

MATERIALES DE TRABAJO

APRENDIZAJE EXPERIENCIAL EN DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Curso 2020/2021



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
M Piedad LÓPEZ-ROMERO GÓNZALEZ

UVa

Universidad de Valladolid

y
F. Javier FERNÁNDEZ ORRICO



Universidad Miguel Hernández de Elche

En el presente recopilatorio se recogen de manera resumida experiencias de mejora a través de materiales ejemplificativos, principalmente en este curso 2020/2021 la realización de formularios de test (para la autoevaluación y para el seguimiento del aprendizaje) y otros materiales y aportaciones, algunas mediante plataformas de clases bimodal y *docencia on line* de apoyo, que se realizan en el aula o se han entregado al alumnado con la finalidad de facilitar el seguimiento de las clases y la mejora del conocimiento desde la metodología del aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social, objeto del PID en su tercer curso académico. También se recogen los distintos talleres que durante el curso académico 2020/2021 se han llevado a cabo bajo el paraguas del PID nº 139, siempre persiguiendo acercar al aula la experiencia viva de la aplicación del Derecho de la Seguridad Social, lo más cercana posible a la realidad y con actores de la vida jurídica desde ángulos muy diferenciados (graduados sociales, técnicos de Seguridad Social, administración de Trabajo y de Seguridad Social, administración de Justicia, abogados, inspectores de Trabajo y profesores universitarios, entre otros).

En las distintas asignaturas que han participado en este PID durante el curso 2020/2021 se han reforzado los conocimientos gracias al acercamiento a la realidad, junto con las explicaciones del profesorado, se fomenta el análisis en la práctica de cada unidad y con las dificultades de la docencia en tiempos de pandemia se han reforzado actividades para poder ser realizadas tanto en modalidad presencial como desde fuera del aula por las restricciones de aforos del aula.

Desde estas páginas se agradece la colaboración de los profesionales externos que han sido partícipes en el desarrollo del PID como miembros del proyecto en su condición de expertos en la materia y que han participado en talleres 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 actualmente en el TS como Letrado Coordinador en el Gabinete Técnico del Tribunal Supremo, sala de lo social), José Antonio Merino Palazuelo (Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid), y/o como colaboradores invitados en la experiencia de este año académico 2020/2021 mediante diversas actividades complementarias a las que fueron inicialmente planificadas: Enrique Mata Tomillo (TGSS de Valladolid), José M^a Blanco Martín (abogado) y Ester Urraca Fernández (Graduada Social). Este curso no se pudo colaborar con las Mutuas, ya que por dos ocasiones hubo que retrasar y finalmente cancelar la actividad en el aula por estar desbordadas en su trabajo, en particular ante el reconocimiento de la prestación por cese de actividad de los autónomos, en las fechas en las que se habían planeado las actividades con los alumnos, no obstante, se aportó material específico por los colaboradores en el Proyecto.

Los materiales de los que aquí se presentan son una muestra, aportan distintos recursos educativos que han resultado útiles para las temáticas del Derecho de la Seguridad como la Gestión, acción protectora, prestaciones y en conexión riesgos laborales, ya que en este curso se ha trabajado también desde la proyección de la acción protectora de la Seguridad Social con la prevención de riesgos laborales.

APARTADO 1:

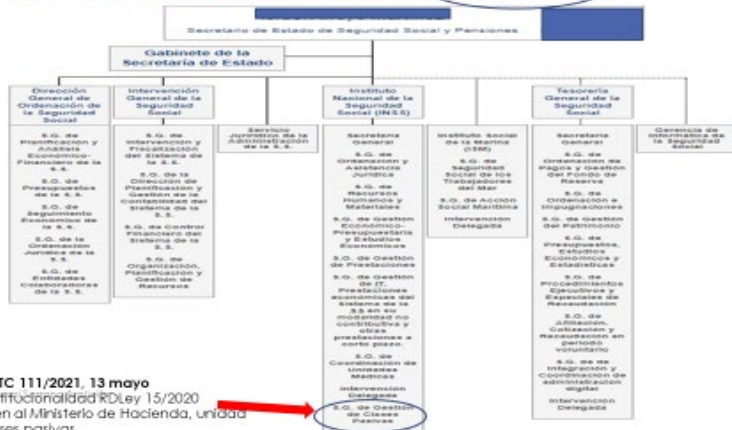
Incorpora las presentaciones y cuestionario referidas a la Gestión de la Seguridad Social que se han trabajado en las clases de la asignatura Derecho de la de la Seguridad Social. En la Asignatura se trabaja con la Plataforma Moodle del Campus virtual Uva, allí disponen los alumnos de diversos materiales que complementan la actividad en el aula. Estos materiales son aportados por la profesora Noemí Serrano Argüello, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid.



