del 20% anual.

(Señalar que en la entrega puede haber una rebaja si los vehículos son eficientes energéticamente del 15%, del 20% si además son vehículos híbridos, o del 30% si son vehículos eléctricos). (RD 633/2015, que modifica el Reglamento de IRPF)

- Préstamos con diferentes tipos de interés inferiores al legal del dinero, 2022: 3%: Cotiza la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente.
- Manutención, hospedaje, viajes y similares: Cotiza el coste para el pagador, incluidos tributos.
- Gastos de estudios y manutención. (Estudios particulares del trabajador, y personas vinculadas por parentesco hasta 4º grado): Cotiza el coste para el pagador incluidos tributos.
- Derechos de fundadores de sociedades, (% sobre beneficios que se reserven los fundadores): Cotiza al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios.
- **Cualquier otro concepto retributivo abonado por los empresarios y no mencionado expresamente en apartados anteriores: COTIZA.**

2.3.4. RESUMIENDO, TODO COTIZA EXCEPTO:

- Gastos de Locomoción. (Importe justificado y el precio del Km a 0.26€/km)
- Dietas. (Siempre que no superen los límites establecidos)
- Prestaciones de la SS y mejoras por IT.
- Indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensiones, despido o cese, hasta el límite establecido en el TRET o Convenio Colectivo.
- Gastos de estudios del trabajador exigidos por su puesto de trabajo.
- Retribuciones en especie: siempre cotiza una parte.

3. DEDUCCIONES.

En el momento de confeccionar el recibo de salarios correspondiente al mes en que se liquida, el empresario está obligado a realizar una serie de deducciones, que, por razón de las retribuciones satisfechas, está obligado a retener. El total de las deducciones se resta al total devengado, remuneración bruta, obteniendo así el líquido a percibir o remuneración neta.

Las deducciones más importantes son las siguientes:

1. Seguridad Social.

Las deducciones de la SS a efectuar en el salario de los trabajadores serán las resultantes de la aplicación de los diversos tipos a las bases de cotización.

Retener indebidamente la cuota de SS, no ingresarla dentro del plazo o efectuar descuentos y no ingresarlos constituyen infracciones muy graves, además la falta de ingreso de las cantidades deducidas al trabajador en concepto de SS, puede reputarse constitutiva de un delito de apropiación indebida.

2. Cuota sindical.

Los sindicatos se financian básicamente por las aportaciones de los trabajadores sindicados bien a través de la llamada cuota sindical bien a través de un canon económico pactado en convenio colectivo.

3. Retenciones a cuenta del IRPF.

El empresario está obligado a efectuar retención a cuenta e ingresar en la Hacienda Pública determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta por El Impuesto Sobre La Renta De Las Personas Físicas (IRPF), cuando satisfaga rendimientos de trabajo o prestaciones dinerarias por cuenta de la Seguridad Social.

La cuantía de la retención será el resultado de aplicar al rendimiento íntegro satisfecho el porcentaje correspondiente que se obtiene en función de la retribución anual del trabajador y de su situación personal y familiar.

La falta de ingreso de las cantidades retenidas, así como la falta de retención constituyen una infracción tributaria de carácter grave. Además, la falta de ingreso de las cantidades retenidas, puede reputarse en el orden penal como un delito de apropiación indebida.

4. Deducción por anticipos.

El trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado según el Art. 29.1 TRET. Se deduce todo o parte de lo anticipado a las cantidades del total devengado por el trabajador en el mes que se liquida.

Los convenios colectivos normalmente regulan la obtención de anticipos y préstamos reintegrables, de bajo o nulo interés, destinados a cubrir necesidades perentorias o justificadas tales como la adquisición y vivienda.

5. Deducción por embargo judicial.

Hace referencia a las cantidades que autorice el juez de embargo de salarios. El SMI es inembargable, salvo en el caso de pensiones por alimentos, debidos al cónyuge o a los hijos en virtud de resolución de

los tribunales en procesos de nulidad o separación matrimoniales, o de divorcio, o de alimentos provisionales o definitivos en cuyos supuestos el juez fijará la cantidad a retener, en el resto de los casos se deben respetar los siguientes límites:

- » Para la primera cuantía adicional que suponga el importe de un segundo SMI, el 30%.
- » Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un tercer SMI, el 50%.
- » Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un cuarto SMI, el 60%.
- » Para la cuantía adicional que suponga el importe hasta un quinto SMI, el 75%.
- » Para cualquier cuantía que exceda de dicha cuantía el 90%.

Señalar que en los cuatro primeros tramos existe una rebaja entre un 10 y un 15% si el trabajador tiene cargas familiares.

- 6. Deducción del valor de los productos en especie:** En la liquidación del recibo de salarios habrá de deducirse la cuantía en que se valoró la retribución en especie y que, como partida salarial que es, fue reflejada en el recibo de salarios.
- 7. Deducción de la indemnización por daños en los casos de abandono del trabajo por parte del trabajador sin preavisar en el plazo establecido,** cifrada normalmente en un día de salario por cada día de retraso sin avisar.
- 8. Deducciones por ausencias no justificadas.**
- 9. Deducción en caso de huelga y cierre patronal,** procede el descuento en los días u horas durante los que se ejercita el derecho de huelga, como en la proporción de los días de descanso semanal y pagas extras, no en las vacaciones ni en los 14 festivos anuales. Si es cierre patronal los descuentos sólo procede efectuarlos en los días que el centro de trabajo haya permanecido cerrado.
- 10. Deducción por sanción disciplinaria,** si se sanciona al trabajador con suspensión de empleo y sueldo, el empresario deducirá de la retribución el salario correspondiente.
- 11. Deducción por ausencia motivada por IT,** salvo pacto en contrario no son retribuidos los 3 primeros días de la baja, en ANL y EC, la empresa también puede descontar el periodo de baja de la parte proporcional de las pagas extras.
- 12. Deducción por pagos indebidos;** el empresario puede descontar de la retribución del trabajador las cantidades que hayan sido cobradas por el trabajador como consecuencia de pagos indebidos o erróneamente realizados, precisa resolución judicial si existe discrepancia entre trabajador y empresario.

Deducidas del total devengado las citadas cantidades resultará otra que se corresponde con el salario que el trabajador tiene derecho a percibir.

4. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF.

4.1. DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La necesidad de tener cubiertos determinados riesgos obliga tanto a la empresa como al trabajador a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social por distintos conceptos. Estas cotizaciones se efectúan mediante:

- El boletín de cotización, (RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones, antiguo TC1): muestra el pago realizado por la empresa de la cotización mensual a la Seguridad Social y también debe incluir un listado de todos los trabajadores que hayan liquidado durante el periodo. El documento necesita de una huella electrónica que asegura la autenticidad del documento.
- **El documento de Relación Nominal de Trabajadores (RNT), (antiguo TC2):** incluye toda la información sobre las altas, bajas y bases de cotización de todos los trabajadores de la empresa que hayan sido dados de alta durante ese mes e informa de aquellos que tienen derecho a bonificación y/o deducción.

La obligación de cotizar nace con el comienzo de la relación laboral incluido el periodo de prueba y subsiste durante determinadas situaciones;

- Incapacidad Temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Desempeño de cargos de representación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad).
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.
- Convenios Especiales.
- Desempleo contributivo.
- Desempleo asistencial, en su caso.

La cotización a la SS se efectuará en razón de alguno de los siguientes conceptos:

1. **Contingencias Comunes;** la cotización por este concepto se destina a la cobertura de las situaciones que derivan de enfermedad común o accidente no laboral y a las situaciones de nacimiento y cuidado de un menor, así como la jubilación. Por este concepto cotiza tanto el trabajador como el empresario.
2. **MEI:** Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se destina a incrementar los fondos de la SS para hacer frente al pago de las pensiones por jubilación. Por este concepto cotiza tanto el trabajador como el empresario.
3. **Contingencias profesionales;** pretende la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, facilitando el acceso a todas las prestaciones recuperadoras y rehabilitadoras, y demás

ayudas, indemnizaciones o beneficios sociales reconocidos. Comprende las cuotas por IT (Incapacidad Temporal) y las cuotas por IMS (Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia) Sólo cotiza la empresa.

- 4. Desempleo;** se destina a la cobertura de este riesgo específico. Aunque es una prestación de la SS se gestiona por el SEPE. Cotiza tanto el empresario como el trabajador.
- 5. Fondo de Garantía Salarial;** destinada a garantizar los salarios, indemnizaciones y salarios de tramitación que las empresas no abonen a sus trabajadores a causa de insolvencia o concurso del empresario. A cargo exclusivo de la empresa.
- 6. Formación profesional;** las cuotas de este concepto están destinadas a fines de formación, reciclaje, recualificación y reclasificación profesional. Corresponde tanto a la empresa como al trabajador.
- 7. Cotización adicional por horas extraordinarias,** la cotización por este concepto tiene como objetivo incrementar los recursos generales de la SS. La cotización por este concepto corre a cargo de la empresa y del trabajador.

4.2. BASE DE COTIZACION.

La base de cotización estará constituida por la remuneración total del trabajador que con carácter mensual perciba el trabajador.

- **Para determinar su importe computa:**

- » El salario base.
- » Los complementos salariales, debiendo prorratearse a lo largo de 12 meses las percepciones de vencimiento periódico superior al mes.
- » Las percepciones extrasalariales o no salariales que legalmente se incluyan en la base de cotización.

