

IPE I · REFORÇ

Reforç · 3a avaluació (unitats 7-9)

L'imprescindible de la tercera avaluació —Seguretat Social i fi del contracte, prevenció de riscos i salut psicosocial— en llenguatge senzill, amb càlculs guiats.

3a avaluació · Unitats 7, 8, 9

U7. La Seguretat Social i les vicissituds del contracte

La **Seguretat Social** és el sistema públic que et protegix quan no pots treballar (malaltia, atur, vellesa). Funciona per **repartiment**: les cotitzacions dels qui treballen hui paguen les prestacions de hui. Per això cotitzar **no és un impost**: genera drets personals (atur, baixa, pensió). Hi ha dos règims principals: el **general** (assalariats, on entraràs tu) i el **RETA** (autònoms). La **cotització** la paguen empresa i treballador, però l'empresa posa aproximadament el triple.

La seua **acció protectora** inclou tres prestacions que et tocan de prop: la *prestació per desocupació* (l'atur: 70 % de la base els primers 180 dies, 60 % després), la *incapacitat temporal* (la baixa) i la *jubilació*. El contracte pot **suspender's** (es para però no acaba: baixa, excedència, naixement, ERTO; en cessar la causa tornes al teu lloc) o **extingir-se** (acaba del tot). En acabar sempre cobres el **finiquit** (el ja guanyat: dies treballats, pagues i vacances proporcionals). La **indemnització** és diferent: només es cobra en certs acomiadaments. El disciplinari procedent no indemnitza; l'objectiu dóna 20 dies per any; l'improcedent, 33 dies per any.

U8. La prevenció de riscos laborals

La **prevenció de riscos laborals (PRL)** és organitzar el treball perquè el dany no ocórrega, en compte de reparar-lo després. És un **dret** del treballador i un **deure** de l'empresa, que mai pot costar-te diners. A eixa mentalitat se li diu **cultura preventiva**.

Els **factors de risc** es classifiquen en quatre famílies: de *seguretat* (caigudes, talls, màquines), *higiènics* (soroll, químics, biològics), *ergonòmics* (postures, càrregues) i *psicosocials* (estrés, assetjament). Quan un risc es materialitza hi ha dos danys clau: l'**accident de treball** (sobtat i violent) i la **malaltia professional** (lenta, per exposició prolongada).

L'acció preventiva segueix una **jerarquia** (art. 15 LPRL): primer *eliminar el risc en origen*, després la *protecció col·lectiva* (protegix tots, com una barana) i, en últim lloc, els **equips de protecció individual (EPI)**, que només protegixen qui els porta. La **senyalització** informa però no elimina el risc. Davant una emergència s'aplica el protocol **PAS** (Protegir, Avisar al 112, Socórrer).

U9. La salut psicosocial i el benestar en el treball

No tots els riscos es veuen. Els **riscos psicosocials** (estrés crònic, burnout, assetjament) són **riscos laborals de ple dret**: naixen de l'organització del treball, no de la debilitat de la persona, i l'empresa ha d'avaluar-los i previndre'ls.

L'**estrés** no sempre és dolent: l'*adaptatiu* és puntual i millora el rendiment; el *crònic* es manté sense recuperació i emmalaltix. El **model de Karasek** diu que el risc depén de tres variables —*demanda, control i suport*— i que la pitjor combinació és alta demanda + baix control + baix suport.

Tres riscos mereixen atenció: el **tecnoestrés** (estrés per les tecnologies i la connexió permanent), la **síndrome de burnout** (esgotament pel propi treball, sense assetjador) i el **mobbing** o assetjament laboral (violència psicològica deliberada i repetida d'algú cap a una persona). El **dret a la desconnexió digital** permet no atendre el treball fora de la jornada. Enfront de tot això, hi ha eines personals: l'**afrontament**, la **resiliència** (que s'entrena) i l'autocura.

EL QUE ÉS ESSENCIAL

- La Seguretat Social és un sistema públic que et protegix quan no pots treballar. Es financia amb cotitzacions (de l'empresa i del treballador). La seua acció protectora inclou desocupació, incapacitat temporal i jubilació, entre altres.