Nuevo Ministerio y estructura. Ministerios (art. 66 LGSS)

3

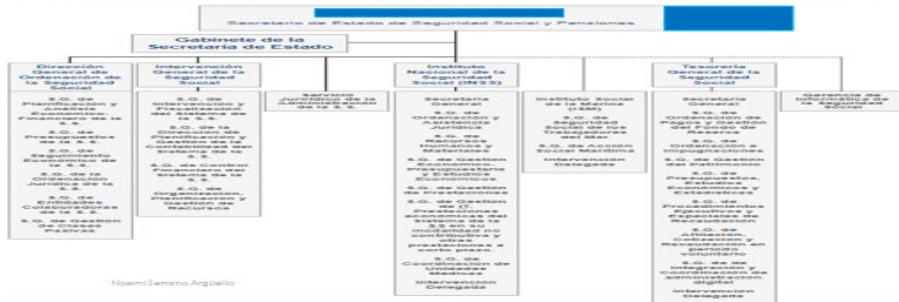
Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones



Pero STC 111/2021, 13 mayo
Inconstitucionalidad RD Ley 15/2020
vuelven al Ministerio de Hacienda, unidad
de clases pasivos

Ministerio y estructura. Ministerios (art. 66 LGSS)

Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones



Noemi Serrano Argüello

Sigue... Gestión SEGURIDAD SOCIAL

5

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

Noemi Serrano Argüello

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)

Noemi Serrano Argüello

Mutuas colaboradoras MCSS

- Web Seguridad Social actualmente son 19 mutuas 2019, 2020, 2021 (=)

Inicio / Información OIB / Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

• ACTIVA MUTUA 2008 - (nº 003)	• ASEPEYO - (nº 151)
• EGARSAT - (nº 276)	• FRATERNIDAD - MUPRESA - (nº 275)
• FREMAP - (nº 051)	• IBERMUTUA - (nº 274)
• MAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS - (nº 272)	• MAZ, MUTUA DE ACCIDENTES DE ZARAGOZA - (nº 011)
• MUTUA BALEAR - (nº 183)	• MUTUA DE ANDALUCÍA Y CEUTA - CESMA - (nº 115)
• MUTUA INTERCOMARCAL - (nº 030)	• MUTUA MONTAÑESA - (nº 007)
• MUTUA NAVARRA - (nº 021)	• MUTUA UNIVERSAL, MUGENAT - (nº 010)
• MC MUTUAL - (nº 001)	• MUTUALIA - (nº 002)
• SOLIMAT - (nº 072)	• UMIVALE - (nº 015)
• UNION DE MUTUAS, UNIMAT - (nº 267)	

MCSS sus enlaces en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wsp/internet/informacion/03/39641/>

Noemi Serrano Argüello

MCSS

- ▀ **QUÉ ES** → asociación de empresarios

- ▀ **Requisitos:**

Asociados 50 (ocupen 3.000 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

Isabeli Serrano Argüello

La colaboración de las empresas, art. 102 LGSS

COLABORACIÓN OBLIGATORIA: (pago delegado a cargo EG/mutua obligada) ACTUAL art. 102.1 letra b)

- 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 trabj, abonó más de 6 meses, o concedido aplazamiento o fraccionamiento TGSS...) Orden 25 nov 1966

+NO PAGO DELEGADO → Sistemas especiales EH y SETA

- Desempleo parcial (desde el reconocimiento derecho a prestaciones).
salvo asunción directa SEPE, o determine AL en atención a la situación de la empresa

Reintegro de cantidades de las liquidaciones de cuotas, **art. 102.2 LGSS explica**

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

▀ **COLABORACIÓN VOLUNTARIA** (necesaria previa autorización y control posterior, NO REINTEGRO):

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

(**requisitos** empresa +250 trabajadores, observar obligaciones legislación social, poseer instalaciones sanitarias propias, ES POSIBLE autorizar a empresa de más 100 trabajadores si se dedica a prestar asistencia sanitaria; y ser autorizadas por M SANIDAD)

- Ya NO desde RD-LEY 28/2018** → Asunción directa del pago IT derivada de A no L y EC (art. 102 VIEJA b LGSS)

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

VENTAJA: Reducciones en las cuotas, y mediante coeficientes REDUCTORES y compensaciones

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)

Isabeli Serrano Argüello

Texto del Cuestionario:



DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La gestión de la Seguridad Social

1.- La titularidad de la gestión de la Seguridad Social es:

- a) De carácter privado
- b) De carácter público
- c) De carácter mutualístico
- d) De carácter mixto público y privado

2.- La ordenación de la Seguridad Social en España corresponde a:

- a) El Estado
- b) Entes privados
- c) Las empresas
- d) La administración territorial y local

2.- Son principios que informan la gestión de la Seguridad Social:

- a) Eficacia económica
- b) Solidaridad financiera y unidad de caja
- c) Desconcentración territorial y complejidad
- d) Aumento del gasto

3.- Son entidades gestoras de la Seguridad Social:

- a) La Gerencia informática
- b) La Tesorería General de la Seguridad Social

- c) La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
- d) El INSS, el INGESA, el IMSERSO, el SEPE

4.- Las entidades gestoras de la Seguridad Social son:

- a) Entidades privadas
- b) Sector público empresarial
- c) Entidades de derecho público
- d) Entes territoriales

5.- La TGSS tiene encomendado:

- a) El reconocimiento de todas las prestaciones
- b) El reconocimiento de las prestaciones económicas
- c) Los servicios complementarios de las prestaciones no contributivas
- d) El aplazamiento o fraccionamiento de las cuotas de Seguridad Social

6.- Se encarga de la gestión de los Regímenes especiales de Seguridad Social de funcionarios públicos:

