

# MATERIALES DE TRABAJO APRENDIZAJE EXPERIENCIAL EN DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Curso 2018/2019



Realizado por los profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social:

Noemí SERRANO ARGÜELLO  
Laurentino J. DUEÑAS HERRERO  
Azucena ESCUDERO PRIETO  
Milagros ALONSO BRAVO



Universidad de Valladolid

y  
F. Javier FERNÁNDEZ ORRICO



UMH de Elche

El presente recopilatorio recoge experiencias de mejora a través de un pequeño elenco de los materiales que se exhiben en clase (unos) y/o se proporcionan al alumnado (otros) que facilitan el seguimiento desde la metodología del aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social. También se incluyen todos los talleres (y visitas) que durante el curso académico 2018-2019 se han realizado con el ánimo de ofrecer una experiencia viva de la aplicación del Derecho de la Seguridad Social, lo más cercana posible a la realidad.

En las distintas asignaturas se ha reforzado los conocimientos desde su aproximación a la realidad, junto con las explicaciones del profesorado, se fomenta el análisis en la práctica de cada unidad.

Desde estas páginas se agradece la colaboración de los profesionales externos que han sido partícipes en el desarrollo del PID como miembros del proyecto en su condición de expertos en la materia y que han participado en talleres y facilitado las visitas: D. Gonzalo Baceiredo y D<sup>a</sup> Marta Freire (de MC Mutual), F. Javier Calderón Pastor (ITSS de Castilla y León), Jerónimo González Clavero (TGSS e INSS de Valladolid), Santiago E. Marqués Ferrero (TSJ de Madrid, sala de lo social), y/o como colaboradores en la experiencia mediante diversas actividades complementarias a las que fueron inicialmente planificadas: Dina Lisbeth Ortega Suescún (Universidad Nacional de Colombia), Enrique Mata Tomillo (TGSS de Valladolid), Daniel Pérez López (Federación de Salvamento y Socorrismo de Castilla y León), José Antonio Merino Palazuelo (Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid), Mercedes Sancho Esteban (Profesora de FOL en IES José Zorrilla, Valladolid) y Daniel Baños Díez (Profesor de FOL IES Virgen del Espino, Soria).

Los materiales aportan temáticas tan relevantes en el Derecho de la Seguridad como las relativas a la incorporación al sistema de Seguridad Social, al encuadramiento, altas y situaciones asimiladas al alta, cálculo de cotizaciones y prestaciones por incapacidad temporal, determinación del riesgo y contingencia (profesional o común) y los diferentes grados de incapacidad permanente analizados desde la reparación del daño causado por la actualización del riesgo laboral.

#### APARTADO 1:

Incorpora las presentaciones y prácticas referidas a los actos de encuadramiento y alta y situaciones asimiladas al alta que se han trabajado en las clases de la asignatura Sistema español de la Seguridad Social. En la Asignatura se trabaja con la Plataforma Moodle del Campus virtual Uva, allí disponen los alumnos de diversos materiales que complementan la actividad en el aula.

Estos materiales son aportados por la profesora Noemí Serrano Argüello, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid.



## QUÉ ES UN ACTO DE ENCUADRAMIENTO

- ✗ Modalidad contributiva de la Seguridad Social
- ✗ Se realizan ante TGSS, facultad de aceptar o denegar
- ✗ Acto administrativo
  - Inscripción, obliga a las empresas y control
  - Afiliación, personas dentro del campo de aplicación art. 7.1 LGSS (reconoce condición afiliado)
  - Altas, bajas y variaciones, control cumplimiento requisitos HC para tener derecho a prestaciones (no todas)...: estar en alta y días cotizados
- ✗ Eficacia declarativa :  
la relación jurídica con la Seguridad Social nace de presupuestos de hecho de manera que si se INCUMPLE se mantiene al trabajador activo dentro de la acción protectora
- ✗ Incumplimiento supondrá sanción grave, art. 22 LISOS

## CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE SEGURIDAD SOCIAL: INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS, AFILIACIÓN Y ALTA DEL TRABAJADOR

Actos de encuadramiento: *inscripción, afiliación y alta/baja*

(Brazo contributivo de la Seguridad Social)

■ Ante la TGSS

### 1. Inscripción de empresas (art. 138 LGSS **RGSS**) arts. 5,10 a 20. RgtAE:

- ☑ Imprescindible y previa al inicio de sus actividades.
  - ☑ Optar aseguramiento riesgos profesionales: INSS (ISM) o MutuaC
  - ☑ Se concede nº inscripción
  - ☑ Se procede a anotar en registro de empresas
  - ☑ Obligación de comunicar variaciones
- ### 2. Afiliación de trabajadores o asimilados (arts. 15 y 16 LGSS, art. 6 Rg):
- ◆ Primera vez que realiza inclusión Sistema: sólo 1 vez en la vida, previo al inicio de la actividad laboral
  - ◆ Se asigna un número (único y vitalicio) → efecto ante todas EEGG y para todo el territorio nacional
  - ◆ Sujeto obligado: empresario (la 1ª vez que se trabaja, se realiza simultáneamente al alta -primera alta-)
  - ◆ En defecto: solicitar trabajador (art. 16.2 LGSS) /En defecto de oficio (art. 16.3 LGSS) También RgtAE

## CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE SEGURIDAD SOCIAL: INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS, AFILIACIÓN Y ALTA DEL TRABAJADOR

### 3. Altas y bajas de trabajadores: se vinculan a un Régimen de SS

- **Vida laboral** = recoge inicio y ceses en distintas actividades laborales

**ALTA** (art. 16 LGSS, 7 y 29, 30 yss. RgtAE → **RGSS** art. 139 LGSS):

- ▶ Afiliación (por vez primera)= implicará alta
- ▶ Si ya está afiliado= el empresario comunicará el alta
- ▶ Plazo con carácter previo a la iniciación de la prestación, nunca antes de 60 días naturales anteriores
- ▶ **F Efectos:** día que se inicie actividad (**retrotraerse si falta alta a fecha de inicio liquidación/acta definitiva, art. 35 Rgt**)

**BAJA** (art. 16 LGSS y 32.2 RgtAE → **RGSS** arts. 139 y 144 LGSS):

- × Dentro de los 3 días naturales a partir de cese prestación de servicios.
- × Hasta la baja continúa la obligación cotización.
- × **F Efectos:** cese en el trabajo (**real y efectiva cesación**)
- × Cese implica: extinción obligación de cotizar y desprotección frente contingencias del sistema art. 35.2 Rgt

Incumplir las obligaciones de afiliación y alta constituye una **infracción grave**, arts. 22 y 40 LISOS; de baja **infracción leve**

Además por el INCUMPLIMIENTO **se hace responsable al empresario incumplidor** en orden al pago a su cargo de las prestaciones (art. 16.3 LGSS y art. 167.2 LGSS y art. 94 y 95 vieja LSS de 1966 -vigente con valor reglamentario-)

## SITUACIONES O CLASES DE ALTA

- × **Alta real:** inicio de actividad y cumplimiento formal alta TGSS
- × **Alta presunta o de pleno derecho:** **IRREGULARIDAD** sí presta servicio pero no dado de alta formal. La Ley reconoce acción protectora y **anticipa** el pago y **prestaciones** (AT y EP, **riesgo durante embarazo y lactancia natural**, desempleo, también asistencia sanitaria para: contingencias comunes -Ec y A no L- y maternidad).

Responsable del pago el empresario incumplidor (+ ingreso cuotas cotizaciones + sanciones).

Presunción de alta *iuris et de iure* → art. 166.4 y .5 LGSS y 29.2 Reglamento AE

**No opera para TRABAJADORES AUTÓNOMOS art. 307 y 314 LGSS → RETA**

- × **Alta especial:** durante huelga o cierre patronal art. 166.7 LGSS y 6.3 RDL17/1977, **se** suspende obligación de cotizar pero es equivalente al alta real (SALVEDAD: aparecen limitaciones en la acción protectora: no acceso a IT o desempleo: CONTROL FRAUDE art. 6 RDLRT y 35.6 RAE).

- × **Situaciones asimiladas al alta** art. 166.1y .2 LGSS y art. 36.1 RgtoAE

**Ficción jurídica**, prolonga efectos de anterior/previa situación de alta y permite continuidad de la relación jurídica de protección social y EVITA DESPROTECCIÓN. **SON DISTINTAS PARA CADA PRESTACIÓN**

- > Existe un **CRITERIO JURISPRUDENCIAL INTERPRETATIVO DE HUMANIZACIÓN** de la norma (alta): evita que la falta de alta anule la protección si hay cotizaciones suficientes.

## SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA. CASUÍSTICA

### POSIBLE CLASIFICACIÓN Y EJEMPLOS

#### 1. Suspensión del CT y cesación de la obligación de cotizar

Excedencia forzosa (todo tiempo), o por cuidado de hijo/familiar (sólo 1 año)

#### 2. Situación de necesidad del trabajador finalizada la RL o sin que hubiera RL

Subsiste IT finalizado CT, precepción de ayuda subsidios equivale a jubilación anticipada, liberado de prisión sin derecho a desempleo, prestó servicios con riesgo de EP (para la IP por EP), pendiente res. judicial de despido (asistencia sanitaria) tanto demanda como recurso

#### 3. Extinción de la relación laboral

Desempleo total o subsidios y también sin prestaciones paro involuntario manteniendo inscripción en la oficina de empleo (aquí flexibilidad judicial demuestre *animus laborandi* y *no voluntad de apartarse mundo laboral en relación con la carrera del seguro*),

Afectados síndrome colza Orden TAS 4033/2044: en el RSS encuadrado al cesar la actividad

Trabajadores de temporada periodo que medie entre 2 temporadas consecutivas (de interrupción de la actividad)

## CASO PRÁCTICO ALTA Y SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA.

### INTERPRETACIÓN HUMANIZADORA DE LA NORMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Tras la detenida lectura de las Sentencias (sala social):

la STS de 19 de enero de 2010 (RJ 20010/450)

o bien de la STJS de Castilla La Mancha de 24 de octubre de 2013 (JUR 2013/340381),

localizables en el campus virtual y entregadas en clase.

El alumno puede buscar otras

Por ejemplo STS [23 oct 2018](#) (alta desempleo, doctrina flexibilizadora aplica TSJ, inadmite recurso)

Responda con fundamentación jurídica a las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué situaciones asimiladas al alta contempla el legislador de Seguridad Social?

2.- Tras el fallecimiento del posible causante de la pensión de viudedad u orfandad en la Sentencia que usted ha analizado ¿qué requisito no cumple el sujeto causante?

3.- Cómo cubre la interpretación judicial esa carencia en el caso que analiza el Tribunal.

4.- Explique en qué consiste el criterio interpretativo que humaniza el requisito legal (de alta en la Seguridad social o situación asimilada).

5.- Relate al igual que aparece en la sentencia estudiada cómo se aplica el criterio flexibilizador de la norma de Seguridad Social, y qué significa.

6.- Recoja algunos de los otros de casos que se citan en la propia sentencia en que se ha aplicado la interpretación humanizadora de la norma de Seguridad Social.

7.- Recuerde que la norma de Seguridad Social es una norma protectora y reflexione sobre las indicaciones que fija el STS, en su sentencia de 19 de enero de 2010 u otras, cómo debe interpretarse la norma de Seguridad Social de manera integradora en aplicación del art. 3.1 CC.



### CASO PRÁCTICO: ALTA Y SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

Tras la detenida lectura de las Sentencias (sala social):

- ➔ la STS de 19 de enero de 2010 (RJ 20010/450)
- ➔ o bien de la STJS de Castilla La Mancha de 24 de octubre de 2013 (JUR 2013/340381),

localizables en el campus virtual y entregadas en clase.

**El alumno puede buscar otras**

Por ejemplo STS [23 oct 2018](#) (alta desempleo, doctrina flexibilizadora aplica TSJ, inadmite recurso)

Responda con fundamentación jurídica a las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Qué situaciones asimiladas al alta contempla el legislador de Seguridad Social?
- 2.- Tras el fallecimiento del posible causante de la pensión de viudedad u orfandad en la Sentencia que usted ha analizado ¿qué requisito no cumple el sujeto causante?
- 3.- Cómo cubre la interpretación judicial esa carencia en el caso que analiza el Tribunal.
- 4.- Explique en qué consiste el criterio interpretativo que humaniza el requisito legal (de alta en la Seguridad social o situación asimilada).
- 5.- Relate al igual que aparece en la sentencia estudiada cómo se aplica el criterio flexibilizador de la norma de Seguridad Social, y qué significa.
- 6.- Recoja algunos de los otros de casos que se citan en la propia sentencia en que se ha aplicado la interpretación humanizadora de la norma de Seguridad Social.
- 7.- Recuerde que la norma de Seguridad Social es una norma protectora y reflexione sobre las indicaciones que fija el STS, en su sentencia de 19 de enero de 2010 u otras, cómo debe interpretarse la norma de Seguridad Social de manera integradora en aplicación del art. 3.1 CC.

## Texto de las Prácticas:

UVa

SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

### CASO PRÁCTICO: ALTA Y SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

#### Propuesta de lectura de una reciente sentencia y su aplicación al alta.

El reconocimiento de la prestación por desempleo y situaciones asimiladas al alta: no reingreso por parte de la empresa de un trabajador tras finalizar su situación de excedencia voluntaria, reconoce el derecho a la protección por desempleo.