- **No computa:**

- » Las percepciones extrasalariales o no salariales, que legalmente no se incluyan en la base de cotización.

RECORDEMOS: TODO COTIZA EXCEPTO:

- Gastos de Locomoción. (Importe justificado y el precio del Km a 0.26€). (Si se paga a más de 0,26€ el exceso cotiza)
- Dietas. (Siempre que no superen los límites establecidos). (Si se paga más, el exceso cotiza)
- Prestaciones de la SS y mejoras por IT.
- Indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensiones, despido o cese, hasta el límite establecido en el TRET o Convenio Colectivo.
- Gastos de estudios del trabajador exigidos por su puesto de trabajo.
- Retribuciones en especie: siempre cotiza una parte.

4.3. CÁLCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN.

1. Base para contingencias comunes.

- » Salario mensual. (mes 30 días, año 360 días.)

Salario Base Mensual + Conceptos salariales mensuales + Conceptos Extrasalariales mensuales incluidos + Exceso de Conceptos Extrasalariales mensuales no incluidos + Parte proporcional de las pagas extras (número de pagas x importe/12).

- » Salario diario. (mes natural, 28, 29, 30,31, año 365/366 días.)

Salario Base Diario + Conceptos salariales diarios + Conceptos Extrasalariales diarios incluidos + Exceso de Conceptos Extrasalariales diarios no incluidos + Parte proporcional de las pagas extras (número de pagas extras x importe/365). El resultado se multiplica por el número de días del mes al que se refiere la cotización, siempre que el resultado este comprendido entre la base mínima y máxima de cotización.

Las cantidades así obtenidas, tanto en el salario mensual como en el salario diario, se deben comparar con las bases mínimas y máximas correspondientes al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador, establecidas anualmente, se cotiza por la base mínima o máxima sino llega al mínimo o supera el máximo.

2. Base para contingencias profesionales.

Para determinar la base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplican las mismas normas, relatadas con anterioridad en el epígrafe referido a la base para contingencias comunes, la única diferencia consiste en que para el cálculo de la base se incluye el complemento por horas extraordinarias, cuando lo hubiere, por lo que si no hay horas extras la BCCC y la BCCP coinciden. Esta base de cotización también debe estar comprendida entre un tope máximo de cotización y un tope mínimo de cotización común a todos los grupos de cotización.

3. Base para desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

La base de cotización para cada una de estas contingencias coincide con la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. Base para la cotización adicional por horas extraordinarias.

La cotización adicional por horas extraordinarias se efectúa sobre el total importe de las mismas en el mes a que se refiere, sin limitación alguna.

Las bases Mínimas y máximas por Grupos de Cotización son las siguientes, 2.026:

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros /mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados.Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.989,30	5.101,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.649,70	5.101,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.435,20	5.101,20
4	Ayudantes no Titulados	1.424,40	5.101,20
5	Oficiales Administrativos	1.424,40	5.101,20
6	Subalternos	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliares Administrativos	1.424,40	5.101,20
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	47,48	170,04
9	Oficiales de tercera y Especialistas	47,48	170,04
10	Peones	47,48	170,04
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	47,48	170,04
TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES			
	MÁXIMO	MÍNIMO	
	5.101,20	1.424,40	

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	
GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	11,98
2	9,94
3	8,65
4 a 11	8,58

TIPOS DE COTIZACIÓN.

El tipo de cotización es un porcentaje que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota líquida a ingresar en la SS. El tipo de cotización es fijado anualmente por el gobierno, a través de una Orden ya mencionada.

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,75	0,15	0,9

(1) Exoneración en la cotización por contingencias comunes (salvo IT), desempleo, fondo garantía salarial y formación profesional, prevista en el art. 152 del RD Legislativo 8/2015:

- Aplicable durante el año 2026 a trabajadores cuenta ajena o a socios trabajadores o de trabajo de cooperativas, que continúen trabajando tras haber alcanzado la edad de 65 años si se acreditan 38 y 3 meses o más años de cotización o 66 años y 10 meses cuando se acrediten menos de 38 años y 3 meses de cotización.
- Tipo de cotización aplicable durante el año 2026 por IT por contingencias comunes: 1,55 %, del que el 1,30% será a cargo de la empresa, y el 0,25 % a cargo del trabajador.

(2) Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario que se abonará a su finalización, y que durante el año 2026 tendrá un importe de 33,62 €. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje ni a los contratos de formación en alternancia.

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,5	1,55	7,05
Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad y contratos realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33%			
Contrato de duración determinada a tiempo completo o parcial	6,70	1,60	8,30

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20
	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

Tipos de Cotización por Contingencias Profesionales: Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

CONTRATOS DE FORMACIÓN:

La cotización a la Seguridad Social por los contratos de formación y el aprendizaje aún existentes, o un contrato de formación en alternancia, se efectuará en cualquier régimen de la Seguridad Social de trabajadores cuenta ajena donde sea admisible esta modalidad de contratación, conforme a las siguientes reglas:

Primera: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de dicho régimen:

COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE. (FORMACIÓN EN ALTERNANCIA)			
Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Por Contingencias Comunes	57,72 €	11,51 €	69,23 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	IT (Incapacidad Temporal) 4,12 € IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia) 3,83 € (euros)		7,95 €
Desempleo (*)	78,34 €	22,08 €	100,42 €
Fondo de Garantía Salarial	4.38 €		4.38 €
Formación Profesional	2.16 €	0,28 €	2,44 €

(*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización, será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el año 2024 (1.323,00 euros), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

Segunda: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere la regla primera se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:

Segunda: Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen, a las cuotas únicas a que se refiere la regla primera se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total	Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
Contingencias Comunes	23,60%	4,7%	28,30%	Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.
Desempleo	5,50%	1,55%	7,05%	
Fondo Garantía Salarial	0,20%		0,20%	
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%	

Tercera: Cotización Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Sobre la base de contingencias comunes: 1424,4 se aplicarán los siguientes tipos:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,75%: 10,68	0,15%: 2,14	0,9%: 12,82

(El MEI siempre se aplica, y no tiene bonificación)

PRÁCTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS INCLUIDAS EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Año 2026

Las personas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación previstas en la disposición adicional quincuagésima segunda del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Prácticas formativas remuneradas:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	57,72 €/mes	11,51 €/mes	69,23 €/mes
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	4,12 €/mes IT (Incapacidad Temporal) 3,83 €/mes IMS (Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia)		7,95 €/mes
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)			Excluido

Esta cotización se aplicará también respecto de las prácticas realizadas al amparo del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, y del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Prácticas formativas no remuneradas:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes (excluida IT)	2,88 €/día		2,88 €/día (máximo mensual: 65,42 €)
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,18 €/día (IT) 0,17€/día (IMS)		0,35 €/día (máximo mensual: 7,95 € (4,12€ de IT y 3,83 € de IMS))
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)			Excluido

En el año 2026, para ambos casos de prácticas, a las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación la reducción del 95 por ciento establecida en el apartado 5.b) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. A estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de lo establecido en sus apartados 1 y 3.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI). 2.026			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	40,7	1.221	17.094 (14)
			14.652 (12)
INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES. (IPREM)			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	20	600	8.400 (14)
			7.200 (12)

Interés legal del dinero: 3,25%. Interés de demora: 4,0625%. (2.023, pendiente aprobación LPGE 2.026, se prorrogan los del 2023)

COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD

La cuota de solidaridad tiene efectos desde el 1 de enero de 2025. (La cotización de solidaridad no afecta al RETA.)

La cuota de solidaridad es una cotización adicional diseñada para gravar los salarios más altos con el objetivo de reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

Esta cuota se va a aplicar a los ingresos que superen la base máxima de cotización anual, la cual en 2026 se ha fijado en 5.101,20 euros mensuales, Es decir, quienes superen ese límite van a pagar un porcentaje adicional por esa parte de sus ingresos.

El Real Decreto Ley 1/2025, aprueba la cuota de solidaridad, y la Orden PJC/297/2026, determina los siguientes tipos de cotización:

- Hasta un 10% adicional a la base máxima. Cotizará por un 1,15% (0,19% persona trabajadora y 0,96% empresa)

- Entre el 10% y el 50% adicional. Cotizará por un 1,25% (0,21% persona trabajadora y 1,04% empresa)
- Más del 50% adicional. Cotizará por un 1,46% (0,24% persona trabajadora y 1,22% empresa)

El porcentaje irá aumentando cada año paulatinamente hasta el año 2045.

4.5.1. DETERMINACIÓN DE LA BASE SUJETA A IRPF.

En este subapartado se trata de analizar la cantidad que compone la Base sujeta a la retención de IRPF, a esta base se le aplicara un %, tipo, que se determina mediante un procedimiento establecido legalmente, obteniendo así la cuota a ingresar en concepto de retención de IRPF.