- El contracte pot suspendre's (es para sense acabar: baixa mèdica, excedència, maternitat) o extingir-se (acaba del tot). En acabar sempre es cobra el finiquit (el pendent: dies treballats, paga extra i vacances no gaudides).
- La indemnització només es cobra en certes extincions. L'acomiadament disciplinari procedent no la genera; l'acomiadament objectiu dóna 20 dies de salari per any treballat, i l'acomiadament improcedent, 33 dies per any.
- Previndre riscos no és protegir-se quan ocorre el dany, sinó organitzar el treball perquè no ocorregi. L'accident de treball és un dany sobtat durant el treball; la malaltia professional apareix a poc a poc per les condicions del lloc.
- L'avaluació de riscos identifica els perills del lloc i decidix mesures. La prevenció s'aplica en este ordre: primer eliminar el risc en origen, després la protecció col·lectiva i, en últim lloc, els equips de protecció individual (EPI).
- Els riscos psicosocials (estrés crònic, burnout, assetjament o mobbing, tecnoestrés) són riscos laborals amb plena cobertura legal, encara que no es vegen. El dret a la desconexió digital permet no atendre el treball fora de l'horari.

VOCABULARI

Seguretat Social

règim general

RETA

cotització

acció protectora

prestació per desocupació

incapacitat temporal

suspensió del contracte

excedència

extinció del contracte

acomiadament disciplinari

acomiadament objectiu

finiquit

indemnització

prevenció de riscos laborals

accident de treball

malaltia professional

avaluació de riscos

EPI

senyalització

riscos psicosocials

estrés laboral

burnout

mobbing

desconnexió digital

EXEMPLES RESOLTS

1. **Calcula un finiquit.** A Marta se li acaba el contracte. El seu salari és de 1.800 € al mes. L'empresa li deu 12 dies de salari treballats eixe mes i la part proporcional de les 2 pagues extra (de 1.800 € cadascuna) generada en 8 mesos. Calcula els dos conceptes i el total (no hi ha vacances pendents).

Anem pas a pas.

1. Salari diari: $1.800 \div 30 = 60 \text{ €/dia}$.

2. Dies treballats: $12 \times 60 = 720 \text{ €}$.

3. Pagues extra: hi ha 2 pagues de 1.800 € que es generen al llarg de 12 mesos; en 8 mesos s'ha generat $2 \times 1.800 \times (8 \div 12) = 3.600 \times 0,6667 = 2.400 \text{ €}$.

4. Finiquit total: $720 + 2.400 = 3.120 \text{ €}$.

Recorda: el finiquit és el que ja haves guanyat, així que et correspon sempre, te'n vages com te'n vages.

2. **Indemnització per acomiadament.** Diego té un salari diari de 55 € i 6 anys d'antiguitat. Calcula la indemnització si l'acomiadament és objectiu (20 dies per any) i si és improcedent (33 dies per any).

Primer els dies, després es multipliquen pel salari diari.

Acomiadament objectiu: 20 dies $\times$ 6 anys = 120 dies. $120 \times 55 \text{ €} = \mathbf{6.600 \text{ €}}$.

Acomiadament improcedent: 33 dies $\times$ 6 anys = 198 dies. $198 \times 55 \text{ €} = \mathbf{10.890 \text{ €}}$.

L'improcedent paga més perquè l'empresa no ha justificat bé la causa de l'acomiadament.

3. **Quant cobres en una baixa.** Andrés es posa de baixa per malaltia comuna. La seua base reguladora diària és de 50 €. Recorda: els 3 primers dies no es cobra res, del dia 4 al 20 es cobra el 60 % i des del dia 21 el 75 %. Calcula quant cobra de l'INSS en els primers 30 dies.

Separem la baixa en trams.

Dies 1 a 3: 0 € (no es cobra res).

Dies 4 a 20 (17 dies) al 60 %: 60 % de 50 = 30 €/dia. $17 \times 30 = \mathbf{510 \text{ €}}$.

Dies 21 a 30 (10 dies) al 75 %: 75 % de 50 = 37,50 €/dia. $10 \times 37,50 = \mathbf{375 \text{ €}}$.

Total 30 dies: $0 + 510 + 375 = \mathbf{885 \text{ €}}$.

Amb el seu salari habitual hauria cobrat $30 \times 50 = 1.500 \text{ €}$, així que perd 615 € per estar de baixa, tret que el conveni ho millore.

4. **Ordena les mesures preventives.** En un magatzem hi ha risc de caiguda des d'una plataforma elevada. Es proposen tres mesures: a) donar un arnés a cada operari (EPI); b) instal·lar una barana fixa en tota la vora (protecció col·lectiva); c) redissenyar el procés perquè no calga pujar a la plataforma (eliminar el risc). Ordena-les per prioritats i justifica.

Apliquem la jerarquia de l'article 15 de la LPRL, de major a menor prioritats:

1r Eliminar el risc en origen (c): si ningú ha de pujar, el risc de caiguda desapareix. És sempre el primer.