STS (social) de 14 de marzo de 2019, Rc. 2785/2017

Localizable en CENDOJ en este [enlace](#)

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL  JURISPRUDENCIA

Roj: STS 1190/2019 - ECLI: ES:TS:2019:1190  
Id Cendoj: 28079140012019100195  
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Fecha: 14/03/2019  
Nº de Recurso: 2785/2017  
Nº de Resolución: 219/2019  
Procedimiento: Social  
Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA  
Tipo de Resolución: Sentencia  
Resoluciones del caso: STS/JM 5833/2017,  
STS 1190/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2785/2017  
Ponente: Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina  
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez  
TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social  
Sentencia núm. 219/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.  
D. Fernando Salinas Molina  
D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga  
D<sup>a</sup>. Rosa María Violes Piñol  
D. Antonio V. Sempere Navarro  
D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 14 de marzo de 2019.  
Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Borja , representado y asistido por el letrado D. Luis Carlos Freire Sáenz de la Calzada, contra la sentencia dictada el 24 de mayo de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en recurso de suplicación nº 82/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 9 de septiembre de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid , en autos nº 832/2015, seguidos a instancia de D. Borja , contra la empresa Indra Sistemas, S.A. y el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).  
Ha comparecido en concepto de recurrido el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), representado y asistido por el Abogado del Estado y la empresa Indra Sistemas, S.A., representada y asistida por la letrada Doña Lara de la Casa Ferrero.  
Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 9 de septiembre de 2016, el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por D. Borja

#### Se pide:

- 1.- La lectura detenida de la sentencia.
- 2.- Un resumen de los hechos
- 3.- Valorar la situación de excedencia voluntaria del trabajador y sus consecuencias en la relación laboral y ante la protección de la prestación contributiva por desempleo.
- 4.- Apreciar cuáles son las consecuencias jurídicas de la respuesta de la empresa: negativa al reingreso. Sea expresa o tácita.
- 5.- Analice por qué el Tribunal considera en situación de alta en la Seguridad Social al trabajador entendiendo que sobreviene la contingencia o situación protegida, debido a que finalizada la excedencia voluntaria no se atiende a la petición de en la empresa (no readmitiendo) y se procediendo al despido.
- 6.- En particular atienda a la doctrina unificada que refleja la resolución judicial para el trabajador excedente no readmitido injustamente:
  - ✓ refleje a partir de qué fecha debería haberse cumplido la obligación de readmitir
  - ✓ describa la aplicación de la analogía con el trabajador despedido por despido improcedente en materia de Seguridad Social y prestación por desempleo
  - ✓ establezca las consecuencias para la empresa respecto al alta del trabajador.

## APARTADO 2:

Materiales relativos a la cotización en el Régimen General de la Seguridad Social. Recoge las presentaciones y prácticas referidas a supuestos prácticos de cotización para el año 2019 y relaciona las cotizaciones con el cálculo de bases reguladoras de prestaciones.

Estos materiales son aportados y elaborados por la profesora Azucena Escudero Prieto, Profesora Contratada Doctora (Acreditada a Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid.

# SEGURIDAD SOCIAL COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL.

**BASES Y TIPOS**  
AZUCENA ESCUDERO PRIETO  
DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

# 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	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67

## 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

## TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
FORMACION PROFESIONAL	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Contrato duración determinada	0,60	0,10	0,70
Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30

## TOPES COTIZACIÓN ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

MÁXIMO	MÍNIMO
4.070,10	1.050,00

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
IMPORTES	30,00	900,00	12.600,00

## TARIFA PARA LA COTIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

DESCARGA [TARIFA DE PRIMAS](#)

**Texto de las Prácticas:**

UVa

**DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**SUPUESTO PRÁCTICO: COTIZACIONES Y PRESTACIONES DE IT POR CONTINGENCIAS COMUNES: ACCIDENTE NO LABORAL**

I. Un ingeniero técnico contratado con carácter indefinido ejerce su actividad en una empresa siderometalúrgica, percibiendo durante el mes de noviembre de 2018 las siguientes retribuciones:

Salario.....	1992,36€
Productividad.....	66,41€
Plus de idiomas.....	56,30€
Plus de asistencia.....	65,23€

Durante el mes de noviembre realizó 6 horas extraordinarias por las que recibió 187,15€, y tiene derecho a dos pagas extraordinarias anuales, por importe de sueldo y productividad, cada una de ellas.

Código CNAE-2009: 24

**Se pide:** Calcular las cuotas que corresponde cotizar tanto a la empresa como al trabajador, correspondientes al mes de noviembre de 2018 para todas las contingencias.

II. D<sup>a</sup>. Ángela que presta servicios en la misma empresa como ingeniera desde hace más de 2 años, sufre un accidente en su casa mientras transportaba una nevera nueva que había comprado, siendo baja laboral desde el 8 de noviembre de 2018 y permaneciendo de baja médica hasta el 8 de diciembre de 2018, fecha en la que es dada de alta médica por curación.

- ¿Tiene derecho D<sup>a</sup>. Ángela a percibir la prestación de Incapacidad temporal?
- En cualquier caso, calcule la cuantía total que cobraría por los meses de noviembre y diciembre de 2018 en concepto de subsidio por Incapacidad temporal, y determine el sujeto obligado al pago. La base de cotización por contingencias comunes y profesionales del mes de octubre de 2018 asciende a 3156,37€
- ¿Cuál sería la cuantía de la prestación si se hubiera tratado de un accidente de trabajo y hubiera realizado en el año anterior al accidente horas extraordinarias por valor de 600€, y quién es el sujeto obligado al pago en este caso?

Texto de las Prácticas:



SUPUESTO PRÁCTICO: COTIZACIONES Y PRESTACIONES DE IT Y PRESTACIONES DE IT POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES: ACCIDENTE DE TRABAJO

I. D. Cándido especialista de la construcción viene prestando servicios de carácter indefinido para una empresa constructora desde el 4 de abril de 2014. Las retribuciones diarias que percibe en el mes de enero de 2018 son las siguientes:

Salario base.....	30,60€
Productividad.....	7,07€
Plus de peligrosidad.....	9,71€
Plus de asistencia.....	6,38€

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de cuantía 30 días de salario base cada una.

Durante el mes de enero realizó horas extraordinarias por las que percibe 579,91€

Código CNAE-2009: 41

**Se pide:** Calcular las cuotas que corresponde cotizar tanto a la empresa como al trabajador, correspondientes al mes de enero de 2018 para todas las contingencias.

II. D. Cándido sufre un accidente en su casa, mientras transportaba una nevera nueva que había comprado, siendo baja laboral desde el 21 de febrero de 2018, permaneciendo de baja médica hasta el 1 de marzo de 2018, fecha en la que es dado de alta médica por curación.

- ¿Tiene derecho D. Cándido a percibir la prestación de Incapacidad temporal?
- En cualquier caso, calcule la cuantía total que cobraría por los meses de febrero y marzo de 2018 en concepto de subsidio por Incapacidad temporal, y determine el sujeto obligado al pago.
- ¿Cuál sería la cuantía de la prestación si se hubiera tratado de un accidente de trabajo y hubiera realizado en el año anterior al accidente horas extraordinarias por valor de 1376€, y quién es el sujeto obligado al pago en este caso?

### APARTADO 3:

Recoge una práctica referida a la determinación de la contingencia.

Estos materiales son aportados por la Profesora Milagros Alonso Bravo Profesora Contratada Doctora (acreditada a Profesora Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid

Texto de las Prácticas: Texto de las Prácticas:



## DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Determinación del origen de las contingencias: comunes o profesionales

Localice la Sentencia del TS (Sala Social, sección 1ª) de 22 de julio de 2010 (RJ 2010/7283) puede utilizar la base de datos del CGPJ [CENDOJ](#) u otras bases con [repertorios judiciales](#) disponibles desde la Universidad de Valladolid

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

JURISPRUDENCIA

Roj: STS 4792/2010 - ECLI: ES:TS:2010:4792  
Id Cendoj: 28079140012010100575  
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Fecha: 22/07/2010  
Nº de Recurso: 4049/2009  
Nº de Resolución:  
Procedimiento: SOCIAL  
Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL  
Tipo de Resolución: Sentencia

Resoluciones del caso: STSJ AS 4155/2009,  
STS 4792/2010

**SENTENCIA**  
En la Villa de Madrid, a veintidós de Julio de dos mil diez.  
Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Procuradora Doña Beatriz Calvillo Rodríguez, en nombre y representación de DOÑA Justa y su hija menor de edad Rosa contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 25 de septiembre de 2009, recaída en el recurso de suplicación nº 1895/2009, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo, dictada el 24 de abril de 2009, en los autos de juicio nº 794/2008, iniciados en virtud de demanda presentada por Doña Justa en su nombre y en el de su hija menor de edad Rosa contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Mutua Asepeyo y la empresa Gervasio Álvarez Barroso, sobre Contingencia.  
Es Ponente la Excmo. Sra. D.ª Rosa María Viroles Piñol, Magistrada de Sala.

**ANTECEDENTES DE HECHO**  
**PRIMERO.-** Con fecha 24 de abril de 2009, el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Oviedo, dictó sentencia en la que conste la siguiente parte dispositiva: "Que desestimo la demanda interpuesta por D.ª Justa en representación de su hija menor Rosa contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MUTUA ASEPEYO y contra la empresa GERVASIO ALVAREZ BARROSO y absuelvo a los demandados de todos los pedimentos de la demanda."

El tema que plantea el caso que se somete a su examen y valoración jurídica se ubica en el marco del esquema de las prestaciones de la Seguridad Social. En términos generales la sentencia dictamina sobre el fallecimiento de un transportista por isquemia miocárdica-arritmia cardiaca, sobrevenida durante el descanso nocturno en la cabina del camión

### Responda a las siguientes cuestiones con fundamentación jurídica

- 1.- Elija tres términos en el marco de un Glosario de Seguridad Social que a su juicio sitúen el caso en el conjunto esquema de la acción protectora del sistema de la seguridad Social. Opte por el que a su juicio sea más representativo
- 2.- Localice los sujetos que asumen la posición de demandados
- 3.- Identifique los hechos que delimitan el objeto de la pretensión ejercitada.
- 4.- Explique la relevancia de una sentencia estimatoria de la pretensión del demandante
- 5.- Explique la relevancia de una sentencia desestimatoria

6.- ¿A qué parte da la razón el órgano jurisdiccional que decide?

¿Cuáles son los argumentos jurídicos que sirven de fundamento a tal decisión?

¿Le parecen convincentes o añadiría algún paso más en el juicio decisorio?

7.- Utilice los argumentos más relevantes a su juicio para resolver sobre la calificación en el marco de la acción protectora de la Seguridad Social de un infarto manifestado a un trabajador (D. Manuel Gómez) en los vestuarios de la empresa mientras se cambiaba de ropa a las 7.45 horas. Se dan las siguientes circunstancias relevantes para resolver el caso:

-El trabajador desempeña un puesto de trabajo en la sección de soldadura de un taller mecánico

- Su jornada de trabajo comienza a las 7.00 horas

-El trabajador había sufrido pericarditis en el año 2016. En septiembre de 2017 había sufrido un episodio sugestivo de angor de reposo permaneciendo en situación de Incapacidad temporal hasta el 7 de octubre del mismo año.

- Tanto su madre como su padre padecen cardiopatía isquémica, habiendo fallecido un hermano de infarto agudo de miocardio.

8.- Valore la decisión de la empresa que de manera unilateral pretende prescindir de los servicios del trabajador D. Manuel Gómez. Seleccione 3 sentencias en la jurisdicción del orden social en las que se desprendan fundamentos jurídicos que puedan servir para justificar una decisión empresarial procedente con fundamento en la *enfermedad del trabajador*. Del mismo modo determine los puntos de apoyo de esta jurisprudencia para calificar injustificada o nula una decisión extintiva del empresario motivada en la enfermedad del trabajador.

## APARTADO 4:

En este apartado se recoge la reparación del daño causado por la actualización del riesgo laboral. Es una lección que se explica en la asignatura de Prevención de Riesgos Laborales en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid, para alumnos que con pocos conocimientos de Seguridad Social requieren conocer algunos conceptos básicos relacionados con las contingencias y prestaciones contributivas, como complemento del estudio de la prevención de riesgos laborales. Tras la explicación, el profesor procura el análisis y debate de los conceptos. El *modus operandi* consiste en la entrega a los alumnos vía campus virtual del contenido del tema, la normativa y la bibliografía básica. Los apuntes se dividen en varios apartados: desarrollo teórico (se aconseja su previa lectura), definición de los términos jurídicos básicos (posible glosario, donde cada alumno se responsabilizará de un concepto), realización de casos prácticos y test de autoevaluación. Como medio para llevar a cabo la actividad se utilizará el ordenador, el proyector, el campus virtual y las presentaciones PowerPoint.

