

Refuerzo · 3.^a evaluación (unidades 7-9)

Lo imprescindible de la tercera evaluación —Seguridad Social y fin del contrato, prevención de riesgos y salud psicosocial— en lenguaje sencillo, con cálculos guiados.

3.^a evaluación · Unidades 7, 8, 9

REPASO TEÓRICO

U7. La Seguridad Social y las vicisitudes del contrato

La **Seguridad Social** es el sistema público que te protege cuando no puedes trabajar (enfermedad, paro, vejez). Funciona por **reparto**: las cotizaciones de quienes trabajan hoy pagan las prestaciones de hoy. Por eso cotizar **no es un impuesto**: genera derechos personales (paro, baja, pensión). Hay dos regímenes principales: el **general** (asalariados, donde entrarás tú) y el **RETA** (autónomos). La **cotización** la pagan empresa y trabajador, pero la empresa pone aproximadamente el triple.

Su **acción protectora** incluye tres prestaciones que te tocarán de cerca: la *prestación por desempleo* (el paro: 70 % de la base los primeros 180 días, 60 % después), la *incapacidad temporal* (la baja) y la *jubilación*. El contrato puede **suspenderse** (se para pero no termina: baja, excedencia, nacimiento, ERTE; al cesar la causa vuelves a tu puesto) o **extinguirse** (termina del todo). Al terminar siempre cobras el **finiquito** (lo ya ganado: días trabajados, pagas y vacaciones proporcionales). La **indemnización** es distinta: solo se cobra en ciertos despidos. El disciplinario procedente no indemniza; el objetivo da 20 días por año; el improcedente, 33 días por año.

U8. La prevención de riesgos laborales

La **prevención de riesgos laborales (PRL)** es organizar el trabajo para que el daño no ocurra, en vez de repararlo después. Es un **derecho** del trabajador y un **deber** de la empresa, que nunca puede costarte dinero. A esa mentalidad se la llama **cultura preventiva**.

Los **factores de riesgo** se clasifican en cuatro familias: de *seguridad* (caídas, cortes, máquinas), *higiénicos* (ruido, químicos, biológicos), *ergonómicos* (posturas, cargas) y *psicosociales* (estrés, acoso). Cuando un riesgo se materializa hay dos daños clave: el **accidente de trabajo** (súbito y violento) y la **enfermedad profesional** (lenta, por exposición prolongada).

La acción preventiva sigue una **jerarquía** (art. 15 LPRL): primero *eliminar el riesgo en origen*, luego la *protección colectiva* (protege a todos, como una barandilla) y, en último lugar, los **equipos de protección individual (EPI)**, que solo protegen a quien los lleva. La **señalización** informa pero no elimina el riesgo. Ante una emergencia se aplica el protocolo **PAS** (Proteger, Avisar al 112, Socorrer).

U9. La salud psicosocial y el bienestar en el trabajo

No todos los riesgos se ven. Los **riesgos psicosociales** (estrés crónico, burnout, acoso) son **riesgos laborales de pleno derecho**: nacen de la organización del trabajo, no de la debilidad de la persona, y la empresa debe evaluarlos y prevenirlos.

El **estrés** no siempre es malo: el *adaptativo* es puntual y mejora el rendimiento; el *crónico* se mantiene sin recuperación y enferma. El **modelo de Karasek** dice que el riesgo depende de tres variables —*demanda*, *control* y *apoyo*— y que la peor combinación es alta demanda + bajo control + bajo apoyo.

Tres riesgos merecen atención: el **tecnoestrés** (estrés por las tecnologías y la conexión permanente), el **síndrome de burnout** (agotamiento por el propio trabajo, sin acosador) y el **mobbing** o acoso laboral (violencia psicológica deliberada y repetida de alguien hacia una persona). El **derecho a la desconexión digital** permite no atender el trabajo fuera de la jornada. Frente a todo ello, hay herramientas personales: el **afrentamiento**, la **resiliencia** (que se entrena) y el autocuidado.

LO ESENCIAL

- La Seguridad Social es un sistema público que te protege cuando no puedes trabajar. Se financia con cotizaciones (de la empresa y del trabajador). Su acción protectora incluye desempleo, incapacidad temporal y jubilación, entre otras.