Para determinar los conceptos salariales que se incluyen en la base se tiene en cuenta la **Regulación Legal**:

- LEY 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, establece:
 - » Art.7: Las rentas exentas, es decir las que no se incluyen en la base.
 - » Art.17: Los rendimientos de trabajo, es decir lo que se incluye en la base.
 - » Art. 43: Valoración de rentas en especie. (Valora vivienda y vehículo, estableciendo los mismos límites que para la BCCC)
- **Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, establece:**
 - » **Art. 9: Límites en dietas y asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia. (Son los mismos límites que los establecidos para la BCCC, importe justificado y 0.26 €/Km). (Lo que exceda de los límites se incluye en la Base).**
 - » **Art. 45: Gastos de comedores de empresa que no constituyen retribución en especie: No puede superar los 11 euros/día, el exceso entra en la Base. (En SS entra todo en la BCCC)**

(Todas mismas normas que en la BCCC, excepto los 11 euros del gasto del comedor)

5. LIQUIDACIÓN DE HABERES.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. (ART 29 TRET, Liquidación y pago)

El modelo oficial o recibo justificativo del pago de salarios ha de ajustarse al modelo oficial aprobado por la Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada por Orden ESS 2098/2014, de 6 de noviembre. (Incluye la cotización del empresario), o al que, en su sustitución, se establezca por convenio colectivo, o en su defecto mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre que este modelo y contengan con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

5.1. PERIODO DE LIQUIDACIÓN.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por periodos inferiores deben documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder de un mes. No obstante, el salario a comisión nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, liquidándose y pagándose salvo que se hubiese pactado otra cosa al finalizar el año. La impuntualidad en el pago hace incurrir al empresario en mora, el interés anual por mora será del 10% de lo adeudado. El impago del salario en tiempo oportuno faculta al trabajador para exigirlo judicialmente con el recargo de mora correspondiente, dicha facultad debe ejercitarse en el plazo de 1 año desde que se debió abonar el salario.

La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario constituyen causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo alegando justa causa, con derecho a indemnización por despido improcedente. Además, el impago y los retrasos continuados en el pago constituyen una infracción muy grave. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la SS podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

5.2. FIRMA Y CONSERVACIÓN DE LAS NÓMINAS.

Cuando al trabajador se le haga entrega del duplicado del recibo oficial del pago de salarios y se le abonen, en moneda de curso legal o mediante cheque, las cantidades resultantes de la liquidación, deberá firmarlo. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas junto con los boletines de cotización de la SS, durante un periodo mínimo de cuatro años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

5.3. INFRACCIONES Y SANCIONES.

En cuanto al incumplimiento de las obligaciones laborales y de SS señaladas la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social establece:

- El impago del salario o los retrasos reiterados en el pago, infracción muy grave
- No entregar al trabajador puntualmente el recibo de salarios o utilizar sin previa autorización recibos de salarios distintos al modelo oficial constituye una infracción leve.
- No conservar durante cuatro años los recibos justificativos del pago de salarios constituye una infracción leve.
- No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador constituye una infracción grave.

Le corresponde al empresario acreditar el pago del salario en caso de que este le sea reclamado.

6. CONCLUSIÓN:

El tema anteriormente expuesto contribuye a la adquisición de objetivos y resultados de aprendizaje establecidos en la normativa de los Ciclos Formativos vigentes, a través del Módulo de IPE I.

En este caso el tema está relacionado con el resultado de aprendizaje:

- Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

Por ello es crucial para el alumnado de formación profesional como futuras personas trabajadoras conocer todo lo expuesto en el tema.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Los contenidos de este tema están abordados, de manera amplia, en cualquier manual general del Derecho del Trabajo, entre los que podemos incluir:

ALBIEL MONTESINOS, I. Y OTROS: *Compendio de Derecho del Trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch.

ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*. Editorial Cívitas.

MARTÍN VALVERDE, A. Y OTROS: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos.

MONTOYA MELGAR, A: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos.

SALA FRANCO, T. Y OTROS: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tirant lo Balnch.

Además, se ha utilizado:

Legislación Social Básica. Editorial Aranzadi.

Guía Laboral y de Asuntos Sociales, editada anualmente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

WEBGRAFÍA:

Página Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social; <http://www.mites.gob.es/>

Página Web de la Seguridad Social: www.seg-social.es

Página Web del Servicio Público de Empleo Estatal: www.sepe.es

Página Web de Noticias Jurídicas: www.noticias.juridicas.com

LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3

de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

Temario de oposiciones de

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL III

Pilar Hernández Blázquez

Cuarta edición, 2026

Autora: Pilar Hernández Blázquez

Edita: Educàlia Editorial

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN:978-84-18777-75-2

Depósito Legal: V-1352-2022

Printed in Spain / Impress en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiéndose al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educalia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Carrer Mestre Estaban Català, 2-bis

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

ÍNDICE

TEMA 40 LA ECONOMÍA COMO CIENCIA. EL CONCEPTO DE ESCASEZ Y EL USO ALTERNATIVO DE LOS BIENES. LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. LOS FACTORES PRODUCTIVOS. COSTES DE OPORTUNIDAD. LA POBLACIÓN COMO CONDICIONANTE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	9
TEMA 41 LOS SISTEMAS ECONÓMICOS Y LA ECONOMÍA DE MERCADO. ESTRUCTURAS DE MERCADO Y FORMAS DE COMPETENCIA. EL SISTEMA DE PRECIOS: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES. LOS SUJETOS O UNIDADES DE DECISIÓN ECONÓMICA. TIPOS BÁSICOS DE AGENTES ECONÓMICOS. LOS SECTORES ECONÓMICOS.....	23
TEMA 42 EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO: LA DEMANDA Y LA OFERTA. ELASTICIDAD Y DESPLAZAMIENTO DE LAS CURVAS DE LA OFERTA Y LA DEMANDA. EL EQUILIBRIO DEL MERCADO.....	40
TEMA 43 TEORÍA DEL FLUJO CIRCULAR DE LA RENTA. CONSUMO, AHORRO E INVERSIÓN. MACROMAGNITUDES RELACIONADAS CON LA RENTA. MACROMAGNITUDES RELACIONADAS CON EL GASTO. MACROMAGNITUDES RELACIONADAS CON LA PRODUCCIÓN. ANÁLISIS DE LA COYUNTURA ECONÓMICA.....	55
TEMA 44 LA POLÍTICA ECONÓMICA: FINES Y MEDIOS E INSTRUMENTOS. LA POLÍTICA FISCAL. LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO. EL DINERO: PROCESO DE CREACIÓN DEL DINERO. LOS INDICADORES DE SU VARIACIÓN Y LA INFLACIÓN. EL SISTEMA FINANCIERO. EL MERCADO DE VALORES. LA POLÍTICA MONETARIA.....	69
TEMA 45 LA RELACIÓN ECONÓMICA ENTRE NACIONES. EL COMERCIO EXTERIOR. INSTRUMENTOS PROTECCIONISTAS Y LIBERALIZACIÓN DE MERCADOS INTERNACIONALES. LA BALANZA DE PAGOS. LA UNIÓN EUROPEA: EL NUEVO MARCO DE LAS RELACIONES ECONÓMICAS.....	88
TEMA 46 LA EMPRESA. ELEMENTOS. OBJETIVOS. CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS. LAS ÁREAS FUNCIONALES DE LA EMPRESA.....	102
TEMA 47 LA EMPRESA COMO ORGANIZACIÓN. ORGANIGRAMAS. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS. NUEVAS TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN.....	117
TEMA 48 LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA. NIVELES, TIPOS Y TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN. ETAPAS DE UN PROCESO DE COMUNICACIÓN. LA COMUNICACIÓN INFORMAL. DIFICULTADES Y BARRERAS COMUNICATIVAS. REDES DE COMUNICACIÓN. EL CONTROL DE LA INFORMACIÓN.....	133

TEMA 49 INVESTIGACIÓN DE MERCADOS. ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA. ESTRATEGIAS DE PRODUCTO, PRECIOS Y DISTRIBUCIÓN. LA PROMOCIÓN. TÉCNICAS DE VENTAS. LA PUBLICIDAD: OBJETIVOS Y MEDIOS. TÉCNICAS DE ATENCIÓN AL CLIENTE.....	151
TEMA 50 LA NEGOCIACIÓN EN LA EMPRESA. CONCEPTO Y ELEMENTOS. TIPOS DE NEGOCIACIÓN. ESTRATEGIAS Y TÁCTICAS DE NEGOCIACIÓN. FASES DE UN PROCESO NEGOCIADOR. PERSONALIDAD DE LOS NEGOCIADORES. CONFLICTO Y MEDIACIÓN. LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. CUALIDADES DEL MEDIADOR.....	173
TEMA 51 RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES EN EL ÁMBITO LABORAL: FASES, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS. TÉCNICAS PARA FOMENTAR LA CREATIVIDAD, ESTUDIAR Y RESOLVER PROBLEMAS	190
TEMA 52 LA DIRECCIÓN EN LA EMPRESA. ESTILOS DE DIRECCIÓN. LAS FUNCIONES DE DIRECCIÓN. HABILIDADES DE DIRECCIÓN. LA AUTORIDAD EN LA EMPRESA. LA DELEGACIÓN DE AUTORIDAD. EL MANDO INTERMEDIO EN LA ORGANIZACIÓN.....	204
TEMA 53 LA FINANCIACIÓN EN LA EMPRESA: FUENTES. LOS COSTES EMPRESARIALES. CLASIFICACIÓN. FIJACIÓN DEL PRECIO DE VENTA. UMBRAL DE RENTABILIDAD O PUNTO MUERTO.	222
TEMA 54 LA DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL DE LA EMPRESA. GESTIÓN DE EXISTENCIAS. LIBROS DE CONTABILIDAD. IMPUESTOS QUE AFECTAN A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA. OTROS TRIBUTOS. CALENDARIO FISCAL.....	238
TEMA 55 EL FUNCIONAMIENTO ECONÓMICO DE LA EMPRESA. CONCEPTO DE PATRIMONIO. ELEMENTOS. REPRESENTACIÓN CONTABLE DEL PATRIMONIO. PRINCIPALES RATIOS FINANCIEROS. ANÁLISIS ECONÓMICO FINANCIERO DE UNA PEQUEÑA EMPRESA.....	254
TEMA 56 EL PROCESO DE CREACIÓN DE UNA PEQUEÑA EMPRESA. LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA. ESTUDIO DEL MERCADO Y ANÁLISIS DEL SECTOR. ELECCIÓN DE LA FORMA JURÍDICA. PLAN DE VIABILIDAD ECONÓMICA. TRÁMITES LEGALES PARA LA CONSTITUCIÓN Y PUESTA EN MARCHA. SUBVENCIONES.....	269
TEMA 57 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CONCEPTOS BÁSICOS. NORMATIVA ESPAÑOLA Y COMUNITARIA. OTRAS DISPOSICIONES.....	290
TEMA 58 ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL: FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS Y ORGANIZATIVOS. SU INCIDENCIA EN LA SALUD.....	306
TEMA 59 EL ACCIDENTE DE TRABAJO. EL ORIGEN DE LOS ACCIDENTES Y LA TEORÍA DE LA CAUSALIDAD. COSTES DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL.....	325
TEMA 60 LA ENFERMEDAD PROFESIONAL: CONCEPTO LEGAL Y SU PROBLEMÁTICA. CLASIFICACIÓN. PRINCIPALES ENFERMEDADES PROFESIONALES	340