Estos materiales son aportados por el Profesor Laurentino J. Dueñas Herrero, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid

## LECCIÓN 4.- LA REPARACIÓN DEL DAÑO (II): LA INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA<sup>1</sup>

1.- Concepto de incapacidad permanente en su modalidad contributiva .....	
a) Incapacidad permanente e incapacidad temporal .....	
b) Grados de incapacidad permanente .....	
c) Las tareas fundamentales y la profesión que ejercía el interesado o su grupo profesional .....	
2.- Los requisitos para acceder a las prestaciones (beneficiarios) .....	
3.- El contenido de las prestaciones .....	
4.- El cálculo de la base reguladora .....	
5.- El pago de las prestaciones .....	
6.- Las lesiones permanentes no incapacitantes .....	
7.- Supuesto: IT e IP parcial derivada de enfermedad común .....	
8.- Otros casos para resolver .....	

### 1. CONCEPTO DE INCAPACIDAD PERMANENTE EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA

El concepto que se recoge en la ley de **incapacidad permanente en su modalidad contributiva** se caracteriza por las siguientes notas:

1. La situación de incapacidad permanente en que se encuentra el trabajador nace, **normalmente, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médica (tras un proceso de IT)**. Esto no es óbice para que, en ocasiones, la incapacidad permanente pueda aparecer súbitamente.
2. El trabajador debe presentar **reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva** (entre ellas se incluyen las de carácter psíquico).
3. Deben ser **previsiblemente definitivas**. Este carácter “definitivo previsible” se presume si la posibilidad de recuperación se estima médicamente como incierta o a largo plazo. La incapacidad está abierta a la revisión por mejoría o agravamiento.
4. La incapacidad permanente es objeto de protección en cuanto afecta negativamente a la capacidad de ganancia, **reduciendo o eliminando la posibilidad de trabajo**.

#### a) INCAPACIDAD PERMANENTE E INCAPACIDAD TEMPORAL

- **La incapacidad permanente suele sobrevenir tras el agotamiento del plazo máximo de duración de la IT, pero no exige agotar los plazos previos máximos de IT si se prevé el carácter definitivo de la enfermedad o las lesiones.** Por otra parte, no será necesaria el alta médica para la valoración de la incapacidad permanente cuando concurren secuelas definitivas.

#### b) GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE

El derecho positivo español clasifica en grados la incapacidad permanente, en atención a la incapacidad laboral que produce. Estos grados se miden en función del porcentaje de

<sup>1</sup> Véanse los arts. 193 a 203 LGSS.

reducción de la capacidad de trabajo que *reglamentariamente* se establezca (pendiente de desarrollo)<sup>2</sup>. **La determinación del grado se fija en “la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente” (art. 194.2 LGSS).**

Atendiendo al nivel de intensidad sobre la capacidad de trabajo en la LGSS se distinguen cuatro grados: parcial, total, absoluta y gran invalidez.

1. **Incapacidad permanente parcial.** Conlleva una **disminución en el trabajador no inferior al 33 por ciento de su rendimiento normal** para la **profesión habitual**, sin impedirle realizar las **tareas fundamentales** de la misma. El trabajador debe incorporar un mayor esfuerzo para mantener el mismo rendimiento. Si la disminución es inferior al 33 por ciento, ni siquiera se considera incapacidad, porque se entiende que no afectará a sus tareas fundamentales. En definitiva, la capacidad laboral del trabajador o su rendimiento normal para su profesión habitual se ve afectado por una disminución de al menos el 33%.
2. **Incapacidad permanente total.** Significa que el trabajador está **inhabilitado para todas o las principales tareas de su “profesión habitual”** (profesión que ejercía el interesado o grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada), siempre que pueda dedicarse a otra distinta o a tareas secundarias del mismo o distinto oficio.
3. **Incapacidad permanente absoluta.** **Inhabilita al trabajador por completo para toda profesión u oficio.** Sin embargo, la jurisprudencia ha considerado compatible con esta calificación de lpte la posibilidad de hacer trabajos marginales u ocasionales, *“compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión”*.
4. **Gran invalidez.** Es la situación del trabajador inválido permanente que necesita la **asistencia o el auxilio de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.** La gran invalidez no debe implicar necesariamente una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, porque el punto de referencia no es cualquier profesión o la habitual, sino la vida ordinaria, por ello **esta invalidez no es incompatible con la realización de un trabajo.**

### **c) LAS TAREAS FUNDAMENTALES Y LA PROFESIÓN QUE EJERCÍA EL INTERESADO O SU GRUPO PROFESIONAL**

Hasta que se dicte la reglamentación a que se refería la Ley 24/1997, de 15 de julio, el régimen jurídico vigente de los conceptos de profesión habitual o grupo profesional es el que se recoge en la LGSS. **Las referencias a la “profesión habitual” que se contienen en la LGSS deben entenderse efectuadas a la “profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada”.**

- Por **profesión habitual** debe considerarse: 1º) En caso de accidente (para los casos de incapacidad permanente parcial y total), la desempeñada al tiempo de sufrirlo. La profesión habitual no es la desempeñada cuando se emite el dictamen del Equipo de

<sup>2</sup> Disposición transitoria vigésima sexta LGSS, Calificación de la incapacidad permanente.

Uno. Lo dispuesto en el artículo 194 de esta ley únicamente será de aplicación a partir de la fecha en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 194. Hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo será de aplicación la siguiente redacción:

**Artículo 194. Grados de incapacidad permanente.**

1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

- a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- d) Gran invalidez.

2. Se entenderá por **profesión habitual**, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el período de tiempo, anterior a la iniciación de la incapacidad, que reglamentariamente se determine.

3. Se entenderá por **incapacidad permanente parcial para la profesión habitual** la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

4. Se entenderá por **incapacidad permanente total para la profesión habitual** la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

5. Se entenderá por **incapacidad permanente absoluta para todo trabajo** la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

6. Se entenderá por **gran invalidez** la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Dos. Hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo, todas las referencias que en este texto refundido y en las demás disposiciones se realicen a la «incapacidad permanente parcial» deberán entenderse hechas a la «incapacidad permanente parcial para la profesión habitual»; las que se realicen a la «incapacidad permanente total» deberán entenderse hechas a la «incapacidad permanente total para la profesión habitual»; y las hechas a la «incapacidad permanente absoluta», a la «incapacidad permanente absoluta para todo trabajo».

Valoración de Incapacidades (EVI), sino la desempeñada cuando se sufren las lesiones que producen las reducciones anatómicas o funcionales graves de carácter definitivo y que son susceptibles de determinación objetiva por mermar la capacidad laboral. Y la **capacidad laboral a tener en cuenta, es, por ello, “la desarrollada de hecho y normalmente al tiempo del accidente”** (STS, 9-02-2000). 2º En caso de enfermedad, es aquélla a la que dedicaba su actividad fundamental el trabajador durante los doce meses anteriores a la iniciación de la incapacidad precedente.

- El término **“tareas fundamentales o principales”** es un concepto jurídico indeterminado. Cuando se habla de “todas”, se entiende que el rendimiento disminuye el cien por cien en su “profesión habitual”. **La anterior actividad fundamental del trabajador no es simplemente coincidente con la labor que realizaba en un determinado puesto de trabajo, sino aquélla que está cualificado para realizar y a la que la empresa le haya destinado o pueda dedicarse en movilidad funcional** (STS, 17-01-1989).

## **2.- LOS REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIRSE PARA ACCEDER A LAS PRESTACIONES (BENEFICIARIOS)**

### **AFILIACIÓN Y ALTA**

Para ser beneficiario de la prestación deben reunirse los **requisitos generales de afiliación al sistema de la Seguridad Social y estar en situación de alta o asimilada al alta**, referidos al momento de sobrevenir la contingencia. No se exige el alta real cuando la causa determinante de la lpte es profesional (principio del alta presunta o de pleno derecho).

- Los trabajadores se considerarán de pleno derecho en alta a efectos de la incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque el empresario hubiera incumplido sus obligaciones al respecto.
- Por otra parte, en el artículo 1 de la Ley 26/1985, **se suprimió el requisito del alta para los supuestos de lpte absoluta y gran invalidez derivadas de riesgos comunes**, si bien se exige acreditar un período de carencia cualificado (15 años en todo caso).

### **PERÍODO DE CARENCIA SI LA INCAPACIDAD PERMANENTE PROVIENE DE UNA ENFERMEDAD COMÚN, SEGÚN LA EDAD DEL TRABAJADOR:**

- Para los casos de **lpte derivados de riesgos profesionales** no se exige período previo de cotización, ni tampoco para el derecho a las prestaciones cuando derivan de un **accidente no laboral** (excepto cuando se acceda a lpte absoluta o gran invalidez desde la situación de no alta).
  - **Si la lpte deriva de enfermedad común**, el período de carencia exigido dependerá del grado de la incapacidad y de la edad del trabajador cuando acaece la incapacidad:
- **lpte parcial. El período de cotización exigido es de 1800 días (60 meses, 5 años de 360 días) en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha de la extinción de la IT.**
  - **Resto de grados de incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez).** Cuando estas incapacidades permanentes derivan de enfermedad común, y siempre que el beneficiario esté en alta o situación asimilada, la cotización previa exigida está en función de la edad del incapacitado al momento de sobrevenirle la contingencia:
    - a) **Si el sujeto causante tiene menos de 31 años.** Se exige un período mínimo de cotización equivalente a la tercera parte de los días transcurridos entre la fecha en que cumplió los 16 y la del hecho causante.
    - b) **Si el sujeto causante tiene cumplidos 31 años.** Se exige un período de carencia de una cuarta parte del tiempo desde que cumplió los 20 años al día en que se produjo el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. De este

período, al menos la quinta parte debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

- **Reconocimiento de incapacidad permanente y acceso a la pensión de jubilación.** No se reconocerán prestaciones de incapacidad permanente *derivadas de contingencias comunes* a quienes, a pesar de reunir los requisitos, tengan la edad de 65 años y puedan acceder a la pensión de jubilación (párrafo segundo del art. 138.1, párrafo 2.º LGSS). **Las pensiones de lpte pasarán a denominarse de jubilación cuando sus beneficiarios cumplan la edad ordinaria para poder acceder a la jubilación.**

### **3.- EL CONTENIDO DE LAS PRESTACIONES**

Las prestaciones económicas por incapacidad permanente contributiva consisten en una pensión o una cantidad a tanto alzado, según el grado de incapacidad declarado y en función del riesgo originario de la incapacidad.

1. **Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.** Cualquiera que sea el riesgo causante de la incapacidad y la edad del beneficiario, la prestación consiste en la entrega de una cantidad a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora, que es la misma que sirvió para calcular el subsidio de IT de la que derive la lpte; si no hubo previa situación de IT se procede como si hubiera existido.
2. **Incapacidad permanente total.** La prestación consiste en una pensión vitalicia del 55 por ciento de la base reguladora. La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años vigente en cada momento.
3. Existe la posibilidad de **sustitución de la pensión de lpte total por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario tenga menos de 60 años de edad.** La cuantía dependerá de la edad del mismo en una escala va desde 59 años → 12 mensualidades, y así sucesivamente hasta llegar a los 54 años → 72 mensualidades; y para los menores de dicha edad → 84 mensualidades. La escala tiene, por tanto, un límite por abajo (54 años) y otro por arriba (60 años). En cualquier caso, el beneficiario debe acreditar aptitud suficiente para el ejercicio de su nueva actividad como trabajador por cuenta propia o ajena y la inversión de dicha indemnización en ese nuevo trabajo o nueva fuente de ingresos. Al cumplir el beneficiario la edad de 60 años se le repondrá la pensión vitalicia anteriormente reconocida.  
La cuantía de la indemnización se fija en función de la edad del beneficiario, con arreglo a la siguiente escala:

<b>Edad cumplida</b>	<b>Número de mensualidades</b>
53 años o menos	84
54 años	72
55 años	60
56 años	48
57 años	36
58 años	24
59 años	12

4. **La incapacidad permanente total cualificada.** Da lugar a una pensión vitalicia igual a la de la lpte total con el incremento del 20 por ciento. Consistirá en un 75 por ciento de la base reguladora correspondiente. **Este incremento debe solicitarlo el beneficiario cuando cumpla los 55 años y quedará en suspenso durante el período en que el trabajador obtenga un empleo.** Se reconoce al incapacitado cuando *“por su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la especial dificultad de obtener un empleo en una actividad distinta de la habitual anterior”*.
5. **Incapacidad permanente absoluta.** La pensión vitalicia consiste en una cuantía del cien por cien de la base reguladora correspondiente (equivale, por tanto, a la propia BR).
6. **Gran invalidez.** Da derecho a una pensión vitalicia del cien por cien de la base reguladora correspondiente, que se incrementará con un complemento destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. Dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que

derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida sin el complemento.

#### **4.- LA DETERMINACIÓN DE LA BASE REGULADORA**

1. Las normas para el cálculo de la BR tienen en cuenta el daño profesional o no de la que proviene la incapacidad permanente.
2. Dentro de las incapacidades derivadas de contingencias comunes, se da un trato más favorable a las que derivan de accidente no laboral.

