

IPE I · AMPLIACIÓ

Ampliació · 3a avaluació (unitats 7-9)

Reptes per a aprofundir en protecció social, gestió de la prevenció i salut psicosocial, amb càlculs complets i casos raonats.

3a avaluació · Unitats 7, 8, 9

U7. Protecció social, cotització i extinció del contracte a fons

El sistema de la Seguretat Social (RDLeg 8/2015) se sosté sobre el principi de **repartiment**, no de capitalització: no hi ha una guardiola individual, sinó un fons comú sotmés a la pressió demogràfica de l'envelliment. La **cotització** es calcula aplicant uns *tipus* sobre la **base de cotització** (el salari brut, amb límits); el repartiment típic fa que el **cost d'empresa** supere el salari brut al voltant d'un 30-31 %, dada clau en negociar i en valorar la trampa del fals autònom.

Les prestacions es calculen sobre la **base reguladora** (mitjana de bases de cotització), no sobre el salari net. En la desocupació importen dues coses: la *quantia* (70 % i després 60 % de la base reguladora) i la *duració* (120 dies d'atur per cada 360 cotitzats, màxim 720).

En l'extinció, el que és fi està en els **límits**: l'acomiadament objectiu (20 dies/any) topa en 12 mensualitats i l'improcedent (33 dies/any) en 24; convé comprovar sempre si el càlcul per anys supera el límit. A més, el **finiquit** (el ja meritat, sempre exigible) no s'ha de confondre amb la **indemnització** (compensació per perdre l'ocupació, només en certs casos), i la reforma de 2012 va fer desaparèixer el vell acomiadament exprés.

U8. Gestionar la prevenció: jerarquia, avaluació i organització

El nivell d'ampliació de la PRL està a entendre que l'art. 15 de la Llei 31/1995 no és una llista, sinó una **jerarquia** de nou principis que només permet baixar un esglaó quan l'anterior no és possible: evitar el risc, avaluar-lo, combatre'l en origen, adaptar el treball a la persona, anteposar la **protecció col·lectiva** a la individual, i deixar l'**EPI** com a últim recurs. Convé separar les *tècniques de prevenció* (actuen sobre el risc, reduïxen la probabilitat) de les *tècniques de protecció* (actuen sobre les conseqüències, reduïxen el dany). L'eina bàsica és l'**avaluació de riscos** (art. 16): identificar perills i estimar la seua magnitud combinant *probabilitat* i *severitat*; d'ací ix la planificació preventiva. L'empresa organitza la prevenció en una de quatre modalitats (assumpció personal, treballador designat, servei propi o servei aliè) i ha de garantir la **informació, consulta i participació** (delegats de prevenció i, en empreses de 50+, Comité de Seguretat i Salut).

Dues idees potents: la **piràmide de Bird** (per cada accident greu hi ha desenes de lleus i centenars d'incidents sense dany, que són avisos gratuïts) i el dret de l'art. 21 a **interrompre l'activitat davant un risc greu i imminent** sense represàlies. Davant l'emergència, el protocol **PAS**.

U9. Riscos psicosocials i organitzacions saludables

Els **riscos psicosocials** naixen del disseny de l'organització del treball, no de la fragilitat personal, i l'empresa està obligada a avaluar-los (model INSST, mètode **CoPsoQ-istas21**): exigències, control, suport social i lideratge, compensacions i doble presència.

El marc de referència per a l'estrés és el **model demanda-control-suport de Karasek**: el quadrant d'*alta tensió* (alta demanda + baix control + baix suport) és el de major risc, i moltes vegades es prevé donant més autonomia i suport, no reduint la càrrega. Tres figures tenen entitat pròpia: el **tecnoestrés** (tecnoansietat, tecnofatiga, tecnoaddicció; estudis de Salanova i l'equip WANT), el **burnout** (Maslach: esgotament, cinisme i baixa realització; reconegut per l'OMS en la CIE-11 de 2019 com a fenomen ocupacional) i el **mobbing** (Leymann: violència psicològica deliberada, repetida i prolongada, amb protocol i via de denúncia, que no s'ha de confondre amb el burnout ni amb un conflicte puntual).

La resposta té dos nivells: l'**organitzatiu** (prioritari i responsabilitat de l'empresa: redissenyar demandes, control, suport i garantir la desconexió digital de la LO 3/2018) i el **personal** (afrontament de Lazarus i Folkman —centrat en el problema o en l'emoció—, resiliència entrenable i autocura). La meta no és sols evitar el dany, sinó construir **organitzacions saludables** que generen engagement.