- El contrato puede suspenderse (se para sin terminar: baja médica, excedencia, maternidad) o extinguirse (termina del todo). Al terminar siempre se cobra el finiquito (lo pendiente: días trabajados, paga extra y vacaciones no disfrutadas).
- La indemnización solo se cobra en ciertas extinciones. El despido disciplinario procedente no la genera; el despido objetivo da 20 días de salario por año trabajado, y el despido improcedente, 33 días por año.
- Prevenir riesgos no es protegerse cuando ocurre el daño, sino organizar el trabajo para que no ocurra. El accidente de trabajo es un daño súbito durante el trabajo; la enfermedad profesional aparece poco a poco por las condiciones del puesto.
- La evaluación de riesgos identifica los peligros del puesto y decide medidas. La prevención se aplica en este orden: primero eliminar el riesgo en origen, después la protección colectiva y, en último lugar, los equipos de protección individual (EPI).
- Los riesgos psicosociales (estrés crónico, burnout, acoso o mobbing, tecnoestrés) son riesgos laborales con plena cobertura legal, aunque no se vean. El derecho a la desconexión digital permite no atender el trabajo fuera del horario.

VOCABULARIO

Seguridad Social

régimen general

RETA

cotización

acción protectora

prestación por desempleo

incapacidad temporal

suspensión del contrato

excedencia

extinción del contrato

despido disciplinario

despido objetivo

finiquito

indemnización

prevención de riesgos laborales

accidente de trabajo

enfermedad profesional

evaluación de riesgos

EPI

señalización

riesgos psicosociales

estrés laboral

burnout

mobbing

desconexión digital

EJEMPLOS RESUELTOS

1. **Calcula un finiquito. A Marta se le termina el contrato. Su salario es de 1.800 € al mes. La empresa le debe 12 días de salario trabajados ese mes y la parte proporcional de las 2 pagas extra (de 1.800 € cada una) generada en 8 meses. Calcula los dos conceptos y el total (no hay vacaciones pendientes).**

Vamos paso a paso.

1. Salario diario: $1.800 \div 30 = 60 \text{ €/día}$.

2. Días trabajados: $12 \times 60 = 720 \text{ €}$.

3. Pagas extra: hay 2 pagas de 1.800 € que se generan a lo largo de 12 meses; en 8 meses se ha generado $2 \times 1.800 \times (8 \div 12) = 3.600 \times 0,6667 = 2.400 \text{ €}$.

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

Recuerda: el finiquito es lo que ya habías ganado, así que te corresponde siempre, te vayas como te vayas.

2. **Indemnización por despido. Diego tiene un salario diario de 55 € y 6 años de antigüedad. Calcula la indemnización si el despido es objetivo (20 días por año) y si es improcedente (33 días por año).**

Primero los días, después se multiplican por el salario diario.

Despido objetivo: $20 \text{ días} \times 6 \text{ años} = 120 \text{ días}$. $120 \times 55 \text{ €} = 6.600 \text{ €}$.

Despido improcedente: 33 días × 6 años = 198 días. 198 × 55 € = **10.890 €**.

El improcedente paga más porque la empresa no ha justificado bien la causa del despido.

3. **Cuánto cobras en una baja.** Andrés se pone de baja por enfermedad común. Su base reguladora diaria es de 50 €. Recuerda: los 3 primeros días no se cobra nada, del día 4 al 20 se cobra el 60 % y desde el día 21 el 75 %. Calcula cuánto cobra del INSS en los primeros 30 días.

Separamos la baja en tramos.

Días 1 a 3: 0 € (no se cobra nada).

Días 4 a 20 (17 días) al 60 %: 60 % de 50 = 30 €/día. 17 × 30 = **510 €**.

Días 21 a 30 (10 días) al 75 %: 75 % de 50 = 37,50 €/día. 10 × 37,50 = **375 €**.

Total 30 días: 0 + 510 + 375 = **885 €**.

Con su salario habitual habría cobrado 30 × 50 = 1.500 €, así que pierde 615 € por estar de baja, salvo que el convenio lo mejore.

4. **Ordena las medidas preventivas.** En un almacén hay riesgo de caída desde una plataforma elevada. Se proponen tres medidas: a) dar un arnés a cada operario (EPI); b) instalar una barandilla fija en todo el borde (protección colectiva); c) rediseñar el proceso para que no haga falta subir a la plataforma (eliminar el riesgo). Ordénalas por prioridad y justifica.

Aplicamos la jerarquía del artículo 15 de la LPRL, de mayor a menor prioridad:

1.º Eliminar el riesgo en origen (c): si nadie tiene que subir, el riesgo de caída desaparece. Es siempre lo primero.

2.º Protección colectiva (b): la barandilla protege a todas las personas a la vez sin que tengan que hacer nada.

3.º Protección individual o EPI (a): el arnés es el último recurso, porque solo protege a quien lo lleva y depende de que se use bien.