La BR –que se halla igual para los grados de total, absoluta y gran invalidez- sobre la que se aplica el porcentaje, **se calcula según el riesgo del que derive la incapacidad:**

- a) **Si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional**, se aplican las normas del antiguo **Texto Refundido de la Legislación de Accidentes de Trabajo, aprobado por Decreto de 22 de junio de 1956**. Es una BR muy próxima a la retribución real, porque se computan la totalidad de los conceptos salariales del último año de jornadas efectivas de trabajo, haciendo una BR mensual y con sujeción al tope máximo.
- b) **Si deriva de accidente no laboral**. La BR será igual al cociente resultante de divide entre 28 las bases de cotización durante un período ininterrumpido de 24 meses, elegido por el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del derecho a la pensión de incapacidad permanente. En este caso se aplica la legislación anterior a la Ley 26/1985.
- c) La **BR para incapacidades derivadas de enfermedad común**, es el cociente de dividir entre 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores al hecho causante. Las bases más antiguas, de la 25ª a la 96ª (6 años más antiguos) se actualizarán según el incremento del IPC de cada mes. El resto (los 24 meses anteriores al hecho causante se toman por su valor nominal).

**Al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el apartado 1 del artículo 163 LGSS para el cálculo de la pensión de jubilación, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.**

**El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.**

#### **5.- EL PAGO DE LAS PRESTACIONES**

Las pensiones se abonan mensualmente en 14 pagas (12 ordinarias más dos en junio y noviembre), salvo en los casos en que la lpte derive de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que se prorratean dentro de las mensualidades ordinarias. Los pagos se realizan a mes vencido.

#### **6.- LAS LESIONES PERMANENTES NO INCAPACITANTES**

Son lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo. **Sólo tienen derecho a indemnización si son causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.** Las lesiones permanentes no incapacitantes suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, pero sin perjuicio de que pueda continuar al servicio de la empresa. En realidad, **no repercuten sobre la capacidad laboral.**

Estas lesiones deben aparecer recogidas en un baremo para que sean indemnizadas por una sola vez, con las cantidades alzadas que se determinan (Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Véase: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095323.pdf>.

Pueden ser beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena que las sufran, con los **únicos requisitos generales de afiliación y alta**. Los trabajadores por cuenta ajena afectados por lesiones permanentes no incapacitantes pueden solicitar la prestación ante la Dirección Provincial del INSS, siempre que estén afiliados, en alta o situación asimilada (también de pleno derecho), que hayan sido dados de alta médica y que la lesión o mutilación se encuentre reconocida en el baremo reglamentariamente aprobado.

La competencia para declararlas está atribuida a las Direcciones Provinciales del INSS, a través de un procedimiento idéntico al de las declaraciones de incapacidad permanente. No cabe revisión respecto a las mismas (STS, 10-02-1984).

La cantidad correspondiente se abonará por el INSS o por la mutua colaboradora con la Seguridad Social que esté obligada a realizar el pago de la incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Las indemnizaciones son incompatibles con las prestaciones económicas establecidas para la incapacidad permanente, *“salvo en el caso de que dichas lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido tomadas en consideración para declarar tal invalidez y el grado de incapacidad de la misma”*.

## LA CONTINGENCIA DE IP CONTRIBUTIVA (IP)

1

- IP: concepto y grados.

2

- Prestaciones de IP:
  - Requisitos de acceso.
  - Tipos y contenido.

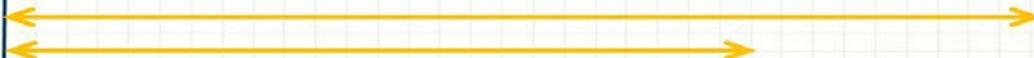
## LA IP CONTRIBUTIVA: CONCEPTO

La situación en que se encuentra el trabajador, normalmente, **después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médica tras un proceso de IT.**

➤ Esto no es óbice para que, en ocasiones, pueda aparecer súbitamente.

2

**EFFECTOS LABORALES:** durante estos 730 días hay suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.



Durante estos 545 días se mantiene la obligación de cotizar y la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto



\* A los efectos del periodo máximo de duración se computarán los periodos de recaída y de observación. **Recaída:** nueva baja por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.



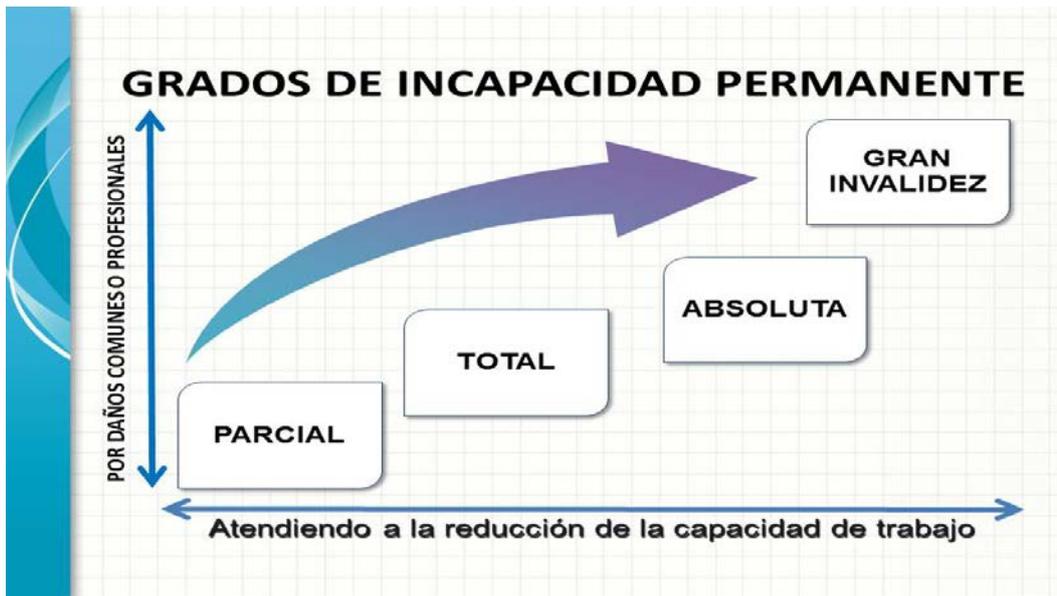
**IPTE (art. 48.2 ET)**

Si tras el agotamiento del plazo máximo de duración de la IT (730 días), ya declarada la IP, si hay **posibilidad de recuperación**, la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo puede **extenderse durante 2 años más.**

#### LA IP CONTRIBUTIVA: CONCEPTO

1. El trabajador debe presentar **reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva** (entre ellas se incluyen las de carácter psíquico).
2. Deben ser **previsiblemente definitivas**. Este carácter "*definitivo previsible*" se presume si la posibilidad de recuperación se estima médicamente como incierta o a largo plazo. La IP está abierta a la revisión por **mejoría o agravamiento.**

5



### IP PARCIAL (DT 26ª LGSS)

Ocasiona al trabajador una **disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal** para la **profesión habitual**, sin impedirle realizar las **tareas fundamentales**.

- Si la disminución es inferior al 33 por ciento ni siquiera se considera incapacidad, porque se entiende que no afectará a sus tareas fundamentales → la disminución del rendimiento debe ser del 33% o más.
- El trabajador debe incorporar un mayor esfuerzo para mantener el mismo rendimiento.

7

### IP TOTAL (DT 26ª LGSS)

1. El trabajador está **inhabilitado para todas o las principales tareas de su "profesión habitual"** (profesión que ejercía el interesado o grupo profesional en que aquella estaba encuadrada).
2. El trabajador puede dedicarse a otra actividad distinta o a tareas secundarias del mismo o distinto oficio.

8

## LA CONTINGENCIA DE IP CONTRIBUTIVA (IP)

2

- Prestaciones de IP:
- Requisitos de acceso.
- Tipos y contenido.

### REQUISITOS ACCESO PRESTACIONES: AFILIACIÓN Y ALTA

1. El catálogo de situaciones **asimiladas al alta** está en el artículo 20 de la OM de 15 de abril de 1969.
2. Los trabajadores se considerarán en **alta presunta o de pleno derecho** a efectos de la incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque el empresario hubiera incumplido sus obligaciones al respecto.
3. **No se requiere alta** para los supuestos de **IP absoluta y gran invalidez derivadas de riesgos comunes**, si bien se exige acreditar un período de carencia cualificado (15 años en todo caso).

10

### REQUISITOS ACCESO PRESTACIONES: PERÍODO DE CARENCIA

- Para los casos de **IP derivados de riesgos profesionales** no se exige período previo de cotización, ni tampoco para el derecho a las prestaciones cuando derivan de un **accidente no laboral** (excepto cuando se acceda a IP absoluta o gran invalidez desde la situación de no alta).

**Si la IP deriva de enfermedad común**, el período de carencia exigido dependerá del grado y de la edad del trabajador cuando acaece la incapacidad.

11

## REQUISITOS ACCESO PRESTACIONES: PERÍODO DE CARENCIA

- Para los casos de **IP derivados de riesgos profesionales** no se exige período previo de cotización, ni tampoco para el derecho a las prestaciones cuando derivan de un **accidente no laboral** (excepto cuando se acceda a IP absoluta o gran invalidez desde la situación de no alta).
- Si la **IP deriva de enfermedad común**, el período de carencia exigido dependerá del grado de la incapacidad y de la edad del trabajador cuando acaece la incapacidad.

12

## REQUISITOS ACCESO PRESTACIONES: PERÍODO DE CARENCIA POR EC

### DOS PRECISIONES:

- En el cómputo para llegar al período mínimo de cotización se incluyen las correspondientes a las dos pagas extraordinarias obligatorias ("**días cuota**"), pero no las adicionales derivadas de mejoras por convenio.
- Cuando el trabajador se encontraba en IT (con o sin prórroga), y no ha llegado a agotar el período máximo de su duración, los días que falten "**se asimilarán a días cotizados a efectos del cómputo del período mínimo de cotización exigido**" (artículo 4.4 RD 1799/1985, de 2 de octubre).

13

## LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: **IP PARCIAL**

Cualquiera que sea el riesgo causante de la incapacidad y la edad del beneficiario, la prestación consiste en la entrega de una **cantidad a tanto alzado de 24 mensualidades de la base reguladora**, que es la misma que sirvió para calcular el subsidio de IT de la que derive la IP; si no hubo previa situación de IT se procede como si hubiera existido.

$$\frac{\text{BR de IT diaria} \times 365}{12} \times 24$$

14

## LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: IP TOTAL



- **La prestación consiste en una pensión vitalicia del 55 por ciento de la base reguladora.**

- ✓ La cuantía de la pensión de IP total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al 55% de la base mínima de cotización vigente en cada momento.

15

## LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: IP TOTAL

- Existe la posibilidad de **sustitución de la pensión de IP total por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario tenga menos de 60 años de edad.**

- La cuantía dependerá de la edad en una escala que va desde 59 años → 12 mensualidades, y así sucesivamente hasta llegar a los 54 años → 72; y para los menores de dicha edad → 84. La escala tiene, por tanto, un límite por abajo (menor de 54 años) y otro por arriba (60 años).
- El beneficiario debe acreditar aptitud suficiente para el ejercicio de su nueva actividad como trabajador por cuenta propia o ajena y la inversión de dicha indemnización en ese nuevo trabajo. Al cumplir el beneficiario la edad de 60 años se le repondrá la pensión vitalicia anteriormente reconocida.

16

## LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: IP TOTAL CUALIFICADA



Se reconoce al incapacitado cuando **“por su edad (55 años), falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presume la especial dificultad de obtener un empleo en una actividad distinta de la habitual anterior”.**

17

### LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: IP TOTAL CUALIFICADA

- Da lugar a una pensión vitalicia igual a la de la IP total con el **incremento del 20 por ciento**. Consistirá en un 75 por ciento de la base reguladora correspondiente.



Este incremento debe solicitarlo el beneficiario cuando cumpla los 55 años y quedará en suspenso durante el período en que el trabajador obtenga un empleo.

18

### LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: IP ABSOLUTA



La pensión vitalicia consiste en una cuantía del **cien por cien** de la correspondiente base reguladora.

19

### LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: GRAN INVALIDEZ

Da derecho a una **pensión vitalicia del cien por cien** de la correspondiente BR incrementada cuya cuantía se incrementará con un complemento destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atiende.

20

## LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS: GRAN INVALIDEZ

➤ El complemento será equivalente a un resultado:

- 45% de la base mínima de cotización ( $825,60 \times 0,45 = 371,52$ )
- +
- 30% de la última base de cotización del trabajador (correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de IP).

**En ningún caso el complemento podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida sin el complemento.**

21

## Texto de las Prácticas:



### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### CASO PRÁCTICO Y SUPUESTOS: 1.- IT E IPTE PARCIAL POR ENFERMEDAD COMÚN

El trabajador, nacido el 16/03/1961, ha venido prestando servicios desde el día 21/08/1984, fecha de su afiliación y alta en la Seguridad Social, con la categoría de oficial administrativo.

El 13/02/2019 inició un proceso de IT derivado de enfermedad común (la BCCC del mes de enero fue de 1.387,62 euros).

El Director provincial del INSS aceptó la propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades y el día 30/04/2019 declaró que las lesiones que padecía el trabajador derivaban de EC y le incapacitaban de forma permanente y parcial.

#### CUESTIONES:

1. Indicar los requisitos y el subsidio de IT.
2. ¿Le corresponde al trabajador prestación por incapacidad permanente parcial? Determine la cuantía.