- a) Ministerio de Administraciones Públicas
- b) MUFACE, MUGEJU e ISFAS
- c) Tesorería General de la Seguridad Social
- d) Gerencias territoriales

7.- El Instituto Social de la Marina (ISM)

- a) Reconoce prestaciones no contributivas
- b) Es un Instituto a extinguir como el propio Régimen especial de Trabajadores del Mar
- c) Gestiona prestaciones por desempleo del Régimen especial de Trabajadores del Mar
- d) No realiza actos de encuadramiento, ni altas ni bajas

8.- Una Mutua colaboradora con la Seguridad Social (MCSS)

- a) Es parte del sector público y son asociaciones privadas de empresarios
- b) Es sector privado
- c) Es la agrupación de empresas de un mismo sector de actividad
- d) Es una asociación de empresas públicas

9.- Para constituir una Mutua colaboradora con la Seguridad Social y su funcionamiento es imprescindible:

- a) La asociación de un mínimo de 50 empresarios que den ocupación al menos a 30.000 trabajadores y un volumen de cotizaciones por contingencias profesionales no inferior a 20 millones de euros
- b) La asociación de un mínimo de 30 empresarios que den ocupación al menos a 50.000 trabajadores y un volumen de cotizaciones por contingencias profesionales no inferior a 20 millones de euros
- c) La asociación de un mínimo de 500 empresarios que den ocupación al menos a 100.000 trabajadores y un volumen de cotizaciones por contingencias profesionales no inferior a 20 millones de euros

- d) La asociación de un mínimo de 100 empresarios que den ocupación al menos a 10.000 trabajadores y un volumen de cotizaciones por contingencias profesionales no inferior a 20 millones de euros

10.- Una empresa con carácter obligatorio debe colaborar con la Seguridad Social abonando prestaciones a cargo de la entidad gestora o Mutua:

- a) En el pago delegado por cuidado de hijos
- b) En el pago delegado de la indemnización por incapacidad permanente parcial
- c) En el pago delegado por prestaciones de asistencia sanitaria
- d) En el pago delegado de la prestación por desempleo parcial

APARTADO 2:

Cuestionario relativo a los conocimientos adquiridos durante todo el desarrollo del curso y, por lo tanto, de la globalidad de la asignatura Derecho de la Seguridad Social. Recoge un test de 10 preguntas.

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 del Cuestionario:



DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Señale la respuesta no correcta

1. Niveles de protección del Sistema

- a. Los niveles de protección del sistema de la Seguridad Social establecidos en el art. 41 de la Constitución Española son: El nivel contributivo o profesional, el nivel no contributivo o asistencial y el nivel complementario voluntario y libre
- b. El nivel asistencial o no contributivo de la Seguridad Social está destinado a proteger a las personas que, careciendo de protección en el nivel contributivo, no tienen recursos económicos suficientes y se encuentran en situaciones de necesidad previamente tipificadas por la Ley
- c. El nivel contributivo o profesional es aquel en el que la protección se hace extensiva a todas las personas comprendidas en su campo de aplicación por realizar un trabajo por cuenta ajena
- d. El ingreso mínimo vital es una prestación no contributiva que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social

2. La modalidad contributiva de la seguridad Social protege:

- a. A los trabajadores españoles residentes en España, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, siempre que ejerzan su actividad en territorio nacional y sean trabajadores por cuenta ajena, autónomos, cooperativas de trabajo asociado, estudiantes o funcionarios públicos
- b. Trabajadores españoles en el extranjero en todo tipo de situación en la que se encuentren
- c. Trabajadores extranjeros que residan o se encuentren trabajando legalmente en España
- d. A las personas que suscriban un Convenio Especial con la Seguridad Social

3. Las condiciones para acceder a la protección de la Seguridad Social en su modalidad contributiva son:

- a. Acreditar un período mínimo de residencia en territorio español
- b. Estar afiliado y en alta o situación asimilada al alta
- c. Acreditar un período mínimo de cotización, variable, según prestaciones
- d. La actualización de la contingencia determinante de la protección

4. ¿Qué son la afiliación, las altas y las bajas de los trabajadores?

- a. La afiliación es el acto administrativo por el que se realiza la incorporación del trabajador al Sistema de la Seguridad Social por vez primera en la vida activa del trabajador
- b. El alta es la que se produce cada vez que el trabajador inicia o reanuda su actividad laboral en una ocupación distinta que obliga a su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social
- c. La baja es la que se produce cuando el trabajador interrumpe su actividad laboral para recuperar su salud después de haber sufrido un accidente o una enfermedad
- d. Son actos de encuadramiento y matriculación en el Sistema de la seguridad Social

5. ¿Quiénes pueden ser sujetos beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor:

- a. Los trabajadores afiliados y en alta o situación asimilada al alta que reúnan un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante
- b. Cuando ambos padres trabajan, en el supuesto de parto, el padre, en todo caso, después de las seis semanas de obligatorio descanso para la madre
- c. Cuando ambos padres trabajan, en el supuesto de adopción de un menor de seis años, ambos progenitores simultánea y sucesivamente sin que pueda exceder la duración de dieciséis semanas para cada progenitor
- d. Las personas trabajadoras menores de veintiún años de edad que no puedan acreditar un periodo previo de cotización

