



PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE nº 138.: APRENDIZAJE EXPERIENCIAL EN DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL continuación. Universidad de Valladolid

MATERIALES DE TRABAJO APRENDIZAJE EXPERIENCIAL EN DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Curso 2019/2020



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 las experiencias de mejora a través de una muestra de los materiales utilizados, algunos para el aula y las clases, otros facilitados a los alumnos para el mejor el seguimiento de la materia relacionada con la enseñanza del Derecho de la Seguridad Social, utilizando la metodología del aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social. Asimismo recoge las actividades, talleres (y visitas a instituciones) que a lo largo del curso académico 2019- 2020 hemos realizados los distintos miembros del grupo partícipes en este proyecto. Al igual que en el curso pasado, estos materiales buscan aproximar a la aplicación viva y cercana a la realidad de la aplicación del Derecho de la Seguridad Social.

En las distintas asignaturas se han consolidado los aprendizajes mediante el acercamiento a la realidad de la aplicación del Derecho de la Seguridad Social, de lo sencillo a lo más complejo, ello conjuntamente con las explicaciones del profesorado permite dejar un sólido poso formativos en el alumnado. Se promueve el análisis de la práctica en cada bloque, lección o unidad.

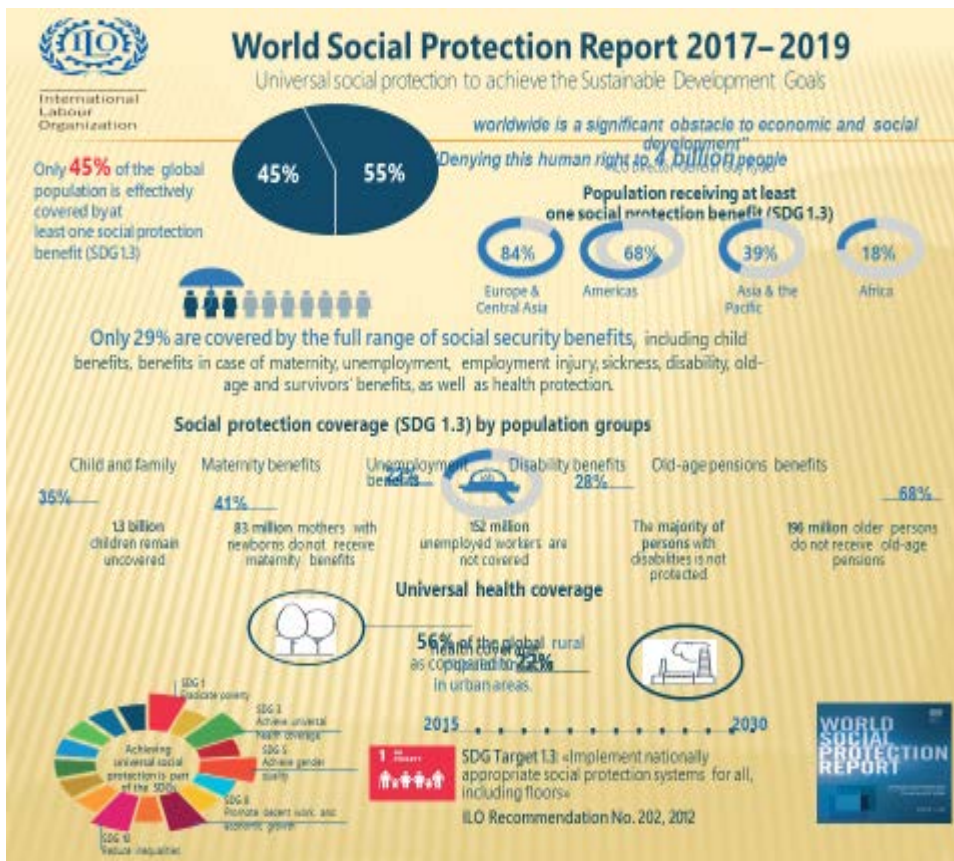
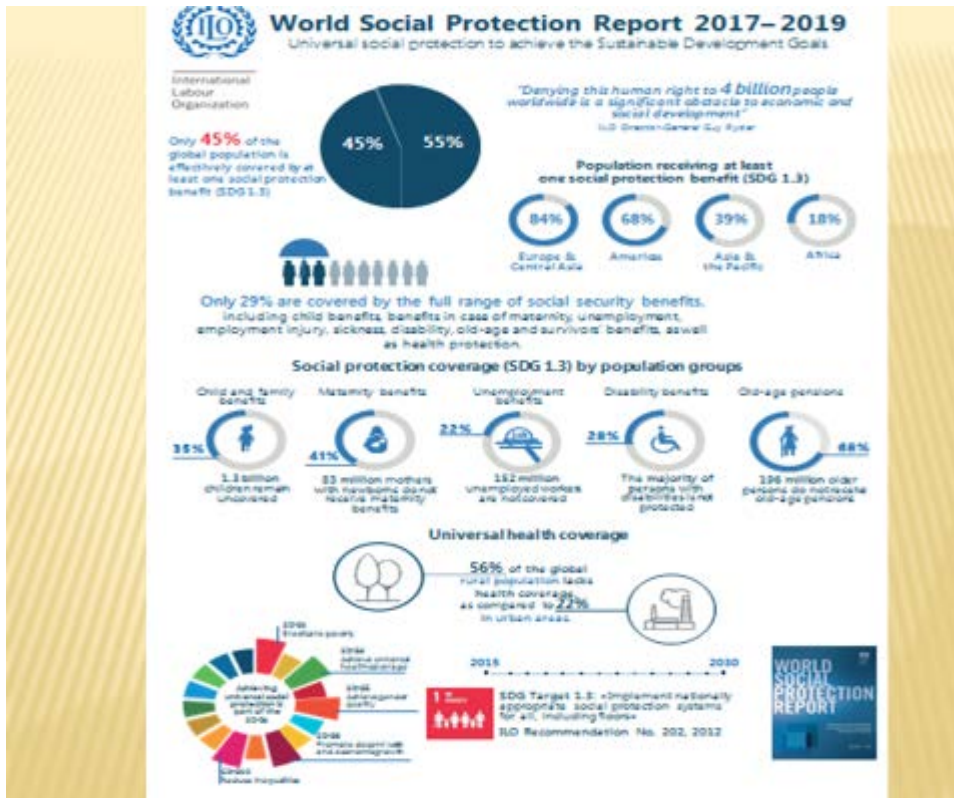
Nuevamente, se aprovecha esta memoria y los materiales que la acompañan para agradecer la participación y colaboración de distintos actores de la aplicación del Derecho de la Seguridad Social, se trata de los profesionales externos que son parte fundamental en el desarrollo del PID ya sea porque son miembros del proyecto, por ser expertos en la materia y que han participado en las actividades, talleres y nos han facilitado las visitas a las instituciones: Gonzalo Baceiredo (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), José Antonio Merino Palazuelo (Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid) y/o como colaboradores en la experiencia mediante diversas actividades complementarias a las que fueron inicialmente planificadas: Enrique Mata Tomillo (TGSS de Valladolid), Mercedes Sancho Esteban (Profesora de FOL en IES José Zorrilla, Valladolid) y Daniel Baños Diez (Profesor de FOL IES Virgen del Espino, Soria).

Los materiales contribuyen a calificar distintos aspectos relevantes en el Derecho de la Seguridad como las relativas a la importancia de la Protección Social en el mundo y la actualidad del Derecho de la Seguridad Social, la Gestión y su articulación en el Sistema español en la así llamada modalidad contributiva (art. 2.2 LGSS), encuadramiento en el Sistema español de Seguridad Social con diversos casos prácticos, la nueva prestación por nacimiento y cuidado de hijos (que refunde en 2019 las prestaciones de maternidad y maternidad), las consecuencias de un despido con causa en una incapacidad temporal, igualmente se incorpora la realización de un glosario por el grupo de clase de la asignatura Prevención de Riesgos Laborales en la Facultad de Comercio en relación con accidente de trabajo, materiales de estudio y clases on line sobre incapacidad temporal estudiado desde Las consecuencias y la reparación del daño (i): la incapacidad temporal y los materiales de trabajo y apoyo con la clase incluidas las actividades con los alumnos (esta asignatura impartida durante el estado de alarma). Así mismo se incorporan las acciones de aprendizaje realizadas desde la UMH de Elche que incluye el Informe sobre los resultados obtenidos en la asignatura: Introducción al Derecho de la Seguridad Social, gráficas sobre los anteriores resultados, supuestos prácticos propuestos a los estudiantes con la propuesta de solución y presentaciones para las clases con materiales relativos a la acción protectora y diversas prácticas y diez cuestiones propuestas de contestación breve de la asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

APARTADO 1:

Incorpora las presentaciones y prácticas referidas a la visión de la Seguridad Social y acercamiento introductorio a la asignatura, la gestión de la Seguridad Social y práctica aspectos trabajados en las clases de la asignatura Sistema español de la Seguridad Social. La Asignatura se complementa gracias a la Plataforma Moodle del Campus virtual Uva, donde los alumnos disponen de materiales que perfeccionan 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.





NOTICIAS DE ACTUALIDAD 2019

Destapan un fraude millonario a la Seguridad Social en Valladolid, León y Zamora



Un total de 45 personas de 17 provincias de todo el país están siendo investigadas

Big Data contra el fraude



« PREVIOUS
La media de trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social se sitúa en 2.178.269 ocupadas en junio


La Seguridad Social registra más de 40.000 convenios especiales de cuidadores no profesionales

El número de convenios especiales de los cuidadoras y cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia asciende ya a 40.076. La inmensa mayoría, 32.772, son nuevos convenios suscritos desde que el pasado 1 [...]

✗ **Revista Seguridad Social** → temas de actualidad

✗ **TGSS → SERES**

¿Entiende su informe de vida laboral?



✗ **Sistema de liquidación directa**

Este sistema ha permitido pasar de un modelo de autoliquidación por parte del empresario a un **modelo de facturación a cargo de la TGSS** minimizando los errores, **TGSS** proporciona mayor información sobre las cotizaciones a empresas y trabajadores cumpliendo así los objetivos de mayor transparencia.



DATOS DE AGOSTO DE 2018



LA ACCIÓN PROTECTORA CAMBIA Y SE INTENSIFICA

- ✘ Nueva denominación prestación por nacimiento y cuidado de hijo RD Ley 6/2019 (antes maternidad y paternidad)
- ✘ NUEVA ACCIÓN PROTECTORA ingreso mínimo vital RD Ley 20/2020, 29 mayo
 - ✘ <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.htm?folder=/2020/Junio/&detalle=ingreso-minimo-vital-covid19>
- ✘ APARECEN OTRAS NUEVAS PRESTACIONES POR LA CRISIS SANITARIA o MATIZAN LAS EXISTENTES:
 - ✓ Cobertura al desempleo empleadas del hogar ESTADO DE ALARMA
 - ✓ Cambios en la prestación de IT por coronavirus la prestación económica se asimila a AT
 - ✓ Cese de actividad de autónomos → TAMBIÉN SUSPENSIVO



CÓMPUTO DE COTIZACIONES DEL DESEMPLEO A TIEMPO PARCIAL.

Influencia: STJUE DE 9 NOVIEMBRE 2017 (ASUNTO C-98/2015, ESPADAS RECIO)
se modifica el apartado 4 del artículo 3 del **RD 625/1985, de 2 de abril**

Art. 3. Real Decreto 625/1985, de 2 de abril
(DESDE 07/05/1985 HASTA 28/07/2018)

Art. 3. Real Decreto 625/1985, de 2 de abril
(DESDE 29/07/2018)

-4. Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada-

-4. Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a trabajos a tiempo parcial realizados al amparo del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computará el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta con independencia de que se hayan trabajado todos los días laborables o solo parte de los mismos, y ello, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

Se excluyen de dicho cómputo los períodos de inactividad productiva a los que se refiere el artículo 267.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



Apertura del Campus virtual, primeras semanas del curso 2019/2020

SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL (1-202-436-41462-1-2019)

Área personal / Mis cursos / SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL (1-202-436-41462-1-2019)

AVISOS DE LA ASIGNATURA

Novedades

Programa Sistema español de Seg Social

Guía docente SISTEMA Esp de Seguridad Social

Trabajos para el curso 19 20

critérios, los trabajos se deben realizar durante el curso por todos los alumnos matriculados en la asignatura. El trabajo realizado en el año académico tiene validez tanto para la convocatoria de ordinaria de enero como para la extraordinaria de enero. EL ARCHIVO ES ORIENTATIVO. Se recomienda consultar con los profesores cuando se inicie la realización del trabajo

Código de Seguridad Social

BOE

SEGURIDAD SOCIAL ACTIVA

WEB oficial de referencia y actualidad

<http://www1.seg-social.es/Actividad/index.htm>

Mapa mundi de la Protección Social

referencias OIT

Seguridad Social en el MUNDO OIT

Informes

Web OFICIAL de la Seguridad Social

Recurso básico para consultas http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

Asociación Internacional de Seguridad Social

Portal OIT Seguridad Social

Informe OIT Protección Social en el mundo

9 de septiembre - 15 de septiembre

Aproximación al Concepto de Seguridad Social

TECNICAS protectoras de Seguridad Social

Genesis, formación y evolución de las técnicas protectoras de Seguridad Social

TRLSS

Código de normas sociales BOE

16 de septiembre - 22 de septiembre

Legislación de Seguridad Social

Convenios bilaterales de Seguridad Social

Convenio europeo de Seguridad Social

Reglamentos comunitarios de coordinación

Complementos a la pensión de viudedad Auto TC2/2005

La Comunidad Foral Navarra evita el pronunciamiento del TC, el retirar y derogar la Ley foral de Navarra 11/2003, de 7 de marzo, de ayudas extraordinarias a las pensiones de viudedad

Reporto competencial Estado CCAA Seguridad Social, el concepto de asistencia social interna y externa

STC 2/9/2002

Lectura para el próximo jueves

No olvidada a los miércoles

PRACTICA 1 Cómo funciona la dinámica protectora de la Seguridad Social

es necesario sufrir un esquema de alguna prestación de las que se proponen (maternidad que vivas en clase), paternidad, desempleo contributivo, incapacidad temporal, orfandad.

Y sintéticamente siguiendo el esquema RIESGO SOCIAL--> CONTINGENCIA PROTEGIDA--> SITUACIÓN DE NECESIDAD--> REQUISITOS legales DEL HECHO CAUSANTE--> PRESTACIÓN (cuantía, duración y si lleva acumulada alguna otra prestación en función de la situación de necesidad que se manifiesta)

Se podrá introducir en el hasta el 27 de septiembre



La gestión de la Seguridad Social



Sigue... Gestión SEGURIDAD SOCIAL

- SEPE 
- INGESA // pero SNS 
- IMSERSO  
- **La colaboración en la gestión**, arts. 79 y ss. LGSS [Cap VI T I]:
 - ✓ Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
 - ✓ Empresas



GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL arts. 66 y ss

Entidades Gestoras:

- INSS
- ISM
- IMSERSO (+ CCAA transferencias)
- INGESA (SNS y transferencias CCAA servicios de salud)
- SEPE (**particularidades**, + allá gestión Desempleo)
- ¿Futura Agencia única de la Seguridad Social?