TEMA 61 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES: CONCEPTO, CLASES. ELABORACIÓN DEL MAPA DE RIESGOS.....	352
TEMA 62 ETAPAS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. INSPECCIONES DE SEGURIDAD: METODOLOGÍA. FASES Y TIPOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES. CONTROL ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES.....	368
TEMA 63 CONDICIONES GENERALES DE LOS CENTROS DE TRABAJO. SEÑALIZACIÓN. EL PLAN DE EMERGENCIA	383
TEMA 64 EL FACTOR HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN LABORAL. ACTUACIONES PREVENTIVAS EN SELECCIÓN DE PERSONAL. LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES. LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA.....	405
TEMA 65 ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN. DE-RECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS EN MATERIA PREVENTIVA. RESPONSABILIDADES LEGALES.....	421
TEMA 66 PROTECCIÓN FRENTE A LAS MÁQUINAS. EL RIESGO ELÉCTRICO: CONCEPTOS BÁSICOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN. EL FUEGO: SISTEMAS DE DETECCIÓN Y EXTINCIÓN EN FUNCIÓN DE LA NATURALEZA DEL FUEGO. NORMATIVA LEGAL EN ESTA MATERIA	435
TEMA 67 SALUD LABORAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS. PRINCIPALES RIESGOS QUE DERIVAN DE LAS MISMAS. NUEVAS PATOLOGÍAS EMERGENTES. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ANTE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	451
TEMA 68 SALUD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA. ELEMENTOS QUE DETERMINAN EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL. MEDIO AMBIENTE Y TRABAJO. LA PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL.....	467
TEMA 69 PRIMEROS AUXILIOS: PRINCIPIOS GENERALES EN LA APLICACIÓN. PRIORIDADES DE ACTUACIÓN. EL BOTIQUÍN EN LAS EMPRESAS. QUEMADURAS. HEMORRAGIAS. FRACTURAS. LA REANIMACIÓN CARDIORRESPIRATORIA. TRANSPORTE DE ACCIDENTADOS.....	481

INTRODUCCIÓN COMÚN PARA LOS TRES VOLÚMENES

Este temario está elaborado por Pilar Hernández Blázquez, profesora de Formación y Orientación Laboral, desde el año 2.007 y funcionaria de carrera desde el año 2.016.

Se compone de tres volúmenes:

- Primer volumen: Temas del 1 al 20. (Orientación).
- Segundo volumen: Temas del 21 al 38. (Derecho Laboral).
- Tercer volumen: Temas del 40 al 69. (Economía y Empresa y Prevención de Riesgos Laborales)

Todos los temas tienen la misma estructura: justificación, introducción, desarrollo de los apartados, conclusión y bibliografía.

En la justificación y en la conclusión, se debe tener en cuenta que los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral son, en base a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, IPE I e IPE II. (Los ciclos formativos que sigan regulándose por la LOGSE, Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los módulos de la especialidad son: Formación y Orientación Laboral, Relaciones en el Entorno de Trabajo y Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS DEL SISTEMA EDUCATIVO

(Tener en cuenta la normativa del proceso selectivo concreto)

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

TEMA 69

PRIMEROS AUXILIOS: PRINCIPIOS GENERALES EN LA APLICACIÓN. PRIORIDADES DE ACTUACIÓN. EL BOTIQUÍN EN LAS EMPRESAS. QUEMADURAS. HEMORRAGIAS. FRACTURAS. LA REANIMACIÓN CARDIORRESPIRATORIA. TRANSPORTE DE ACCIDENTADOS

0. JUSTIFICACIÓN
1. INTRODUCCIÓN
2. PRIMEROS AUXILIOS: PRINCIPIOS GENERALES EN LA APLICACIÓN
3. PRIORIDADES DE ACTUACIÓN
4. EL BOTIQUÍN EN LAS EMPRESAS
5. QUEMADURAS
6. HEMORRAGIAS
7. FRACTURAS
8. LA REANIMACIÓN CARDIORRESPIRATORIA
9. TRANSPORTE DE ACCIDENTADOS
10. CONCLUSIÓN
11. BIBLIOGRAFIA

0. JUSTIFICACIÓN

La normativa educativa establece como uno de los objetivos generales de la formación profesional: Comprender los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

Los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, IPE I e IPE II son fundamentales para conseguir dichos objetivos, por lo que se justifica así la importancia del tema.

1. INTRODUCCIÓN

En este tema trataremos el desarrollo presenta todo lo relacionado con los primeros auxilios, definidos como los cuidados que se facilitan a un individuo que ha sufrido un accidente o enfermedad repentina hasta la llegada del personal sanitario especializado.

Muchos de los accidentes se producen en el ámbito laboral por ello la LPRL; Ley 31/1995 de 8 de noviembre establece en su Art.20; "El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función

de las circunstancias antes señaladas. Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.”

Por lo que en el tema se va a desarrollar todo lo relacionado con los primeros auxilios: los principios generales de actuación en caso que haya que enfrentarse a un accidente, así como las prioridades de actuación (Epígrafes 1 y 2). El contenido del botiquín de empresa (Epígrafe 3). A continuación, se entra más en detalle acerca de las actuaciones específicas en función del accidente ante el cual nos encontramos. (Epígrafes 4, 5, 6 y 7). Para finalizar se hará una referencia a la importancia del traslado de accidentados para no agravar una situación existente (Epígrafe 8).

2. PRIMEROS AUXILIOS: PRINCIPIOS GENERALES EN LA APLICACIÓN

A. CONCEPTO DE PRIMEROS AUXILIOS.

Partiendo de la importancia de éstos considero imprescindible dar una definición de los mismos; el diccionario de la medicina da como concepto de primeros auxilios: *“las medidas terapéuticas y de asistencia urgente a una persona lesionada, previa al definitivo tratamiento médico y quirúrgico”*. Son los primeros cuidados que se prestan a un accidentado, cuando no es posible contar con una asistencia sanitaria en ese mismo lugar y por parte del personal médico especializado. Deben limitarse a la aplicación de las primeras medidas necesarias hasta que el accidentado pueda recibir una atención sanitaria especializada.

B. LÍMITES A TENER EN CUENTA.

Al aplicar los primeros auxilios se han de tener en cuenta:

- El conocimiento sobre la actuación a seguir. Nunca debe hacerse aquello que no se sabe o se duda.
- El que se haga cargo del accidentado debe ser un médico u otro profesional sanitario. Esto limitará el papel de los no profesionales al de colaboradores en la actuación que decidan.
- Los medios materiales con que se cuente. Habrá que improvisar para seleccionar lo más adecuado a la situación de urgencia.

Estos límites que acabo de referir determinan una base en la aplicación de los primeros auxilios que a su vez configuran los principios de actuación.

C. PRINCIPIOS GENERALES EN LA APLICACIÓN.

De la forma en que sean aplicados los primeros auxilios y de la decisión de hacerlos, puede depender; en algunos casos algo tan importante como la vida o la muerte de un ser humano. Otras veces que la gravedad e importancia de las lesiones no sea tanta, la actuación de un socorrista puede evitar que una lesión susceptible de producir una incapacidad permanente quede limitada a una lesión sin consecuencias posteriores.

Los primeros auxilios que se dispensan a las personas accidentadas tienen como objetivos secuenciales:

- Preservar su vida.
- Paliar el dolor.
- Evitar las lesiones secundarias.

Los principios básicos de toda actuación son, (PAS):

- Proteger: antes de atender al herido el socorrista debe asegurarse de que no existe ninguna situación de peligro inminente para la víctima del accidente ni para el mismo, así si existe peligro de gases, explosiones, derrumbamientos..., lo primero que hay que hacer es trasladar al herido fuera del lugar peligroso o bien cortar la fuente que provoca el peligro.
- Avisar: se deberá avisar con la mayor brevedad posible a un servicio médico adecuado, antes incluso de realizar ningún tipo de intervención, al pedir ayuda se debe indicar claramente el lugar del accidente y el número de víctimas, también se deberá hacer una valoración inicial de la gravedad de las lesiones.
- Socorrer: se debe socorrer a la víctima actuando con rapidez, sin titubeos ni precipitación, procurando no mostrar inseguridad para no aumentar la inquietud y el temor del herido.