6. Requisitos para causar derecho a la prestación por desempleo:

- a. Estar afiliado y en situación de alta o asimilada en algún régimen que contemple la contingencia por desempleo y tener cubierto un período mínimo de cotización de 360 días dentro de los seis años anteriores al hecho causante
- b. Estar en situación legal de desempleo y acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo, así como para aceptar colocación adecuada
- c. Estar en situación legal de desempleo y haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, teniendo además el sujeto acreditada cotización para devengar la pensión de jubilación
- d. Formalizar su solicitud por el interesado en el plazo de veinte días hábiles a contar desde que se produce la situación legal de desempleo

7. Son supuestos de situación legal de desempleo:

- a. La extinción de la relación laboral por jubilación del empresario
- b. La extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario procedente
- c. La extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador
- d. Los periodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos

8. Son prestaciones por muerte y supervivencia:

- a. El auxilio por defunción
- b. La prestación temporal de viudedad
- c. El subsidio por hijo a cargo
- d. Prestaciones en favor de familiares

9. Jubilación:

- a. La edad máxima para trabajar es de 67 años
- b. La contingencia protegida en la pensión de jubilación es la vejez
- c. Los efectos económicos de la pensión de jubilación se producen a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presenta la solicitud
- d. La cuantía de la pensión de jubilación está sometida a topes máximos y mínimos y, en su caso, al reconocimiento de complementos para mínimos

10. Forma de acceso a distintas modalidades de jubilación:

- a. El acceso a la jubilación es desde una situación de activo
- b. El acceso a la jubilación anticipada se produce siempre aplicando coeficientes reductores sobre la edad o sobre la cuantía
- c. El acceso a la jubilación parcial es desde una situación de activo
- d. El acceso a la jubilación flexible es desde una situación de pensionista de jubilación

APARTADO 3:

Recoge un test de 10 preguntas referido al esquema de la acción protectora.

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 del Cuestionario:



DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El esquema de la Acción protectora del Sistema de Seguridad Social

1.- En el marco del esquema de la acción protectora de la Seguridad Social, el Accidente de Trabajo

- a) Es una contingencia
- b) Es un riesgo
- c) Es una prestación
- d) Es una responsabilidad del empresario

2.- El concepto legal de accidente de trabajo

- a) Incluye algunas enfermedades comunes relacionadas con el trabajo
- b) Incluye algunas enfermedades profesionales
- c) Incluye algunos accidentes no relacionados con el trabajo
- d) Incluye algunas enfermedades comunes no relacionadas con el trabajo

3.- La presunción legal de accidente de trabajo

- a) No admite prueba en contrario
- b) Opera una inversión de la carga de la prueba hacia el trabajador
- c) Opera una inversión de la carga de la prueba hacia el empresario
- d) Admite prueba en contrario si el accidente no se produce en el lugar de trabajo

4.- El accidente de trabajo *in itinere*

- a) Es una noción jurisprudencial que no se recoge en la legislación de Seguridad Social
- b) No admite la aplicación de la presunción legal de accidente de trabajo
- c) Se materializa siempre que el trabajador realice un trayecto de al menos 10 kilómetros hasta el lugar de trabajo
- d) No puede apreciarse respecto de las enfermedades cardiovasculares

5.-La enfermedad profesional

- a) Es una enfermedad relacionada con el trabajo
- b) Es una enfermedad listada
- c) Es una enfermedad listada contraída a consecuencia del trabajo
- d) Es una enfermedad causada por agentes tóxicos en el lugar de trabajo

6.- Las prestaciones del Sistema de Seguridad Social derivadas de riesgos profesionales

- a) Son prestaciones no contributivas
- b) Son prestaciones que exigen el alta real del trabajador

- c) Son prestaciones que se perciben de manera vitalicia
- d) Son prestaciones en las que se presume que el trabajador está en alta

7.- Los requisitos para causar derecho a las prestaciones contributivas derivadas de enfermedad común

- a) Exigen la residencia habitual en España
- b) Exigen que el trabajador haya cotizado al menos 2 años al Sistema de Seguridad Social
- c) Exigen que el trabajador esté en alta al sobrevenir la contingencia
- d) Exigen que el trabajador justifique unos ingresos inferiores al “umbral de pobreza”

8.- El incumplimiento de las obligaciones de cotización al Sistema de Seguridad Social

- a) Determina que el trabajador no percibirá la prestación
- b) Determina la responsabilidad empresarial en el pago de la prestación
- c) Determina la responsabilidad empresarial en el pago del recargo correspondiente
- d) Determina que el trabajador abone los descubiertos antes de solicitar la prestación

9.- El reintegro de las prestaciones de Seguridad Social obtenidas contra las normas legales

- a) Significa la obligación de devolución de la prestación indebidamente percibida del último año
- b) Se decide unilateralmente por la Entidad Gestora que las ha reconocido, salvo excepciones
- c) Se declara por el juez laboral, salvo excepciones
- d) No puede imponerse a quien las hubiera percibido tras su reconocimiento por la entidad gestora

10.- Las prestaciones derivadas de accidente de trabajo

- a) No están sometidas al tope máximo de pensiones
- b) No requieren que el beneficiario acredite una cotización previa
- c) No pueden dar derecho a indemnizaciones adicionales
- d) No determinan la responsabilidad empresarial por el incumplimiento de la obligación de alta del trabajador

APARTADO 4:

En este apartado se recoge dentro de la asignatura Prevención de Riesgos Laborales y Protección Social el tema relacionado con la Consulta y Participación de los Trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo tanto a la explicación de la consulta en el ámbito preventivo como a la representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales.