RR especiales funcionarios públicos, gestión:
MUFACE, MUGEJU, ISFAS

- **Servicios comunes**
 - TGSS
 - Servicio jurídico
 - Gerencia informática
- **Entidades Colaboradoras**
 - ✓ Mutuas colaboradoras
 - ✓ Empresas (colaboración obligatoria y voluntaria)

Mutuas colaboradoras MCSS

- Web Seguridad Social [19 mutuas](#) 2019

Inicio Concursos Trabajadores Pensionadas Empresarios

Inicio / Información IRL / Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

<ul style="list-style-type: none"> • ACTIVA MUTUA 2008 - (nº 003) • EGARSAT - (nº 276) • FREMAP - (nº 061) • MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS - (nº 272) • MUTUA BALEAR - (nº 183) • MUTUA INTERCOMARCAL - (nº 039) • MUTUA NAVARRA - (nº 021) • MC MUTUAL - (nº 001) • SOLIMAT - (nº 072) • UNION DE MUTUAS, UNIMAT - (nº 267) 	<ul style="list-style-type: none"> • ASEPEYO - (nº 151) • FRATERNIDAD - MUPRESPA - (nº 275) • IBERMUTUA - (nº 274) • MAZ, MUTUA DE ACCIDENTES DE ZARAGOZA - (nº 011) • MUTUA DE ANDALUCÍA Y CEUTA - CESMA - (nº 115) • MUTUA MONTAÑESA - (nº 007) • MUTUA UNIVERSAL, MUGENAT - (nº 010) • MUTUALIA - (nº 002) • UMVALE - (nº 015)
---	--



MCSS

► **QUÉ ES** → asociación de empresarios

► Requisitos:

Asociados 50 (ocupen 3000 Tj) y importe vol cuotas 20 millones €

► Fórmulas de colaboración:

1. Gestión contingencias AT y EP (todas)
2. Gestión prestación **económica** IT por CC
3. Gestión prestaciones embarazo y riesgo lactancia
4. Gestión subsidio económico hijos menores cáncer o enfermedades graves
5. Autónomos RETA gestión prestación económica de IT derivada de CC y CP y cese de actividad

La colaboración de las empresas, art. 102 LGSS

► **Colaboración obligatoria: (pago delegado a cargo EG/mutua obligada)**

Prestación económica IT: derivada AT (a partir día siguiente al Accte)

derivada de EP (día siguiente a la baja)

Riesgos comunes (a partir día 16º)

Excepciones (pequeña dimensión menos 10 trab, abonó más de 6 meses, o concedido aplazamiento o fraccionamiento TGSS...) Orden 25 NOV 1966

+NO PAGO DELEGADO → **Sistemas especiales EHy SETA**

Desempleo parcial (desde el reconocimiento derecho a prestaciones)

Reintegro de cantidades de las liquidaciones de cuotas

PERO si abona cantidades no reconocidas o superiores no se le reintegra

► **Colaboración voluntaria** (necesaria previa autorización y control posterior):

A su cargo prestaciones IT, asistencia sanitaria y recuperación profesional derivadas de AT y EP (art. 102 b LGSS)

(requisitos empresa 250 trabajadores, o autorizar a empresa de más 100 trabajadores si se dedica a prestar asistencia sanitaria)

Asunción directa del pago IT derivada de A no L y EC (art. 102 b LGSS)

(requisitos empresa 250 trabajadores, o autorizar a empresa de más 100 trabajadores si su actividad es prestar asistencia sanitaria)

Reducciones en las cuotas, mediante coeficientes



Otras formas de colaboración art.258

- **Concertar** las EEGG y servicios comunes concertados de prestación de servicios mediante **CONVENIO DE COLABORACIÓN** bajo forma de contrato administrativo (privado o convenio de colaboración (público) **(NO ES GESTIÓN)**;

- Administrativos
- Sanitarios
- O de recuperación profesional

Gestión de **mejoras de la acción protectora RGSS** acuerden voluntariamente los empresarios, art. 240

EXTERNALIZAR MEJORAS VOLUNTARIAS DE LARGA DURACIÓN que equivale a complementos de pensiones

(EXIGE Directiva 80/987/CE y Ley de ordenación y supervisión de seguros privados)

Otros recursos para conocer más:

GESTION Y ORGANISMOS SGURIDAD SOCIAL DEPENDENTENES **MTMSS**

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos>

Gestión. ORGANIGRAMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2018

http://www.mitramiss.gob.es/es/organizacion/seg_social/index.htm

Organización de la gestión en la historia de la Seguridad Social

<http://www.seg->

[social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial)

MUTUALIDADES DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS 2019

MUFACE https://www.muface.es/muface_Home/muface_Index.html

https://www.muface.es/muface_Home/muface_Index.html

ASISTENCIA SANITARIA https://www.muface.es/muface_Home/Prestaciones.html

TERRITORIO NACIONAL

https://www.muface.es/muface_Home/Prestaciones/asistencia-sanitaria-nacional.html

MUGEJU <https://www.mugeju.es/>

Asistencia sanitaria <https://www.mugeju.es/prestaciones>

Asistencia sanitaria en el territorio nacional

<https://www.mugeju.es/prestaciones/prestaciones-sanitarias/asistencia-sanitaria-en-territorio-nacional>



Conciertos de Asistencia sanitaria

<https://www.mugeju.es/index.php/prestaciones/prestaciones-sanitarias/asistencia-sanitaria-en-territorio-nacional/concierto-de-asistencia-sanitaria>

ISFAS <https://www.defensa.gob.es/isfas/isfasap/index.html>

Asistencia sanitaria

<https://www.defensa.gob.es/isfas/prestaciones/asistenciaSanitaria/index.html>

Asistencia sanitaria concertada

<https://www.defensa.gob.es/isfas/prestaciones/asistenciaSanitaria/asistenciaincertada/index.html>

Prestaciones <https://www.defensa.gob.es/isfas/prestaciones/index.html>

Texto de las Prácticas:



SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

CASO PRÁCTICO: LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.- Enuncie las prestaciones económicas de la Seguridad Social que **no** gestiona el INSS.

2.- Determine la naturaleza jurídica de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y defina la naturaleza de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Justifique su respuesta en preceptos legales.

3.- Qué ente es responsable del reconocimiento y qué ente lo es del pago de una pensión de jubilación en el Sistema de Seguridad Social:

- si es un trabajador del campo por cuenta ajena
- si es un transportista autónomo
- si es un religioso
- si es un notario
- si es un español residente en España que no ha trabajado ni tenido actividad profesional y carece de ingresos
- si es un trabajador autónomo del mar
- si es un funcionario público del Estado del Ministerio de Fomento que ingresó en el cuerpo en 1981 y sólo ha trabajado con vínculo funcional
- si es un funcionario de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

4.- Un funcionario del Ministerio de Economía padece una enfermedad común, ¿qué entidad le ofrecerá la prestación de asistencia sanitaria?

¿Si fuera un guardia civil? ¿Si fuera un juez de carrera?

5.- Un juez de carrera acaba de tener un hijo y solicita una prestación por paternidad, un juez sustituto también acaba de ser padre y solicita una prestación por paternidad. En cada caso ¿qué entidad reconocerá de la prestación?

7.- Un trabajador por cuenta ajena del mar pierde su empleo, ¿ante qué Entidad Gestora debe solicitar la prestación por desempleo?



8.- Cuándo una empresa atraviesa por dificultades económicas y necesita un aplazamiento en el pago de las cuotas, ¿a qué organismo de la Seguridad Social debe solicitarlo?

9.- Un trabajador de IVECO (otoño 2019) está incurso en un ERTE (expediente temporal de empleo del art. 47 ET), y no recibe su prestación por desempleo teniendo derecho a ella, ¿qué organización es la obligada a su abono?

10.- Tras la lectura reposada del art. 83 TRLGSS determine la colaboración de las Mutuas en la gestión de la prestación por Incapacidad Temporal (IT). Realice una tabla que recoja la amplitud de esa colaboración diferenciando entre: 1. Trabajo por cuenta ajena 2.- trabajo por cuenta propia, y distinga entre las contingencias comunes, contingencias profesionales.

1. Trabajadores por cuenta ajena contingencias comunes	2. Trabajadores por cuenta propia contingencias comunes
contingencias profesionales	contingencias profesionales



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 encuadramiento. Y cuadros sintéticos sobre prestaciones novedosas o remozadas del Sistema como la protección por nacimiento y cuidado del menor.

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

Texto de las Prácticas:

UVa

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SUPUESTOS PRÁCTICOS: PRACTICAS ENCUADRAMIENTO DE TRABAJADORES

SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL

Modelo abierto

Art. 41 CE

PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: art. 2.1 LGSS

- Universalidad
- Unidad
- Solidaridad
- Igualdad

VOCACIÓN DE UNIVERSALIDAD SUBJETIVA: art. 7 LGSS

1. NIVEL CONTRIBUTIVO DE PROTECCIÓN

Criterios de acceso:

- Nacionalidad
- Residencia
- Realización de una actividad o un trabajo (profesionalidad)
 - a. Régimen General arts. 136 y 137 LGSS (exclusiones 305.2 LGSS)
 - b. Regímenes especiales: art. 10 LGSS
- Régimen especial de trabajadores autónomos
- Régimen especial de trabajadores del Mar
- Regímenes especiales de los funcionarios
- Régimen especial de estudiantes
-

2. BLOQUE NO CONTRIBUTIVO



Criterios de acceso:

- Nacionalidad
- Residencia
- Carencia de rentas

Práctica

Ramón García López es titular de una tercera parte del capital social de la empresa de jardinería TuJardín SA. Su esposa, Cecilia Rodríguez Álvarez, con quien convive, presta servicios como capataz en la misma.

Por su parte Cecilia es titular de una cuarta parte de la entidad RALLY SL., cuyo capital se encuentra distribuido entre cuatro socios, Jorge, Sabina, Cecilia y Julián. Se da la circunstancia de que Jorge está casado con Sabina en régimen de gananciales. Asimismo Jorge ha sido nombrado administrador único de la sociedad, con plenos poderes de dirección y representación. Por su parte Sabina y Julián prestan servicios en la sociedad. Sabina realiza funciones de atención y captación de clientes, Cecilia es responsable del servicio de marketing y Julián dirige los trabajos de diseño de las piezas de automóviles para profesionales del motor que se comercializan.

Cuestiones a responder:

Determine la inclusión de cada uno de los distintos sujetos en el sistema de la Seguridad Social: Ramón, Cecilia, Jorge, Sabina y Julián. Señale en qué régimen del sistema corresponde su encuadramiento, indicando los argumentos que le han llevado a su solución.

Encuadramiento de los trabajadores en el Sistema de Seguridad Social: ámbito subjetivo de aplicación de la Seguridad Social

La empresa Norma Cea, S.L., cuya actividad es la fabricación de puertas y ventanas de madera, ha comenzado sus actividades el día 1 de septiembre de 2020, y la constituyen:

María, que ejerce la gerencia de la empresa con un 30% del capital de la sociedad, junto con su cónyuge, Antonio que tiene un 25% del capital. El resto de las participaciones de la sociedad son propiedad de Julio, que inició la actividad como viajante-representante, por cuenta de la empresa, el día 8 de septiembre de 2020.

Posteriormente, viendo que se acerca la temporada alta en la fabricación de puertas y ventanas, decide contratar a tres carpinteros, que comienzan la prestación de servicios el día 11 de septiembre de 2020. Uno de ellos es Adolfo, de 18 años, hijo de Antonio y María, que convive y está a cargo de ellos.

El 25 de septiembre de 2020, sobre las 12.00h, aparece una Inspectora de Trabajo en el centro de trabajo de la empresa, toma los datos de uno de los carpinteros llamado Alvar, quien, al ser preguntado por su antigüedad, manifiesta que comenzó a trabajar el día 11 de septiembre de 2020. Además, la Inspectora tomó los datos de Jesús, también carpintero, que manifestó, alertado por María, que acababa de entrar a trabajar ese mismo día y que estaba a prueba.

A causa de la visita inspectora y como el periodo de prueba es de 15 días para los carpinteros, y de un mes para el viajante representante de la empresa, María, presenta los partes de alta de los tres trabajadores en el Régimen General, el de Julio y el suyo propio en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con fecha 26 de septiembre de 2018. También decide dar de alta en el Régimen General a Leonor, la administrativa que le ha



pedido que le dé de alta en el Régimen General con efectos del día 11 de septiembre en que realmente inició la actividad, y accede a su petición.

Una vez realizadas estas gestiones, se entera que Julio tuvo un accidente el día 15 de septiembre de 2018, cuando estaba visitando posibles clientes, siendo hospitalizado con heridas graves y dado de baja médica.

Como María no está contenta con los servicios que le proporciona la Mutua Milagros Reunidos, decide cambiar y opta por formalizar el documento de asociación que le cubre los riesgos profesionales con la Mutua de Accidentes Los Santos Inocentes, que le merece más confianza, comunicando tal variación ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social dos días antes de la efectividad del documento de asociación formulado por la empresa.

Finalmente, María acude a las Oficinas de la Inspección de Trabajo el día 31 de septiembre de 2020, en que fue citada para aportar toda la documentación que le pidió la Inspectora.

De las circunstancias de la narración expuesta se plantean las siguientes cuestiones a resolver:

1. En qué régimen de la Seguridad Social debe estar encuadrado cada trabajador
2. Actuaciones incorrectas y correctas de la empresaria, de acuerdo con la legislación de Seguridad Social
3. Actuaciones de la Inspectora a la vista de la documentación presentada
4. Cualquier otra circunstancia que pudiera ser interesante comentar

Para la resolución del caso debe tenerse en cuenta el art. 305.2 b) además de la regulación contenida en los artículos 7, 8, 10 y 136 de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por RD-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

PRÁCTICA ENCUADRAMIENTO DE TRABAJADORES

Don Eugenio, S., tras haber trabajado durante años como representante comercial de una importante firma de calzado, decide establecer su propio negocio alquilando al efecto un piso céntrico desde el que dirigirá por sí mismo la venta al por mayor entre los minoristas de zapatos, sector que conoce a la perfección. Ante la incertidumbre del resultado de este nuevo negocio, su asesor legal, D. Zoilo, Z., le recomienda que no establezca vínculos laborales directos con sus colaboradores, pero, teniendo en cuenta las necesidades de D. Eugenio, le sugiere que emplee las siguientes fórmulas que se indican a continuación, lo cual D. Eugenio cumple en su totalidad.

La tarea de ordenación del género en el almacén debía encomendárselas a su joven nieto Lucas, que vive con sus padres en una población cercana. En consecuencia, no tendría que contratarlo en régimen laboral, bastando con darle una propina de agradecimiento y prometerle que una vez se jubilara D. Eugenio, él asumiría la titularidad del negocio.

El reparto del género a los comercios minoristas tendría que llevarlo a cabo contratando a un individuo que tuviese una furgoneta y que trabajase para él entre 4 y 6 horas al día –las presumiblemente necesarias-, sin perjuicio de que pudiera realizar otros portes para otros clientes, siendo retribuido sobre la base de los kilómetros recorridos con un suplemento basado en el número de envíos repartidos. Dicha persona debería darse de alta dentro del régimen especial de trabajadores autónomos de la seguridad social. A tal efecto debería



suscribir un documento en el que expresara literalmente que la relación jurídica entre ambos tiene el carácter de contrato mercantil de transporte.

La limpieza de la oficina se la encargaría de manera verbal a D. Antonio, conserje de la casa, ya inscrito como tal en la seguridad social a través de la comunidad de propietarios donde se ubica el piso que ha alquilado y siempre dispuesto a ganar algún dinero extra. Bastaría con que le dedicara a ello media hora de lunes a viernes, cuando a él le viniera mejor, encargándose el propio conserje de comprar los productos de limpieza que necesitase.

Puesto que el mismo D. Eugenio iba a estar mucho tiempo de viaje, captando nuevos clientes y comprando género, le sugiere nombrar a una persona como “director-gerente”, que se hiciera cargo básicamente de administrar la empresa, en cuestiones sobre todo de pagos, contabilidad en general, despachar pedidos, e incluso cerrar operaciones cuando éstas no revistan características extraordinarias. Con éste podría acordar que participara en un 20% de los beneficios de la empresa, a pesar de que no fuera titular del negocio, celebrando con él un contrato de arrendamiento de servicios.

Todas estas relaciones contractuales con el paso del tiempo comienzan a darle problemas a D. Eugenio, de modo que diversas reclamaciones le obligan a abonar importantes compensaciones e indemnizaciones económicas. Ello provoca enormes desconfianzas entre D. Eugenio y D. Zoilo, lo que lleva a que el primero prescinda de los servicios del segundo, lo que a su vez provoca que D. Zoilo demande a D. Eugenio, considerando que la relación entre ambos es de carácter laboral, por cuanto que tiene en su poder un documento firmado por D. Eugenio, en que así se reconoce.