Los principios concretos son:

- Estar tranquilo, mantener la calma y la serenidad, para que la conducta sea lo más adecuada posible y para tranquilizar con ella a los heridos. La tranquilidad da confianza al accidentado y a aquellos que se encuentran próximos.
- Cerciorarse de que no existe peligro añadido y tomar las precauciones oportunas para evitar nuevos accidentes.
- Analizar la situación y establecer prioridades, atendiendo primero las situaciones más urgentes, si hay varios accidentados.
- Examinar a las personas heridas observando primero, si existen signos de peligro para su vida, como que no respire, que tenga una hemorragia grave, o que haya perdido el conocimiento. Comprobar si tiene fracturas, quemaduras... para establecer los cuidados indispensables hasta que se produzca el traslado. Teniendo en cuenta que todo debe ser visto pero tocado lo menos posible y que lo que se ve no siempre es lo más grave.
- Colocar y mantener el herido en posición horizontal, si está consciente y en posición lateral de seguridad si está inconsciente y se tiene la absoluta seguridad de que no tiene lesiones en la columna vertebral.
- No hacer más que lo indispensable y actuar con precaución. Si se intenta hacerle muchas cosas, como curas complicadas o se le mueve sin necesidad solo se consigue aumentar sus dolores o empeorar su estado. Las curas han de ser simples y el socorrista siempre tiene que tener en cuenta que no es un profesional en la materia y nunca puede sustituir a un médico.
- Mantener en la posición de seguridad y tapado con una manta al herido grave. Todo lesionado tiende a perder temperatura, para evitarlo lo mejor es taparlo con una manta o abrigo.
- No dar de beber a una persona inconsciente, pues esto podría producirle ahogamiento al pasar el líquido al aparato respiratorio.
- Si no se pudiera avisar para el traslado a personal especializado, procurar realizar éste de la forma

más rápida y adecuada.

- Evitar el shock; el shock es una pérdida de las funciones vitales que tiene encomendadas el aparato circulatorio, la sangre fluye con más lentitud, lo que hace que llegue con dificultad a órganos vitales como el cerebro o el corazón, los síntomas del shock son respiración rápida, sudor frío, palidez en la piel y en algunos casos desvanecimiento. El tratamiento básico para prevenir el shock es evitar que el accidentado pierda temperatura y mantenerle en posición horizontal.

3. PRIORIDADES DE ACTUACIÓN

A) EL TRIAGE.

Su denominación conceptual se refiere a elegir o clasificar. Consiste en un procedimiento médico que tiene como finalidad clasificar a las víctimas en categorías para obtener un orden de prioridades en el tratamiento médico y la evacuación. Su objetivo es obtener el máximo rendimiento de los recursos, lo que lleva a clasificar a las víctimas, no sólo en función de su gravedad, sino de su posible pronóstico, pues, a veces, los que tienen escasas posibilidades de sobrevivir son los últimos en ser tratados.

La clasificación de las víctimas se realizará conforme a los siguientes principios:

- a. La salvación de la vida tiene prioridad sobre la de un miembro.
- b. La principal amenaza está constituida por el shock, la hemorragia la asfixia.

El TRIAGE se realiza mediante un reconocimiento y evaluación, utilizando métodos de diagnóstico sencillos y rápidos, clasificando a las víctimas por orden de prioridades, para lo que se emplearán tarjetas de evacuación de diferentes colores, que incluirán datos como: identidad, lesiones, tratamiento realizado... Los accidentados serán clasificados en cuatro grupos:

- Pacientes con prioridad en la evacuación; tarjeta de identificación de color rojo. Son los que precisan asistencia y evacuación inmediata. Incluiría: insuficiencia respiratoria, shock, hemorragia no controlable, parada cardíaca, quemaduras graves, traumatismos graves...
- Pacientes con prioridad secundaria en la evacuación; tarjeta amarilla. Cuyo tratamiento puede diferirse. Comprendería quemaduras menos graves, fracturas cerradas, heridas oftalmológicas...
- Pacientes leves; tarjeta verde. Cuyo tratamiento puede ser ambulatorio y , aquellos casos que, debido a su gravedad tienen pocas posibilidades de sobrevivir
- El último grupo comprendería a los fallecidos y se les adjudicaría una tarjeta negra o gris.

Luego se procedería a la evacuación siguiendo el orden establecido por las tarjetas.

B. PRIORIDADES EN CASOS GENERALES.

Independientemente del tipo de accidente o de la causa que lo ha producido hay situaciones donde una buena actuación puede hacer posible que se llegue a salvar la vida del herido. Son situaciones donde determinados procedimientos adquieren prioridad sobre todos los demás y que conocerlos se hace imprescindible para cualquier persona.

- La situación más grave es la que se produce si una víctima ha dejado de respirar, el tratar de urgencia sus lesiones sin restablecer previamente la respiración no servirá de nada. Por tanto el primer paso ante cualquier emergencia será averiguar si la víctima respira o no.
- En segundo lugar, habría que averiguar si su corazón sigue latiendo o no. Para ello se deberá tomarle el pulso en la arteria carótida, arteria situada en el cuello y donde podremos escuchar sus latidos.
- Ante descargas eléctricas es necesario saber que la electricidad puede pasar al cuerpo desde cualquier punto de contacto eléctrico y busca la salida por las vías de conducción más fáciles. La primera medida es apartar inmediatamente la víctima del contacto, pero con mucha precaución de no tocar al paciente hasta estar seguro de la desconexión de la red. A partir de ahí habrá que comprobar las constantes para proceder si es necesario a la reanimación cardiopulmonar y ya con mas calma ver si hay fracturas o heridas diversas.
- En caso de infarto las medidas básicas dependerán de si el paciente ha perdido o no el conocimiento. Si está inconsciente presentará dificultades para respirar, por lo que se aplicará la reanimación cardiopulmonar además de aflojar cualquier prenda de vestir y se mantendrá abrigada a la víctima. Si está consciente se colocará en una posición cómoda aflojando las prendas de vestir y se intentara tranquilizarlo.
- Lesiones graves de cabeza y cuello; todas las lesiones en estos miembros han de tomarse muy en serio. Hay que partir de la base de que cualquiera que se encuentre inconsciente puede haber sufrido una lesión de cabeza y/o de cuello, de ahí la norma de no moverlo más que lo absolutamente necesario. Si el movimiento es imprescindible se procederá a inmovilizar el cuello con una toalla enrollada y bien atada, aunque con la precaución de no inferir en la respiración.
- En caso de lipotimia o desmayo hay que mantener el paciente acostado con piernas levantadas cabeza baja, ropa desabrochada y mojarle la cara y cuello con agua fría.
- En caso de síncope (pérdida brusca del conocimiento) se ha de acostar al herido de forma que la cabeza quede más baja que el cuerpo, excitarle propinándole cachetes en las mejillas o haciéndole oler alguna sustancia penetrante, desabrocharle la ropa.
- En caso de shock se tenderá al herido con la cabeza baja, abrigarle para evitar que se enfríe (sin poner bolsas de agua caliente) si no ha perdido el conocimiento ni tiene heridas en el vientre darle de beber agua con sal y bicarbonato.
- En caso de convulsiones la mejor conducta a seguir consistirá en colocar a la víctima horizontalmente despojándoles de la ropa que les comprima. Se evitará la mordedura de la lengua colocando entre sus dientes un pañuelo.

4. EL BOTIQUÍN EN LAS EMPRESAS

A. CONTEXTO.

Los materiales para primeros auxilios no deben estar dispersos sino localizados en botiquines de primeros auxilios, que son de gran interés en aquellos lugares donde pueden darse riesgos de accidente. Tienen que regirse según criterios de utilización adecuados:

- Deben estar en lugar destacado y de fácil acceso cuando se necesiten.
- Cada botiquín debe estar bajo control de un responsable preparado.
- Todos los envases deben llevar la correspondiente etiqueta identificativa.

Existen numerosos modelos de botiquines de emergencia y primeros auxilios. Se distinguen modelos fijos y transportables.

B. REGULACIÓN.

Se establece que debe contar con él cualquier empresa, por pequeña que sea. Al respecto, la referencia normativa se recogía en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su artículo 43, pero este precepto ha sido derogado por el RD 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, regulando en su Anexo VI todo lo relacionado con el material y los locales de primeros auxilios.

Se establece en dicha normativa que los lugares de trabajo dispondrán de material de primeros auxilios que deberá ser adecuado en cuanto a su cantidad, al número de trabajadores, a los riesgos que estén expuestos y a las facilidades de acceso a un centro de asistencia médica más próximo. El material deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.

La situación del material y las facilidades para acceder al mismo y para desplazarlo al lugar del accidente deberán garantizar que la prestación de los primeros auxilios pueda realizarse con la rapidez que requiera el tipo de daño previsible.

Todo lugar de trabajo deberá disponer como mínimo de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

El material de primeros auxilios se revisará periódicamente y se irá reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado.

Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

Los locales de primeros auxilios dispondrán como mínimo de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo u serán de fácil acceso para las camillas.

El material y locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados (RD485/1997).