## Texto de las Prácticas:



### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### CASO PRÁCTICO Y SUPUESTOS: 2.- IPTE TOTAL DESDE UN PROCESO PREVIO DE IT POR ENFERMEDAD COMÚN

El trabajador, nacido el día 24 de mayo de 1990, ha venido prestando servicios para distintas empresas, por lo que ha estado incluido en el Régimen General de la Seguridad Social de forma ininterrumpida desde el día 7 de mayo de 2012 hasta el 23 de abril de 2019 (2.544 días).

El día 2 de enero de 2019 inicia un proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común (la BCCC del mes de diciembre de 2018 fue de 1.400 euros). La Inspección médica del Servicio Público de Salud de Guadalajara emite alta médica con propuesta de incapacidad permanente el día 23 de abril de 2019.

El Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) eleva con fecha de 5 de mayo de 2019 el preceptivo dictamen-propuesta al Director Provincial del INSS, que acepta la propuesta del EVI y emite la correspondiente resolución con fecha 15 de mayo de 2019, declarando al trabajador en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de oficial mecánico, siendo el riesgo determinante de la misma la enfermedad común.

La base reguladora de la pensión de incapacidad permanente asciende a 1.417,89 euros.

#### CUESTIONES:

- 1ª) Indicar los requisitos y el subsidio de IT.
- 2ª) ¿Tiene derecho el trabajador a la pensión de incapacidad?
- 3ª) Determinar la cuantía de la prestación.

## SUPUESTO 1: IT e IPTE PARCIAL POR ENFERMEDAD COMÚN

El trabajador, nacido el 16/03/1961, ha venido prestando servicios en la empresa desde el día 21/08/1984.

El 13/02/2019 inició un proceso de IT derivado de enfermedad común que duró hasta el día 30/04/2019.

La BCCC del mes de enero fue de 1.387,62 euros.

El Director provincial del INSS –con efectos de 1/05/2019– declaró que las lesiones que padecía el trabajador derivaban de EC y le incapacitaban de forma permanente y parcial.

### CUESTIONES:

- ¿Le corresponde al trabajador prestación por IT / IP parcial?
- Determinar las cuantías.

**¿Le corresponde al trabajador prestación por IT / IP parcial?**

- ✓ **IT.** El trabajador está afiliado y en situación de alta real, además ha cotizado 180 días en los últimos 5 años, está incapacitado para el trabajo y ha sido dado de baja médica. Se presume recuperación.
- ✓ **IP Parcial.** Tiene 58 años en la fecha de extinción de la IT. Está afiliado y en situación asimilada al alta (IT). Cumple el período previo de cotización, ya que deriva de enfermedad común, para la IP parcial se exige tener cubierto 1800 días en los últimos 10 años. Estos 1800 días se corresponden con 5 años. Los 10 últimos años son del 1/05/2009 hasta el 30/04/2019. Tiene una incapacidad laboral superior al 33% y podrá seguir trabajando en su profesión habitual.

### INCAPACIDAD TEMPORAL

En nuestro caso existe primero un proceso de incapacidad temporal que va desde el 13/02/2019 hasta el 30/04/2019 en el que se resuelve a favor de la incapacidad permanente parcial.

Hay que separar la incapacidad temporal y luego proceder a calcular la cuantía de la prestación de la indemnización a tanto alzado de la incapacidad permanente.

Proceso de IT desde el 13/02/2019 hasta el 30/04/2019. Total 78 días:

Febrero:	16
Marzo:	31
Abril:	30
	<hr/>
	77 días

BCCC enero: 1387,62€/mes.

**BR/d = 1387,62/30 = 46,25€/día.**

### INCAPACIDAD TEMPORAL

a) **Tres primeros días** (13, 14 y 15 de febrero) = 0€.

b) **Doce días siguientes:** (16 al 27 de febrero) 60% de 46,25 = 27,75 x 12 = 333€, pago obligado que corresponde al empresario.

c) **Del 16º al 20º día de IT** (28 de febrero y del 1 al 4 de marzo) 60% de 46,25 = 27,75 x 5 días = 138,75€, que corresponde al INSS pero lo adelanta el empresario como colaboración obligatoria en la gestión y en concepto de pago delegado.

d) **Desde el 21º día de IT en adelante** (del 5 de marzo al 30 de abril) 75% de 46,25 = 34,68 x 57 días = 1.976,76€, que corresponde al INSS pero lo adelanta el empresario como colaboración obligatoria en la gestión y en concepto de pago delegado.

**Total: 2.448,51€ → a) = 0€; b) = 333€; c) = 138,75€; d) = 1.976,76€.**

### INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

- La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado. La cuantía de la indemnización es igual a **24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal** de la que se deriva la incapacidad permanente.
- Se abona en un pago único y está sometida al IRPF.
- Cuando la incapacidad permanente derive de enfermedad común o accidente no laboral, el pago se lleva a cabo por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

→ *Efectos económicos:* la prestación se hace efectiva a partir de la correspondiente resolución, es decir el 1/05/2019.

**Indemnización:**

**BR/diaria = 46,25 x 365 = 16.881,25 : 12 = 1.406,77 / mes x 24 = 33.762,48€.**

### SUPUESTO 2º) IP TOTAL DESDE UNA PREVIA IT POR EC

El trabajador, nacido el día 24 de mayo de 1990, ha venido prestando servicios para distintas empresas, por lo que ha estado incluido en el Régimen General de la Seguridad Social de forma ininterrumpida desde el día 7 de mayo de 2012 hasta el 23 de abril de 2019 (2.544 días).

El día 2 de enero de 2019 inicia un proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común. La Inspección médica del Servicio Público de Salud de Guadalajara emite alta médica con propuesta de incapacidad permanente el día 23 de abril de 2019.

El Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) eleva con fecha de 5 de mayo de 2019 el preceptivo dictamen-propuesta al Director Provincial del INSS, que acepta la propuesta del EVI y emite la correspondiente resolución con fecha 15 de mayo de 2019, declarando al trabajador en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de oficial mecánico, siendo el riesgo determinante de la misma la enfermedad común.

La base reguladora de la pensión de incapacidad permanente asciende a 1.417,89 euros.

### CUESTIONES:

1ª) ¿Tiene derecho el trabajador a la pensión de incapacidad?

2ª) Determinar la cuantía de la prestación.

1º) ¿Tiene derecho el trabajador a la pensión de incapacidad?

Requisitos:

- Está afiliado y en situación asimilada al alta.
- Se ha reconocido la prestación.
- No ha cumplido la edad ordinaria de jubilación.
- Período de carencia a la fecha del hecho causante (23/04/2019, extinción de la IT por alta médica con propuesta de lpte, art. 13 de la Orden de 18/01/1996). En ese momento tiene 29 años y 11 meses, por ello se toman 29 años y 6 meses, despreciándose las fracciones superiores a 6 meses. Debe tener cotizado una tercera parte desde el cumplimiento de los 16 años.

La cuantía de la pensión es un 55% de 1.417,89€ = 779,84.

La fecha de efectos económicos es el día 15/05/2019, fecha de la resolución administrativa, porque la cuantía del subsidio de IT es superior a la pensión reconocida.

## TEST TEMA 4

**1ª) El reconocimiento de la IPte parcial:**

- a) Impide la realización del trabajo habitual.
- b) Da derecho a una prestación compatible con el salario.
- c) Conlleva una incapacidad para el trabajo inferior al 33%.
- d) No exige período previo de cotización.

## TEST TEMA 4

**4ª) La declaración de una incapacidad permanente:**

- a) Exige siempre paso previo por una IT.
- b) Requiere el agotamiento de la IT.
- c) Suspende el contrato de trabajo.
- d) No siempre requiere agotar el plazo máximo de la IT.

## TEST TEMA 4

**2ª) Las lesiones permanentes no incapacitantes:**

- a) Solo dan derecho a indemnización si se ha cotizado previamente.
- b) Generan prestación aunque no se haya cotizado previamente.
- c) Impiden la realización del trabajo.
- d) Son un grado de incapacidad permanente.

## TEST TEMA 4

**5ª) La IP parcial ocasiona al trabajador una disminución sobre su capacidad de trabajo:**

- a) Inferior al 33%.
- b) Le impide trabajar.
- c) No le impide trabajar.
- d) Son ciertas a) y c).

## TEST TEMA 4

**3ª) Los grados de incapacidad permanente son:**

- a) Parcial, total y absoluta.
- b) Total, absoluta y gran invalidez.
- c) Parcial, total, absoluta y gran invalidez.
- d) Parcial, total, total cualificada, absoluta y gran invalidez.

## TEST TEMA 4

**6ª) La prestación por IP total es:**

- a) Un subsidio mensual.
- b) Una pensión incompatible con cualquier salario.
- c) Una pensión compatible con un salario por otro trabajo.
- d) Una cantidad a tanto alzado.

**7ª) La pensión por IP absoluta es:**

- a) El 100% de la base reguladora.
- b) El 75% BR mientras no se encuentre otro trabajo.
- c) El 55% de la base reguladora.
- d) Una cantidad a tanto alzado.

**9ª) La pensión por gran invalidez derivada de EC desde la situación de alta real:**

- a) No exige período mínimo de cotización.
- b) Requiere cotización previa.
- c) Exige cotización de 15 años.
- d) Todas falsas.

**8ª) La IP total cualificada:**

- a) Es una prestación.
- b) Se cobra a partir de los 55 años.
- c) Se recibe mientras no se encuentre otro trabajo.
- d) Todas ciertas.

**10ª) ¿Qué grado de IP da derecho al cobro del 100% de la BR?:**

- a) La gran invalidez.
- b) La IP parcial.
- c) La IP absoluta.
- d) La IP total cualificada.

## APARTADO 5: TRES EXPERIENCIAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Estos materiales son aportados por el profesor Fco. Javier Fernández Orrico, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Miguel Hernández

### 1. Cuestiones previas

En esta sección del proyecto, se van a exponer las experiencias positivas que se vienen realizando en la Universidad Miguel Hernández (UMH), sobre docencia en las diversas asignaturas que sobre la materia de Seguridad Social se imparten. Como se señala en la memoria del Proyecto «el Derecho de la seguridad social necesita para mejorar su aprendizaje la puesta en práctica y el estudio de campo, que permita al alumnado la percepción y la acción de sus distintas dimensiones». Ciertamente, por mucho que se intente teorizar sobre esta materia, la realidad es que siempre nos llevará de la mano a la práctica, y para ello la experiencia, el afrontar los problemas a los que deberá enfrentarse el alumnado resulta de vital importancia.

Para ello, quisiera trasladar algunas propuestas que como docente de la UMH han resultado satisfactorias tanto para el alumnado como para el profesorado, y que se han incorporado en las asignaturas sobre seguridad social, con objeto de mejorar la enseñanza en esta materia. Soy consciente que el estudio del Derecho de la Seguridad Social puede ser complejo para quienes buscan aspectos netamente jurídicos. Incluso el mismo Derecho del Trabajo, que viene a ser la disciplina troncal a la que tradicionalmente se adhiere la Seguridad Social, presenta una naturaleza más propia del ámbito jurídico.

La consecuencia de todo ello, es la necesidad de buscar aquellos instrumentos que faciliten la comprensión y la práctica sobre la aplicación del Derecho de la Seguridad Social.

### 2. Metodología y propuestas concretas

Teniendo en cuenta que las características del presente proyecto, exigen un estudio y análisis podría superar el año de actividad, en esta primera fase se pueden llevar a cabo diferentes propuestas, más cercanas a la primera de las actuaciones de los sujetos protegidos. Se trata de aquellas acciones que tienen que ver con la incorporación de los trabajadores en el sistema de Seguridad Social (nivel contributivo) así como de cualquier ciudadano que accede por primera vez al sistema a través de una prestación no contributiva. Porque la Seguridad Social la concibo como una inmensa caja con dos ranuras: en la de la izquierda se llevan a cabo los ingresos, en forma de cotización, transferencia de impuestos, etc., mientras que en la ranura de la derecha se otorgan las prestaciones económicas, en forma de subsidios, pensiones, etc., para aquellos beneficiarios que reúnan los requisitos exigidos por la correspondiente normativa.

Pero volviendo a las propuestas que se van a desgranar en el proyecto, que tienen un fuerte componente práctico pueden enunciarse en las siguientes:

- Experiencia práctica en la orientación sobre Seguridad Social en el marco de la “clínica jurídica”

- El uso de las nuevas tecnologías en las asignaturas sobre Seguridad Social, en particular: la clase semipresencial.
- Necesidad de realizar ejercicios prácticos y cuestionarios en materia de Seguridad Social.

### 2.1. *Experiencia práctica en la orientación sobre Seguridad Social en el marco de la “clínica jurídica”*

Quisiera trasladar al presente proyecto una experiencia altamente enriquecedora, que bien podría ponerse en marcha en la UVA. En lo que nos atañe, la experiencia en derecho de la seguridad social se lleva a cabo en el marco de lo que se ha dado en llamar una “Clínica Jurídica”.

La Clínica Jurídica UMH nace como un Proyecto de Innovación Docente que permite a nuestros alumnos profundizar en el tratamiento jurídico de temas de interés social al posibilitar que tengan un contacto directo con la práctica real en ciertas materias relacionadas con la defensa de colectivos vulnerables. En ella participan los profesores del Departamento de Ciencia Jurídica de la Universidad Miguel Hernández, en particular del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que serán quienes dirijan a los alumnos en su labor de orientación. Se recomienda que sean estudiantes de últimos cursos de carrera pues albergan mayores conocimientos jurídicos y por ello, pueden estar en condiciones de prestar una ayuda más fiable, salvo naturalmente, que se trate de estudiantes mayores que ya han tenido experiencia en materia de seguridad social por ejercer alguna actividad laboral o profesional.