Orden correcto: c → b → a. El EPI nunca es la primera opción, sino la última.

5. **Analiza un puesto con el modelo de Karasek.** Sara trabaja en una caja de supermercado en hora punta: ritmo altísimo impuesto por la cola, no puede decidir cuándo parar y su encargado solo le habla para meterle prisa. Clasifica su puesto en demanda, control y apoyo, y di si es de alto riesgo de estrés.

Repasamos las tres variables del modelo demanda-control-apoyo:

Demanda: alta (ritmo impuesto por la cola, mucha presión).

Control: bajo (no decide su ritmo ni sus pausas).

Apoyo social: bajo (el encargado solo mete prisa, no ayuda).

Diagnóstico: alta demanda + bajo control + bajo apoyo es la combinación más tóxica de Karasek (puesto de alta tensión), con alto riesgo de estrés crónico. La solución no es trabajar menos, sino darle más control (poder gestionar pausas) y más apoyo.

PRACTICA

1. Distingue entre **suspensión** y **extinción** del contrato y pon un ejemplo de cada una.
2. Clasifica como **accidente de trabajo** o **enfermedad profesional**: a) un operario se corta con una máquina; b) un trabajador desarrolla sordera tras años de ruido excesivo; c) una caída desde una

escalera; d) una dermatitis por contacto continuado con un producto químico del puesto.

3. Ordena estas medidas preventivas de la más prioritaria a la menos prioritaria: **dar guantes y casco (EPI), colocar una barandilla que protege a todos (protección colectiva), eliminar la sustancia peligrosa sustituyéndola por otra inocua (acción en origen).**
4. Calcula el **finiquito** aproximado. A un trabajador con salario mensual de 1.500 € se le termina el contrato. La empresa le debe: 10 días de salario trabajados ese mes y la parte proporcional de las pagas extra correspondiente a 6 meses, siendo cada paga extra de 1.500 € (2 pagas al año). Calcula ambos conceptos y el total (no se incluyen vacaciones).
5. Calcula la **indemnización por despido**. Una trabajadora con salario diario de 50 € y 4 años de antigüedad es despedida. Calcula la indemnización si el despido es **objetivo** (20 días de salario por año) y si es **improcedente** (33 días de salario por año).
6. Define el **síndrome de burnout** y el **mobbing**, y di en qué se diferencian.
7. ¿Qué es la **Seguridad Social** y en qué se diferencia de un impuesto como el IRPF?
8. Distingue el **Régimen General** del **RETA** e indica en cuál entrarás al firmar tu primer contrato laboral.
9. Explica la diferencia entre la **afiliación** y el **alta** en la Seguridad Social.
10. **Calcula la cotización del trabajador**. Tu base de cotización es de 1.600 €. El trabajador aporta el 4,70 % por contingencias comunes, el 1,55 % por desempleo y el 0,10 % por formación profesional. ¿Cuánto te descuentan en total de la nómina por Seguridad Social?
11. Indica los **requisitos básicos** para cobrar la prestación contributiva por desempleo (el paro) y qué porcentaje de la base reguladora se cobra.
12. **Calcula la cuantía del paro**. Una trabajadora tiene una base reguladora de 1.200 € al mes. ¿Cuánto cobra al mes los primeros 180 días (70 %) y a partir del día 181 (60 %)?
13. **Calcula la duración del paro**. Un trabajador ha cotizado 1.080 días. Por cada 360 días cotizados se obtienen 120 días de prestación. ¿Cuántos días de paro le corresponden y a cuántos meses equivalen?
14. Explica cómo se cobra la **incapacidad temporal** (la baja) según sea por **enfermedad común** o por **accidente de trabajo**.
15. Indica los dos **requisitos mínimos** para acceder a la pensión contributiva de jubilación y de qué depende su cuantía.
16. Clasifica cada situación como **suspensión** o **extinción** del contrato: a) baja médica; b) jubilación del trabajador; c) excedencia por cuidado de un hijo; d) fin de un contrato temporal.
17. Nombra y explica brevemente las **tres calificaciones** que un juez puede dar a un despido.
18. **Comprueba el tope de la indemnización**. Un trabajador con salario mensual de 1.500 € y 15 años de antigüedad sufre un despido objetivo (20 días por año, tope 12 mensualidades). Calcula la indemnización

y comprueba si se aplica el tope.