C. CONTENIDO.

Independientemente del contenido mínimo, el material básico que debería incluir es:

- Gasas estériles para limpiar y cubrir las heridas.
- Gasas impregnadas de sustancias grasas o antisépticas, para las quemaduras.
- Algodón hidrófilo, para almohadillar tablillas para las fracturas o absorber la humedad sobre las gasas.
- Esparadrapo de tela o hipoalérgico (de distintos tamaños) para fijar los apósitos.
- Vendas de gasa orilladas de distintos tamaños, para fijar apósitos o realizar vendajes.
- Vendas elásticas de diferentes tamaños, para realizar vendajes.
- Apósitos adhesivos, como tiritas u otros.
- Botella de agua oxigenada, como antiséptico para desinfectar heridas.
- Alcohol de 90 grados, para desinfectar las manos del socorrista o el material que emplee, si no estuviera estéril o desinfectado.
- Jabón germicida o antiséptico para lavar heridas o superficies sucias, si es preciso.
- Antisépticos, como derivados mercuriales, yodados...

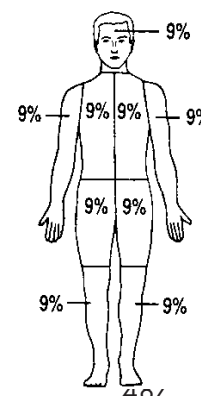
Además, puede incluir otros elementos como:

- Guantes estériles, para prevenir infecciones.
- Pinzas de disección, rectas y acodadas, para sujetar las gasas o el algodón al curar, o para retirar cuerpos extraños superficiales.
- Tijeras de punta redondeada, para cortar vendajes, esparadrapo...
- Termómetro, para medir la temperatura en caso de fiebre o hipertermia.
- Bolsa para agua o hielo, para aplicar, por ejemplo, frío local sobre una zona contusionada, a fin de disminuir la inflamación y el dolor.
- Analgésico como ácido acetilsalicílico, para calmar dolores de intensidad moderada.
- Antihistamínico en pomada, para quemaduras solares, picaduras de insectos, erupciones...

5. QUEMADURAS

A. CONCEPTO.

Las quemaduras son lesiones producidas en la superficie del organismo como consecuencia del calor (llamas, líquidos calientes, radiación solar, contacto...) de la electricidad, de sustancias químicas o de las bajas temperaturas (congelaciones).



B. TIPOS DE QUEMADURAS.

Hay diversas clasificaciones de las mismas en función del criterio que se valore:

- Según la intensidad se clasifican en:
 - » Quemaduras de primer grado: afectan a la epidermis, el signo característico es el eritema o enrojecimiento de la piel. Se acompañan de dolor intenso.
 - » Quemaduras de segundo grado: se altera la dermis y la epidermis y el dolor es más intenso, aparecen ampollas sobre la zona afectada, que contienen un líquido claro.
 - » Quemaduras de tercer grado: muerte de las tres capas de la piel hasta la hipodermis, se produce destrucción de los tejidos, apareciendo una costra. La piel queda insensible.
- Clasificación según la extensión de la zona quemada.
 - » Quemaduras locales; afectan a una parte del cuerpo.
 - » Quemaduras generales; afectan a todo el organismo.

La gravedad y el pronóstico de la quemadura dependen de diferentes factores. Los más importantes son la extensión y la profundidad. La quemadura es más grave cuanto mayor sea su extensión.

Para valorar el área quemada existen distintas reglas. Una de ellas la de WALLACE (la regla de los nueve) asigna un valor a cada parte del cuerpo, respecto al 100, como muestra la figura

Se considera que las quemaduras que no afectan más que al 10% de superficie corporal son leves, las que afectan al 33% graves y las de más del 50% muy graves. La mortalidad por quemaduras aumenta si supera el 30% y se incrementa en quemados mayores de 50 años.

C. CONDUCTA A SEGUIR ANTE LAS QUEMADURAS.

- Ante quemaduras leves:
 - » Dejar correr agua fría sobre la zona quemada.
 - » Si no hay más lesión que el enrojecimiento, se puede aplicar una crema hidratante o grasa y dejar al aire.
 - » Si hay ampollas, nunca se deben cortar. Se aplicará un antiséptico y se cubrirá con gasas estériles o impregnadas de una sustancia grasa, preparadas comercialmente.
 - » Acudir al servicio médico para que aplique otro tipo de medidas que crea conveniente, como la prevención antitetánica.

En el caso de quemaduras producidas por sustancias químicas, el único tratamiento de urgencia apropiado es lavar con abundante agua fría, cubrir con gasas estériles y trasladar al quemado a un centro sanitario.

En el caso de quemaduras eléctricas, el tratamiento se reduce a realizar una cura estéril, si es posible, y

evacuar rápidamente al lesionado, observándole por si fueran necesarias otras maniobras de reanimación. Pero antes de nada hay que separarle de la corriente eléctrica, desconectando el interruptor, o aislándole de ella al retirarle, maniobra para la que se debe utilizar algún objeto de madera (silla, palo...).

- Ante quemaduras graves:

- » Si la ropa está ardiendo, impedir a la víctima que corra y apagar el fuego cubriendo con mantas al accidentado.
- » No intentar despegar la ropa si está adherida a la piel.
- » Trasladar urgentemente al quemado, acostado, a un centro sanitario. Si el trayecto es largo, y está consciente, se le puede dar a beber sorbos de agua con sal y bicarbonato (una cucharada de café de sal y media de bicarbonato disueltas en agua). De esta disolución se le podría dar un vasito cada 15 minutos.

- Quemaduras por agentes químicos:

Los líquidos cáusticos son los que producen quemaduras en los tejidos. Las quemaduras producidas por éstos mantienen una diferencia esencial con las producidas por focos de calor, ya que en estas últimas el calor deja de actuar en cuanto se alejan los tejidos del foco calorífico en cambio, los cáusticos siguen actuando en tanto no se neutralicen. Este hecho establece una pauta a la hora de seguir un tratamiento:

- » Despojar a la víctima de las prendas impregnadas por el cáustico, desnudando la parte afectada.
- » Lavar con agua abundante la parte afectada para arrastrar en lo posible todo vestigio del líquido cáustico.
- » Disolver en el agua un producto que neutralice el agente agresor: bicarbonato, jabón...
- » Si se ingiere hay que diluirlo con agua o leche a la que se añadirá un ácido para neutralizarlo.

- Quemaduras en los ojos:

Lavar con agua abundante. Si es por ácidos neutralizar con una solución bicarbonatada. Si las quemaduras son por soluciones alcalinas, lavar solamente con agua. Vendar cubriendo totalmente el ojo. Acudir inmediatamente a un servicio de atención médica especializada.

- Lesiones producidas por la acción del frío, congelaciones:

El mejor tratamiento es la prevención que se realiza vistiéndose y abrigándose correctamente, una vez producida la lesión se debe:

- » Trasladar a la víctima a un lugar protegido donde se la ira calentando gradualmente, nunca sumergiéndola directamente en agua caliente.
- » Si esta consciente darle de beber líquidos calientes y azucarados.
- » No se debe dar alcohol, ni tabaco ni friccionarle fuertemente la zona lesionada.
- » Evacuarle tumbado y cubierto con mantas a un centro sanitario.

6. HEMORRAGIAS

A. CONCEPTO.

Las hemorragias se pueden definir como la salida de la sangre de los vasos sanguíneos (arterias y venas). Se habla de hemorragia externa si la sangre va a parar al exterior del cuerpo, y de hemorragia interna si la sangre fluye en el interior del organismo. En este caso, la sangre puede derramarse en una cavidad del organismo (árbol respiratorio, tubo digestivo...) y desde allí se hace visible al exterior (por lo que se llaman hemorragias exteriorizadas), derramarse en una cavidad desde la que no exterioriza (cráneo, pleura,) o derramarse en el interior de otros tejidos (como ocurre en las contusiones con los hematomas).

B. TIPOS DE HEMORRAGIAS

- Externas.

- » Hemorragia arterial: el vaso sanguíneo roto es una arteria (tienen grueso calibre y transportan la sangre oxigenada desde el corazón a todos los tejidos del cuerpo). La sangre que fluye es de color rojo vivo y sale a sacudidas, coincidiendo con la contracción cardíaca (sístole). Es la más grave, debido al peligro de shock por la rapidez con la que se pierde la sangre.
- » Hemorragia venosa; el vaso sanguíneo roto es una vena (transportan la sangre de retorno al corazón, desde los tejidos). La sangre que fluye es de color rojo oscuro, y lo hace de forma continua, sin sacudidas.
- » Hemorragia capilar; se produce por rotura de los capilares (pequeños vasos sanguíneos). La sangre fluye desde muchos pequeños focos en toda la extensión de la zona lesionada. Se llama también hemorragia en sábana.

Puede presentarse una hemorragia mixta, mezcla de las anteriores.

Toda hemorragia debe ser considerada grave, aunque sea la arterial la que mayor peligro reviste.

- Exteriorizadas.

- » Epistaxis; es una hemorragia nasal, o salida de sangre por la nariz.
- » Otorragia; aparición de sangre por el oído. Puede ser síntoma de fractura de cráneo, lesión que debe sospecharse si hay antecedente de traumatismo, pérdida del conocimiento.
- » Melena; hemorragia del intestino, con salida de sangre a través del ano.
- » Hemoptisis; hemorragia pulmonar, con salida de sangre por la boca, acompañada generalmente de tos y de espuma. Es de color rojo vivo.
- » Hematemesis; hemorragia del aparato digestivo, con salida de sangre por la boca al vomitar. Puede ir acompañada de alimentos y es de color rojo más oscura.