La experiencia concreta que comenzó recientemente, en el curso 2017/2018, consiste fundamentalmente en proporcionar una orientación jurídica, en especial sobre seguridad social a las personas que por encontrarse en situación de precariedad, no conocen sus derechos sociales y quizá ni siquiera tienen los medios económicos para ser asesorados por profesionales del Derecho. No se trata de un asesoramiento profesional, sino más bien una orientación inicial para que, si es preciso se les reconduzca a profesionales especializados a quienes se les ha invitado para colaborar en esta acción.

Con este proyecto se pretende que los alumnos apliquen sus conocimientos sobre derecho de la Seguridad Social en la solución de casos jurídicos reales que plantean colectivos o entidades sin ánimo de lucro<sup>4</sup> (ONG como “Elche acoge”, Caritas, Cruz Roja, etc.), contribuyendo de ese modo en la sensibilización de los estudiantes hacia las necesidades sociales al mismo tiempo que refuerzan sus conocimientos teóricos. Además esos casos pueden encauzarse hacia la realización de los Trabajos Fin de Grado/Trabajos Fin de Master incardinados en alguna de las líneas de trabajo vinculadas a la Clínica Jurídica de la UMH.

En definitiva, los objetivos se llevan a cabo a través de una metodología que combina en una sola actividad el aprendizaje teórico del Derecho de la Seguridad Social, el aprendizaje práctico, las competencias del Grado y la adquisición de valores sociales, cívicos y solidarios. De este modo, se conjuga una formación profunda con la introducción a la profesión. Es un elemento transformador de la docencia del Derecho al entender y utilizar de forma distinta la formación jurídica. Efectivamente, los estudiantes pueden trabajar con casos reales y sus actividades

<sup>4</sup> Las entidades sociales pueden plantear a la Clínica consultas jurídicas sobre problemas que se les hayan planteado o se les pueden plantear, a las que la Clínica ofrecerá una respuesta razonada y elaborada por estudiantes. Para ello, los trabajos contarán siempre con la supervisión de profesores de las áreas respectivas, en nuestro caso del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

son supervisadas y guiadas por juristas y docentes expertos. El aprendizaje con el método clínico es un proceso de aprendizaje de cómo aprender de la experiencia (*learning by doing*).

Paso a describir telegráficamente algunas de las acciones concretas:

- Nos centramos en la ONG, “Elche acoge” y funcionamos de la siguiente manera:
  - Información general sobre diversas consultas de primera necesidad.
    - Es abierto a cualquier persona que solicite una ayuda para resolver problemas de orientación y no disponga de medios para acceder a la información y a la orientación que necesita.
    - **2 estudiantes.** Todos los lunes acuden a la ONG, 2 estudiantes para resolver consultas de personas (cotización, afiliación la seguridad social, pensiones, empleadas de hogar sobre sus derechos, etc.), previo acuerdo con ellos en las fechas.
    - **Como se combinan.** Suelen combinarse un estudiante de Grado en Derecho y otro del Grado en RRLL y RRHH para abarcar todas las materias jurídicas (las laborales más frecuentes)
    - **Procedimiento de consultas.** Previamente la responsable de la ONG, envía las consultas que les han pedido los interesados a la coordinadora, que es una profesora de la UMH y los envía a todos los integrantes de la clínica con la idea de que puedan ayudar a los que acuden al centro ONG a orientar a esas personas.
    - **Medios materiales y lugar de consultas.** Se reparten breves guías elaboradas por los estudiantes, sobre cuestiones más frecuentes (prestaciones, desempleo, pensiones no contributivas, etc.). Disponen de un despacho pequeño en donde reciben a los interesados y tratan de ayudar a resolver sus dudas.
    - **Acompañamiento.** En otras ocasiones, la labor consistirá en acompañar al solicitante al organismo concreto, a ayudarle a rellenar los formularios, etc.
    - **Grupo de Washapp.** Cuando no se encuentra una respuesta adecuada para el que solicita la información se suele pedir ayuda a los integrantes de la clínica jurídica de forma on line “en el momento, pues tenemos un grupo de washap que funciona muy bien y es posible que alguno de nosotros (profesores o estudiantes) les dé la respuesta adecuada a la cuestión en el mismo momento.
    - **Nueva cita o contestación.** En caso de no poder dar una respuesta satisfactoria el día de la consulta, se toma nota de las cuestiones concretas con objeto de comentarlas con el tutor y en su caso, con otros integrantes de la clínica.
    - **Diario.** Finalizada la sesión, que suele durar unas 3 horas de 9 a 12 los lunes, se confecciona un diario, en el que se apuntan las incidencias de las consultas: las cuestiones que plantean y

las respuestas, pues podría ser útil para futuras consultas sobre lo mismo.

- Talleres sobre temas monográficos (Elche Acoge)
  - Lugar: sede de la ONG,
  - Periódicamente se organizan talleres que imparten los estudiantes sobre aquellas cuestiones que más interesan a las personas que solicitan la ayuda de orientación jurídica (Empleados de Hogar, Sistema Especial Agrario, Emprendedores, ayudas asistenciales, etc.)
  - Además se reparten guías cuyo contenido coincide con el de los propios talleres, que previamente han elaborado los estudiantes bajo la supervisión de los profesores tutores.

## *2.2. El uso de las nuevas tecnologías en las asignaturas sobre Seguridad Social, en particular: la clase semipresencial*

Es un hecho que las nuevas tecnologías invaden toda la realidad de la docencia y deben ser aprovechadas para intensificar los objetivos que el aprendizaje del derecho de la seguridad social debe alcanzar.

### 2.2.1. Dispositivos digitales que facilitan la mejora de la clase

**Power Point.** Con carácter general, resulta de enorme utilidad el uso del power point, y su proyección en una pantalla, para simplificar y concretar lo esencial en el estudio de la seguridad social. En este sentido, en la UMH, se llevan a cabo proyectos según los cuales se preparan videos explicativos de cada tema. De manera, que sería posible mediante la visualización del video, compensar la no asistencia a clase. Si bien, se trata de un medio auxiliar, porque se trata de clases presenciales.

A título ejemplificativo los datos de unos de esos proyectos que se llevaron a cabo, son los siguientes:

#### **Proyecto: INNOVADOCUMH-PLE2013/017**

Tipo del Proyecto: Plan de Lanzamiento y Estímulo al Aprendizaje (PLE). Gestión docente mediante blogs y otros recursos web, interacción con Twitter y autogeneración de recursos audiovisuales.

Asignaturas: “Acción protectora de la Seguridad Social” (cod 1909) e “Introducción al Derecho del Trabajo” (cod 1164) en el Grado de Relaciones Laborales.

Méritos reconocidos en el proyecto:

#### 1.- Formación (10 horas) en:

- gestión de blogs de wordPress
- interacción docente con twitter
- grabación y edición de vídeo

#### 2.- Gestión y actualización del blog de la asignatura

#### 3.- Gestión y actualización de la cuenta Twitter de la asignatura

#### 4.- Generación de 927 minutos de material audiovisual relativo a las asignaturas especificadas

#### 5.- Publicación en abierto del material docente generado en los canales YouTubeEDU\_UMH e iTunesU-UMH

Financiación: 1100 €

**Tableta.** En el caso del profesorado, es de suma utilidad el uso de la tableta, que permite consultar en un mismo dispositivo digital, gran cantidad de documentos, tales como la legislación sobre seguridad social, manuales, apuntes supuestos prácticos, etc., que de una forma ágil permiten el estudio y la exposición de la clase.

### 2.2.2. La clase semipresencial

En la UMH, se inició una experiencia en el curso 2015/2016 destinada a personas a las que se les presentan dificultades de asistencia a clase. En particular para quienes desempeñan una actividad profesional, porque su horario les impide acudir a la clase presencial. Pese a ello, hay que decir que en la UMH, existe la figura del “estudiante asesor”, ideada para aquellas personas que por su trabajo o por otras diferentes, como pueda ser una enfermedad prolongada o que tienen su domicilio alejado, les ponen al día sobre lo explicado en clase así como las cuestiones y recomendaciones del profesor de cara al estudio de la asignatura. En suma, el estudiante asesor, es un alumno de la clase que se presta a realizar tales funciones de ayudar a sus compañeros que así se lo piden por no poder acudir a las lecciones impartidas en clase.

Concretamente, se planteó en el curso 2013/2014, por un profesor del Dpto. de Ciencia Jurídica, la posibilidad de crear una línea de derecho semipresencial. La idea era razonable porque son muchas las personas que acogerían esa idea con satisfacción por las dificultades que presenta la asistencia diaria durante la semana, especialmente cuando se trabaja.

La docencia semipresencial, en particular en Derecho de la Seguridad Social, permite que la planificación de las actividades formativas, previstas en el Plan de Estudios, combine la presencia física del estudiante en el centro de impartición del Título con un mayor trabajo autónomo del estudiante. Además, la ubicación temporal de las sesiones presenciales (en régimen intensivo de viernes por la tarde y sábado por la mañana), junto a la propia naturaleza de esta modalidad de enseñanza, se adapta mejor a la posible situación profesional o laboral de los estudiantes de este Grado semipresencial (previsiblemente en un alto porcentaje mayores de 25 años).

Las directrices generales relativas a la metodología semipresencial en el derecho de la seguridad social son las siguientes<sup>5</sup>:

- El alumno debe alcanzar idéntica capacitación independientemente de la modalidad (presencial o semipresencial) de enseñanza elegida en la asignatura de seguridad social.
- Todos los profesores involucrados en la docencia de los grados en su forma semipresencial deben tener siempre presente que el alumno no puede estar nunca sólo: debe estar acompañado permanentemente durante todo su período formativo.
- La metodología semipresencial en el estudio del derecho de la seguridad social no significa enseñanza a distancia. Esta directriz es de extraordinaria

<sup>5</sup> Protocolo de actuación de seguimiento obligatorio para el profesorado con docencia en el Grado en Derecho Semipresencial

importancia y se convierte en cardinal para entender la docencia a desarrollar por el profesorado responsable.

- La metodología semipresencial consiste en combinar adecuadamente las metodologías educativas a nivel presencial con otras posibilidades formativas no presenciales vinculadas a las nuevas tecnologías.
- Esta combinación exige una tarea principal de planificación y coordinación por parte del profesor responsable. El rigor en el desarrollo de esta tarea es la única garantía del éxito en la implantación de este nuevo grupo.
- El profesor está obligado a adaptar la asignatura de seguridad social de cuya docencia es responsable a la nueva modalidad de enseñanza.
- Esta adaptación, con la planificación y coordinación correspondiente, debe partir de la premisa de que el aprendizaje sea flexible, práctico e integrador y, en última instancia, idóneo para adquirir la formación que se espera en el Grado cursado. La flexibilidad no debe entenderse jamás como falta de rigor en la planificación y coordinación o como distanciamiento de la capacitación que el graduado debe adquirir en todo caso independientemente de la modalidad de aprendizaje.

También existen unas directrices específicas<sup>6</sup> para esta modalidad semipresencial. Las más interesantes a mi juicio son las siguientes:

- El profesorado responsable recibirá un curso de formación específico en metodología semipresencial, en especial sobre uso de herramientas tecnológicas de soporte a la docencia semipresencial con objeto de ofrecer uniformidad al itinerario formativo. En concreto:
  - CRONOGRAMA Y CONTENIDOS. Los contenidos que deben transmitirse al estudiante, y que éste debe asimilar, se integrarán en las unidades didácticas y temas correspondientes. Estos temas deben coincidir exactamente con los del grupo presencial (y, en consecuencia, con los contenidos previstos en la memoria verificada del Grado). El proceso debe responder a una planificación previa; esto es, el profesor debe seguir rigurosamente el cronograma establecido al inicio del curso (siendo de obligatorio cumplimiento). Esta planificación, obviamente, sí puede/debe variar en relación al grupo presencial.
  - AULA Y CLASES PRESENCIALES. Las clases presenciales son una pieza clave en el proceso formativo. En la elaboración del cronograma (planificación) serán un referente fundamental de la relación del profesor con el estudiante. El aula es el espacio donde se desarrolla una parte principal de la docencia de la asignatura y es también, por tanto, un espacio importantísimo de relación y trabajo entre los estudiantes y el profesor.
  - AULA VIRTUAL O BLOG DE LA ASIGNATURA. El mismo día en el que se inicia el curso académico el alumno podrá acceder, con la correspondiente clave de acceso personal, a un BLOG para cada una de las asignaturas de las que se haya matriculado. Los profesores tendrán acceso al blog días antes del día señalado para el inicio del semestre.

---

<sup>6</sup> Protocolo de actuación de seguimiento obligatorio para el profesorado con docencia en el Grado en Derecho Semipresencial

Este BLOG es de aspecto semejante a los que está habilitando la UMH en el programa PLE. El BLOG permitirá acceder a las distintas herramientas de trabajo colaborativo: FORO, TABLÓN DE ANUNCIOS (BITÁCORA), ESPACIO PARA MATERIAL DOCENTE, TWITER (Chat diferido), CALENDARIO y enlace con CORREO ELECTRÓNICO.