19. Nombra las **cuatro familias de factores de riesgo** laboral.
20. Clasifica cada riesgo en su familia (seguridad, higiénico, ergonómico o psicosocial): a) el ruido de una máquina; b) una escalera resbaladiza; c) levantar cajas pesadas todo el día; d) la presión constante y las malas relaciones con el jefe.
21. Explica el **código de colores y formas** de la señalización de seguridad.
22. ¿Qué significan las siglas del protocolo **PAS** y en qué orden hay que aplicarlo?
23. Explica en qué consiste el **derecho a la desconexión digital** y por qué es una medida de prevención de riesgos psicosociales.

SOLUCIONARIO

1. En la **suspensión** el contrato se para temporalmente pero no termina: se interrumpen el trabajo y el sueldo, pero al cesar la causa el trabajador vuelve a su puesto. Ejemplo: baja por enfermedad (incapacidad temporal) o excedencia.
En la **extinción** el contrato termina de forma definitiva y la relación laboral desaparece. Ejemplo: despido, fin de un contrato temporal o jubilación.
2. El accidente de trabajo es súbito y violento; la enfermedad profesional es lenta y se debe a las condiciones del puesto.
 - a) **Accidente de trabajo** (lesión súbita).
 - b) **Enfermedad profesional** (daño progresivo por el ruido).
 - c) **Accidente de trabajo** (suceso súbito).
 - d) **Enfermedad profesional** (aparece poco a poco por exposición al producto).
3. Orden de prioridad de la acción preventiva: 1.º **eliminar el riesgo en origen** (sustituir la sustancia peligrosa), 2.º **protección colectiva** (la barandilla, que protege a todos a la vez), 3.º **equipos de protección individual** (guantes y casco, último recurso porque solo protegen a quien los lleva). El EPI es la última barrera, no la primera.
4. Días trabajados: salario diario = $1.500 \div 30 = 50 \text{ €/día}$. 10 días $\times 50 = \mathbf{500 \text{ €}}$.
Pagas extra: hay 2 pagas de 1.500 € al año, que se generan a lo largo de 12 meses. Parte generada en 6 meses = $2 \times 1.500 \times (6 \div 12) = 3.000 \times 0,5 = \mathbf{1.500 \text{ €}}$.
Finiquito total = $500 + 1.500 = \mathbf{2.000 \text{ €}}$.
5. Despido objetivo: $20 \text{ días} \times 4 \text{ años} = 80 \text{ días}$. $80 \times 50 \text{ €} = \mathbf{4.000 \text{ €}}$.
Despido improcedente: $33 \text{ días} \times 4 \text{ años} = 132 \text{ días}$. $132 \times 50 \text{ €} = \mathbf{6.600 \text{ €}}$.
El despido improcedente indemniza más porque la empresa no ha justificado bien la causa del despido.
6. El **burnout** (síndrome del trabajador quemado) es un agotamiento físico y emocional por estrés laboral crónico y prolongado; la persona se siente vacía, cínica y poco eficaz, pero no hay necesariamente alguien que la ataque.
El **mobbing** (acoso laboral) es un hostigamiento psicológico repetido y deliberado de una o varias personas hacia un trabajador para humillarlo o que abandone.

Diferencia clave: el burnout es desgaste por sobrecarga; el mobbing es maltrato intencionado de otras personas.