Además el 2 de octubre de 2019 aparece una Inspectora de Trabajo en el centro de trabajo de la empresa que toma los datos de su nieto Lucas y del gerente director que

se encontraban en ese momento en el piso que tiene alquilado. También ese mismo se entera que la persona a la que le ha encargado el transporte de los zapatos a sus clientes minoristas ha sufrido un accidente cuando se ocupaba de estas tareas, siendo hospitalizado con heridas graves y dado de baja médica, enterándose de ello la inspectora de trabajo.

Como D. Eugenio no está contento con la Mutua Solución de los Remedios, decide cambiar y opta por formalizar el documento de asociación que le cubre los riesgos profesionales con la Mutua colaboradora Comtefran, que le transmite más confianza, comunicando tal variación a la Tesorería General de la Seguridad Social dos días antes de la efectividad del documento de asociación formulado por la empresa.

Finalmente D. Eugenio acude a las oficinas de la Inspección de Trabajo el día 10 de octubre, fecha en que fue citado para aportar toda la documentación que le pidió la Inspectora.

CUESTIONES A RESOLVER

1. Determine el régimen de Seguridad Social en que debe estar encuadrado cada trabajador
2. Actuaciones incorrectas y correctas del empresario en, de acuerdo con la legislación de Seguridad Social
3. Actuaciones de la Inspectora de Trabajo a la vista de la documentación presentada

MATERIAL PARA RESOLVER EL SUPUESTO PRÁCTICO

Para resolver el caso debe tener en cuenta el art. 305.2 b) de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) además de la regulación contenida en los arts. 7, 8, 10 y 136 LGSS y en el art. 83.1 a) LGSS, Ley aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.



**ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- Art. 48.4, 5, 6, 7, 8 y 9
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO		
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR	2019		
<i>A partir del 1/4/2019</i>	<i>A partir del 1/1/2021</i> la prestación será igual que la de la madre biológica.	<i>PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.</i>		
DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	2019	2020	2020	
	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 16 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.	
	2019	2020	2021	
	PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	PARTE OBLIGATORIA: 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	A partir del 1/1/2021: DURACIÓN TOTAL PARA CADA PROGENITOR: 16 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.	
* Supuestos de ampliación: <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. • Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. • Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas. 				



APARTADO 3:

Recoge una práctica referida a la extinción del contrato de trabajo y la situación de incapacidad temporal.

Estos materiales son aportados por la Profesora Milagros Alonso Bravo Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid

Texto de las Prácticas:



DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CASO PRÁCTICO: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Juan, presta servicios en la empresa Construcciones de Vanguardia SA., ostentando la categoría de subalterno (grupo de cotización 6), desde el 12 de diciembre de 2016, fecha en la que comenzó sus servicios para la empresa y es efectiva su alta en el RGSS. Juan tiene un salario base de 1000 euros/mes y una antigüedad de 100 euros, y dos pagas extras equivalentes al salario base más la antigüedad.

Con fecha 2 de agosto de 2019, causa baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, con el diagnóstico de hepatitis alcohólica aguda. El INSS asume las contingencias profesionales de la empresa

El trabajador dejó de presentar en la empresa los partes de confirmación a partir del quinto parte; el trabajador tampoco presentó el parte de alta habiendo sido alta con fecha 10 de octubre.

El 13 de octubre de 2019, no teniéndose noticias del trabajador en la empresa, y transcurrido un mes desde el último parte de confirmación presentado, el empresario cita a Juan en las oficinas de la empresa. Al iniciar la conversación, el trabajador ofende verbalmente al empresario llamándole “ignorante”, en presencia de una oficial administrativa, diciéndole además que “se siente perseguido”. El empresario reacciona, diciéndole al trabajador que está despedido.

Se da la circunstancia de que Juan, desde el 2 de septiembre de 2019, está prestando servicios retribuidos en una peluquería, en horario de 17 a 20 horas, de lunes a viernes. La empresa tuvo conocimiento de esta circunstancia la semana anterior a la cita del trabajador en la empresa.

En la empresa Construcciones de vanguardia S.A., Juan es miembro del comité de empresa y está afiliado al Sindicato “PROTEGX” desde 2011, sindicato éste que tiene un delegado sindical en la empresa.

LOS ALUMNOS SE ORGANIZARÁN EN GRUPOS ASUMIENDO SEGÚN SUCESIVO ORDEN NUMÉRICO, LOS SIGUIENTES ROLES

1º) Un grupo actuará como empresario



- 2º) Un segundo grupo actuará como abogado laboralista
- 3º) Un último grupo actuará como juez de lo social

EL SUPUESTO PLANTEADO TIENE COMO OBJETIVO QUE EL ALUMNO REALICE UNA ACTIVIDAD DOCENTE DE CARÁCTER INTERDISCIPLINAR EN LA MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

EL SUPUESTO DE HECHO PLANTEADO REQUIERE DEL ALUMNO UN ANÁLISIS DESDE EL MANEJO DE FUENTES LEGALES, DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE EXTINCIÓN POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPRESARIO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

CUESTIONES COMUNES QUE DEBEN RESOLVER TODOS LOS GRUPOS

- 1.- Si el empresario pretende extinguir unilateralmente el contrato de trabajo de Juan por motivos imputables a su conducta voluntaria, ¿ante qué tipo de extinción nos encontramos? ¿Cuál es su régimen jurídico?
- 2.- Si el empresario opta por ese tipo extintivo, ¿Tiene que justificar su decisión extintiva en algún motivo tasado legalmente? ¿Es legal la comunicación de tal extinción verbalmente? ¿Está omitiendo el empresario algún requisito formal si se limita a tal comunicación verbal de la extinción?
- 3.- Si el trabajador no está de acuerdo con tal extinción, ¿puede reclamar judicialmente? En caso afirmativo, ¿en qué plazo? y ¿será necesario hacer algún trámite previo?. Indique, en qué sentido puede fallar el juez en la sentencia y qué consecuencias tendrá para el empresario y el trabajador.
- 4.- Si tras la sentencia, notificada el 9 de enero de 2020, el empresario debe satisfacer una indemnización al trabajador, ¿Quién habrá elegido dicha opción? ¿qué cantidades tendría que abonar el empresario al trabajador en tal concepto? En este caso, ¿debería abonar al trabajador alguna cantidad más en concepto de salarios de tramitación?
- 5.- Determine y justifique si Juan tiene derecho a percibir alguna prestación del Sistema de Seguridad Social. Calcule su cuantía y determine el sujeto responsable del pago.

CUESTIONES A ARGUMENTAR, CON FUNDAMENTO EN **RAZONAMIENTOS JURISPRUDENCIALES QUE SE APORTARÁN**, PARA DEFENDER LOS INTERESES QUE CORRESPONDAN EN FUNCIÓN DEL ROL QUE DEBE ASUMIR CADA GRUPO:

- 1.- Cada grupo buscará sentencias (TS/Salas Social TSJ) para argumentar jurídicamente la defensa de sus intereses en tres materias: a.- el criterio de la proporcionalidad y la adecuación hecho-sanción; b.- la actividad laboral realizada en situaciones de incapacidad temporal; c.- la obligación del trabajador de presentar a la empresa los partes de baja médica, confirmación y alta y las consecuencias de su incumplimiento
- 2.- Cada grupo (de los que no asumen la posición de juez de lo social) debe argumentar el planteamiento del conflicto ante la jurisdicción del orden social de la manera que mejor convenga a los intereses que representa, indicando cuáles son sus expectativas en la resolución del conflicto
- 3.- El grupo que asume la posición de juez de lo social debe argumentar, al menos, tres posibilidades para el planteamiento del conflicto y cuál sería su fallo en cada una de estas hipótesis



APARTADO 4:

En este apartado se recoge la realización de un glosario por el grupo de clase de la asignatura Prevención de Riesgos Laborales en la Facultad de Comercio relativo al concepto de accidente de trabajo (materia que trasciende la prevención y comunica con la acción protectora del Sistema de Seguridad Social en cuanto a riesgos/contingencias profesionales); también aporta un tema sobre incapacidad temporal estudiado desde Las consecuencias y la reparación del daño (i): la incapacidad temporal y los materiales de trabajo y apoyo con la clase incluidas las actividades con los alumnos (esta asignatura ya fue impartida con el estado de alarma y confinamiento de la primavera de 2020 y por tanto con clases on line y materiales a distancia).

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

GLOSARIO – TEMA 2

ACCIDENTE DE TRABAJO.

Es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena (art. 156 LGSS). La lesión no constituye, por sí sola, accidente de trabajo. Por lo tanto, para que un accidente tenga esta consideración es necesario que:

1. Que el trabajador/a sufra una lesión corporal. Entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.
2. Que ejecute una labor por cuenta ajena.
3. Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, que exista una relación de causalidad directa entre trabajo - lesión.
4. La Jurisprudencia añade un cuarto requisito al interpretar que el accidente laboral precisa una doble relación de causalidad: por una parte la relación entre trabajo y lesión y por otra entre lesión y situación invalidante o protegida (TS 27-11-89, RJ 8266).

ACCIDENTE EN MISIÓN.

Es el accidente sufrido por el trabajador, ocurrido durante el desarrollo de tareas propiamente laborales, pero fuera del lugar de trabajo, siempre y cuando estén dentro de la jornada laboral. Este concepto comprende una amplia gama de posibilidades como gestiones de trabajo, trabajo en otra localidad, encuentros con clientes, llevar a trabajadores o al empresario a su domicilio con el coche de la empresa, desplazarse al domicilio del gerente -a requerimiento de éste- acompañando a otros trabajadores para llevar ciertos productos, etc.

ACCIDENTE *IN ITINERE*.

Se denomina accidente *in itinere* al ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo. Este tipo de accidente se asimila, en cuanto a sus consecuencias legales, a un accidente acaecido en el propio centro de trabajo por haber sido debido a la necesidad de trasladarse del trabajador con motivo de su empleo. Se refiere por tanto a un suceso o hecho que transcurre en el trayecto entre dos puntos, el domicilio y el lugar de trabajo. Ejemplos: un trabajador sufre un accidente de



tráfico al dirigirse hacia su puesto de trabajo, si va por el camino habitual, en su medio de transporte habitual y es un día laboral. Si un trabajador tiene un accidente a la vuelta a su casa desde el trabajo en el aparcamiento de un centro comercial cercano donde se había desviado, no se considera *in itinere* puesto que no siguió la ruta habitual de vuelta a su casa.

ACOSO LABORAL.

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

AUTOPSIA PSICOLÓGICA.

La autopsia psicológica es un método de investigación retrospectiva de las características de la personalidad y las condiciones que en vida tuvo la persona fallecida, teniendo como objetivo acercarse a la comprensión de las circunstancias de su muerte. Se trata de hacer una evaluación después de la muerte, de cómo era la víctima en vida, su comportamiento y estado mental, tras una reconstrucción social, psicológica y biológica postmortem. Es un método indirecto o inferencial, se trata de obtener información del fallecido a través de terceras personas que en vida le conocieron íntimamente. De manera que se realizan cuestionarios y entrevistas a los familiares y allegados a la persona fallecida por orden de cercanía, en primer lugar, a las personas más próximas, yendo desde el foco hacia fuera, avanzando en círculos concéntricos: familiares, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, etc. Además, se revisan los documentos que pudieran ser pertinentes.

BULLYING.

Es cualquier forma de maltrato físico, psíquico o verbal que suceda de forma continuada entre dos personas en cualquier recinto, como las aulas en los colegios, en los centros de trabajo o en la variante de las redes sociales. También incluye modalidades tales como las amenazas, el pedido de dinero, el acoso sexual entre pares (a través de insultos o agresiones físicas) y la generación de rumores. Va ligado al acoso laboral, aunque éste tiene una terminología más determinada que es el mobing. Se trata de una intimidación o acoso, es la práctica de actos violentos, intencionales y repetidos, contra una persona indefensa, causando daños físicos y psicológicos. El término viene del inglés "*bully*" que significa tirano, brutal. La violencia es cometida por una o más personas, con el propósito de intimidar o agredir a la víctima. Las personas maltratadas por el bullying presentan algunos síntomas como alteraciones del sueño, problemas de estómago, trastornos de la alimentación, irritabilidad, depresión, ansiedad, dolor de cabeza, falta de apetito, pensamientos destructivos como el deseo de morir, entre otros. En muchos casos, las víctimas acuden a terapias para suavizar las marcas dejadas por la agresión. Se utiliza sobre todo en el terreno de la enseñanza, pero cada vez se va pasando a otros ámbitos como el laboral. En definitiva, bullying es un término inglés que significa "intimidación", se asocia a todas las formas de actitudes agresivas, intencionadas y repetidas en un lugar de trabajo. En otras palabras, es una conducta abusiva tanto física como mental de una persona hacia la otra, que ocasiona que los empleados se sientan incómodos, avergonzados y agredidos. El **Workplace Bullying Institute** define el término como "*maltrato lo suficientemente severo como para comprometer la salud de un empleado, poniendo en peligro su carrera laboral y haciendo tensas las relaciones con sus familiares y amigos*". Se puede detectar si se percibe: amenazas laborales y personales, comentarios despectivos, humillación pública, tácticas de intimidación, abuso verbal, exclusión de reuniones, etc.

BURN OUT.



Presencia prolongada de estrés en el organismo ante los factores emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. La depresión que aparece tras un síndrome traumático ha sido imputada a accidente de trabajo cuando tiene su origen en prácticas abusivas sufridas por el trabajador en su puesto de trabajo, por razón de trabajo o en relación al trabajo; bien derivados del comportamiento de sus jefes o de sus compañeros. Este síndrome no está incluido en el cuadro de enfermedades profesionales y va siendo reconocido como accidente de trabajo por los tribunales.

CULPA.

En lo referente al derecho, la culpa hace referencia a la omisión de la diligencia que se exige a un sujeto, en consecuencia el hecho dañoso que se le atribuye motiva su responsabilidad civil o penal. Se trata de la omisión de la conducta debida para prever y evitar un daño (ya sea por negligencia, imprudencia o impericia). Los elementos de la culpa son: conducta (activa u omisiva), nexo causal, daño típico, y falta de previsión. Existen dos tipos de culpa: consciente (el resultado es previsto pero no deseado por el sujeto activo) o inconsciente (el resultado no ha sido previsto ni ha sido queriendo). La culpa además puede presentar distintas formas como puede ser negligencia, imprudencia, impericia e inobservancia.

Hay que diferenciar entre dolo y culpa.

- La culpa es una falta de intención en el sujeto activo de provocar las consecuencias que el acto que emprende suscita (el autor no es consciente de su realización).
- El dolo es la intención de cometer el acto en cuestión y la consciencia de causar sus consecuencias.

DOLO.

En el ámbito laboral se considera dolo la realización por parte de un trabajador/a de una acción o hecho voluntario, consciente (del hecho y sus posibles resultados) y malicioso, que provoca un accidente con el fin de obtener las prestaciones por la contingencia profesional derivadas de lo que se consideraría un accidente de trabajo o cualquier otro beneficio. Hay una voluntad intencionada o mal intencionada, deliberada y se actúa a sabiendas de la ilicitud (voluntad maliciosa de engaño). Por tanto, el dolo en el trabajador accidentado que lo ejerce, excluye que su accidente sea de trabajo. En el caso del suicidio, si se acredita una relación de causalidad con el trabajo será considerado AT.

ENFERMEDAD DE TRABAJO.

Las enfermedades de trabajo son aquellos accidentes de trabajo que reglamentariamente no se especifiquen como enfermedad profesional, incluimos así:

1. Las enfermedades en el lugar y tiempo de trabajo.
2. La agravación de enfermedades o defectos preexistentes por la realización del trabajo o como consecuencia de la lesión constitutiva.
3. Cuando las consecuencias del accidente de trabajo resultan modificadas por enfermedades intercurrentes.
4. El *bullying*: maltrato severo, humillación pública, amenazas o intimidación.
5. El *mobbing*: tipo de acoso moral o psicológico, hostigamiento sutil en el trabajo.
6. El *burn out*: agotamiento psíquico o emocional, fatiga crónica, tipo de síndrome o estrés que produce depresión.