C. CONDUCTA A SEGUIR ANTE LAS HEMORRAGIAS.

1. Hemorragias externas.

La secuencia de intervenciones que se describe a continuación es gradual, aplicándose desde la primera a la última, en función de que la zona lesionada no deje de sangrar. Nunca se aplicará directamente la última intervención, sin haber realizado las anteriores, a no ser en una situación de extrema gravedad.

- Dejar la herida al descubierto y recostar al herido.
- Colocar gasas estériles sobre la zona lesionada y presionar de forma continua, con el puño cerrado. Si siguiera sangrando, aplicar más gasas sin retirar las ya colocadas.
- Si va cediendo la hemorragia, realizar un vendaje con vendas, pañuelos u otro material de tela a nuestro alcance. En esta situación la más importante es contener la hemorragia, aun a costa de una infección posterior.
- Si la zona que sangra es un brazo, una pierna o la cabeza, elevarlos sobre el nivel del corazón, para que ceda más fácilmente la hemorragia.
- Si siguiera sangrando, mantener la compresión directa sobre la herida con una mano, y con la otra presionar sobre la arteria responsable de la vascularización de la zona, apretando contra el hueso contiguo.

Los puntos de compresión más importantes son:

- Cuello; en hemorragias de la cabeza se comprime una de las dos carótidas, situadas unos dos cm a ambos lados de la línea media del cuello. Se debe saber que con esta maniobra el herido corre el riesgo de perder el conocimiento, por lo que se realizará sólo en último extremo.
- Hombro: en hemorragias del hombro se comprime la arteria subclavia, por detrás de la clavícula y sobre la primera costilla.
- Brazo; la compresión se realiza sobre la arteria humeral, en la parte anterior del brazo, a la altura de su tercio medio.
- Pierna: se comprime la arteria femoral, que se localiza en la ingle, en su parte media.
- Si tampoco cediera con estas maniobras, habría que recurrir al torniquete, sistema que tiene por objetivo impedir el paso de la sangre en ningún sentido. Se coloca entre la herida y el corazón (dado que las hemorragias arteriales suelen ser las más graves, se tiene en cuenta esta posibilidad para hablar de la colocación del torniquete). Si la hemorragia fuera venosa, el torniquete se ubicaría debajo de la herida. Se coloca una banda de tela ancha (5 o 6 cm) alrededor del miembro, y se anuda. Después, se coloca sobre el nudo algún objeto alargado rígido (bolígrafo, palo...) que se anuda y se retuerce hasta que deje de fluir sangre. A continuación, se fija este objeto, con un vendaje, por ejemplo, para mantenerse la presión. No se debe tapar el torniquete. Se situará un cartel sobre el herido en el que figure la hora de colocación y el lugar en el que se colocó. Sólo se debe realizar en caso de extrema gravedad, pues puede producir lesiones irreversibles. El torniquete se aflojará cada media hora por períodos de cinco minutos, permitiendo así que la sangre vuelva a circular por la extremidad.

Durante este tiempo y para evitar que la hemorragia se reproduzca se aplicara presión localizada sobre la herida. El torniquete tampoco se debe soltar bruscamente pues puede producirse un shock con muerte súbita.

- Trasladar lo más pronto posible al herido a un centro sanitario.

2. Hemorragias internas.

Ante ellas se aprecia en el herido palidez, frío, pulso débil, sensación de ahogo, incoherencia e incluso pérdida de conciencia.

La conducta a seguir implica:

- Acostar al lesionado boca arriba y con la cabeza ladeada.
- Abrigarle con una manta.
- Trasladarle urgentemente a un centro sanitario para que sea intervenido, tranquilizándole si está consciente.

3. Hemorragias exteriorizadas.

- Otorragias, ante ellas, se puede sospechar fractura de cráneo. Cubriremos el oído con gasas estériles, recostaremos al herido sobre el lado que sangra (con mucho cuidado y sin movimientos bruscos) y se le trasladará urgentemente.
- Epistaxis, colocar al paciente sentado sin echar la cabeza hacia atrás, taponar el orificio que sangra haciendo presión con los dedos, y esperar unos minutos. Si siguiera sangrando, destaponar esa fosa nasal y tapar la ventana nasal sana, pidiendo al herido que respire durante unos minutos por la sangrante. Si estas medidas no son suficientes, realizar un taponamiento, introduciendo una gasa empapada en antiséptico.
- Hemoptisis y hematemesis; en ambos casos se tratará que la persona repose hasta la visita médica o el traslado a un centro sanitario.

7. FRACTURAS

A. APROXIMACIÓN DE CONTEXTO.

Las fracturas son un tipo de traumatismos mecánicos junto con las luxaciones y esguinces. Haré referencia breve a todos ellos:

Los traumatismos mecánicos son aquellos que provocan lesiones en el cuerpo humano, como consecuencia de impactos violentos contra objetos duros. Se puede distinguir:

- Esguince; es la distensión o desgarramiento de los ligamentos de una articulación. El más frecuente es el de tobillo. Se manifiesta con dolor, inflamación y dificultad para realizar movimientos.
- Luxación; es el desplazamiento de los huesos que forman una articulación, por pérdida de contacto de las superficies articulares. Puede acompañarse o no de rotura de ligamentos y fibras musculares. La más frecuente es la del hombro. Se manifiesta con deformidad aparente de la articulación, inflamación, dolor e incapacidad para los movimientos.
- Fractura; es la rotura total o parcial de un hueso. Se llama cerrada cuando la piel de esa zona está intacta, y abierta cuando está rota. Se manifiesta por dolor agudo, deformidad aparente, inflamación,

impotencia o limitación para el movimiento, crepitación y, si la fractura es abierta, hemorragia.

B. TIPOS DE FRACTURAS.

Las fracturas pueden clasificarse en función de su origen causal.

- Traumáticas; producidas por un traumatismo único y violento que actúa sobre un tejido óseo sano.
- Patológicas; se produce sobre un tejido óseo alterado por un proceso patológico (por traumatismo mínimo o pequeño como en casos de descalcificación ósea).
- Espontáneas; por efecto de acciones musculares normales a consecuencia de una sobrecarga.

También pueden ser:

- Abiertas; aquella que está en comunicación con el exterior, llegando incluso el hueso a ser visible en el exterior de la piel.
- Cerradas; la fractura permanece interna, puede ser total o parcial, con o sin desplazamiento de fragmentos.

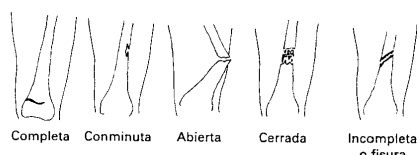


Figura 6.3. Tipos de fracturas.

Una fractura abierta es siempre mucho más urgente que una cerrada aún cuando ambas sean del mismo tipo. Ante una abierta se procederá del siguiente modo:

- Poner sobre la herida un apósito estéril sin tocarla ni aplicar ningún producto.
- Inmovilizar seguidamente la fractura.
- Para prevenir un posible shock se colocará al herido con la cabeza baja.
- Trasladar urgentemente al herido a un centro especializado.

C. CONDUCTA A SEGUIR ANTE LA FRACTURA DE UN MIEMBRO.

Ante la sospecha de alguna lesión que conlleve fractura, la única intervención correcta es la inmovilización de la parte lesionada. Se realiza como primera y más importante medida, antes de trasladar o permitir moverse al accidentado. Esta maniobra debe abarcar las dos articulaciones (superior e inferior) más próximas, para que sea eficaz.

Ante la sospecha de lesión en la columna vertebral, debe mantenerse al accidentado tumbado boca arriba y con la cabeza ladeada, conservando en todo momento la alineación, como si fuera un bloque rígido, cabeza-cuello-tronco-extremidades. En este caso, el transporte se hará siempre en posición horizontal.

- No se debe nunca intentar reducir la fractura y corregir la deformación que presente el miembro fracturado.

- Improvisar unas férulas (o elementos de inmovilización) con tablillas, pañuelos o vendas u otros materiales a nuestro alcance.
- Almohadillarlas antes de colocárselas al paciente.
- Atar las férulas, sin oprimir la zona fracturada.
- Cohibir la hemorragia, si la hubiera, antes de la inmovilización.
- Todas las maniobras se efectuarán sin mover el miembro lesionado.
- Evacuar al accidentado a un centro sanitario.

Durante todo el proceso deben evitarse movimientos innecesarios, pues, además de aumentar el dolor, podrían hacer desplazarse fragmentos óseos, y convertir una fractura cerrada en abierta.



Férula improvisada para inmovilizar una fractura de antebrazo.



Inmovilización cuando el codo está fracturado (codo en extensión).



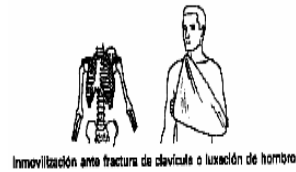
Inmovilización de fractura de muslo y rodilla.



Posición para el transporte de un herido con fractura de la columna vertebral.



Inmovilización de una fractura de brazo.



Inmovilización ante fractura de clavícula o luxación de hombro.



Fractura de costillas y posición adecuada para el transporte de un accidentado con esta lesión.

8. LA REANIMACIÓN CARDIORRESPIRATORIA

Los nuevos protocolos de RCP han establecido que las compresiones torácicas por sí solas pueden mantener el corazón latiendo y enviando flujo sanguíneo durante unos minutos, hasta que lleguen los trabajadores de emergencia.

La última actualización del protocolo RCP 2025, basado en las guías de la American Heart Association (AHA) y el European Resuscitation Council (ERC), enfatizan la calidad constante de las compresiones, un reconocimiento más amplio de las señales de paro, y un manejo más preciso de la desfibrilación y la temperatura corporal después de la reanimación, con foco en la evidencia más reciente para mejorar la supervivencia.