El *modus operandi* consiste en la entrega a los alumnos vía campus virtual del contenido del tema, la normativa y la bibliografía básica. Los apuntes se dividen en varios apartados: desarrollo teórico (se aconseja su previa lectura), definición de los términos jurídicos básicos (posible glosario, donde cada alumno se responsabilizará de un concepto), realización de casos prácticos y test de autoevaluación. Se completa en el aula y campus virtual con presentaciones PowerPoint.

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

Tema. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 1.- Consulta y participación de los trabajadores
- 2.- Representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.....
 - a) Delegados de prevención
 - b) Comité de Seguridad y Salud

1. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Tanto el derecho a la información como el de consulta en el ámbito preventivo suponen más bien obligaciones impuestas por el legislador al titular de la unidad productiva y no son auténticas formas de participación de los trabajadores en la empresa, a lo sumo un complemento de las atribuciones ostentadas por la representación específica, siendo a la postre los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud las únicas formas ciertas de participación en materia preventiva.

Los derechos de consulta y participación de los trabajadores son de titularidad individual, pero en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores las consultas y la participación se llevarán a cabo con dichos representantes (**artículos 33.2 y 34.1 LPRL**). El derecho de participación se canalizará normalmente a través de los órganos de representación especializados, que también son titulares del derecho.

El objeto de este epígrafe es el estudio básico de los órganos representativos especializados en materia preventiva que, a diferencia de los órganos de representación colectiva unitaria, no son objeto de elección por parte del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, sino que su designación se produce dentro de los representantes generales ya elegidos. Es una elección de segundo grado o indirecta. Tienen, por tanto, la doble condición de representantes de los trabajadores con carácter general y son integrantes de un órgano especializado en materia de seguridad y salud laboral. El legislador español ha hecho la transposición de la Directiva Marco sin desdibujar los contornos de las instancias representativas características del Derecho del trabajo español.

En la Exposición de Motivos de la LPRL se indica que la participación de los trabajadores se organiza a partir del “sistema de representación colectiva vigente en nuestro país”, por lo que no existe un órgano de representación propio, diferente y autónomo de la representación general; así, la participación en materia de riesgos en el trabajo se producirá tanto a partir de los órganos de participación y representación genéricos como específicos. Por ello, los Delegados de Prevención son órganos especializados con funciones específicas en

materia de prevención, pero no son exclusivos, porque –en cuanto representantes generales– ostentan otras muchas competencias y facultades.

La LPRL hace mención en su artículo 34 a la participación y representación de un modo muy similar al expuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores. Estos órganos tienen como misión la defensa de los intereses de los trabajadores en una materia concreta: la protección de la seguridad y salud laboral. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes (Delegados de Personal, Comités de Empresa y Representantes Sindicales) y de la representación especializada (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud)¹.

En conclusión, de la letra de la LPRL se desprende que en los representantes del personal concurre una “triple condición”: a) se encargan de la representación general de los trabajadores; b) asumen la representación específica de los mismos en materia de seguridad y salud (delegados de prevención y comité de seguridad y salud); y c) están en un órgano paritario –comité de seguridad y salud- formado por los delegados de prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual.

2. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tradicionalmente la actividad genérica de los representantes en el campo de la seguridad y salud en el trabajo ha sido bastante débil dentro del sistema legal español (CRUZ VILLALÓN).

Los delegados de personal, comités de empresa y representantes sindicales, podrán ejercer los derechos reconocidos en el ET y en la LOLS, en materia de información, consulta y negociación; vigilancia y control; y acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes (artículo 34.2 LPRL).

Por su lado, los representantes previstos en el Capítulo V de la LPRL –delegados de prevención y comité de seguridad y salud- tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Estas dos últimas vías de representación son instancias que vienen a sustituir a los vigilantes de seguridad (artículo 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971) y al comité de seguridad e higiene (también previsto en la Ordenanza y desarrollado en el Decreto 432/1971, de 11 de mayo). En la LPRL no se implanta una instancia especial, sino que se organiza la parcela de la salud y seguridad en el trabajo en el sistema español de representación colectiva.

¹ **Artículo 34 LPRL. Derechos de participación y representación.—1.** *Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.*

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de empresa, a los Delegados de personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

A) DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Delegado de Prevención es el órgano de representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (**artículos 35 a 37 LPRL**). Con esta figura se trata de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 19 del Convenio 155 OIT (habilitación de los trabajadores o sus representantes de conformidad con la legislación y la práctica nacional, para examinar todos los aspectos de seguridad y salud relacionados con su trabajo) y por el artículo 11 de la Directiva Marco 89/391/CEE (*“participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y / o los usos nacionales”* de los trabajadores y / o sus representantes).

A.1) DESIGNACIÓN

Solo existirán delegados de prevención allí donde existan representantes unitarios y su número deberá ajustarse a la escala del art. 35 LPRL, en virtud de la cual, a mayor volumen de plantilla, más delegados. No obstante, la ratio representantes / representados resulta algo escasa, aunque el convenio colectivo puede proceder a una mejora, elevando el número de delegados de prevención (AGRA VIFORCOS, 2013).