ENFERMEDADES INTERCURRENTES.

Se entiende por tales las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo. Para calificar una enfermedad como intercurrente es imprescindible que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada del proceso patológico (Art. 156.2.g)



LGSS). Las enfermedades intercurrentes también son las que tienen su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación. Por ejemplo: un trabajador con una determinada enfermedad profesional ingresa en el hospital y posteriormente contrae, estando ingresado, una legionelosis. Tienen la consideración de accidente de trabajo, aquellas que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo, o las que tienen su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

ENFERMEDAD PROFESIONAL.

La enfermedad profesional viene definida en el art. 157 LGSS: “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”. En definitiva, las enfermedades profesionales son las listadas en el RD 1299/2006, que las divide en seis grandes grupos, y siempre que exista una relación de causalidad y una conexión con el trabajo. El Cuadro de Enfermedades Profesionales fue aprobado por el Real Decreto 1299/2006, donde se incluye una lista de enfermedades reconocidas como profesionales y los trabajos y sustancias que exponen al riesgo de contraerlas. Si un/a trabajador/a sufre una enfermedad que figura en la lista y su actividad profesional le pone en contacto con el agente nocivo generador de la enfermedad, tal y como se describe en la lista, se le reconoce como enfermedad profesional y tiene derecho a las prestaciones correspondientes; pero sobre todo, y lo más importante, es que se fomenta la prevención en las empresas, ya que una vez declarada la enfermedad profesional, se deben investigar sus causas, reconocer los riesgos en el puesto de trabajo, identificarlas en las evaluaciones de riesgo, y por tanto, adoptar las medidas preventivas. Este listado está estructurado en los 6 grandes apartados:

- Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes cancerígenos.

Para que sea una enfermedad profesional se deben de cumplir una serie de requisitos que incluyen la demostración de una doble relación de causalidad: entre el elemento enfermante y la enfermedad (el agente debe ser productor de esa enfermedad profesional) y entre el trabajo y el elemento enfermante (en la actividad laboral se demuestra exposición a ese agente concreto).

R. D. 1299/2006, de 10 de noviembre	RD 1995/1978, de 12 de mayo
1. EP causadas por agentes químicos	1. EP producidas por agentes químicos
2. EP causadas por agentes físicos	2. EP de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en algunos de los otros apartados
3. EP causadas por agentes biológicos	3. EP producidas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados
4. EP causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	4. EP infecciosas o parasitarias
5. EP de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en algunos de los otros apartados	5. EP producidas por agentes físicos
6. EP causadas por agentes carcinogénicos	6. EP sistémicas



Información recogida de la página web: <http://www.istas.net/web/portada.asp>

IMPRUDENCIA PROFESIONAL.

En el art. 156.5.a) LGSS define la imprudencia profesional como aquella que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira por la repetición de unos mismos actos. Se trata de aquellos supuestos en los que las tareas del trabajador se le vuelven monótonas al resultarle habituales, de modo que no es consciente del riesgo al que puede verse expuesto en la ejecución de sus funciones; considerando razonablemente improbable que suceda un accidente. Ello le conduce a pérdidas momentáneas de atención susceptibles de causar el accidente. En definitiva, en la imprudencia profesional reside *«una excesiva confianza del empleado en su actuación, como consecuencia del ejercicio habitual de su trabajo, debido a una disminución del control consciente de su actuar, sustituido por un automatismo inconsciente. Tal conducta se inserta en una serie de circunstancias como la reiteración de actuaciones semejantes en ocasiones anteriores sin que se produjera ningún daño en definitiva la falta de una conciencia del riesgo asumido»*.

IMPRUDENCIA TEMERARIA.

Se define como la conducta que implica la inobservancia de las más elementales medidas de precaución. Es la actuación con desprecio del riesgo cierto que se deriva del trabajo o de una determinada tarea. El que actúa temerariamente trabajando asume un riesgo innecesario manifiestamente grave, alejado, opuesto a una conducta normal de una persona. El trabajador imprudente, de forma frívola, caprichosa y hasta consciente del riesgo que asume y del peligro que conlleva su actitud, desprecia la más mínima prudencia o previsión y asume voluntariamente el no realizar una orden específica y clara, rotunda, de seguridad que ha recibido del empresario. Es una negligencia que puede acarrear peligro o daño a otras personas y puede considerarse falta o delito dependiendo del resultado que produzca. En definitiva, el trabajador se excede del comportamiento normal de una persona y corre un riesgo innecesario que pone en peligro la vida o los bienes conscientemente.

Desde la visión del Derecho de la Seguridad y Salud Laboral y del Derecho del Trabajo, actuar con consciente e intencionada temeridad es provocar que aparezca un riesgo que estaba evitado. El trabajador imprudente, de forma frívola, caprichosa y hasta consciente del riesgo que asume y del peligro que conlleva su actitud, desprecia la más mínima prudencia o previsión y asume voluntariamente el contravenir, por ejemplo, una orden específica y clara, tajante, de seguridad que ha recibido del empresario. En muchas ocasiones, el trabajador es temerario por un exceso de confianza que le conduce a realizar una maniobra improcedente que en condiciones normales nunca hubiera hecho. La imprudencia temeraria en lo laboral es personal, es evidente y el trabajador que así se comporta está actuando con menosprecio del riesgo. Contraviene, en tal sentido, el fundamental principio de la acción preventiva: evitar el riesgo.

Tal tipo de imprudencia temeraria no conlleva dolo pues el que actúa imprudentemente de tal manera no tiene en sí una intencionalidad de provocar un accidente, sino que ignora, por así decirlo, las consecuencias del riesgo. Si el trabajador imprudente actuase dolosamente estaría cometiendo una acción consciente y racional con el objetivo último de conseguir un fin concreto, por ejemplo, obtener determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS), la imprudencia temeraria conlleva:

- La conducta que implica la inobservancia de las más elementales medidas de precaución.
- El actuar con desprecio del riesgo cierto que se deriva del trabajo o de una determinada tarea.

MOBBING.



Es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío. Es decir, se trata de una conducta hostil o intimidatoria seguida frente a un trabajador en el marco de su relación por cuenta ajena, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios, y que este individuo o individuos pueden ser tanto el propio empleador, como su representante o mando intermedio, o incluso sus propios compañeros de trabajo con una posición de facto superior.

PATOLOGÍA.

Grupo de síntomas asociados a una determinada dolencia. En este sentido, esta palabra no debe ser confundida con *nosología*, que consiste en la descripción y la sistematización del conjunto de males que pueden afectar al hombre. En sentido más amplio patología es la rama de la medicina que estudia las enfermedades humanas, como estados o procesos fuera de lo común que pueden surgir por motivos conocidos o desconocidos.



TEMA 14. LAS CONSECUENCIAS Y LA REPARACIÓN DEL DAÑO (I): LA INCAPACIDAD TEMPORAL

- 1.- Los elementos de la contingencia de la incapacidad temporal.....
 - a) La alteración de la salud.....
 - b) La incapacidad laboral.....
 - c) La duración.....
 - d) El seguimiento sanitario por la Seguridad Social.....
 - 2.- Los requisitos para ser beneficiario de la prestación económica por IT.....
 - a) Afiliación y alta.....
 - b) Período mínimo de cotización si deriva de enfermedad común.....
 - 3.- El subsidio por IT: base reguladora, cuantía y pago.....
- Anexo I: Las medidas recuperadoras de la Seguridad Social.....
- Anexo II: La protección de la contingencia de incapacidad temporal.....

1.- LOS ELEMENTOS DE LA CONTINGENCIA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Las normas básicas que se deben considerar para el estudio de la incapacidad temporal (IT) son:

- Capítulo V del Título II (artículos 169 a 176) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- Orden de 13 de octubre de 1967, de desarrollo de la prestación de incapacidad laboral transitoria en el Régimen General (OILT).

La incapacidad temporal es una contingencia limitada en el tiempo, derivada de cualquier riesgo alterador de la salud y que conlleva una incapacidad para el trabajo.

Las notas características son dos:

1º) Alteración de la salud que impide prestar el trabajo (o la sola prescripción de la baja, en los casos de IT derivada de los períodos de observación de la enfermedad profesional). El seguimiento sanitario debe ser realizado por la Seguridad Social.

2º) Duración limitada en el tiempo: tope máximo de 545 (730) días.

A) **ALTERACIÓN DE LA SALUD**

La enfermedad, el accidente y los períodos de observación por enfermedad profesional son los riesgos que pueden causar una IT (art. 169.1 TRLGSS). La actualización de uno u otro riesgo, tenga o no su origen en el trabajo, produce un menoscabo en la salud que incapacita al trabajador para el desarrollo de la actividad productiva. No es suficiente cualquier tipo de alteración de la salud, sino aquella que a juicio médico revista tal gravedad que impida el trabajo, al menos temporalmente. Por desequilibrio psíquico/físico o “lesión” —no sólo corporal— se entiende “cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional”. Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en sentencia de 20 de diciembre de 2001, determinó el origen profesional, que no común, de la incapacidad temporal de quien presenta un cuadro depresivo-reactivo a una



problemática laboral, tristeza, llanto continuo, ansiedad e insomnio, como consecuencia de haber sido destinada a realizar las tareas de limpieza en los sótanos del edificio.

B) **INCAPACIDAD LABORAL**

La incapacidad debe ser entendida para el trabajo específico al cual se dedicaba el individuo en el momento de producirse la actualización del riesgo causante. Trabajar durante este período suspensivo de la relación laboral puede considerarse *iuris tantum* prueba de que no existe tal impedimento laboral. De aquí parece deducirse la incompatibilidad absoluta de la IT para todo trabajo, sin embargo, para la jurisprudencia no todos los casos de realización de trabajos durante la incapacidad son incompatibles con la situación suspensiva; por ejemplo, la de aquellos que no sean susceptibles de perturbar la curación.

C) **DURACIÓN**

Los plazos establecidos legalmente en el art. 174 TRLGSS son “máximos”, no hay necesidad de agotarlos si concurre un cuadro de lesiones susceptibles de merecer desde una perspectiva médica la declaración de incapacidad permanente.

a) **Tramo inicial de 365 días que puede ser prorrogado por otros 180, si durante los mismos se presume alta médica por curación** (plazos máximos fijados en el artículo 169.1.a) TRLGSS). El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica (art. 174.1 TRLGSS). **Durante la situación de IT permanece la obligación de cotizar, pero termina transcurridos los 545 días.** Por otra parte, una vez **agotado el plazo máximo de los 545 días, hay otro máximo de 3 meses para examinar al incapacitado a efectos de su calificación, en el correspondiente grado de incapacidad permanente.**

b) **No obstante, transcurrido el plazo máximo (545 días), “en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso”, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días naturales desde que se iniciara la incapacidad temporal.**

D) **SEGUIMIENTO SANITARIO POR LA SEGURIDAD SOCIAL**

La asistencia sanitaria a los trabajadores y la emisión de los partes médicos de baja y de alta en caso de enfermedad común o accidente no laboral, corresponden a los Servicios Públicos de Salud. Si bien, la cobertura de la prestación económica y el control sanitario de los trabajadores en baja puede ser competencia de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. La asistencia sanitaria siempre está controlada por la Seguridad Social. El subsidio de IT y la suspensión del contrato de trabajo se mantienen *“mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo”* [art. 169.1.a) TRLGSS y artículo 1 OILT]. La Seguridad Social debe llevar un auténtico control médico de la situación de baja en el trabajo e impedir el abuso en este tipo de prestaciones.

2. LOS REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR IT

A) **AFILIACIÓN Y ALTA**



El requisito general para causar derecho a la prestación económica por IT en el Régimen General es el de estar afiliado y en alta en el mismo (o en situación asimilada) al tiempo de producirse la imposibilidad temporal de trabajar por razón de la enfermedad o accidente sufrido (art. 165.1 TRLGSS). **El requisito de estar en alta o situación asimilada a la de alta no debe ser exigido en todos los casos con rigor formalista.**

- Se consideran **situaciones asimiladas al alta**, como si fuese trabajador en activo, quien se encuentre en desempleo total y subsidiado (única asimilada recogida en el artículo 4 OILT). Esto significa que puede causar derecho al subsidio por IT sólo quien esté recibiendo la prestación por desempleo —nivel contributivo— y no subsidio por desempleo —nivel asistencial—. También quien se encuentre en período vacacional devengado y no disfrutado por exigencias del contrato. Y habría que incluir el agotamiento del descanso posterior al parto si la beneficiaria se encontrase incapacitada para el trabajo.
- Se consideran en situación de “**alta especial**” quienes se encuentren en huelga legal y cierre patronal lícito. En el número 3 del artículo 173 TRLGSS se establece expresamente que “*durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal*”.
- El principio de **alta presunta o de pleno derecho** sólo juega cuando la IT deriva de riesgos profesionales.

B) PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN SI DERIVA DE ENFERMEDAD COMÚN

- Si proviene de **accidente, laboral o no, de enfermedad profesional o en los períodos de observación de enfermedad profesional**, no se exigen cotizaciones previas (art. 172.b) TRLGSS).
- Si proviene de una **enfermedad común** se exige tener cubierto un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante (artículo 172.a) TRLGSS). Según la jurisprudencia, dentro del período de carencia hay que incluir las partes proporcionales de pagas extras y los días de descanso y festivos, no sólo los efectivamente trabajados.

3.- EL SUBSIDIO POR IT: BASE REGULADORA, CUANTÍA Y PAGO

La prestación consiste en un subsidio que se calcula sobre las bases por las que el beneficiario haya cotizado durante el mes anterior a la baja. **Se determina aplicando un porcentaje a una base reguladora (BR) y será proporcional a lo cotizado por el beneficiario.** En el artículo 171 TRLGSS se afirma que la BR y el tanto por ciento sobre la misma darán como resultado un subsidio “*que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo*”.

El subsidio se devengará por meses, estando a los días reales de cada mes, sea el trabajador de retribución diaria o mensual. Este subsidio es sustitutorio del salario dejado de percibir, por ello es compatible con cualquier otra prestación que permita la realización de un trabajo, mientras éste no se pueda realizar; así, lo es con la pensión de la incapacidad permanente total.

A) BASE REGULADORA

- La BR coincidirá con la base de cotización del trabajador por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de la fecha de iniciación de la IT, si ésta deriva de riesgos genéricos; o con la base de cotización de contingencias profesionales si deriva de riesgos



profesionales, con la particularidad en este caso de que se deben restar las horas extraordinarias de dicho mes —si las realizó el beneficiario— y se consideran las del año natural anterior al nacimiento de la IT. Aquí la BR para el cálculo de la cuantía del subsidio de IT se nutre del importe promedio de las horas extraordinarias cotizadas durante los 365 días naturales anteriores a la baja médica.

- La IT se calcula por días, por ello habrá que reducir a módulo diario la base de cotización del mes anterior dividiendo por el número de días a que las mismas se refieran: 28, 29, 30 o 31, si el trabajador percibe remuneración diaria —y estuvo todo el mes anterior completo de alta—o por 30, si es de retribución mensual —e igualmente permaneció en alta todo el mes natural anterior—.