EL QUE ÉS ESSENCIAL

- El límit de la indemnització per acomiadament objectiu és de 12 mensualitats, i el de l'acomiadament improcedent, de 24 mensualitats; convé comprovar sempre si el càlcul per anys supera el límit.
- La prestació per desocupació (atur) exigeix un període mínim cotitzat, i la seua quantia es calcula sobre la base reguladora dels últims mesos, no sobre el salari net.
- El model demanda-control-suport de Karasek explica l'estrés: el risc és major quan hi ha moltes exigències, poc control sobre el propi treball i escàs suport social.
- La prevenció és un dret del treballador i un deure de l'empresa; existix un servei de prevenció i un pla d'emergència, i davant un accident se segueix el protocol PAS (Protegir, Avisar, Socórrer).

VOCABULARI

base reguladora

prestació per desocupació

indemnització

límit de mensualitats

model demanda-control

tecnoestrés

afrontament

resiliència

PAS

pla d'emergència

servei de prevenció

desconnexió digital

conciliació

EXEMPLES RESOLTS

1. **Indemnització amb límit que sí que s'aplica.** Una treballadora amb salari mensual de 1.350 € (salari diari 45 €) i 25 anys d'antiguitat és acomiadada de manera improcedent (33 dies per any, màxim 24 mensualitats). Suposa que tot el període computa a 33 dies. Calcula la indemnització i comprova el límit.

1. Càlcul per anys: $33 \text{ dies} \times 25 \text{ anys} = 825 \text{ dies}$. $825 \times 45 \text{ €} = \mathbf{37.125 \text{ €}}$.

2. Límit: $24 \text{ mensualitats} \times 1.350 \text{ €} = \mathbf{32.400 \text{ €}}$.

3. Comparació: com que $37.125 \text{ €} > 32.400 \text{ €}$, **s'aplica el límit**.

4. Indemnització final: 32.400 €.

A diferència dels casos curts, en carreres molt llargues el límit retalla de veritat la indemnització: per això sempre cal calcular les dues xifres i quedar-se amb la menor.

2. **Duració i quantia de l'atur.** Un treballador ha cotitzat 2.160 dies i la seua base reguladora és de 1.500 € al mes. Sabent que s'obtenen 120 dies de prestació per cada 360 cotitzats (màxim 720 dies), calcula la duració de l'atur i la quantia mensual en cada tram.

1. Duració: $2.160 \div 360 = 6 \text{ trams}$. $6 \times 120 = 720 \text{ dies}$, que coincideix amb el **màxim de 720 dies (24 mesos)**.

2. Quantia primers 180 dies (70 %): $0,70 \times 1.500 = \mathbf{1.050 \text{ €/mes}}$.

3. Quantia des del dia 181 (60 %): $0,60 \times 1.500 = \mathbf{900 \text{ €/mes}}$.

Encara que cotitzara més dies, la duració no passaria de 720; el sistema premia la carrera de cotització, però amb un sostre.

3. **El cost d'empresa.** El salari brut d'un empleat és de 1.800 € al mes. L'empresa aporta a càrrec seu, a més, aproximadament un 30,65 % en cotitzacions (sense comptar el cost variable d'accidents). El treballador, per la seua part, veu descomptat al voltant del 6,35 %. Calcula el cost total per a l'empresa i el descompte del treballador, i comenta la diferència.

1. Aportació de l'empresa: $1.800 \times 0,3065 = 551,70 \text{ €}$.

2. Cost total d'empresa: $1.800 + 551,70 = 2.351,70 \text{ €}$.

3. Descompte del treballador: $1.800 \times 0,0635 = 114,30 \text{ €}$.

Conclusió: l'empresa paga per tu quasi cinc vegades més en cotitzacions que el que tu veus descomptat (551,70 enfront de 114,30). Eixa part invisible és la teua protecció social i explica per què el truc de passar a fals autònom abarata tant a l'empresa: s'estalvia justament eixe cost a costa de la teua protecció.