En el artículo 35.2 LPRL no se concreta como es la elección del Delegado de Prevención en las empresas de 50 o más trabajadores, porque al remitirse a *“los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior”* (artículo 34 LPRL), se refiere a la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, lo que ha planteado interpretaciones diversas tanto en relación a los electores como respecto de los elegibles. Esta falta de especificación pudiera llevar a pensar que alcanza tanto a los representantes unitarios como a los sindicales, *“no obstante lo cual el propio Tribunal Constitucional –con el refrendo de la doctrina- ha sentado de forma expresa que “la representación sindical... en principio, no participa como tal en la designación de los Delegados de Prevención (ATCo 98/2000, de 6 de abril)”*. De cualquier forma, la interpretación más razonable es que no hay razón para el incremento de representantes de los trabajadores a través de la elección de los Delegados de Prevención, y que éstos, en las empresas de más de 50 trabajadores, deben ser elegidos por los representantes unitarios.

El número de Delegados de Prevención está en función de la escala que se establece en el artículo 35.2 LPRL. Por ejemplo, en empresas de menos de 50 trabajadores, *«de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal»*. Esto significa que en las empresas o centros de trabajo con menos de 6 trabajadores no hay Delegado de Prevención y la consulta en materia preventiva se canalizará directamente con cada trabajador.

En el caso excepcional de los centros de trabajo donde no hay delegado de prevención porque no haya representación unitaria “por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención” (excepción prevista en la disposición adicional cuarta LPRL)².

En las empresas o centros de trabajo que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, que puede haber un delegado de personal si así lo decidieran los trabajadores por mayoría (art. 62.1 ET), aquél también será el delegado de prevención. En las empresas o centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores, el delegado de personal lo será también de prevención.

² Es un supuesto particular en los centros de trabajo donde no existan representantes generales por no contar con trabajadores con la suficiente antigüedad para ser electores o elegibles en las elecciones a órganos de representación unitaria. En este caso, los propios trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención. Su actuación cesará en el momento en el que se reúnan los requisitos necesarios para la celebración de elecciones.

Por último, en las empresas entre 31 a 49 trabajadores, con derecho a elegir 3 delegados de personal, estos designarán entre ellos a un delegado de prevención. Para las empresas o centros de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores, los delegados de prevención se elegirán por y entre los miembros del Comité de empresa y su número variará según el tamaño de la empresa, entre 2 y 8 delegados de prevención según la escala establecida.

En el apartado 2 del artículo 35 LPRL no se concreta como se procede a su designación “*por y entre los representantes*”, sin embargo, en el apartado 4 del artículo 35 LPRL expresamente se habilita la posibilidad de que en los convenios colectivos se establezcan “*otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores*”.

La negociación colectiva puede modificar el modo de elección del delegado de prevención, por un lado, que los representantes del personal, unitarios o sindicales, puedan nombrar como delegados de prevención a otros trabajadores de la empresa y, por otro, que sean los propios trabajadores de la plantilla los que elijan a los delegados de prevención de entre todos los trabajadores de la empresa. Por ejemplo, se puede ampliar la legitimación pasiva para ser elegidos como Delegados de Prevención además de los representantes unitarios a los delegados sindicales o a trabajadores que no ostenten ningún tipo de representación, pero no se puede alterar el número de Delegados de Prevención en función de la plantilla de la empresa, pudiendo incrementarlo pero no reducirlo.

Artículo 35.2 LPRL.” Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

<i>Delegados de Prevención</i>	
<i>De 50 a 100 trabajadores</i>	<i>2</i>
<i>De 101 a 500 trabajadores</i>	<i>3</i>
<i>De 501 a 1.000 trabajadores</i>	<i>4</i>
<i>De 1.001 a 2.000 trabajadores</i>	<i>5</i>
<i>De 2.001 a 3.000 trabajadores</i>	<i>6</i>
<i>De 3.001 a 4.000 trabajadores</i>	<i>7</i>
<i>De 4.001 en adelante</i>	<i>8</i>

En conclusión, si combinamos lo dispuesto en las escalas de los artículos 62 y 66 ET con el propio art. 35.2 LPRL, tenemos el resultado de la siguiente tabla:

Plantilla de trabajadores en la empresa o centro de trabajo	Delegados de Personal (62.1 ET) / Comité de Empresa (66.1 ET)	Delegados de Prevención (35.2 LPRL)
TAMAÑO EMPRESA	REPRESENTACIÓN GENERAL	REPRESENTACIÓN ESPECÍFICA PREVENTIVA
Menos de 6 (1 a 5)	No hay representación	No hay DPR
6 a 10	No hay / 1 DP, si lo deciden los trabajadores por mayoría	No hay / 1 DPR si los trabajadores decidieron por mayoría elegir 1 DP

11 a 30	1 DP	1 DPR (el mismo que el DP)
31 a 49	3 DP	1 DPR
50 a 100	5 MCE	2 DPR
101 a 250	9 MCE	3 DPR
251 a 500	13 MCE	3 DPR
501 a 750	17 MCE	4 DPR
751 a 1.000	21 MCE	4 DPR
1.001 a 2.000	23 MCE	5 DPR
2.001 a 3.000	25 MCE	6 DPR
3.001 a 4.000	27 MCE	7 DPR
4.001 a 5.000	29 MCE	8 DPR
5.001 en adelante	2 MCE más a partir de 29 por cada 1.000 o fracción, con el límite de 75	8 DPR

Como puede observarse, se configura una designación “a la baja” en los Delegados de Prevención, seguramente porque se busca un órgano más operativo; no obstante, como se ha dicho, se puede cambiar la relación entre la representación unitaria o general y los Delegados de Prevención, por ejemplo, elevando el número de estos últimos por convenio colectivo y mejorando lo dispuesto en la LPRL.