→ **Fórmula para calcular la base reguladora diaria**

<p>a) BR diaria en caso de EC y ANL: $\frac{\text{BCCC mes anterior al de la baja}}{30,31, 28, \text{ o días cotizados antes de la baja}}$</p>
<p>b) BR diaria en caso de AT y EP: Primer módulo: $\frac{\text{BCCP mes anterior a la baja, excluidas las horas extraordinarias}}{30, 31, 28, \text{ o días cotizados antes de la baja}}$ Segundo módulo: $\frac{\text{Horas extraordinarias cotizadas durante el año anterior a la baja}}{365 \text{ o días totales cotizados}}$</p>

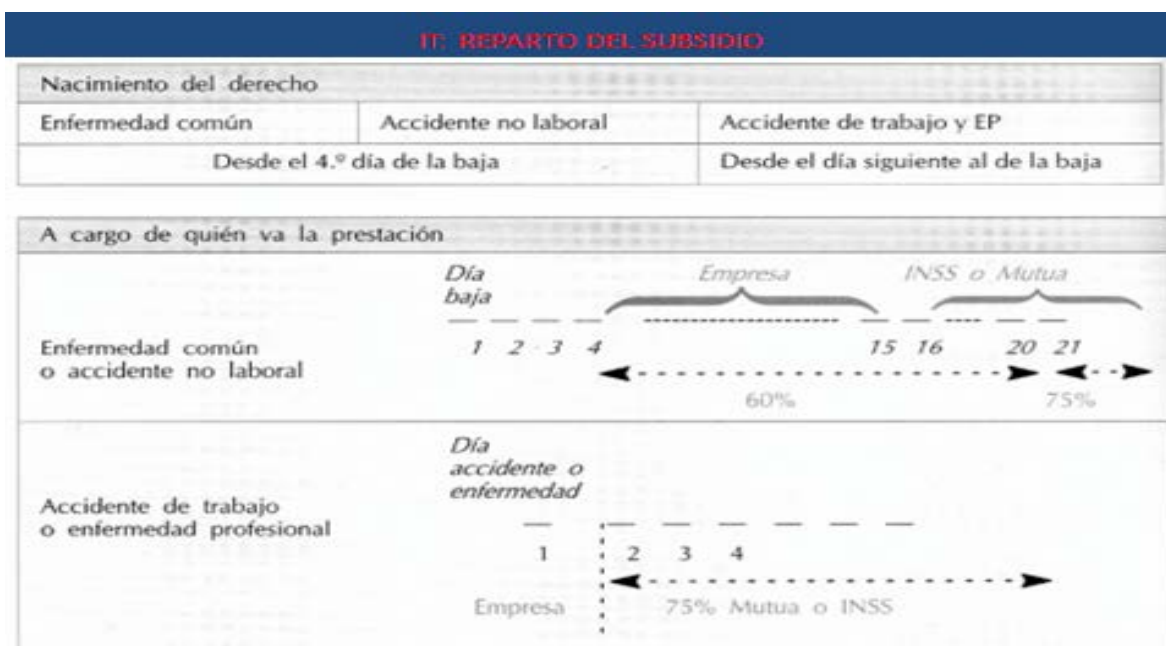
B) CUANTÍA Y PAGO

→ El subsidio se halla aplicando un porcentaje determinado a una base reguladora, calculada del mismo modo que se hace para cotizar, diferenciando si la IT proviene de contingencias comunes o profesionales y aplicando tipos distintos según el riesgo que haya producido la IT.

- ✓ **IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral:**
 - Durante los tres primeros días de baja no corresponde salario, ni subsidio (puede haber mejora voluntaria). Se empieza a contar desde el mismo día de la baja.
 - *“En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará, respectivamente, a partir del decimosexto día de baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive” (párrafo segundo, del número 1, del art. 173 TRLGSS).* El pago directo del 60% de la base reguladora durante esos 12 días es responsabilidad del empresario y a su exclusivo cargo.
 - De los días 16º al 20º: durante estos 5 días el subsidio corresponde al 60% de la base reguladora y lo efectuará el empresario por delegación de la Seguridad Social (colaboración obligatoria en la gestión). **Anticipa el subsidio (pago delegado) y lo recupera posteriormente de la entidad gestora o mutua.** El reintegro se realiza descontando el subsidio adelantado del importe de las cuotas del conjunto de sus trabajadores correspondientes a ese período, siempre que se hayan presentado los boletines de cotización dentro del plazo reglamentario.



- A partir del día 21º, el subsidio será del 75% de la base reguladora.
- ✓ IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional:
 - El subsidio uniforme del 75% sobre la BR calculada conforme sus reglas específicas, se abonará “desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja” (art. 173.1, párrafo primero TRLGSS). El salario del día de la baja corre a cargo del empresario.
 - El responsable del subsidio es el INSS o la Mutua.
 - La empresa paga por delegación el subsidio del 75% de la base reguladora y luego deducirá lo adelantado en la liquidación de cuotas a la Seguridad Social del mes correspondiente.



→ Para el reconocimiento y devengo de la prestación por IT no es necesaria solicitud expresa del beneficiario, sino que basta con la presentación del oportuno parte de baja ante la empresa para que ésta abone el pago en régimen de pago delegado (colaboración obligatoria).



ANEXO I **LAS MEDIDAS RECUPERADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

RIESGO Y DAÑO	→ CONTINGENCIA	→ SITUACIÓN DE NECESIDAD	→ REQUISITOS	→ PRESTACIONES
<ul style="list-style-type: none"> - RIESGO es el estado potencial de que algo ocurra: posibilidad de que acaezca un hecho. Origen o causa remota que puede producir una alteración de la salud. - DAÑO es la consecuencia derivada de la actualización del riesgo: la alteración de la salud. - PREVENCIÓN es el conjunto de actuaciones que intentan prevenir o eliminar el riesgo. - El origen y el tipo de daño continúa teniendo un valor significativo a la hora de determinar los requisitos para acceder a la prestación, la gestión y el pago. 	<ul style="list-style-type: none"> - Será producida por un riesgo común o profesional. - La contingencia es ya una realidad, algo presente y provoca inmediatamente la situación de necesidad concreta. - En nuestro sistema de protección social no rige plenamente el principio de consideración conjunta de las contingencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deviene producida por una contingencia o acaecimiento digno de protección. - Es la situación en que se encuentra una persona debido a: <ul style="list-style-type: none"> - Un exceso de gastos. - Un defecto o disminución de ingresos. - Ambos a la vez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presupone la actualización de una contingencia protegida y que haya sobrevenido una situación de necesidad. - Opera en sentido reductor de la contingencia, pues para ser sujeto causante con derecho a protección se deben reunir unos requisitos legales. - El cumplimiento de los requisitos en el momento del hecho causante decide “a posteriori” si hay o no derecho a la prestación concreta. - Entre los requisitos más comunes destacan: <ul style="list-style-type: none"> - Afiliación - Alta (real, asimilada o de pleno derecho) - Período mínimo y previo de cotización (carencia suficiente) 	<ul style="list-style-type: none"> - Son las soluciones o conjunto de medidas para hacer frente a las situaciones de necesidad sobrevenidas por el acaecimiento de las contingencias previstas, siempre que al mismo tiempo concurren en el beneficiario concreto los requisitos que dan derecho a las mismas. - Tipos: en especie (prestaciones sanitarias y otras medidas recuperadoras) o en metálico (subsidios, pensiones o cantidades a tanto alzado). - Las prestaciones son distintas según la situación de necesidad tenga su causa remota en un daño común o profesional.



ANEXO II

LA PROTECCIÓN DE LA CONTINGENCIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL


DAÑO	CONTINGENCIA	SITUACIÓN DE NECESIDAD	REQUISITOS	PRESTACIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Accidente: laboral o no laboral. - Enfermedad común. 	<p style="text-align: center;">Alteración de la salud (sin incapacidad para el trabajo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de asistencia médica. - Exceso de gastos (adquisición de productos farmacéuticos). 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador-titular para ser beneficiario debe encontrarse dentro del campo de aplicación del Régimen General, afiliado y en alta. - También los familiares son beneficiarios si están a su cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia sanitaria. - Ayuda económica para la adquisición de medicamentos.
<ul style="list-style-type: none"> - Accidente: laboral o no laboral. - Enfermedad común o profesional. - Períodos de observación por enfermedad profesional. 	<p style="text-align: center;">Incapacidad temporal (alteración de la salud que imposibilita para el trabajo, presumiblemente con carácter no definitivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de asistencia médica. - Medidas recuperadoras de la capacidad laboral en general. - Exceso de gastos (adquisición de productos farmacéuticos). - Disminución de ingresos por falta de renta salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación y alta (real, asimilada o presunta). Si deriva de riesgos profesionales también rige el alta de pleno derecho. - Periodo de carencia: - Ninguno, si deriva de riesgos profesionales o accidente no laboral. - 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores a la IT, si proviene de enfermedad común. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia sanitaria / Prestaciones recuperadoras - Ayuda económica para la adquisición de medicamentos. - Subsidio de IT para compensar la pérdida de renta salarial (60 o 75 por ciento de la base reguladora).





Universidad de Valladolid

DOCENCIA VIRTUAL GRABADA



Finalidad:

prestación del servicio público de educación superior (art. 1 LOU)

Responsable:

Universidad de Valladolid

Derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad, limitación u oposición al tratamiento conforme a políticas de privacidad www.uva.es/protecciondedatos

Propiedad intelectual:

uso exclusivo en el entorno de aula virtual. Queda prohibida la difusión, distribución o divulgación de la grabación de las clases y particularmente su compartición en redes sociales o servicios dedicados a compartir apuntes. La infracción de esta prohibición puede generar responsabilidad disciplinaria, administrativa o civil.

POLÍTICAS DE PRIVACIDAD








Fuente de la imagen: <https://www.speccca.com/>

00:00:30:05



LA INCAPACIDAD TEMPORAL: CONTINGENCIA, BENEFICIARIOS Y PRESTACIÓN ECONÓMICA

Grabación de la clase: <https://www.kaltura.com/tiny/w8n0p>

Duración: 1.11.55


Prevencción de Riesgos Laborales – Laurentino J. Dueñas


LA PROTECCIÓN DE LA CONTINGENCIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL				
DAÑO	CONTINGENCIA	SITUACIÓN DE NECESIDAD	REQUISITOS	PRESTACIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Accidente: laboral o no laboral. - Enfermedad común. 	<p>Alteración de la salud (sin incapacidad para el trabajo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de asistencia médica. - Exceso de gastos (adquisición de productos farmacéuticos). 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador-afiliado para ser beneficiario debe encontrarse dentro del campo de aplicación del Régimen General, afiliado y en alta. - También los familiares son beneficiarios a critio a su cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia sanitaria. - Ayuda económica para la adquisición de medicamentos.
<ul style="list-style-type: none"> - Accidente: laboral o no laboral. - Enfermedad común o profesional. - Períodos de observación por enfermedad profesional. 	<p>↑</p> <p>Incapacidad temporal (liberación de la salud que impide trabajar, presumiblemente con carácter no definitivo)</p> <p>↓</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de asistencia médica. - Medidas ocupadoras de la capacidad laboral en general. - Exceso de gastos (adquisición de productos farmacéuticos). - Disminución de ingresos por falta de renta salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación y alta (real, simulada o presunta). Si deriva de riesgos profesionales también rige el alta de pleno derecho. - Período de carencia: <ul style="list-style-type: none"> - Ninguno, si deriva de riesgos profesionales o accidente no laboral. - 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores a la IT, si proviene de enfermedad común. 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia sanitaria / Prestaciones recuperadas - Ayuda económica para la adquisición de medicamentos. - Subsidio de IT para compensar la pérdida de renta salarial (80 o 75 por ciento de la base reguladora).



IT: LA CONTINGENCIA

UVA

La incapacidad temporal es una contingencia, derivada de cualquier riesgo alterador de la salud y que conlleva una incapacidad para el trabajo limitada en el tiempo.

Las notas características son:

- **Alteración de la salud + que impide prestar el trabajo.** El seguimiento sanitario debe ser realizado por la Seguridad Social.
- **Duración limitada en el tiempo**, con un tope máximo inicial de **545 días** (365 + 180), que puede llegar hasta los 730 días desde su inicio.

Contenido 1. Datos

A) ALTERACIÓN DE LA SALUD

UVA

El accidente, la enfermedad y los períodos de observación por enfermedad profesional son los daños que pueden causar una IT. La actualización de uno u otro riesgo, tenga o no su origen en el trabajo, produce un **menoscabo en la salud que incapacita al trabajador para el desarrollo de la actividad productiva.**

→ No es suficiente cualquier tipo de alteración de la salud, sino aquella que a juicio médico revista tal gravedad que impida el trabajo, al menos temporalmente.

Contenido 1. Datos

A) ALTERACIÓN DE LA SALUD

UVA

EL ACCIDENTE DE TRABAJO: CONCEPTO LEGAL

“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (156.1 LGSS).

Contenido 1. Datos

EL ACCIDENTE DE TRABAJO: CONCEPTO LEGAL

UVA

El concepto legal de accidente de trabajo se configura mediante la conjunción de dos elementos:

- ✓ **daño o lesión** +
- ✓ **relación entre trabajo por cuenta ajena y lesión:**
 - **con ocasión o**
 - **por consecuencia**

Contenido 1. Datos



A) ALTERACIÓN DE LA SALUD

UVA

- Por desequilibrio psíquico/físico o **“lesión”** —no sólo corporal— se entiende *“cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional”*. Por ejemplo, el **Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en sentencia de 20 de diciembre de 2001**, determinó el origen profesional, que no común, de la incapacidad temporal de quien presenta un cuadro depresivo-reactivo a una problemática laboral, tristeza, llanto continuo, ansiedad e insomnio, como consecuencia de haber sido destinada a realizar las tareas de limpieza en los sótanos del edificio (agotamiento psíquico o **“burn-out”**).

Licencia: Creative Commons



LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO

UVA

- La *vis atractiva* del concepto de AT ha convertido en residuales las enfermedades calificadas propiamente como profesionales.
- Son AT las enfermedades laborales que no se configuren preceptivamente → Enfermedades del Trabajo.
- Sólo son Enfermedades Profesionales las presentes en el cuadro aprobado reglamentariamente.

Licencia: Creative Commons



LA ENFERMEDAD PROFESIONAL (157 LGSS)

UVA

- **PRIMERO:** Las EP se definen de modo similar al AT, como aquellas alteraciones de la salud contraídas a consecuencia del trabajo desarrollado por cuenta ajena.
- **SEGUNDO:** Solo son EP las que reglamentariamente se especifiquen, porque las restantes que no aparezcan en el listado, si tienen su causa en el trabajo, se considerarán asimiladas al AT.
- **TERCERO:** En las listadas (EP) se presume *iusuris et de iure* la conexión con el trabajo (relación de causalidad).

Laureano J. Osuña

LA ENFERMEDAD PROFESIONAL (157 LGSS)

ANEXO 1 DEL RD 1299/2006: CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

UVA

Recoge la lista de enfermedades profesionales, con tres informaciones importantes: la enfermedad, el agente causal y las actividades laborales que la pueden provocar. Los 6 grupos en los que se clasifican las enfermedades profesionales dependiendo del agente causal son:

- Grupo 1: EP causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: EP causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: EP causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: EP causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
***Una EP de este tipo es la asbestosis, cuyo agente causal o sustancia que la produce son los polvos de amianto (asbesto).**
- Grupo 5: EP de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: EP causadas por agentes carcinógenos o cancerígenos. ***Uno de estos agentes es el amianto (asbesto).**

Laureano J. Osuña

B) INCAPACIDAD LABORAL

UVA

La incapacidad debe ser entendida para el trabajo específico al cual se dedicaba el individuo en el momento de producirse la actualización del riesgo causante.

Trabajar durante este período suspensivo de la relación laboral puede considerarse *iusuris tantum* prueba de que no existe tal impedimento laboral.

Sin embargo, para la jurisprudencia no todos los casos de realización de trabajos durante la incapacidad son incompatibles con la situación suspensiva; por ejemplo, aquellos que no perturben la curación.

Laureano J. Osuña



C) SEGUIMIENTO SANITARIO POR LA SEGURIDAD SOCIAL

- Por ejemplo, la asistencia sanitaria a los trabajadores y la emisión de los partes médicos de baja y de alta en caso de enfermedad común o accidente no laboral, corresponden a los Servicios Públicos de Salud.
- **La asistencia sanitaria siempre está controlada por la Seguridad Social.**

D) DURACIÓN

- Tramo inicial de 365 días que puede ser prorrogado (**prórroga ordinaria**) por otros 180 ($365 + 180 = 545$), si durante los mismos se presume alta médica por curación (plazos máximos).