2n Protecció col·lectiva (b): la barana protegeix totes les persones alhora sense que hagen de fer res.

3r Protecció individual o EPI (a): l'arnés és l'últim recurs, perquè només protegeix qui el porta i depèn que s'use bé.

Ordre correcte: $c \rightarrow b \rightarrow a$. L'EPI mai és la primera opció, sinó l'última.

5. **Analitza un lloc amb el model de Karasek.** Sara treballa en una caixa de supermercat en hora punta: ritme altíssim imposat per la cua, no pot decidir quan parar i el seu encarregat només li parla per a posar-li pressa. Classifica el seu lloc en demanda, control i suport, i digues si és d'alt risc d'estrès.

Repassem les tres variables del model demanda-control-suport:

Demanda: alta (ritme imposat per la cua, molta pressió).

Control: baix (no decidix el seu ritme ni les seues pauses).

Suport social: baix (l'encarregat només posa pressa, no ajuda).

Diagnòstic: alta demanda + baix control + baix suport és la combinació més tòxica de Karasek (lloc d'alta tensió), amb alt risc d'estrès crònic. La solució no és treballar menys, sinó donar-li més control (poder gestionar pauses) i més suport.

PRACTICA

1. Distingix entre **suspensió** i **extinció** del contracte i posa un exemple de cadascuna.

2. Classifica com a **accident de treball** o **malaltia professional**: a) un operari es talla amb una màquina; b) un treballador desenvolupa sordera després d'anys de soroll excessiu; c) una caiguda des d'una escala; d) una dermatitis per contacte continuat amb un producte químic del lloc.
3. Ordena estes mesures preventives de la més prioritària a la menys prioritària: **donar guants i casc (EPI), col·locar una barana que protegix tots (protecció col·lectiva), eliminar la substància perillosa substituint-la per una altra innòcua (acció en origen)**.
4. Calcula el **finiquit** aproximat. A un treballador amb salari mensual de 1.500 € se li acaba el contracte. L'empresa li deu: 10 dies de salari treballats eixe mes i la part proporcional de les pagues extra corresponent a 6 mesos, sent cada paga extra de 1.500 € (2 pagues a l'any). Calcula els dos conceptes i el total (no s'inclouen vacances).
5. Calcula la **indemnització per acomiadament**. Una treballadora amb salari diari de 50 € i 4 anys d'antiguitat és acomiadada. Calcula la indemnització si l'acomiadament és **objectiu** (20 dies de salari per any) i si és **improcedent** (33 dies de salari per any).
6. Definix la **síndrome de burnout** i el **mobbing**, i digues en què es diferencien.
7. Què és la **Seguretat Social** i en què es diferencia d'un impost com l'IRPF?
8. Distingix el **Rèim General** del **RETA** i indica en quin entraràs en firmar el teu primer contracte laboral.
9. Explica la diferència entre l'**afiliació** i l'**alta** en la Seguretat Social.
10. **Calcula la cotització del treballador**. La teua base de cotització és de 1.600 €. El treballador aporta el 4,70 % per contingències comunes, l'1,55 % per desocupació i el 0,10 % per formació professional. Quant et descompten en total de la nòmina per Seguretat Social?
11. Indica els **requisits bàsics** per a cobrar la prestació contributiva per desocupació (l'atur) i quin percentatge de la base reguladora es cobra.
12. **Calcula la quantia de l'atur**. Una treballadora té una base reguladora de 1.200 € al mes. Quant cobra al mes els primers 180 dies (70 %) i a partir del dia 181 (60 %)?
13. **Calcula la duració de l'atur**. Un treballador ha cotitzat 1.080 dies. Per cada 360 dies cotitzats s'obtenen 120 dies de prestació. Quants dies d'atur li corresponen i a quants mesos equivalen?
14. Explica com es cobra la **incapacitat temporal** (la baixa) segons siga per **malaltia comuna** o per **accident de treball**.
15. Indica els dos **requisits mínims** per a accedir a la pensió contributiva de jubilació i de què depén la seua quantia.
16. Classifica cada situació com a **suspensió** o **extinció** del contracte: a) baixa mèdica; b) jubilació del treballador; c) excedència per cura d'un fill; d) fi d'un contracte temporal.
17. Anomena i explica breument les **tres qualificacions** que un jutge pot donar a un acomiadament.