Para el cálculo del número de Delegados de Prevención se tienen en cuenta los mismos criterios que para la estructura representativa general (artículo 35.3 LPRL y artículo 72 ET):

1. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computan como trabajadores fijos de plantilla.
2. Los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el periodo del año anterior a la designación, de tal suerte que por cada 200 días trabajados o fracción se computa como un trabajador más.

A.2) COMPETENCIAS Y FACULTADES

En el **artículo 36 LPRL** se expresan las numerosas competencias y facultades que asumen, entre estas últimas:

a) Pueden proponer al órgano de representación legal de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades de los trabajadores afectados por un riesgo grave e inminente.

b) Incluso, cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal, el acuerdo de paralización podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención (véanse los arts. 21.3 y 36.2.g) de la LPRL).

c) Por otra parte, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos del artículo 83.3 ET «*podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados*» (artículo 35.4 LPRL).

A continuación, se enumeran las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención y facultades que pueden asumir en el ejercicio de esas competencias (art. 36 LPRL):

A.3) GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL

<p>COMPETENCIAS (art. 36.1 LPRL)</p>	<p>a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.</p> <p>b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.</p> <p>d. <u>Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.</u></p> <p>En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.</p>
<p>FACULTADES (art. 36.2 LPRL)</p>	<p>a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.</p> <p>b. <u>Tener acceso</u>, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, <u>a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo</u> que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.</p> <p>c. <u>Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores</u> una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.</p> <p>d. <u>Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa</u>, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>e. <u>Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo</u>, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.</p> <p>f. <u>Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores</u>, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.</p> <p>g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del art. 21 LPRL. Además, conforme a lo previsto en el art. 21.3 LPRL, podrán adoptar por mayoría el acuerdo de paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente "<i>cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal</i>").</p>

Los Delegados de Prevención disfrutan de las mismas garantías que se reconocen en el artículo 68 ET³ y preceptos concordantes a los representantes unitarios, aunque no disponen

³ Garantías de los representantes unitarios y de los delegados de prevención (art. 68 ET):

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. Deben ser oídos, el interesado y el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en caso de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.

de un crédito de horas adicional para el ejercicio de sus competencias en materia de prevención, salvo que cosa distinta se haya recogido en el convenio colectivo de aplicación o que se trate de un Delegado de Prevención que no sea representante unitario.

Sin embargo, en los Delegados de Prevención en quienes coincida la cualidad de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, se aplica la regla general de que no hay duplicación del crédito horario (art. 37.1, párrafo 2º LPRL), pero hay una serie de casos en los que el tiempo dedicado a prevención *“será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a”* (art. 37.1, párrafo 3º LPRL):

- a) Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) Acompañar a los especialistas en evaluaciones del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención (art. 37.1, párrafo 3º y art. 36.2, a) LPRL).
- d) Presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar donde se han producido los daños en la salud de los trabajadores, para conocer las circunstancias de los mismos (art. 37.1, párrafo 3º y art. 36.2, c) LPRL).
- e) Formación necesaria en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones, que debe ser proporcionada por el empresario. En este sentido hay que precisar que los Delegados de Prevención son designados por y entre los representantes del personal, son al tiempo, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, sin necesidad de que cuenten con titulación especializada en materia de prevención. Por tanto, aunque para ser Delegado de Prevención no se necesita una titulación especializada, el empresario debe proporcionar a estos representantes los medios y la formación en materia preventiva necesarios para el desempeño de sus funciones. El coste de dicha formación corre a cargo del empresario y el tiempo dedicado por los Delegados de Prevención a la formación se considera como tiempo de trabajo a todos los efectos y, por tanto, remunerado (artículo 37.2 LPRL).

Por otro lado, *“les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa”* (artículo 37.3 LPRL).

B) EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (artículo 38.1 LPRL). No es propiamente un órgano de representación, sino de consulta. La ley ha diseñado un órgano más de carácter técnico que representativo, de ahí que lo hayamos definido como paritario en tanto forman parte de él los representantes del empresario en igual número que los representantes de los trabajadores. El número total de componentes del Comité de Seguridad y Salud dependerá del número de Delegados de Prevención, porque todos ellos tienen la condición de miembros de pleno derecho (art. 38.2, párrafo 2º LPRL).

- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente teniendo como causa el ejercicio de sus funciones representativas.
- d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Por ejemplo, hasta 100 trabajadores, 15 horas; de 751 en adelante, 40 horas. Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud pueden participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. También podrán participar trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto a las cuestiones que se debatan y técnicos en prevención ajenos a la empresa, “*siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité*” (art. 38.2, párrafo 3º LPRL).