4. **Burnout, mobbing o estrés.** Identifica què li ocorre a cada persona i quina resposta necessita: a) Ana, infermera, porta mesos exhausta, indiferent amb els pacients i amb sensació de no servir per a res, sense que ningú l'ataque; b) a Luis el seu cap li assigna des de fa mig any tasques absurdes, el ridiculitza en públic i ningú li dirigix la paraula; c) Marta viu una setmana molt intensa abans d'una entrega, però descansa i es recupera el cap de setmana.

a) Ana → burnout. Reunix les tres dimensions de Maslach (esgotament, cinisme i baixa realització) per estrés crònic del propi treball, sense assetjador. Resposta: redissenyar el lloc (demandes, control, suport) i descans/ajuda professional.

b) Luis → mobbing (assetjament laboral). Hi ha algú que exercix violència psicològica deliberada, repetida i prolongada. Resposta: activar el **protocol d'assetjament** i, si cal, denunciar; dir-li que es relaxe el deixaria sol davant el seu assetjador.

c) Marta → estrés adaptatiu (eustrés). Activació puntual que millora el rendiment i cessa amb la recuperació. No requerix intervenció: és sa i necessari.

REPTES

1. Calcula la **indemnització per acomiadament improcedent** i comprova el límit. Un treballador amb salari mensual de 1.800 € (salari diari 60 €) i 14 anys d'antiguitat és acomiadat de manera improcedent (33 dies per any, màxim 24 mensualitats).
2. Aplica el **model demanda-control-suport** de Karasek a dos llocs: A) molta pressió de terminis, poc marge per a decidir com treballar i un equip que no ajuda; B) càrrega alta però amb autonomia per a organitzar-se i bon suport de l'equip. Quin genera més risc d'estrés i per què?
3. Un company patix una caiguda al taller i queda en terra, conscient però amb una ferida. Aplica el protocol **PAS** i explica què faries en cada pas.
4. Explica el **dret a la desconexió digital**: en què consistix, a qui protegeix i per què és una mesura de prevenció de riscos psicosocials.
5. **Comprova el límit en un acomiadament objectiu.** Un treballador amb salari mensual de 1.500 € (salari diari 50 €) i 20 anys d'antiguitat patix un acomiadament objectiu (20 dies per any, màxim 12 mensualitats). Calcula la indemnització i comprova si s'aplica el límit.
6. **Compara el cost de dos acomiadaments.** Una treballadora amb salari diari de 60 € i 8 anys d'antiguitat pot ser acomiadada de manera objectiva (20 dies/any) o improcedent (33 dies/any). Calcula les dues indemnitzacions i la diferència.

7. Explica què és la **base reguladora** i per què no coincidix amb el teu salari net.
8. Explica en què consistix el principi de **repartiment** de la Seguretat Social i quin risc li planteja l'envelliment de la població.
9. Distingix un **ERTO** d'un **ERO**.
10. Què era l'**acomiadament exprés** i per què va desaparèixer amb la reforma laboral de 2012?
11. Per què convé firmar un finiquit amb la coletilla **no conforme**?
12. Explica què és l'**accident in itinere** i com afecta el que cobres en la baixa.
13. Diferencia les **tècniques de prevenció** de les **tècniques de protecció** i posa un exemple de cadascuna.
14. Anomena les **quatre modalitats** amb les quals una empresa pot organitzar la seua prevenció (RD 39/1997).
15. **Aplica la piràmide de Bird**. Segons esta piràmide, per cada accident greu hi ha aproximadament 10 accidents lleus, 30 accidents amb danys materials i 600 incidents sense lesió. Si una empresa registra 2 accidents greus a l'any, estima quants casos de cada tipus caldria esperar i explica la lliçó preventiva.
16. Explica el dret del treballador a **interrompre la seua activitat** davant un risc greu i imminent.
17. Distingix el **delegat de prevenció** del **Comité de Seguretat i Salut**.
18. Anomena i explica les **tres dimensions de la síndrome de burnout** segons Maslach.
19. Quines són les **tres cares del tecnoestrés**?
20. Diferencia l'**afrontament centrat en el problema** del **centrat en l'emoció** i indica quan convé cadascun.