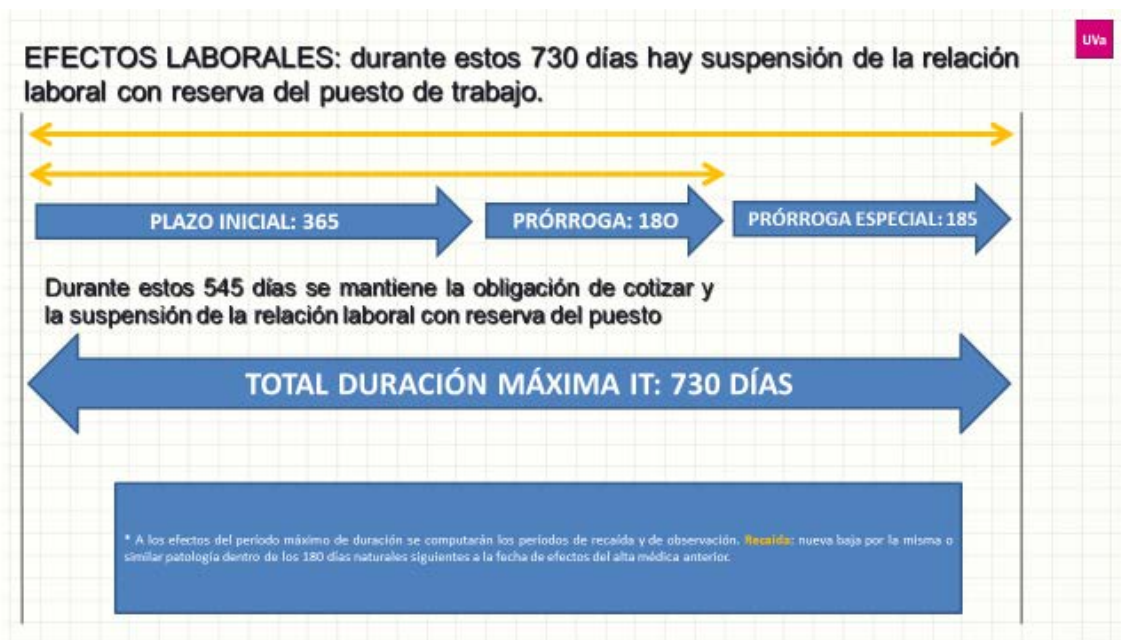
↓

- **Transcurridos los 545 días no se mantiene la obligación de cotizar, pero sí la suspensión del contrato, hasta un máximo de 730 días desde que comenzó la IT.**

D) DURACIÓN (art. 174.2 LGSS)

Transcurrido el plazo máximo ordinario (545 días):

- “1º) en aquellos casos en los que, *continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación,*
- 2º) *ésta podrá retrasarse por el período preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal”.*



LOS REQUISITOS DE LA PRESTACIÓN DE IT

REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL:

- 1) **AFILIACIÓN Y ALTA.**
- 2) **PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN SI DERIVA DE ENFERMEDAD COMÚN.**

IT: REQUISITOS

- 1) **AFILIACIÓN Y ALTA**

- El requisito general para causar derecho a la prestación económica por IT en el Régimen General es el de estar afiliado y en alta en el mismo (o en situación asimilada) al tiempo de producirse la imposibilidad temporal de trabajar por razón de la enfermedad o accidente sufrido.
- → **El requisito de estar en alta o situación asimilada a la de alta no debe ser exigido en todos los casos con rigor formalista.**



IT: REQUISITOS

UVa

1.1) SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

- El **desempleo total y subsidiado** (única asimilada recogida en el artículo 4 OILT).
- También habría que incluir el agotamiento del descanso posterior al parto si la beneficiaria se encontrase incapacitada para el trabajo.
- Altas asimiladas especiales: huelga y cierre patronal.

Licencia Creative Commons

25

IT: REQUISITOS

UVa

1.2) ALTA PRESUNTA O DE PLENO DERECHO

El principio de **alta presunta o de pleno derecho** sólo juega cuando la IT deriva de riesgos profesionales.

Licencia Creative Commons

26

IT: REQUISITOS

UVa

2) PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN SI DERIVA DE EC

Si proviene de **accidente, laboral o no, de enfermedad profesional o en los períodos de observación de enfermedad profesional**, no se exigen cotizaciones previas [artículo 172.b) LGSS].

Licencia Creative Commons

27



IT: REQUISITOS UVA

2) PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN SI DERIVA DE EC

Si proviene de una **EC** se exige tener cubierto un período de cotización de **180 dentro de los 5 años inmediatamente anteriores** al hecho causante [artículo 172.a) LGSS].

Según la jurisprudencia, dentro del período de carencia hay que incluir las partes proporcionales de pagas extras, no sólo los efectivamente trabajados (**días cuota**).

IT: REQUISITOS UVA

2) PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN SI DERIVA DE EC

a) ¿Trabajador con 120 días (4 meses) en alta y cotizados?
 → $120 + 19,73 = 139,73$ ($120 \times 1,1644$).

b) ¿Trabajador con 150 días (5 meses) en alta y cotizados?
 → $150 + 24,66 = 174,66$.

c) ¿Trabajador con 155 o 160 días en alta y cotizados?
 → $155 + 25,48 = 180,48$.
 → $160 + 26,30 = 186,30$.

*60 días de PE / 365 del año = 0,1644

LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE IT: SUBSIDIO UVA

- ✓ **La prestación consiste en un subsidio que se calcula sobre las bases por las que el beneficiario haya cotizado durante el mes anterior a la baja.** Se determina aplicando un porcentaje a una base reguladora (BR) y será proporcional a lo cotizado por el beneficiario.

- ✓ **El subsidio se devengará por meses, estando a los días reales de cada mes, sea el trabajador de retribución diaria o mensual.** Este subsidio es sustitutorio del salario dejado de percibir, por ello **es compatible con cualquier otra prestación que permita la realización de un trabajo.**



LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE IT: SUBSIDIO

UVA

✓

El subsidio se halla aplicando un porcentaje determinado a una **base reguladora diaria, calculada del mismo modo que se hace para cotizar, diferenciando si la IT proviene de contingencias comunes o profesionales y aplicando tipos distintos según el riesgo que haya producido la IT.**

16

EL CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA DIARIA

UVA

El subsidio de IT se calcula por días, por ello habrá que reducir a módulo diario la base de cotización.

→ **BR diaria en caso de EC y ANL:**

BCCC mes anterior a la IT
30, 31, 28
(días cotizados antes de la baja)

17

EL CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA DIARIA

UVA

El subsidio de IT se calcula por días, por ello habrá que reducir a módulo diario la base de cotización.

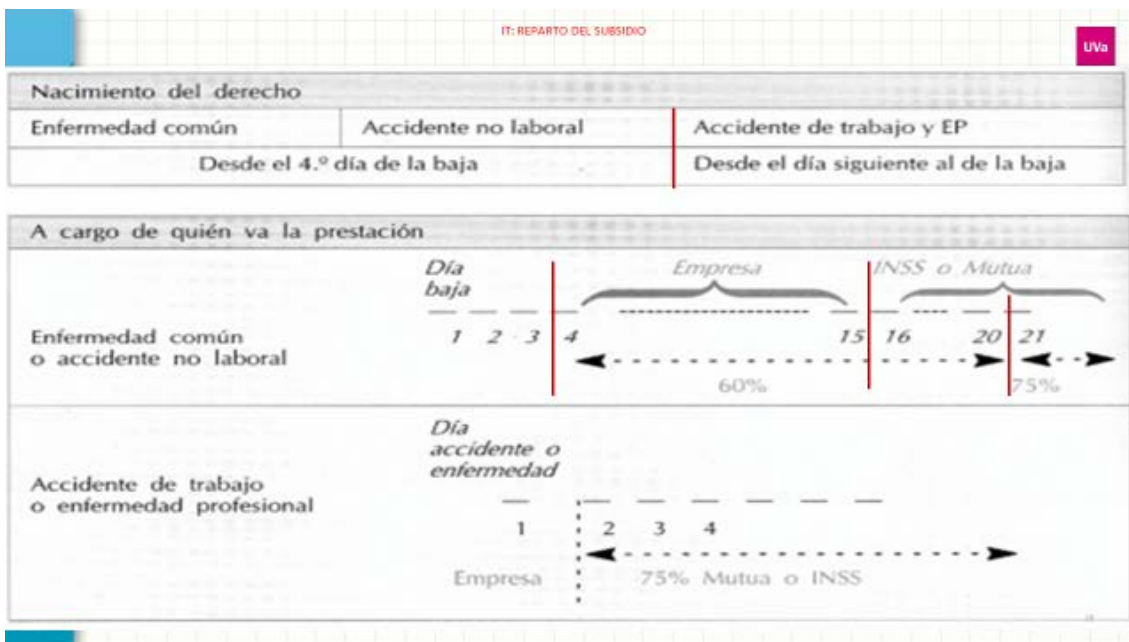
→ **BR diaria en caso de AT y EP:**

BCCP mes anterior a la IT, excluidas las HE
30, 31, 28
(días cotizados antes de la baja)

+

HE cotizadas durante el año anterior a la IT
365
(días totales cotizados)

18



LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE IT: PAGO DEL SUBSIDIO

→ Para el reconocimiento y devengo de la prestación por IT no es necesaria solicitud expresa del beneficiario, sino que basta con la presentación del oportuno parte de baja ante la empresa para que ésta abone el pago en régimen de **pago delegado** (“colaboración obligatoria”).

TEST TEMA 14

1ª) ¿Cuántos días como máximo puede prolongarse la IT desde su inicio?:

- a) 370 días.
- b) 730 días.
- c) 545 días.
- d) 365 días.



TEST TEMA 14

2ª) El subsidio de IT por AT se empieza a cobrar:

- a) El mismo día del accidente.
- b) El día siguiente al accidente.
- c) A partir del cuarto día.
- d) Desde el 15º día del accidente.

TEST TEMA 14

3ª) El pago delegado es:

- a) Colaboración voluntaria de las empresas.
- b) Se compensa con las prestaciones de la Seguridad Social.
- c) Colaboración obligatoria de las empresas.
- d) Se compensa con la atención médica recibida por el trabajador.

INCAPACIDAD TEMPORAL
SUBSIDIO DURANTE LA IT < EC

PLANTEAMIENTO

Trabajador del RGSS con retribución mensual, a media jornada, en alta en la empresa desde 2017.
El 28 de enero de 2020 acudió al médico porque no podía ir al trabajo y causó IT por enfermedad común.
Permaneció en IT hasta el 24 de febrero de 2020.

La base de cotización por contingencias comunes del mes de diciembre de 2019 fue de 996,24€.



INCAPACIDAD TEMPORAL
SUBSIDIO DURANTE LA IT < EC

UVA

Cuestión:

Indicar si tiene derecho al subsidio de incapacidad temporal y, en su caso, la cuantía del mismo y el modo de pago.

REQUISITOS

UVA

- El trabajador está afiliado.
- En situación de en alta real al momento del hecho causante.
- Está impedido temporalmente para el trabajo y se presume recuperación.
- Recibe asistencia sanitaria seguida por la Seguridad Social.
- Se exige un período mínimo de cotización previo de 180 días en los 5 años anteriores a la IT. Lo cumple porque ingresó en la empresa en el año 2017.

36

CÁLCULO DE LA BCCC MES ANTERIOR

UVA

BCCC de diciembre 2019 = 996,24€

37

EL CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA DIARIA

UVA

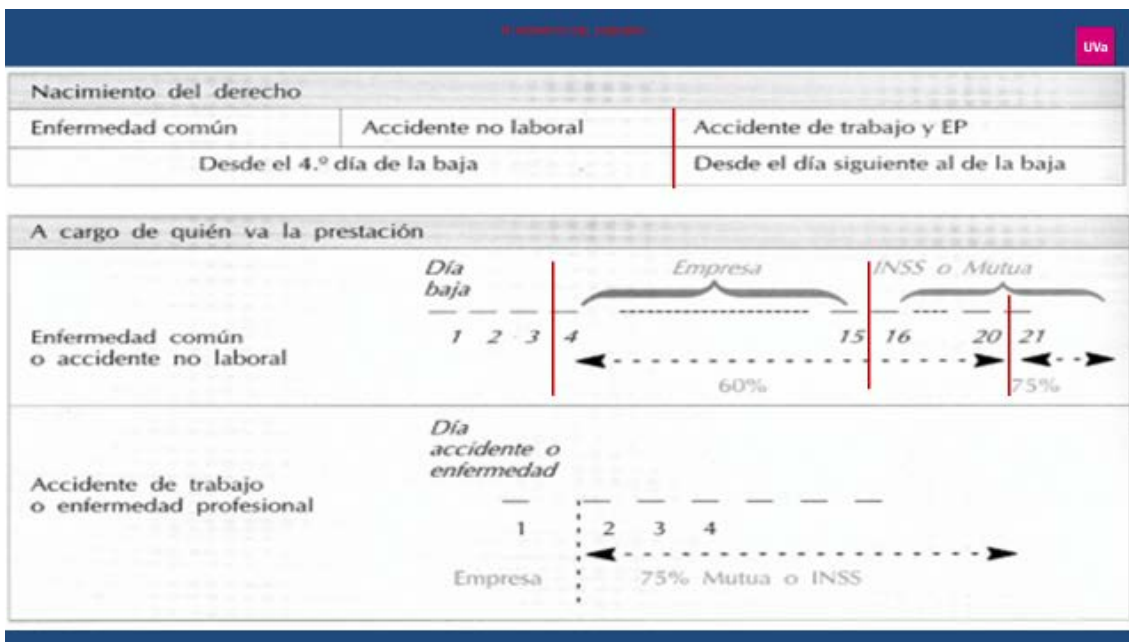
El subsidio de IT se calcula por días, por ello habrá que reducir a módulo diario la base de cotización.

→ BR diaria en caso de EC: 33,21€/día

BCCC mes anterior a IT (diciembre) → 996,24€

30

38



CUANTÍA Y PAGO DEL SUBSIDIO

- a) Tres primeros días (28, 29 y 30 de enero) = 0€.
- b) Doce días siguientes, del 4º al 15º día de IT: (31 de enero al 11 de febrero) → 60% de 33,21 (BR diaria) → 19,93€ x 12 = **239,16€**, la prestación es un **pago obligado que corresponde al empresario**.
- c) Cinco días siguientes, del 16º al 20º día de IT (desde 12 al 16 de febrero) → 19,93€ (60%BR) x 5 días = **99,65€**, la prestación corresponde al **INSS**, pero lo adelanta el empresario como **colaboración obligatoria** en la gestión y en concepto de **pago delegado**.
- d) Ocho días después, desde el 21º día de IT en adelante (desde 17 al 24 de febrero) → **24,91€** (75% de 33,21 -> BR diaria) x 8 días = 199,28€, que corresponde pagar al **INSS**, pero lo adelanta el **empresario** como **colaboración obligatoria** en la gestión y en concepto de **pago delegado**.

a) = 0€ + b) = 239,16€ + c) = 99,65€ + d) = 199,28€.
Total → 538,09€



UVA

INCAPACIDAD TEMPORAL

SUPUESTOS – 2020

Grabación de la clase:
Duración: 28.04
<https://www.kaltura.com/tiny/nyofi>

Laurentino J. Dueñas / UVA

UVA

INCAPACIDAD TEMPORAL SUBSIDIO DURANTE LA IT < ANL

PLANTEAMIENTO

Juan Ortega -jefe de taller- el 10 de mayo de 2019 sufrió un accidente doméstico y fue al médico porque no podía acudir al trabajo. Juan permaneció en IT hasta el día 30 de mayo.

La base de cotización por contingencias comunes del mes de abril fue de 2.693,50€.

En 2017 Juan Ortega había recibido 500 euros por horas extraordinarias que había realizado en los meses de septiembre, noviembre y diciembre. (También fue remunerado con 200 euros por unas horas extraordinarias que hizo voluntariamente en febrero de 2017). En 2018 recibió 120 euros en concepto de HE realizadas en abril.