18. **Comprova el límit de la indemnització.** Un treballador amb salari mensual de 1.500 € i 15 anys d'antiguitat patix un acomiadament objectiu (20 dies per any, límit 12 mensualitats). Calcula la indemnització i comprova si s'aplica el límit.
19. Anomena les **quatre famílies de factors de risc** laboral.
20. Classifica cada risc en la seua família (seguretat, higiènic, ergonòmic o psicosocial): a) el soroll d'una màquina; b) una escala relliscosa; c) alçar caixes pesades tot el dia; d) la pressió constant i les males relacions amb el cap.
21. Explica el **codi de colors i formes** de la senyalització de seguretat.
22. Què signifiquen les sigles del protocol **PAS** i en quin ordre cal aplicar-lo?
23. Explica en què consistix el **dret a la desconnexió digital** i per què és una mesura de prevenció de riscos psicosocials.

SOLUCIONARI

1. En la **suspensió** el contracte es para temporalment però no acaba: s'interrompen el treball i el sou, però en cessar la causa el treballador torna al seu lloc. Exemple: baixa per malaltia (incapacitat temporal) o excedència.
En l'**extinció** el contracte acaba de manera definitiva i la relació laboral desapareix. Exemple: acomiadament, fi d'un contracte temporal o jubilació.
2. L'accident de treball és sobtat i violent; la malaltia professional és lenta i es deu a les condicions del lloc.
a) **Accident de treball** (lesió sobtada).
b) **Malaltia professional** (dany progressiu pel soroll).
c) **Accident de treball** (succés sobtat).
d) **Malaltia professional** (apareix a poc a poc per exposició al producte).
3. Ordre de prioritat de l'acció preventiva: 1r **eliminar el risc en origen** (substituir la substància perillosa), 2n **protecció col·lectiva** (la barana, que protegeix tots alhora), 3r **equips de protecció individual** (guants i casc, últim recurs perquè només protegeixen qui els porta). L'EPI és l'última barrera, no la primera.
4. Dies treballats: salari diari = $1.500 \div 30 = 50$ €/dia. 10 dies $\times 50 =$ **500 €**.
Pagues extra: hi ha 2 pagues de 1.500 € a l'any, que es generen al llarg de 12 mesos. Part generada en 6 mesos = $2 \times 1.500 \times (6 \div 12) = 3.000 \times 0,5 =$ **1.500 €**.
Finiquit total = $500 + 1.500 =$ **2.000 €**.
5. Acomiadament objectiu: 20 dies $\times 4$ anys = 80 dies. 80×50 € = **4.000 €**.
Acomiadament improcedent: 33 dies $\times 4$ anys = 132 dies. 132×50 € = **6.600 €**.
L'acomiadament improcedent indemnitza més perquè l'empresa no ha justificat bé la causa de l'acomiadament.
6. El **burnout** (síndrome del treballador cremat) és un esgotament físic i emocional per estrès laboral crònic i prolongat; la persona se sent buida, cínica i poc eficaç, però no hi ha necessàriament algú que l'ataque. El **mobbing** (assetjament laboral) és un fustigament psicològic repetit i deliberat d'una o diverses persones cap a un treballador per a humiliar-lo o que abandone.

Diferència clau: el burnout és desgast per sobrecàrrega; el mobbing és maltractament intencionat d'altres persones.