SOLUCIONARI

1. Càlcul per anys: $33 \text{ dies} \times 14 \text{ anys} = 462 \text{ dies}$. $462 \times 60 \text{ €} = \mathbf{27.720 \text{ €}}$.
Límit: $24 \text{ mensualitats} \times 1.800 \text{ €} = 43.200 \text{ €}$.
Com que $27.720 \text{ €} < 43.200 \text{ €}$, no se supera el límit: la indemnització és de **27.720 €**.
(El límit només retalla quan el càlcul per anys el supera; ací no és el cas.)
2. Genera més risc el lloc **A**. Segons Karasek, l'estrés més danyós apareix quan es combinen **altes demandes** amb **baix control** sobre el propi treball; si a més falta **suport social**, el risc s'agreuja (lloc d'alta tensió).
El lloc B té demandes altes, però el treballador pot decidir com i quan fer les tasques (control) i compta amb suport, cosa que amortix l'estrés. És un lloc exigent però actiu, no d'alta tensió.
3. PAS = Protegir, Avisar, Socórrer.
 - **Protegir**: assegurar la zona perquè no hi haja més accidents (parar la màquina, retirar perills) sense moure'l innecessàriament.
 - **Avisar**: donar l'alarma i telefonar a emergències (112) o al responsable, indicant lloc, què ha passat i estat del ferit.

-
- **Protegir**: assegurar la zona perquè no hi haja més accidents (parar la màquina, retirar perills) sense moure'l innecessàriament.
 - **Avisar**: donar l'alarma i telefonar a emergències (112) o al responsable, indicant lloc, què ha passat i estat del ferit.
 - **Socórrer**: atendre el ferit segons la meua formació (controlar l'hemorràgia, mantindre'l conscient i tranquil) sense fer maniobres que no domine. L'ordre és important: primer la seguretat, després l'avís i després l'ajuda.
4. El dret a la desconexió digital permet al treballador no respondre telefonades, correus o missatges de treball fora de la seua jornada laboral, sense que això tinga conseqüències negatives. A Espanya està reconegut en la normativa de protecció de dades i de drets digitals i sol concretar-se en l'empresa. És una mesura de prevenció de riscos psicosocials perquè combat el **tecnoestrés** i la impossibilitat de descansar: la connexió permanent allarga la càrrega mental, impedeix la recuperació i afavorix el burnout. Garantir el descans real protegeix la salut del treballador.
5. Càlcul per anys: $20 \text{ dies} \times 20 \text{ anys} = 400 \text{ dies}$. $400 \times 50 \text{ €} = \mathbf{20.000 \text{ €}}$.
Límit: $12 \text{ mensualitats} \times 1.500 = 18.000 \text{ €}$.
Com que $20.000 \text{ €} > 18.000 \text{ €}$, **s'aplica el límit**: la indemnització és de **18.000 €**. En carreres llargues el límit de 12 mensualitats de l'acomiadament objectiu retalla de veritat.
6. Objectiu: $20 \times 8 = 160 \text{ dies}$. $160 \times 60 = \mathbf{9.600 \text{ €}}$.
Improcedent: $33 \times 8 = 264 \text{ dies}$. $264 \times 60 = \mathbf{15.840 \text{ €}}$.
Diferència: $15.840 - 9.600 = \mathbf{6.240 \text{ €}}$. Per això l'empresa té un fort incentiu a justificar bé la causa: un mateix acomiadament pot costar milers d'euros més si el jutge el declara improcedent.
7. La **base reguladora** és la mitjana de les bases de cotització d'un període que servix per a calcular la quantia d'una prestació (atur, pensió). Es construeix sobre el que està **cotitzat** (la base de cotització, pròxima al salari brut), no sobre el salari **net** que cobres a fi de mes. Per això una prestació calculada sobre la base reguladora pot sorprendre qui esperava un percentatge del seu net.
8. En el sistema de **repartiment**, les cotitzacions dels qui treballen hui paguen directament les prestacions dels qui hui no poden treballar (aturats, malalts, jubilats): no és una guardiola individual, sinó solidaritat intergeneracional.
L'**envelliment** redueix el nombre de cotitzants per cada pensionista, cosa que tensiona l'equilibri del sistema. D'ací mesures com retardar l'edat de jubilació, el MEI o ampliar la base de cotitzants.
9. L'**ERTO** (expedient de regulació temporal d'ocupació) és una **suspensió** o reducció temporal dels contractes per causes econòmiques o de força major: el vincle es conserva, els treballadors cobren atur mentre dura i tornen al seu lloc (va ser clau en la pandèmia de 2020).
L'**ERO** (acomiadament col·lectiu) és una **extinció** definitiva que afecta un nombre gran de la plantilla, amb període de consultes, i indemnitza com a mínim igual que l'acomiadament objectiu (20 dies/any, límit 12 mensualitats).
10. L'**acomiadament exprés** era la pràctica per la qual l'empresa reconeixia la improcedència en el mateix moment de l'acomiadament i consignava la indemnització per a estalviar-se els **salaris de tramitació** (el que el treballador hauria cobrat entre l'acomiadament i la sentència).
La reforma de 2012 el va suprimir: hui els salaris de tramitació només es mantenen per a l'acomiadament **nul** i per als casos en què l'empresa opta per readmetre.
11. El **finiquit** és la liquidació del ja guanyat i et correspon sempre. Firmar-lo com a **no conforme** et permet **cobrar el pendent sense renunciar a reclamar** després si detectes que falten quantitats o que