- ESPACIO PARA MATERIAL DOCENTE. El material debe ofrecerse al alumno en el Blog de forma dosificada y, por tanto, con la debida regularidad; es decir, en consonancia con la planificación prevista en el Cronograma.

En todo caso, deberán publicarse dos tipos de materiales:

- Material preparatorio y de apoyo para las sesiones docentes presenciales
- Material docente complementario para el trabajo individual del estudiante correspondiente al desarrollo de los contenidos no presenciales.

Los materiales, cuando sean necesarios para la explicación o desarrollo en clase presencial, deben ponerse a disposición del alumnado con una antelación mínima de 72 horas respecto de la impartición de dicha clase presencial.

Se entiende por material docente todo aquél por el cual el alumno pueda “aprender”. Pueden ser referencias a un manual básico, materiales elaborados por el profesor (documentos o vídeos explicativos o de clase magistral), presentaciones en power point, enlaces a páginas oficiales, artículos de prensa, artículos doctrinales, leyes, sentencias, tablas, cuadros electorales, etc.

- CORREO ELECTRÓNICO. Los profesores deben responder los correos de los alumnos dentro de un plazo razonable (72 horas). Su pronta respuesta es una clara manifestación de la profesionalidad y de la cortesía debida. En la modalidad de enseñanza semipresencial esta exigencia tiene un especial relieve.
- El profesor deberá elaborar para cada asignatura un documento (PDF) que contenga, de un modo sistemático y claro, una Presentación- Guía de la asignatura. Deberá detallarse, en perfecta sintonía con el cronograma correspondiente, lo siguiente:
  - Los temas que serán explicados en clase presencial y de qué modo.
  - Los temas que deberán estudiarse de un modo autónomo por el estudiante.
  - La bibliografía básica recomendada. Por razones de estrategia docente sólo podrán recomendarse uno o dos manuales.
  - Los documentos de apoyo específicos asociados a cada uno de los temas: bibliografía complementaria y otros materiales docentes que procedan.
  - Los horarios de clase presencial.
  - Las tutorías previstas, concretando los días de la semana y el modo.
  - Precisar las oportunidades para profundizar, estudiar y participar en actividades relevantes para su formación: seminarios, conferencias, trabajos, etc.

- Criterios específicos de evaluación de la asignatura. Deberán respetar, en todo caso, el criterio general establecido para la semipresencialidad: 70% examen final presencial y 30% evaluación continua.
- Cómo se utilizarán, en relación con todos los aspectos anteriores, las distintas herramientas de trabajo colaborativo y la frecuencia prevista.

Otras herramientas que pueden ser utilizadas:

- FORO. Supone un instrumento idóneo para interactuar con los alumnos sobre el seguimiento de los contenidos de la asignatura, grado de asimilación, complejidad, acomodación a situaciones prácticas, debate, etc. Es, por tanto, un espacio abierto en el que todo el alumnado puede y debe participar. El foro será también un espacio en el que se pueden llevar a cabo debates que formen parte de la evaluación continua de la asignatura curso. El profesorado deberá abrir al menos tres foros de discusión y debate a lo largo del semestre.
- TABLÓN DE ANUNCIOS (BITÁCORA). En él sólo puede escribir el profesor responsable del aula virtual. Es el espacio indicado para transmitir al estudiante toda aquella información de interés general para el grupo relacionada con el desarrollo de la asignatura (últimas novedades o noticias relativas a la asignatura, tareas, etc.).
- TWITTER (Chat diferido y sesiones o eventos para TUTORÍAS). El profesor debe ofrecer al alumno las sesiones de tutoría virtual que correspondan según el creditaje de la asignatura. Estas sesiones complementarán la tutoría presencial igualmente prevista. El profesor podrá hacer uso del Chat si lo considera conveniente. Tendrá, por tanto, un carácter opcional.
- CALENDARIO. El profesor deberá indicar en el calendario las fechas de relevancia para la asignatura durante el cuatrimestre (inicio y fin de las clases, fechas de exámenes, plazos de entrega de las distintas actividades, etc.).

### *2.3. Necesidad de realizar ejercicios prácticos y cuestionarios en materia de Seguridad Social*

**Supuestos prácticos.** Si hay alguna actividad imprescindible para comprender el Derecho de la Seguridad Social es la realización de supuestos prácticos. La experiencia me dice que no basta con entender, es preciso resolver los supuestos. Para ello resulta imprescindible que el profesorado proponga supuestos prácticos, si es posible extraídos de la práctica real.

**Cuestionarios.** Junto a los supuestos prácticos, he ideado una actividad que consiste en la elaboración de 20 preguntas por cada tema del temario con respuesta corta, a lo sumo tres líneas, en formato Word. A continuación entregan el archivo con las preguntas al coordinador del correspondiente tema, que a su vez debe ordenar las preguntas de sus compañeros y eliminar las repetidas, las incorrectas o que no se entienden bien, configurando un solo archivo con todas las cuestiones que se entregan al profesor para su corrección final y publicación en la página web de la asignatura. Y así con cada uno de los temas. Se trata de una actividad innovadora pues por el sólo hecho de su realización, facilita el estudio de la asignatura, mientras se elaboran las preguntas cortas por los propios alumnos, al ser éste el sistema del examen en su parte teórica. Ni que decir tiene que este

material facilita mucho el estudio a los alumnos que no han participado, pero más aun a quienes han trabajado en el mismo a pie de obra. Este material que reviso antes de su publicación, se encuentra disponible para los alumnos matriculados en la asignatura en la página web de la asignatura.



Ejemplo de ambas actividades:

Texto de las Prácticas:

**TEMA 3  
INCORPORACIÓN AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EN PARTICULAR, DE LOS  
TRABAJADORES Y EMPRESARIOS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL**

**SUPUESTO PRÁCTICO**

La empresa García S.A., dedicada a la actividad textil, no inscrita en la Seguridad Social, ha decidido contratar una serie de personas para su sección administrativa, para ello ha contratado a **Juana** de 23 años, que nunca ha realizado actividad alguna que le incluyera en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, dándole de alta en la Seguridad Social, como auxiliar administrativo. Igualmente, al precisar de un experto en informática solicitó a **Pedro**, Graduado en esa materia que se incorporara de inmediato, sin que la empresa le hubiera dado de alta, pues el propio trabajador ya estaba afiliado en el sistema de la Seguridad Social. **Ana María**, desea trabajar como ayudante en la Oficina, y se le da de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Ella es la esposa del gerente de la empresa **D. Luis**, quien ostenta una participación en el capital social del 50% de las participaciones.

**Antonio**, que es amigo de **Juana**, y que trabaja por cuenta ajena en el bar de la esquina como camarero, dado de alta por el dueño del bar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), sustituye a Juana por un día, compensándole ella en otro día en su puesto (como camarera) y estando de acuerdo el titular del citado bar, con la condición de no darle a ella de alta pues ya lo está en su trabajo.

El empresario conoce la eficacia de **Rosario** en las tareas administrativas y de atención al público, y la contrata como secretaria personal, solicitando su alta en la Seguridad Social en el INSS, a pesar de prestar servicios para otra empresa al mismo tiempo y encontrarse dada de alta en el Régimen General por aquella.

En la sección de costura hacía falta una trabajadora, dando de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a **Felisa**, que además trabaja por cuenta propia encontrándose dada de alta en el RETA. Su vecina de máquina, **Elena**, no ha sido dada de alta por la empresa, pues ya se encuentra afiliada por haber trabajado en otra empresa hace algún tiempo que le dio de baja en la Seguridad Social al cesar en la actividad. Sin embargo, con objeto de tener cubiertos los períodos en que no trabaja por cuenta ajena se dio de alta en el RETA aun sin realizar actividad por cuenta propia.

En el departamento de contabilidad hace falta una persona que supervise las cuentas con Hacienda, y **Félix**, Inspector de Hacienda, encuadrado en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado amigo del gerente, que pasa algunas tardes por la empresa, se ofrece y le revisa la contabilidad y las declaraciones del IVA e Impuesto de Sociedades, los martes y jueves de 17:00 a 21:00, a cambio de una

compensación de 25 euros la hora, sin que le haya dado de alta pues es amigo y además está dado de alta en la Seguridad Social. Pero además de Félix hay otro empleado **Enrique**, que trabaja en el Ayuntamiento, dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social como funcionario, que le confecciona habitualmente los contratos de los trabajadores y los documentos de cotización de la empresa, que es dado de alta en el Régimen General a tiempo parcial en razón de 10 horas a la semana.

**De la situación descrita en la empresa, se trata de localizar las incorrecciones que tanto empresa, como trabajadores han cometido. Así, como aquellas circunstancias que aún sin ser incorrectas, pudieran ser de interés comentar, por su relación con la materia objeto de estudio.**

### **CUESTIONARIO**

1. ¿Qué entendemos por acto administrativo?
2. Defina el concepto de afiliación al sistema de seguridad social:
3. ¿Qué características tiene la afiliación a la Seguridad Social?
4. ¿Qué características tiene el alta en los regímenes del sistema de la seguridad social?
5. ¿Qué es la multiplicidad sucesiva?
6. ¿Qué es la multiplicidad simultánea?
7. ¿Qué es la pluriactividad?
8. ¿Qué es el pluriempleo?
9. ¿Quiénes están obligados a practicar las altas, bajas y variaciones de datos de la afiliación?
10. ¿Los periodos de prueba se consideran como iniciación de la actividad? ¿deben darse de alta en la Seguridad Social?
11. ¿En los casos de Incapacidad Temporal, el trabajador causa baja en la Seguridad Social?
12. En qué casos el trabajador está excluido del Régimen General?
13. ¿En qué plazo la empresa debe de comunicar la baja en la Seguridad Social cuando se produzca la extinción de la empresa o el cese temporal de la actividad?
14. ¿Qué es la situación asimilada a la de alta?
15. ¿Qué clases de situaciones asimiladas existen? Cita algunas.
16. ¿Cuánto tiempo deben los empresarios conservar los documentos justificativos de la inscripción del empresario además de los partes de altas, bajas, etc.?
17. ¿En qué consiste la afiliación indebida a la Seguridad Social?
18. Defina el concepto de accidente de trabajo:
19. ¿Qué ocurriría, a efectos de la Seguridad Social, si hubiesen modificaciones de los datos de la empresa?
20. ¿Qué situaciones no impiden la calificación de un accidente como de trabajo?
21. ¿Qué es el alta presunta o de pleno derecho?
22. ¿Qué exclusiones se dan en el Régimen General por razón de trabajo?
23. Que se entiende por variación de datos en los partes de la Seguridad Social.

24. Fechas de plazo de variación de datos y de Mutua.
25. Cite los sujetos obligados a contribuir a la Seguridad Social:
26. ¿A qué da lugar el incumplimiento de las obligaciones de comunicar el alta en la Seguridad Social de los trabajadores por parte de las empresas?
27. ¿Quién debe firmar la solicitud de baja de los trabajadores?
28. ¿Quién debe firmar en todo caso la solicitud de alta por el trabajador por cuenta ajena?
29. ¿Qué entiende por Accidente In Itinere?
30. ¿Dónde se solicitan las altas, bajas y variaciones de datos de los contratos?
31. Mencione 5 tipos de trabajadores que se encuentren en el Régimen General de la Seguridad Social
32. Defina al empresario:
33. ¿Cuándo los trabajadores autónomos podrán contratar a sus hijos?
34. Cuáles son las exclusiones del Régimen General por razón de parentesco?
35. En qué consiste el alta mediante el Convenio Especial?
36. ¿Quién queda obligado a practicar la afiliación, las altas y bajas y la variación de datos?

## APARTADO 6:

ANEXOS DE LOS TALLERES REALIZADOS DURANTE EL CURSO 2018/2019 EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID Y VISITAS a instituciones relacionadas con la Seguridad Social.



### TALLER:

## Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

Qué es una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social

1. Qué son
2. Cómo se financian
3. Asociación de empresas y adhesión de autónomos
4. Coberturas y Prestaciones:
5. Contingencia Profesional. El Accidente de Trabajo y la Enfermedad Profesional
6. Cobertura Económica por Contingencias Comunes
7. Prestación por Riesgo durante el Embarazo y la Riesgo durante la Lactancia Natural
8. Cuidado de menores afectados de cáncer y otras enfermedades
9. Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos
10. Algunos datos del sector.

Jueves 17 de octubre de 2018, a las 13:00 horas

AULA Lardizábal de la Facultad de Derecho

### A CARGO DE:

D. Gonzalo Baceiredo y D<sup>a</sup> Marta Freire

Mc-MUTUAL

(Mutua nº 1 colaboradora con la Seguridad Social)

### ORGANIZA:

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social

### COLABORA:



Área de formación permanente e innovación docente



## TALLER:

### EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO

Viernes 22 onoviembre de 2018, a las 13:30  
horas

AULA Lardizábal de la Facultad de Derecho (planta baja).

## A CARGO DE:

**D<sup>a</sup>. Dina Lisbeth Ortega Suescún**

Abogada

Candidata a Doctora en Derecho Laboral

Universidad Nacional de Colombia

## ORGANIZA:

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad  
Social

## COLABORA:



Área de formación permanente e innovación docente



## TALLER:

### PRIMEROS AUXILIOS Y RCP EN EL CURRÍCULUM EDUCATIVO

Miércoles 13 de febrero de 2019, a las 16:00  
horas

AULA San Raimundo de Peñafort de la Facultad de Derecho.