* Año anterior a la IT: desde 10-05-2017 a 9-05-2018. ←

Laurentino J. Dueñas / UVA

UVA

INCAPACIDAD TEMPORAL SUBSIDIO DURANTE LA IT < ANL

Cuestiones:

1. *Indicar si tiene derecho al subsidio de incapacidad temporal y, en su caso, la cuantía del mismo y el modo de pago.*

2. *¿Qué hubiera sucedido si el accidente le hubiera pasado el día 10 de mayo durante el desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo? Indique, en su caso, el subsidio y el modo de pago.*

Laurentino J. Dueñas / UVA



REQUISITOS

- El trabajador está afiliado.
- En situación de en alta real al momento del hecho causante.
- Está impedido temporalmente para el trabajo y se presume curación.
- Recibe asistencia sanitaria controlada por la Seguridad Social.
- No se exigen períodos de cotización previos.

UVA

Laurentino J. Dueñas / UVA

CÁLCULO DE LA BCCC MES ANTERIOR

Base de Cotización por Contingencias Comunes del mes anterior (abril), porque la IT < ANL

- SB (1200€) + Antigüedad (200€) + C. Productividad (630€) + Plus Distancia (313,50€) + PPPE (350€).
- Está entre las bases máxima y mínima del grupo de cotización 3 al que pertenece el trabajador →

BCCC abril = 2.693,50€

UVA

Laurentino J. Dueñas / UVA

EL CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA DIARIA

El subsidio de IT se calcula por días, por ello habrá que reducir a módulo diario la base de cotización.

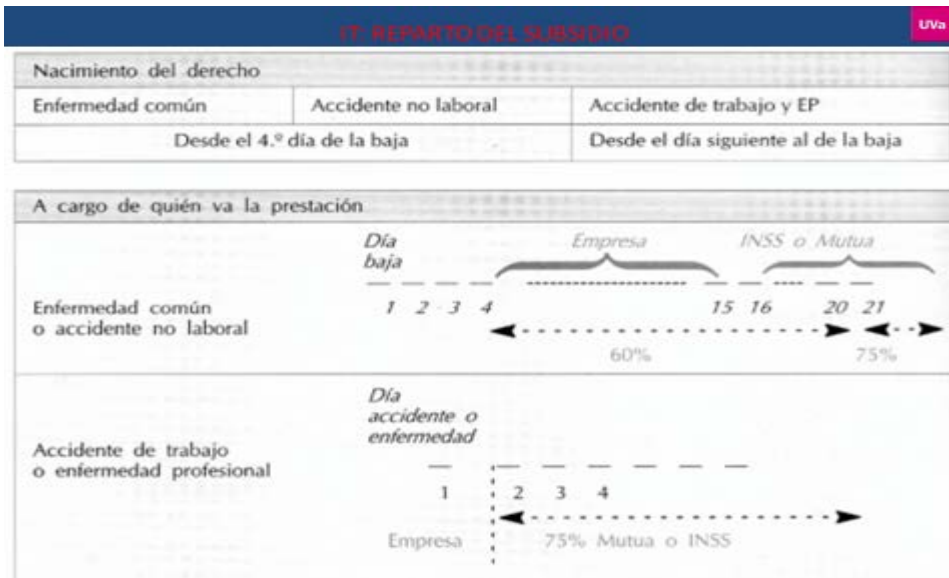
→ BR diaria en caso de ANL: 89,78€/día

BCCC mes anterior a IT (abril) = 2.693,50€

30

UVA

Laurentino J. Dueñas / UVA



CUANTÍA Y PAGO DEL SUBSIDIO

- Tres primeros días (10, 11 y 12 de mayo) = 0€.
- Doce días siguientes, del 4º al 15º día de IT: (13 al 24 de mayo) → 53,87€ (60% de la BR diaria: 89,78) x 12 = **646,44€**, la prestación consiste en un **pago obligado que corresponde al empresario**.
- Cinco días siguientes, del 16º al 20º día de IT (desde 25 a 29 de mayo) → 53,87€ (60%BR) x 5 días = **269,35€**, la prestación corresponde al **INSS**, pero lo adelanta el empresario como **colaboración obligatoria** en la gestión y en concepto de **pago delegado**.
- Un día después, desde el 21º día de IT en adelante (30 de mayo) → **67,33€** (75% de la BR diaria: 89,78) x 1 día = 67,33€, que corresponde pagar al **INSS**, pero lo adelanta el **empresario** como **colaboración obligatoria** en la gestión y en concepto de **pago delegado**.

a) = 0€ + b) = 646,44€ + c) = 269,35€ + d) = 67,33€.
Total → 983,12€

Laurentino J. Dueñas / UVA

INCAPACIDAD TEMPORAL

4.- SUBSIDIO DURANTE LA IT < AT

Cuestión:
Indicar si tiene derecho al subsidio de incapacidad temporal y, en su caso, la cuantía del mismo y el modo de pago.



Laurentino J. Dueñas / UVA




SUBSIDIO DURANTE LA IT < AT (8/05/2019)


- El 8 de mayo de 2019 sufrió un AT y permaneció en IT hasta el último día del mes inclusive (31 de mayo).
- BCCP de abril/2019 = 2.603,50.
- Año anterior a la IT: 8 de mayo de 2018 hasta 7 de mayo de 2019.
- 2018: Juan Ortega había recibido 600 euros por horas extraordinarias que había realizado en los meses de septiembre, noviembre y diciembre.
- 2019: fue remunerado con 100 euros por unas horas extraordinarias que hizo voluntariamente en febrero. También en abril/2019 hizo HE por valor de 120 euros.
- **En total durante el año anterior a la IT cobró por HE: 820 euros.**

Laurentino J. Dueñas / UVA


 Universidad de Valladolid	DOCENCIA VIRTUAL GRABADA	
Finalidad: prestación del servicio público de educación superior (art. 1 LOU)	Responsable: Universidad de Valladolid	
Derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad, limitación u oposición al tratamiento conforme a políticas de privacidad www.uva.es/protecciondedatos	Propiedad Intelectual: uso exclusivo en el entorno de aula virtual. Queda prohibida la difusión, distribución o divulgación de la grabación de las clases y particularmente su compartición en redes sociales o servicios dedicados a compartir apuntes. La infracción de esta prohibición puede generar responsabilidad disciplinaria, administrativa o civil.	


 Fuente de la imagen: <http://www.escocein.com/>

00:00:30:05



POLÍTICAS DE PRIVACIDAD





Centro de Estudios Virtuales
 Universidad de Valladolid

LA INCAPACIDAD TEMPORAL: CONTINGENCIA, BENEFICIARIOS Y PRESTACIÓN ECONÓMICA (TEST)

Laurentino J. Dueñas / UVA



TEST

1ª) La IT puede prolongar sus efectos desde su inicio como máximo hasta:

- a) 370 días.
- b) 730 días.
- c) 545 días.
- d) 365 días.

3

TEST

2ª) El subsidio de IT por AT se empieza a cobrar:

- a) El mismo día del accidente.
- b) El día siguiente al accidente.
- c) A partir del cuarto día.
- d) Desde el 15º día del accidente.

4

TEST

3ª) El subsidio de IT por EC se empieza a percibir:

- a) El mismo día que se acude al médico por la enfermedad.
- b) El día siguiente a la enfermedad.
- c) A partir del tercer día.
- d) Desde el 16º día de la IT.

5



TEST

4ª) El pago delegado:

- a) Es la colaboración voluntaria de las empresas.
- b) Se compensa con las prestaciones de la Seguridad Social.
- c) Es la colaboración obligatoria de las empresas.
- d) Se compensa con la atención médica recibida por el trabajador.

6

TEST

5ª) A partir del día 546, una vez agotada la prórroga ordinaria de la IT:

- a) Se mantiene la obligación de cotizar.
- b) Se extingue el contrato de trabajo.
- c) El trabajador pasa a incapacidad permanente.
- d) No hay obligación de cotizar.

10

TEST

6ª) El subsidio por accidente no laboral:

- a) Es el mismo que el de un AT.
- b) Coincide en su cálculo con el correspondiente al de una EC.
- c) Exige período previo de cotización.
- d) Se calcula como el de una enfermedad profesional.

7



TEST

7ª) Una prestación es:

- a) La situación de necesidad creada por el accidente de trabajo.
- b) La posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo.
- c) La IT.
- d) Un subsidio.

TEST

8ª) Una contingencia es:

- a) La situación de necesidad creada por el accidente de trabajo.
- b) Encontrarse en alta.
- c) La IT.
- d) Un subsidio.

TEST

9ª) ¿Cuándo finaliza la obligación de cotizar estando en IT?:

- a) En el día 545.
- b) En el comienzo de la primera prórroga ordinaria.
- c) El día 546 desde el inicio de la IT.
- d) Cuando no se pueda mantener la suspensión del contrato de trabajo.

TEST

10ª) Para ser beneficiario del subsidio de IT derivada de EC se requiere haber cotizado durante:

- a) 360 días.
- b) 180 días en los 5 meses anteriores.
- c) 180 días en los 5 años anteriores.
- d) 120 días a lo largo de la vida laboral.



APARTADO 5: 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

Materiales aportados por Fco. Javier Fernández Orrico (Universidad Miguel Hernández):

1. Informe sobre los resultados obtenidos en la asignatura: Introducción al Derecho de la Seguridad Social.
2. 2 archivos con barras gráficas sobre los anteriores resultados
3. 2 supuestos prácticos propuestos a los estudiantes con la propuesta de solución
4. Pwp de una de las clases.
5. 10 cuestiones propuestas de contestación breve

1.- INFORME SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ASIGNATURA: INTRODUCCIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2º CURSO DE LA TITULACIÓN EN EL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (CURSOS: 2018/2019 Y 2019/2020 CONVOCATORIA ORDINARIA)

Curso 2018/2019, de un total de 36 alumnos: Matrícula de Honor 0; Sobresalientes 0; Notables 10; Aprobados 5; Suspensos 14; No presentados 7

Curso 2019/2020, de un total 43 alumnos: Matrícula de Honor 1; Sobresalientes 2; Notables 6; Aprobados 5 Suspensos 17; No presentados 12

Según el estudio comparado en los resultados obtenidos de ambas convocatorias ordinarias de la asignatura de Introducción al Derecho de la Seguridad Social, se observa lo siguiente:

Con carácter general se aprecia una mejoría en los resultados obtenidos por los estudiantes. Para comenzar debemos tener en cuenta el número de estudiantes de cada curso. Si en el curso 2018/2019 se encontraban matriculados 36 alumnos, en el curso 2019/2020 eran 43 los matriculados. Ello se puede achacar a que parte de los del curso anterior se incorporaron al nuevo curso. Pero hay que tener en cuenta que en el primero (2018/2019) no se presentaron al examen 7 alumnos, mientras que al año siguiente no se presentaron casi el doble. Lo que equipara prácticamente los presentados en ambos cursos (29 y 31 alumnos presentados). Por lo que estamos en condiciones de realizar una comparativa equilibrada de ambos cursos para analizar el porcentaje de las diversas calificaciones y conocer las causas de los resultados obtenidos.

Concretamente, en el último curso del que se tienen datos (2019/2020), se dieron una matrícula de honor y 2 sobresalientes, mientras que en el curso 2018/2019, no hubo ninguna matrícula ni sobresaliente. Esto me parece que es un indicativo importante, en el sentido de que se ha elevado la calidad de los resultados en lo que



afecta a la parta alta de las calificaciones. En cambio, en la parte media -los notables-, han sufrido un importante descenso, casi la mitad, al pasar de 10 a 6 notables, lo que nos indica, que en el curso 2019/2020, se han fortalecido los extremos: o resultados altos, pero descuidando una media aceptable. Con respecto al número de aprobados, son iguales en ambos casos, con 5 aprobados. Lo que nos indica, que son pocos los estudiantes que se encuentran al borde del no aprobado y, por tanto, la mayoría de los que se presentan al examen procuran obtener mejores resultados, no conformándose con sacar adelante el examen. Especialmente, en el curso 2019/2020, son menos los que apuran. Concretamente, el número de estudiantes, respecto del total presentados en el curso 2018/2019, que obtuvieron una nota superior al aprobado, fueron 10 notables, lo que representa, un porcentaje del 67,67%, respecto de los 5 aprobados, que supone un 33,33%, duplicando así los que se limitaron a aprobar. En el curso 2019/2020, el número de estudiantes, respecto del total presentados también obtuvieron una nota superior al aprobado, al igual que en el curso anterior, concretamente: 1 Matrícula, 2 sobresalientes y 6 notables, lo que representa, un porcentaje del 64,28%, respecto de los 5 aprobados, que suponen un 35,72%, muy similar que en el curso anterior, con un leve descenso.

La conclusión a la que llegamos, es que, en la asignatura directamente relacionada con nuestro Proyecto de Investigación, los materiales empleados en la docencia han sido claves para proporcionar una mayor visualización de la asignatura, y una mayor comprensión de la misma. Por otro lado, preocupa la no presentación a los exámenes ordinarios (también en las convocatorias extraordinarias), pues representa un 19,44%, mientras que en el curso 2019/2020, el porcentaje de no presentados es del 27,90%, algo superior. Quizá se deba a la acumulación de los estudiantes del curso anterior como se comentó antes, sin embargo, esa subida de más de 8 puntos, respecto al curso anterior, exige una explicación, con objeto de profundizar en las medidas necesarias para reducir la abstención. A este respecto, nos ha sorprendido este resultado, que quizá se deba más a motivos particulares o del entorno, que a la metodología empleada en la asignatura.

Y ello, lo fundamentamos en que, en el último curso, ha resultado clave en la elevación de los resultados de los alumnos presentados, la participación de los estudiantes en las clases mediante, la elaboración de supuestos prácticos, cuestionarios, etc., algunos de los cuales se adjuntan al presente informe. Además, otro aspecto que nos ha parecido importante, ha sido la motivación hacia el estudio de la asignatura. Lo que se ha conseguido, mediante la referencia directa del contenido de las clases teóricas a cuestiones concretas sobre Seguridad Social, que son noticia en los medios de comunicación, lo que le da un mayor interés al tratarse de aspectos más prácticos, al tocar la realidad, con lo que experimentan la utilidad de conocer la asignatura para solucionar problemas que se plantean los trabajadores y los ciudadanos en general en el día a día.

En conclusión, cabe señalar que los resultados obtenidos con carácter general por los estudiantes del curso 2018/2019 al 2019/2020, han sufrido una importante mejora en cuanto a la calidad de las calificaciones, sin embargo, preocupa el incremento del porcentaje de estudiantes no presentados, para lo que interesa seguir con el presente Proyecto, de cara a la elaboración de estrategias que ayuden a los alumnos mejorar en el estudio de la asignatura.

2.- DOS SUPUESTOS SSOBRE PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS



Fco. Javier Fernández Orrico (Universidad Miguel Hernández)

Inés, reside en Elche toda su vida, tiene 64 años, con unos ingresos de 2.500 euros al año, procedentes de un alquiler y presenta una discapacidad del 67%. Convive con su marido **Pepe**, que tiene ingresos por 16.000 euros al año por su pensión de jubilación y con **Lola**, hija soltera con un contrato a tiempo parcial y unos ingresos al año de 7.000 euros.

Se pregunta:

1º) Tiene derecho Inés a alguna pensión no contributiva?

Requisitos:

- Entre 18 y 65 años
- Residencia de 5 años 2 inmediatamente anteriores en España
- Discapacidad mayor del 65%
- Carencia de ingresos suficientes → acredita ingresos por 2.500 euros al año, por lo que no alcanza los 5.488 euros al año

Límite de acumulación de recursos: $5.488 + 70\% \text{ de } 5.488 \times 2 (3-1) = 13.171,20 \text{ €/año}$

En el caso de que entre el solicitante y uno de los integrantes de la UEC exista parentesco de primer grado (ascendiente o descendiente) esa cuantía debe multiplicarse por 2,5. De modo que, $13.171,20 \text{ €/año} \times 2,5 = 32.928 \text{ euros al año (límite de recursos)}$

Ingresos: $2.500 + 16.000 + 7.000 = 25.500 \text{ euros} < 32.928 \text{ euros}$

Sí tiene derecho a la pensión de invalidez no contributiva

2º) ¿Cuál sería el importe de su pensión?