l'acomiadament no s'ajusta a dret. Firmar sense més pot interpretar-se com a acceptació i conformitat amb tot el que figura en el document.

12. L'**accident in itinere** és el que ocorre en **anar o tornar del treball** pel trajecte habitual. Compta com a **accident de treball** (contingència professional), per la qual cosa la incapacitat temporal es cobra al **75 % des de l'endemà**, sense els dies de carència ni els percentatges menors de la malaltia comuna.
13. Les **tècniques de prevenció** actuen **sobre el risc** per a reduir la seua probabilitat d'aparició (aïllar una màquina, millorar la ventilació, formar el treballador).
Les **tècniques de protecció** actuen **sobre les conseqüències** quan el risc no s'ha pogut evitar (una barana com a protecció col·lectiva o un casc com a EPI). La protecció col·lectiva sempre és prioritària enfront de la individual.
14. 1) **Assumpció personal** per l'empresari (només en empreses xicotetes sense activitats perilloses i amb formació).
2) **Treballador o treballadors designats** amb formació preventiva.
3) **Servei de prevenció propi** (obligatori en empreses grans o d'activitat perillosa).
4) **Servei de prevenció aliè** (empresa externa acreditada), la fórmula més comuna en les pimes.
15. Multipliquem la proporció per 2:
Accidents lleus: $2 \times 10 = 20$.
Accidents amb danys materials: $2 \times 30 = 60$.
Incidents sense lesió: $2 \times 600 = 1.200$.
Lliçó: els més de mil incidents sense dany són **avisos gratuïts**. Una empresa amb cultura preventiva els investiga per a evitar que el següent siga l'accident greu, en compte d'esperar a la tragèdia.
16. L'article 21 de la Llei 31/1995 reconeix que, davant un **risc greu i imminent**, el treballador pot **interrompre la seua activitat i abandonar el lloc de treball** sense patir represàlies per això. És una eina concreta de protecció: cap pressa, cap superior ni por a l'acomiadament pot obligar ningú a realitzar una tasca perillosa sense formació o sense EPI.
17. El **delegat de prevenció** és el representant dels treballadors amb funcions específiques en prevenció de riscos, triat entre els representants del personal.
El **Comité de Seguretat i Salut** és un **òrgan paritari** (empresa i treballadors en igual nombre), **obligatori en empreses de 50 o més** persones, on es consulten i debaten de manera regular les actuacions preventives.
18. 1) **Esgotament emocional**: sensació d'estar exhaust, sense energia, buit.
2) **Despersonalització o cinisme**: actitud distant, freda o negativa cap al treball i cap a les persones amb què es tracta.
3) **Baixa realització personal**: sensació d'ineficàcia i de no servir, pèrdua de la sensació d'assoliment. És la resposta a un estrès laboral crònic, freqüent en professions d'alta càrrega emocional.
19. **Tecnoansietat**: tensió i por en usar la tecnologia o davant el seu mal funcionament.
Tecnofatiga: cansament mental per la sobrecàrrega d'informació i la connexió permanent.
Tecnoaddicció: necessitat incontrolable d'estar connectat i usar els dispositius. Una manifestació quotidiana és la infoxicació i la fatiga per videotrucada.
20. L'**afrontament centrat en el problema** busca **canviar la situació** (organitzar millor el temps, demanar ajuda, formar-te); convé quan **sí que pots influir** en ella.
L'**afrontament centrat en l'emoció** busca **regular el malestar** (relaxació, reinterpretar la situació, suport emocional, exercici); convé quan **no pots canviar-la** a curt termini. L'error és usar el tipus equivocat en cada cas.