7. La **Seguretat Social** és el sistema públic que protegeix les persones enfront de situacions de necessitat (malaltia, accident, desocupació, vellesa), finançat amb cotitzacions d'empresa i treballador.
Es diferencia de l'IRPF que la **cotització genera drets personals**: cada mes cotitzat compta per al teu atur, la teua baixa i la teua pensió. L'IRPF, en canvi, va al pressupost general de l'Estat sense donar-te una contrapartida concreta. Per això cobrar en negre és regalar la teua pròpia protecció futura.
8. El **Règim General** és el dels treballadors per **compte d'altri** (assalariats). El **RETA** (Règim Especial de Treballadors Autònoms) és el dels qui treballen per **compte propi**; des de 2023 cotitzen segons els seus rendiments reals.
En firmar un contracte laboral entraràs en el **Règim General**.
9. L'**afiliació** és l'acte pel qual entres per primera vegada en el sistema i reps el teu Número de la Seguretat Social (NUSS), únic i per a tota la vida.
L'**alta** és la comunicació que fa l'empresa que comences a treballar; ha de fer-se **abans** del teu primer dia i és el que activa la teua cobertura. Comprova sempre que estàs d'alta consultant la teua vida laboral.
10. Sumem els tipus del treballador: $4,70\% + 1,55\% + 0,10\% = 6,35\%$.
Apliquem eixe percentatge a la base: $1.600 \times 0,0635 = 101,60 \text{ €}$.
Això és el que veus descomptat en la teua nòmina; recorda que l'empresa aporta a banda bastant més en el teu nom.
11. Requisits: estar en **situació legal de desocupació** (no haver dimitit voluntàriament), haver cotitzat **almenys 360 dies** en els 6 anys anteriors i estar inscrit com a demandant d'ocupació.
Quantia: el **70 % de la base reguladora** els primers 180 dies i el **60 %** a partir del dia 181.
12. Primers 180 dies: $70\% \text{ de } 1.200 = 0,70 \times 1.200 = 840 \text{ €/mes}$.
Des del dia 181: $60\% \text{ de } 1.200 = 0,60 \times 1.200 = 720 \text{ €/mes}$.
La quantia baixa amb el temps per a incentivar la tornada al treball (sempre dins dels límits mínim i màxim legals).
13. Trams de 360 dies: $1.080 \div 360 = 3 \text{ trams}$.
Dies d'atur: $3 \times 120 = 360 \text{ dies}$, que equivalen a uns **12 mesos**.
El màxim possible són 720 dies (24 mesos); ací no s'aconsegueix.
14. Per **malaltia comuna o accident no laboral**: no es cobra res els 3 primers dies; del dia 4 al 20, el 60 % de la base reguladora; des del dia 21, el 75 %.
Per **accident de treball o malaltia professional**: es cobra el 75 % des de l'endemà de la baixa, sense període de carència. El conveni pot millorar estos percentatges.
15. Requisits: haver complert l'**edat legal de jubilació** (que tendeix als 67 anys) i haver cotitzat un **mínim de 15 anys** (amb almenys 2 dins dels 15 anteriors a la jubilació).
La quantia depèn de la **base reguladora** (mitjana de les teues bases de cotització) i del **nombre d'anys cotitzats**: com més anys, major percentatge, fins al 100 %.
16. **Suspensió** (el contracte es congela i torna): a) baixa mèdica i c) excedència per cura d'un fill.
Extinció (el contracte acaba): b) jubilació i d) fi d'un contracte temporal.
17. **Procedent**: la causa estava justificada i ben tramitada; només el finiquit (disciplinari) o la indemnització taxada (objectiu).
Improcedent: la causa no es justifica o falla la forma; l'empresa tria entre readmetre o pagar 33 dies per any (límit 24 mensualitats).

Nul: vulnera un dret fonamental o afecta persones protegides (embaràs, permís per naixement); obliga a readmetre i pagar els salaris de tramitació.

18. Salari diari: $1.500 \div 30 = 50 \text{ €/dia}$.

Càlcul per anys: $20 \text{ dies} \times 15 \text{ anys} = 300 \text{ dies}$. $300 \times 50 = \mathbf{15.000 \text{ €}}$.

Límit: $12 \text{ mensualitats} \times 1.500 = 18.000 \text{ €}$.

Com que $15.000 \text{ €} < 18.000 \text{ €}$, **no s'aplica el límit**: la indemnització és de **15.000 €**.

19. Són quatre: **de seguretat** (caigudes, talls, màquines, electricitat), **higiènics** (soroll, químics, biològics), **ergonòmics** (postures, càrregues, moviments repetitius) i **psicosocials** (estrés, càrrega mental, assetjament).

20. a) soroll → **higiènic** (agent físic).

b) escala relliscosa → **de seguretat** (risc de caiguda).

c) alçar caixes pesades → **ergonòmic** (manipulació de càrregues).

d) pressió i males relacions → **psicosocial**.

21. **Roig + redó**: prohibició (prohibit fumar, prohibit el pas).

Groc + triangular: advertència (perill elèctric, risc de caiguda).

Blau + redó: obligació (ús obligatori de casc o ulleres).

Verd + quadrat/rectangular: salvament o socors (eixida d'emergència, farmaciola). La senyalització informa, però no elimina el risc.

22. **PAS = Protegir, Avisar, Socórrer**, en eixe ordre estricte.

Protegir: assegura la zona abans d'actuar per a no convertir-te en segona víctima.

Avisar: telefona al 112 donant dades clares (què ha passat, on, quants ferits).

Socórrer: atén la víctima amb el que sàpigues, sense moure-la excepte perill i sense fer res del que no estigues segur.

23. És el dret del treballador a **no atendre** telefonades, correus o missatges del treball **fora de la seua jornada laboral**, sense conseqüències negatives.

És prevenció de riscos psicosocials perquè combat el **tecnoestrés** i la connexió permanent: garantir el descans real impedit que la càrrega mental s'allargue i afavorisca el burnout. Està reconegut en la LO 3/2018 i la Llei 10/2021.