- a) pensión inicial → 5.488.
- b) Ingresos compatibles: $2.500 - 1.920,80 (35\% \text{ de } 5.488) = 579,20 \text{ euros}$
 $5.488 - 579,20 = 4.908,80 \text{ euros}$
- c) Comprobación límite con ingresos de todos los convivientes: $4.908,80 + 25.500 (2.500 + 16.000 + 7.000) = 30.408,80 \text{ euros}$ (no sobrepasa los 32.928 euros límite)
- d) Comprobación pensión mínima: $4.908,80 > 1.372 (25\% \text{ de } 5.488)$
- e) pensión mensual: $4.908,80 : 12 = 409,07 \text{ euros/mes}$

3º Si, en las mismas condiciones, Lola decidiera casarse e irse a vivir con su marido, ¿tendría derecho Inés a la pensión de invalidez no contributiva?

Requisitos:

- Entre 18 y 65 años
- Residencia de 5 años 2 inmediatamente anteriores en España
- Discapacidad mayor del 65%
- Carencia de ingresos suficientes → acredita ingresos por 2.500 euros al año, por lo que no alcanza los 5.488 euros al año

Límite de acumulación de recursos: $5.488 + 70\% \text{ de } 5.488 \times 1 (2-1) = 9.329,60 \text{ €/año}$.

En este caso no se podría multiplicar por 2,5, porque en la UEC no hay parentesco en primer grado.

Ingresos: $2.500 + 16.000 = 18.500 \text{ euros} > 9.329,60$

Si se marcha Lola de casa y se empadrona en otro domicilio, su madre Inés pierde el derecho a la pensión de invalidez no contributiva.



35.- Antonio de 66 años, percibe un subsidio por desempleo de 6.100 euros al año y **Elena** de 65 años sin ingresos, ambos residentes en Elche desde hace 30 años, son un matrimonio que conviven en el mismo domicilio con **Roberto** hermano de Antonio con unos ingresos de 25.000 euros/año de su pensión de jubilación contributiva, con los que colabora en los gastos de la casa, y también conviven con **Serafina**, madre de Elena que percibe por su pensión de viudedad contributiva, 10.000 euros al año, y por su pensión de jubilación contributiva 14.000 euros al año.

Se pregunta:

1º) Tiene derecho Elena a alguna pensión no contributiva?

Requisitos:

- 65 años
- Residencia de 10 años 2 inmediatamente anteriores en España
- Carencia de ingresos suficientes → no alcanza los 5.488 euros al año, pues no acredita ingresos
- Unidad Económica de Convivencia: Antonio, Elena y Serafina (3 personas)

Límite de acumulación de recursos: $5.488 + 70\% \text{ de } 5.488 \times 2 (3-1) = 13.171,20 \text{ €/año} \times 2,5 = 32.928 \text{ euros al año (límite)}$

Ingresos: $6.100 + 10.000 + 14.000 = 30.100 < 32.928$

Sí tiene derecho a la pensión de jubilación no contributiva

2º) ¿Cuál sería el importe de su pensión?

- a) Pensión inicial → 5.488 euros al año.
- b) Ingresos compatibles: no tiene ingresos = 5.488 euros al año
- c) Comprobación límite: suma de la pensión mas los ingresos de todos los convivientes: $5.488 + 30.100 (6.100 + 10.000 + 14.000) = 35.588 \text{ euros}$
- d) Sobrepasa el límite de acumulación de recursos $35.588 - 32.928 = 2.660 \text{ euros/año}$
- e) $5.488 - 2.660 = 2.828 \text{ euros al año}$
- f) Comprobación pensión mínima: $2.828 > 1.372 (25\% \text{ de } 5.488)$
- g) pensión mensual: $2.828 : 12 = 235,33 \text{ euros/mes}$

3º) Si, en lugar de matrimonio, Antonio y Elena fueran pareja de hecho, ¿tendría Elena derecho a la pensión de jubilación no contributiva?

Requisitos:

- 65 años
- Residencia de 10 años 2 inmediatamente anteriores en España
- Carencia de ingresos suficientes

Límite de acumulación de recursos: $5.488 + 70\% \text{ de } 5.488 \times 1 (2-1) = 9.329,60 \times 2,5 = 23.324$

Ingresos: $10.000 + 14.000 = 24.000 > 23.324$

No tiene derecho a la pensión de jubilación no contributiva



BLOQUE 4

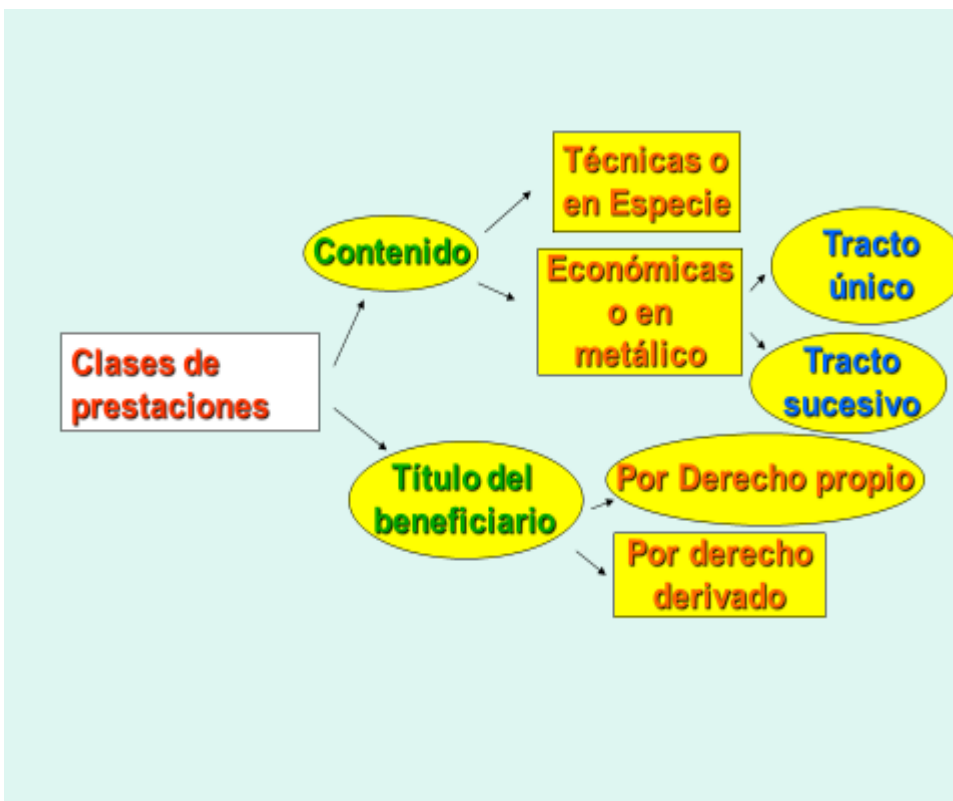
LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Conceptos básicos

- Acción protectora
- Situación de necesidad (nivel no contributivo)
- Riesgo (nivel contributivo)
- contingencia
- Hecho causante
- Concepto de prestación

Proceso hasta la obtención de una prestación





Prestaciones de la acción protectora (art. 42 LGSS)

- 1º) Asistencia sanitaria en los supuestos de:
 - Maternidad.
 - Enfermedad común o profesional.
 - Accidente de trabajo o no laboral.
- 2º) Recuperación profesional, cuando proceda en el caso anterior.
- 3º) Prestaciones económicas (figuran en la siguiente diapositiva)
- 4º) Prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades, contributiva y no contributiva.
- 5º) Prestaciones de Servicios Sociales, en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a personas mayores, y de otras materias en que se considere conveniente.



Prestaciones de la acción protectora (art. 42 LGSS)

Prestaciones económicas:

- Incapacidad temporal.
- Nacimiento y cuidado de menor
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante
- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva).
- Jubilación (contributiva y no contributiva).
- Desempleo (contributivo y asistencial).
- Protección por cese de actividad.
- Muerte y Supervivencia.

Caracteres de las prestaciones

- **Indisponibilidad**
- **Embargo**
- **Exención de tasas fiscales**
- **Irrenunciabilidad**
- **Créditos privilegiados**
- **Incompatibilidad entre pensiones**
- **Mejoras voluntarias**
- **Prescripción**
- **Caducidad**

Responsabilidad y recargo de prestaciones

Responsabilidad

- **Que se cumplan las condiciones (alta, cotización)**
- **Incumplimiento de las condiciones (art. 168 LGSS:**
 - **Responsabilidad del empresario principal**
 - **No responsabilidad del titular hogar familiar**
 - **Responsabilidad solidaria en caso de sucesión de la titularidad o cesión temporal de mano de obra**
 - **Origen de la prestación: Responsabilidad criminal o civil de alguien, la prestación se hará efectiva**

Recargo de prestaciones

Concepto (art. 164.1 LGSS)



EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

- Concepto de Accidente de Trabajo AT (art. 156 LGSS)
- Consideración de AT (art. 156.2 LGSS)
- No impide la **calificación de AT**
- **Concepto de Enfermedad Profesional (EP art. 157 LGSS)**
- **Concepto de ANL y de EC (art. 158 LGSS)**

Requisitos de las Prestaciones

a) Afiliado y en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta

Excepciones: con 15 años cotizados

- IPA, GI → 15 años (3 en los últimos 10 años)
- Jubilación → 15 años (2 en los últimos 15 años)
- Viudedad → 15 años

b) Período de carencia

- Se exige en prestaciones derivadas de EC o en la pensión de jubilación
- Computan cotizaciones reales y las asimiladas a ellas por la norma (ejemplo: víctimas de violencia de género)



CUESTIONES DE CONTESTACIÓN BREVE

1.- Enumere y explique brevemente las diferencias entre el seguro privado y el seguro social.

2.- Señale cuáles son las competencias exclusivas en materia de Seguridad Social atribuidas al Estado por la Constitución de 1978.

3.- Indique qué organismo tiene atribuida la competencia del reconocimiento y control del derecho a la asignación económica por hijo a cargo en su modalidad no contributiva.

4.- Nombre tres prestaciones de Seguridad Social que estén exentas del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

5.- Indique en qué supuestos están excluidos por razón de trabajo los trabajadores de estar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social.

6.- Motivos que pueden ocasionar la pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.

7.- Concepto de incapacidad permanente absoluta



8.- ¿A qué edad es obligatorio solicitar la pensión de jubilación contributiva?

9.- Indique las pensiones, en las que sería posible causar derecho aún sin estar de alta o situación asimilada a la de alta en la Seguridad Social, y qué requisito o requisitos se exigen en tal caso.

10.- Explique en qué consiste el subsidio contributivo.



APARTADO 6:

ANEXOS DE LOS TALLERES REALIZADOS DURANTE EL CURSO 2019/2020 EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID Y VISITAS a instituciones relacionadas con la Seguridad Social.



TALLER:

LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué son? ¿Cómo se financian?

¿Cuáles son sus coberturas y prestaciones?

Lunes 21 de octubre de 2019, a las 13:00 horas

AULA Lardizábal de la Facultad de Derecho

A CARGO DE:

D. Gonzalo Baceiredo Gómez

Adjunto a la dirección de MC-MUTUAL en Valladolid y Palencia.

(Mutua colaboradora con la Seguridad Social nº 1)

ORGANIZA:

PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social

COLABORAN:



Área de formación permanente e innovación docente



www.mc-mutual.com



TALLER:

Visita a la Administración de la Seguridad Social

Planificación de la visita:

- ✓ Sistemas de liquidación a la Seguridad Social. El sistema de liquidación directa.
- ✓ Supuestos prácticos reales.
- ✓ Visita a la Subdirección de Recaudación en vía ejecutiva.
- ✓ Visita a la Subdirección de jubilación, muerte y supervivencia
- ✓ Acceso personal a *TU SEGURIDAD SOCIAL* y vida laboral (imprescindible llevar móvil y acceso a correo electrónico)

Viernes, 15 de noviembre de 2019, a las 9:00 horas

A CARGO DE:

D. Jerónimo González Clavero. Director provincial de la TGSS e INSS
D. Enrique Mata Tomillo. TGSS de Valladolid
Y responsables de las subdirecciones.

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORAN:



Área de formación
permanente e innovación docente

Dirección Provincial
de la TGSS e INSS de Valladolid
c/ Bostón 4-6, bajo

El viernes 15 de noviembre de 2019 visitaremos la Dirección Provincial de la TGSS e INSS de Valladolid ubicada en la Calle Bostón nº 6. 47007 Valladolid.

Nos reciben a las 8:55 horas 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 aproximadamente 3 horas, de 9 a 12:00 horas.

A partir de las 12:00 horas cada alumno podrá acceder personalmente al serviciocio electrónico de la Seguridad Social



TALLER:

La Inspección de Trabajo ante la Seguridad Social

✓ el papel de la Inspección de trabajo en relación a la Seguridad Social

Lunes, 16 de diciembre de 2019, a las 13:00 horas

A CARGO DE:

D. Fco. Javier Calderón Pastor. Jefe de la ITSS de Castilla y León

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORAN:



Área de formación
permanente e innovación docente



UVa

TALLER: LA JURISDICCIÓN SOCIAL

- ✓ Competencia material
- ✓ Competencia objetiva y funcional
- ✓ El proceso
- ✓ Peculiaridades de la prueba
- ✓ La sentencia

Viernes, 20 de marzo de 2020, a las 16:30 horas

A CARGO DE:

Ilmo. Sr. D. José Antonio Merino Palazuelo.

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

LUGAR: Aula **JUSTINO DUQUE (aula 10)** de la Facultad de Derecho (planta baja).

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORA:



Área de formación
permanente e innovación docente



OTRAS ACTIVIDADES realizadas durante el
curso académico
2019/2020:



Dos centenarios:
OIT 1919 y Ministerio de Trabajo 1920.
Un siglo de transformaciones del trabajo

25 octubre de 2019

9:15 h. Inauguración de la Jornada.
Amparo Sanz Albornos
Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo e Industria. Junta de Castilla y León.

10:00 h. **Después de la Gran Guerra: la Sociedad de Naciones y la OIT, cien años después (1919-2019)**
Guillermo A. Pérez Sánchez
Catedrático de Historia Contemporánea. Facultad de Filosofía y Letras de la Uva y Director del IEE.

10:45 h. **El Instituto de Reformas Sociales: un antecedente y una vertebración de la acción legislativa del Estado.**
Elias A. González-Posada Martínez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho de la Uva.

11:30 h. **Café-pausa.**

12:00 h. **El nuevo Reglamento UE 2019/1149, de 20 de junio, sobre la autoridad laboral europea.**
Adrián González Martín
Subdirector General de Relaciones Institucionales y Asistencia Técnica.
Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

13:00 h. **OIT: Cien años de justicia social.**
Javier A. Barbero Marcos
Especialista técnico principal en administración de Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad y Salud ocupacional. OIT

17:00 h. **Últimas reformas en materia de igualdad y registro de jornada.**
Francisco Javier Calderón Pastor
Director Territorial de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social de Castilla y León. MTMSS

18:00 h. **¿Hacia un tiempo de trabajo decente? Las transformaciones en la ordenación del tiempo de trabajo.**
Noemí Serrano Argüello
PTUN de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho de la Uva.
Clausura de la Jornada.

DIRECCIÓN ACADÉMICA:
NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Uva

LUGAR DE CELEBRACIÓN:
Salón de Grados.
Facultad de Derecho.
Plaza de la Universidad s/n
47002 Valladolid

INFORMACIÓN E INSCRIPCIÓN:
Plazas limitadas hasta completar el aforo.
En el Instituto de Estudios Europeos
Pl. de Santa Cruz 5, 47002 Valladolid.
Tel. 983 423652 y 983 184775
E-mail: iee@uva.es
<http://uva.es/iee>

CUOTAS DE INSCRIPCIÓN:
10 euros alumnos, personal Uva, antiguos alumnos y desempleados
20 euros profesionales y otras matrículas

Reconocido 1 Crédito ECTS
con el 80% de asistencia y obtención del certificado de aprovechamiento mediante la realización de un trabajo resumen de las Jornadas o de alguna de las ponencias que se entregará en el IEE.