## A CARGO DE:

**D. Daniel Pérez López**

Formador de Federación de Salvamento y socorrismo  
de Castilla y León.

## ORGANIZA:

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad  
Social

## COLABORA:



Área de formación permanente e innovación docente



## **TALLER:**

### **CONOCER LA LABOR DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Jueves, 14 de febrero de 2019, a las 16:00 horas

AULA Justino Duque de la Facultad de Derecho  
(planta baja).

## **A CARGO DE:**

**D. F. Javier Calderón Pastor**

Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y  
León (MTMSS)

Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Uva

## **ORGANIZA:**

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad  
Social



UVa

## TALLER:

### LA JURISDICCIÓN SOCIAL: APRENDER DIFERENCIAS Y PECULIARIDADES CON OTRAS JURISDICCIONES.

Viernes 26 de abril de 2019, a las 16:30 horas  
AULA Justino Duque de la Facultad de Derecho (planta baja).

## A CARGO DE:

Ilmo. Sr. D. José Antonio Merino Palazuelo

Magistrado-Juez Titular del Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid

## ORGANIZA:

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad  
Social

## COLABORA:



Área de formación permanente e innovación docente

## LA ENSEÑANZA DE FOL DESDE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA

**Aula 003. Facultad de Derecho**

**24 de mayo de 2019**

### INTERVIENEN:

16:30 horas. **APROXIMACIÓN PRÁCTICA: PERFECCIONAMIENTO A LOS  
ASPECTOS CIENTÍFICOS Y DIDÁCTICOS DE LA ESPECIALIDAD DE FOL**

**D. Daniel Baños Díez**, Profesor de FOL en IES *Virgen del Espino*, Soria.  
Profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de  
la UVa, campus de Soria.

18:30 horas. **EL PODER DE LA IMAGEN EN EL PROCESO DE  
APRENDIZAJE. EL CINE COMO RECURSO Y ESTRATEGIA DIDÁCTICA  
EN EL MÓDULO DE FOL**

**D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> de las Mercedes Sancho Esteban**. Ex alumna del Máster en profesor  
de educación secundaria de la UVa (especialidad FOL) y Profesora (i)  
IES *José Zorrilla*, Valladolid.

**ORGANIZA:** MUPES. Especialidad: Formación y Orientación Laboral.  
Facultad de Derecho

**COORDINACIÓN ACADÉMICA:** Noemí Serrano Argüello. Coordinadora de FOL

**COLABORA:** PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



Visita a la Dirección Provincial del INSS y TGSS

## VISITA:

# APRENDIZAJE EXPERIENCIAL: LA ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LA LIQUIDACIÓN DE COTIZACIONES SOCIALES

ACTIVIDAD del 30 de noviembre de 2018, de 9:00 a 11:00 horas

- **OBJETIVO:** Conocer “in situ” la Administración de Seguridad Social, su funcionamiento, organigrama y la liquidación directa de cotizaciones sociales.

- **PLANIFICACIÓN DE LA VISITA:**

- 1.- Visita a las instalaciones: Dirección Provincial TGSS e INSS. c/ Bostón nº 6. Valladolid 47007.
- 2.- Acceso al servicio electrónico de la Seguridad Social (es necesario acudir con el móvil)
- 3.- Análisis de los distintos sistemas de liquidación a la Seguridad Social.
- 4.- Incidencia en el sistema de liquidación directa.
- 5.- Caso práctico.

- **COMUNICACIÓN A LOS ALUMNOS:**

El viernes 30 de noviembre visitaremos ubicada en la Calle Bostón nº 6. Valladolid 47007

Nos reciben a las 8.55 tenemos que estar todos puntuales para hacer la visita. Entraremos por el edificio de personal pone empleados públicos **debemos acudir con DNI**, sin DNI no podremos acceder a las instalaciones de la Seguridad Social.

Durará algo más de 2 horas, de 9 a 11:00-11:30 horas aproximadamente. Se espera la asistencia de todos los alumnos interesados y **se recuerda que forma parte de la evaluación de prácticas de la asignatura.**

Además de la visita (conoceremos el organigrama y cada servicio), durante la mañana están previstas las siguientes actividades:

- 1.- Acceso al servicio electrónico de la Seguridad Social (es necesario acudir con el móvil y DNI)
- 2- Análisis de los distintos sistemas de liquidación a la Seguridad Social.
- 3.- Incidencia en el sistema de liquidación directa.
- 4.- Breve caso práctico (supuestos prácticos "reales", transacciones y aplicativos y confirmación empresarial de cotización, -o disconformidad empresarial-relativo a lo explicado en la visita).

## A CARGO DE:

**Jerónimo González Clavero**  
 Director Provincial del INSS y TGSS de Valladolid  
 y  
**Enrique Mata Tomillo**

TGSS de Valladolid

## ACOMPAÑAN :

Los profesores Laurentino J. Dueñas Herrero y Noemí Serrano Argüello y Azucena Escudero Prieto

## ORGANIZA:

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social

## COLABORA:



Área de formación permanente e innovación docente



# Sistema de Liquidación Directa



Ponente:  
Jerónimo González Clavero

## Índice

1. ¿Qué es el Sistema de Liquidación Directa (Cret@)?
2. Datos e Información
3. Nuevo Procedimiento
4. Normativa
5. Aplicación SILTRA
6. Estrategia de Implantación

## 1. ¿Qué es el Sistema de Liquidación Directa?

### ¿Qué es Cret@?

El proyecto Cret@ es un nuevo **Sistema de Liquidación Directa** de cuotas a través de internet para simplificar el cumplimiento de las obligaciones sociales, facilitando la liquidación y el cálculo de las cuotas sociales de cada trabajador.

#### Objetivos del proyecto Cret@

MINIMIZACIÓN de los ERRORES en la cotización



FACTURACIÓN proactiva por parte de la TGSS



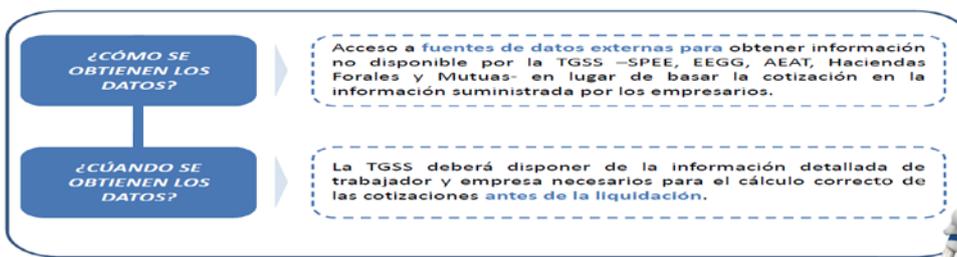
Nueva Forma de RELACIÓN con las EMPRESAS



El proyecto Cret@ supone un gran avance para la TGSS hacia el objetivo del cálculo y control de la recaudación por trabajador. Ya existe experiencia en la gestión por trabajador, los principios del proyecto ya han sido aplicados a procesos actualmente en funcionamiento, como por ejemplo RED Directo.

5

### DATOS A INFORMAR PARA LA LIQUIDACIÓN



10

### CONCILIACIÓN DE LA INFORMACIÓN CON LA TGSS

Los Autorizados deben garantizar que la información de que disponen es congruente con la existente en la TGSS.

Los Autorizados deben:

Comunicar variaciones de datos de trabajadores en plazo.

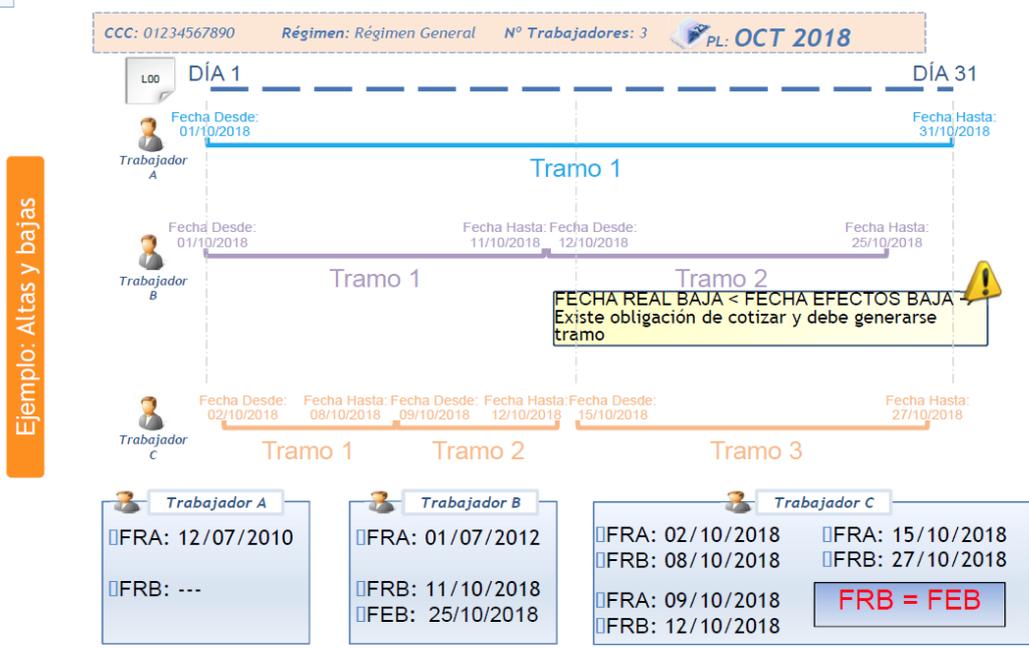
Remitir las BBCC de cada trabajador, fraccionando las mismas por "TRAMOS" identificados con los correspondientes segmentos de fechas desde/hasta.

**TRAMO:** Cada una de las partes en que se fracciona un periodo de liquidación en el que las condiciones de cotización de un trabajador de alta en una empresa son coincidentes en su totalidad.



Los tramos se calculan de forma automática por el programa de nóminas en base a la información suministrada por el usuario.

### PERÍODOS DE ALTA CON OBLIGACIÓN DE INGRESO DE CUOTAS



2

### 3. Nuevo Procedimiento

#### 3.2. PRINCIPIOS BÁSICOS



#### LA INFORMACIÓN A COMUNICAR ES MÍNIMA

El SLD parte de la base de que sólo será necesario comunicar la **información no disponible en las bases de datos de la TGSS** de aquellos trabajadores que constan en alta en el FGA y de los que existe obligación de cotizar.

La **información** que el usuario debe comunicar es:

- Bases de cotización
- Número de horas en contratos a tiempo parcial
- Coeficiente a tiempo parcial (EREs parciales)
- Importe de horas extras
- Número de horas complementarias y base de horas complementarias
- Importe de las compensaciones de pago delegado
- Bonificación por formación continua
- Específicas para determinados colectivos:
  - Percepciones íntegras para el colectivo de artistas (régimen 0112)
  - Toneladas de tomate para el Sistema Especial del Tomate (régimen 0134)
  - Nº horas bonificación por formación teórica, presencial o a distancia (TRL 087)
- Modalidad de salario (grupos diarios con cotización mensual)



#### REDUCCIÓN DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN

- ❖ En el nuevo sistema, el plazo de presentación de la liquidación y el plazo reglamentario de ingreso no es coincidente.



##### Plazo de presentación de la liquidación

Penúltimo día del mes.

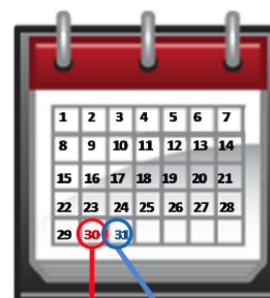
- En el nuevo procedimiento se modifica el plazo de presentación, reduciéndolo un día respecto del plazo actual (hasta las 23:59 del penúltimo día natural del mes).
- La finalidad es garantizar la respuesta del sistema ante las diferentes actuaciones realizadas por el usuario para permitirles el ingreso dentro del plazo reglamentario.



##### Plazo reglamentario de ingreso

Último día del mes.

- Se mantiene el plazo actual para hacer efectivo el ingreso de las cuotas.



Fin de plazo de ingreso

Fin de plazo de presentación



## VISITA:

# Juicios en materia de Seguridad Social

ACTIVIDAD del 2 de noviembre de 2018, de 9:00 a 12:00 horas

- **OBJETIVO:** asistir a vistas judiciales de Seguridad Social, realizadas por el Juzgado de lo Social nº 4, juez de refuerzo de Valladolid, observar la realización de los procesos y analizar algunos de los casos.

- **PLANIFICACIÓN DE LA VISITA:**

- 1.- Encuentro en la sede de los Juzgados Valladolid.
- 2.- Acceso a la sala de vistas
- 3.- Análisis de casos en el aula relativos a prestaciones de Seguridad Social.
- 4.- Lectura de las sentencias redactadas y valoración del resultado (ya en el aula).

## ACOMPañAN:

Los profesores Laurentino J. Dueñas Herrero y Noemí Serrano Argüello

## ORGANIZA:

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social

## COLABORA:



Área de formación permanente e innovación docente