Mantiene la calidad de las compresiones (100-120/min, 5-6 cm de profundidad), minimiza interrupciones, e introduce cambios como el reconocimiento del jadeo (panting) como signo de paro, y recomendaciones específicas para la desfibrilación y el manejo post-parada, como evitar enfriamiento rutinario y mantener la normotermia (evitar $>37.5^{\circ}\text{C}$).

Los principales aspectos de la RCP 2025, son los siguientes:

- Calidad de Compresiones:
 - » Frecuencia: 100-120 por minuto.
 - » Profundidad: Al menos 5 cm, no más de 6 cm.
 - » Reexpansión: Permitir la expansión completa del tórax.
 - » Minimizar Interrupciones: Idealmente $<10\%$ del tiempo.
- Ventilaciones:
 - » Sin vía avanzada: Relación 30:2 (30 comp. / 2 ventilaciones).
 - » Con vía avanzada: 1 ventilación cada 6 segundos (10/min) con compresiones continuas.
- Reconocimiento y Llamada:
 - » Reconocer el jadeo (panting) y la respiración agónica como signos de paro.
 - » Llamar al 112 inmediatamente y buscar un DEA.
- Cuidados Post-Parada:
 - » Objetivo: Mantener la normotermia (evitar $>37.5^{\circ}\text{C}$), no enfriamiento rutinario.

¿Y si tenemos un desfibrilador?

Muchos edificios públicos y privados están equipados con un Desfibrilador Externo Automático (DEA). Están indicados con esta señal:



Esta es la señal universal con la que están indicados los desfibriladores

De tener uno, debe encenderse y colocar los parches en el pecho del paciente (incluyen un dibujo claro de dónde deben situarse) y seguir las indicaciones que la máquina ofrece por mensajes de voz. Mientras, se debe continuar realizando el masaje cardiaco. Solo habrá dos momentos en los que el DEA indicará que no se toque al paciente: mientras analiza si la víctima ha recuperado el ritmo cardíaco y si avisa de una descarga.

Cómo actuar en caso de atragantamiento

La tos es la mejor de las maniobras para solucionar un atragantamiento, pero en casos de obstrucción severa de las vías respiratorias, la víctima no podrá toser con normalidad o la tos no surtirá efecto. En ese caso, se debe recurrir a la maniobra de Heimlich intercalada con golpes en la espalda:

Lo primero que debe hacer para realizar la maniobra es inclinar hacia delante al atragantado. Después, alternar cinco golpes en la espalda (entre los omoplatos, las paletillas) y cinco compresiones abdominales. Para realizarlas, se rodea a la víctima con los brazos y se coloca el puño de una mano con el pulgar hacia dentro, entre el ombligo y el esternón. Después, con la otra mano se agarra la muñeca y se comprime a la víctima con brusquedad hacia arriba.

Puede darse el caso de que la persona atragantada pierda el conocimiento. Si se produce esa situación, hay que iniciar la RCP

9. TRANSPORTE DE ACCIDENTADOS

A. APROXIMACIÓN CONTEXTUAL.

Aunque una de las reglas de oro de los primeros auxilios es que no se puede mover a los accidentados hasta que no se hagan cargo de ellos los servicios de socorro, en ocasiones es necesario desplazar a los afectados en un accidente cuando éstos se encuentren en peligro de muerte y no se pueda esperar la llegada del servicio de socorro. De las actuaciones que se desarrollen en el lugar del accidente y de la forma de realizar el traslado dependerá en gran medida, el pronóstico del lesionado. Por lo tanto, durante el transporte también deben extremarse las precauciones.

B. NORMAS BÁSICAS A TENER EN CUENTA.

En caso de traumatismo de la columna vertebral, debido por ejemplo, a una caída será necesario respetar, en la medida en que se pueda, el eje del cuerpo del accidentado cuando se le mueva, con el fin de reducir los riesgos de que se agraven las lesiones.

Otra regla importante a seguir es que si no se sabe donde llevar a la persona es mejor no moverla; se procurará localizar primero un lugar al que se pueda acceder fácilmente y que esté protegido. Como normas básicas se pueden señalar:

- Rescatar a la víctima del ambiente en que se produjo el accidente.
- Alejarla del lugar, si es peligroso.
- Realizar las primeras intervenciones de urgencia.
- Mover lo menos posible a los heridos, y si hay que hacerlo mantener siempre el bloque cabeza-cuello-tronco-piernas.
- Recordar que a los lesionados inconscientes se les transportará en posición lateral de seguridad; a los fracturados, con la zona inmovilizada; a los que presentan hemorragia, cohibiéndoles durante el traslado; a los que hayan sufrido quemaduras importantes, en posición horizontal; a los que presenten

heridas en el tórax, en posición semi-sentada; y si presentan heridas en el abdomen, en posición semi-sentada con las piernas flexionadas.

- Mantener al herido abrigado y en continua observación durante el traslado.
- Si hay varios lesionados, establecer prioridades para la evacuación, comenzando el traslado por los más graves.

C. TIPOS DE TRANSPORTE IMPROVISADO Y CONDUCTA EN ELLOS.

Si es una sola persona la que auxilia;

- Por los hombros; cuando se trata de cortas distancias, se puede desplazar al accidentado cogiéndolo por los hombros, siempre que sea sobre una superficie no deslizante o sobre una superficie irregular.
- Sobre una alfombra; se utiliza para desplazar al accidentado que ha caído sobre una alfombra. Se trata de un procedimiento más eficaz y que exige menos esfuerzo para el socorrista que el anterior y además la espalda del lesionado permanece más recta. El procedimiento consiste en coger la tela desde cada uno de los lados de la cabeza del herido y estirar en línea recta para respetar el eje del cuerpo.
- Por los tobillos; es un método rápido que se utiliza en distancias cortas y suelo deslizante. También se utiliza cuando el lugar no permite coger a la persona por los hombros para desplazarla. Se coge al accidentado por los tobillos y se tira de él siguiendo una línea recta para respetar el eje del cuerpo.

Si son varios socorristas: Si son dos personas, bastará con colocar al accidentado delicadamente sobre una manta o una alfombra y tirar de ella. Si son tres o más pueden desplazarlo cogiéndolo por los hombros, la pelvis y las piernas para que se mantenga en posición horizontal. En la medida de lo posible es conveniente ejercer una ligera tracción sobre la cabeza de la víctima en la línea del eje del cuerpo durante el desplazamiento. Esto ayudará a mantener la columna inmovilizada.

D. TRANSPORTE EN CAMILLA.

- Improvisar la camilla (si no se cuenta con una apropiada) con los medios al alcance.
- Acercar la camilla al herido y colocarle sobre ella, preferiblemente, un mínimo de tres personas, levantarán su cuerpo, como si fuera un bloque rígido, y le situarán sobre la camilla, empujará una cuarta persona.
- Atarle a ella y abrigarle.
- Evitar balancearle y procurar mantener la camilla horizontal.



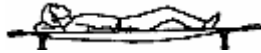
Camilla improvisada con 3 chaquetas y dos palos.



Método para colocar al herido sobre la camilla.



Cabeza en parte posterior de la marcha.



Lesiones de abdomen y fracturas de pelvis.

Piernas flexionadas y tórax ligeramente elevado.

Método de transporte en camilla en diferentes situaciones.



Posición en decúbito lateral.



Lesiones de tórax, hombros ligeramente elevados.

Cuando el herido no presente lesiones graves, o no quede otra posibilidad, se podrá emplear alguno de los métodos siguientes:

- El herido se apoyará sobre el hombro del socorrista, y éste le sujetará por la cintura cogiéndole el brazo libre.
- Si hay dos socorristas sujetarle entre los dos por la cintura, si puede andar, o trasladarle en la posición llamada silla de la reina.
- Si no puede andar efectuar el transporte cargándole en nuestra espalda, si puede agarrarnos con los brazos, cargándole sobre un hombro con la cabeza hacia abajo y hacia atrás, si perdiera el conocimiento.
- Si no quedara más remedio, se podría arrastrar con mucho cuidado, pero siempre que sea posible se debe optar por improvisar una camilla.



Transporte sobre nuestra espalda.



Transporte sobre nuestros hombros.



Ayuda a un herido que puede andar.



Ayuda a un herido que puede andar entre dos personas.



Transporte en "silla de la reina".

10. CONCLUSIÓN:

El tema anteriormente expuesto contribuye a la adquisición de objetivos y resultados de aprendizaje establecidos en la normativa de los Ciclos Formativos vigentes, a través del Módulo de IPE I.

En este caso el tema está relacionado con el resultado de aprendizaje:

- Alcanza las competencias necesarias para la obtención del título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales.

Por ello es crucial para el alumnado de formación profesional como futuras personas trabajadoras conocer todo lo expuesto en el tema.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Editorial TécnoS.
- Primeros Auxilios, Salud y Prevención. Santiago Rosales. Editorial SEM
- Página web del Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo; www.insst.es
- www.primerosauxilios.org

MANUALES:

- Legislación sobre seguridad y salud en el trabajo. Editorial TécnoS.
- Primeros Auxilios, Salud y Prevención. Santiago Rosales. Editorial SEM.

PÁGINAS WEB:

- Página web del Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo; www.insst.es
- www.primerosauxilios.org

LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)

- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. modificado por R.D. 1416/2005, de 25 de noviembre).
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.