7. La **Seguridad Social** es el sistema público que protege a las personas frente a situaciones de necesidad (enfermedad, accidente, desempleo, vejez), financiado con cotizaciones de empresa y trabajador.
Se diferencia del IRPF en que la **cotización genera derechos personales**: cada mes cotizado cuenta para tu paro, tu baja y tu pensión. El IRPF, en cambio, va al presupuesto general del Estado sin darte una contrapartida concreta. Por eso cobrar en negro es regalar tu propia protección futura.
8. El **Régimen General** es el de los trabajadores por **cuenta ajena** (asalariados). El **RETA** (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) es el de quienes trabajan por **cuenta propia**; desde 2023 cotizan según sus rendimientos reales.
Al firmar un contrato laboral entrarás en el **Régimen General**.
9. La **afiliación** es el acto por el que entras por primera vez en el sistema y recibes tu Número de la Seguridad Social (NUSS), único y para toda la vida.
El **alta** es la comunicación que hace la empresa de que empiezas a trabajar; debe hacerse **antes** de tu primer día y es lo que activa tu cobertura. Comprueba siempre que estás de alta consultando tu vida laboral.
10. Sumamos los tipos del trabajador: $4,70\% + 1,55\% + 0,10\% = 6,35\%$.
Aplicamos ese porcentaje a la base: $1.600 \times 0,0635 = 101,60 \text{ €}$.
Eso es lo que ves descontado en tu nómina; recuerda que la empresa aporta aparte bastante más en tu nombre.
11. Requisitos: estar en **situación legal de desempleo** (no haber dimitido voluntariamente), haber cotizado **al menos 360 días** en los 6 años anteriores y estar inscrito como demandante de empleo.
Cuantía: el **70 % de la base reguladora** los primeros 180 días y el **60 %** a partir del día 181.
12. Primeros 180 días: $70\% \text{ de } 1.200 = 0,70 \times 1.200 = 840 \text{ €/mes}$.
Desde el día 181: $60\% \text{ de } 1.200 = 0,60 \times 1.200 = 720 \text{ €/mes}$.
La cuantía baja con el tiempo para incentivar la vuelta al trabajo (siempre dentro de los topes mínimo y máximo legales).
13. Tramos de 360 días: $1.080 \div 360 = 3 \text{ tramos}$.
Días de paro: $3 \times 120 = 360 \text{ días}$, que equivalen a unos **12 meses**.
El máximo posible son 720 días (24 meses); aquí no se alcanza.
14. Por **enfermedad común o accidente no laboral**: no se cobra nada los 3 primeros días; del día 4 al 20, el 60 % de la base reguladora; desde el día 21, el 75 %.
Por **accidente de trabajo o enfermedad profesional**: se cobra el 75 % desde el día siguiente a la baja, sin periodo de carencia. El convenio puede mejorar estos porcentajes.
15. Requisitos: haber cumplido la **edad legal de jubilación** (que tiende a los 67 años) y haber cotizado un **mínimo de 15 años** (con al menos 2 dentro de los 15 anteriores a la jubilación).
La cuantía depende de la **base reguladora** (media de tus bases de cotización) y del **número de años cotizados**: cuantos más años, mayor porcentaje, hasta el 100 %.
16. **Suspensión** (el contrato se congela y vuelve): a) baja médica y c) excedencia por cuidado de un hijo.
Extinción (el contrato termina): b) jubilación y d) fin de un contrato temporal.
17. **Procedente**: la causa estaba justificada y bien tramitada; solo el finiquito (disciplinario) o la indemnización tasada (objetivo).
Improcedente: la causa no se justifica o falla la forma; la empresa elige entre readmitir o pagar 33 días

por año (tope 24 mensualidades).

Nulo: vulnera un derecho fundamental o afecta a personas protegidas (embarazo, permiso por nacimiento); obliga a readmitir y pagar los salarios de tramitación.

18. Salario diario: $1.500 \div 30 = 50 \text{ €/día}$.

Cálculo por años: $20 \text{ días} \times 15 \text{ años} = 300 \text{ días}$. $300 \times 50 = \mathbf{15.000 \text{ €}}$.

Tope: $12 \text{ mensualidades} \times 1.500 = 18.000 \text{ €}$.

Como $15.000 \text{ €} < 18.000 \text{ €}$, **no se aplica el tope**: la indemnización es de **15.000 €**.

19. Son cuatro: **de seguridad** (caídas, cortes, máquinas, electricidad), **higiénicos** (ruido, químicos, biológicos), **ergonómicos** (posturas, cargas, movimientos repetitivos) y **psicosociales** (estrés, carga mental, acoso).

20. a) ruido → **higiénico** (agente físico).

b) escalera resbaladiza → **de seguridad** (riesgo de caída).

c) levantar cajas pesadas → **ergonómico** (manipulación de cargas).

d) presión y malas relaciones → **psicosocial**.

21. **Rojo + redondo**: prohibición (prohibido fumar, prohibido el paso).

Amarillo + triangular: advertencia (peligro eléctrico, riesgo de caída).

Azul + redondo: obligación (uso obligatorio de casco o gafas).

Verde + cuadrado/rectangular: salvamento o socorro (salida de emergencia, botiquín). La señalización informa, pero no elimina el riesgo.

22. **PAS = Proteger, Avisar, Socorrer**, en ese orden estricto.

Proteger: asegura la zona antes de actuar para no convertirte en segunda víctima.

Avisar: llama al 112 dando datos claros (qué ha pasado, dónde, cuántos heridos).

Socorrer: atiende a la víctima con lo que sepas, sin moverla salvo peligro y sin hacer nada de lo que no estés seguro.

23. Es el derecho del trabajador a **no atender** llamadas, correos o mensajes del trabajo **fuera de su jornada laboral**, sin consecuencias negativas.

Es prevención de riesgos psicosociales porque combate el **tecnoestrés** y la conexión permanente: garantizar el descanso real impide que la carga mental se alargue y favorezca el burnout. Está reconocido en la LO 3/2018 y la Ley 10/2021.