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. A diferencia del Estatuto de los Trabajadores, que prevé en los centros de trabajo de una provincia la constitución de un Comité de empresa si entre todos suman 50 trabajadores (art. 63 ET), en materia de seguridad y salud el Comité solo es obligatorio en el centro de trabajo que alcance el nivel mínimo de plantilla.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra (artículo 38.2 LPRL). En sus reuniones pueden participar los Delegados Sindicales, con voz pero sin voto. Debe reunirse trimestralmente. Las competencias y facultades del Comité se recogen en el artículo 39 LPRL.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, “*con las funciones que el acuerdo le atribuya*” (artículo 38.3, párrafo final LPRL), que en ningún caso podrá limitar las funciones que la propia LPRL le tenga atribuidas.

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.—

1. *El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.*

2. *Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.*

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. *El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.*

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

TEMA : PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 1.- Consulta y participación de los trabajadores
- 2.- Representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:
 - a) Los delegados de prevención (artículos 35 a 37 LPRL)
 - b) El Comité de Seguridad y Salud (artículos 38 y 39 LPRL)

1

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

1.- La representación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales

Los **órganos especializados**, a diferencia de los órganos de representación colectiva, no son objeto de elección por parte del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, sino que es una **elección de segundo grado o indirecta**, porque su designación se produce dentro de los representantes generales YA ELEGIDOS.

2

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

Plantilla de trabajadores en la empresa o centro de trabajo	Delegados de Personal (62.1 ET) / Comité de Empresa (66.1 ET)	Delegados de Prevención (35.2 LPRL)
TAMAÑO EMPRESA	REPRESENTACIÓN GENERAL	REPRESENTACIÓN ESPECÍFICA PREVENTIVA
* Excepción prevista en la DA 4ª LPRL		
Menos de 6 (1 a 5)	No hay representación	No hay DPR
6 a 10	No hay / 1 DP, si lo deciden los trabajadores por mayoría	No hay / 1 DPR si los trabajadores decidieron por mayoría elegir 1 DP
	DELEGADOS PERSONAL	DELEGADOS PREVENCIÓN
11 a 30	1 DP	1 DPR (el mismo que el DP)
31 a 49	3 DP	1 DPR
	MIEMBROS COMITÉ EMPRESA	DELEGADOS PREVENCIÓN
50 a 100	5 MCE	2 DPR
101 a 250	9 MCE	3 DPR
251 a 500	13 MCE	3 DPR
501 a 750	17 MCE	4 DPR
751 a 1.000	21 MCE	4 DPR
1.001 a 2.000	23 MCE	5 DPR
2.001 a 3.000	25 MCE	6 DPR
3.001 a 4.000	27 MCE	7 DPR
4.001 a 5.000	29 MCE	8 DPR
5.001 en adelante	2 MCE más a partir de 29 por cada 1.000 o fracción, con el límite de 75	8 DPR

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

2.- Los delegados de prevención: garantías

Garantías de los representantes unitarios y de los delegados de prevención (art. 68 ET):

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. Deben ser oídos, el interesado y el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en caso de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones representativas ni dentro del año siguiente.

4

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

2.- Los delegados de prevención: inimputación al crédito horario

Supuestos que se consideran “en todo caso” trabajo efectivo, “sin imputación al tiempo de trabajo” (art. 37.1, párr. 3º LPRL):

- a) Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Cualesquiera otras reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) Acompañar a los especialistas en evaluaciones del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención.
- d) Presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar donde se han producido los daños en la salud de los trabajadores, para conocer las circunstancias de los mismos.
- e) Formación necesaria en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones, que debe ser proporcionada por el empresario.

5

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

2.- Los delegados de prevención: derechos y deberes

• El empresario debe proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva necesarios para el desempeño de sus funciones. El coste de dicha formación corre a cargo del empresario y el tiempo dedicado por los Delegados de Prevención a la formación se considera como tiempo de trabajo y, por tanto, remunerado (artículo 37.2 LPRL).

• Están sujetos al deber de sigilo (artículo 37.3 LPRL), en los mismos términos previstos en el artículo 65 ET (respeto a la información que “les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado”).

6

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

2.- Los delegados de prevención: facultades (art. 36.2 LPRL)

EJEMPLO

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de la actividad productiva (art. 36.2.g) LPRL).

7

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

2.- Los delegados de prevención: facultades (art. 36.2 LPRL)

EJEMPLO

Cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal, el acuerdo de paralización podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención (art. 21.3 LPRL).

8

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

3.- Comité de Seguridad y Salud

Es un **órgano paritario y colegiado** de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (artículo 38.1 LPRL).

•No es propiamente un órgano de representación, sino de consulta. La ley ha diseñado un órgano más de carácter técnico que representativo.

9

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

3.- Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con **50 o más trabajadores**.

10

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

TAMAÑO EMPRESA	REPRESENTACIÓN POR LA EMPRESA	DELEGADOS DE PREVENCIÓN
50 a 100	2	2
101 a 500	3	3
501 a 1.000	4	4
1.001 a 2.000	5	5
2.001 a 3.000	6	6
3.001 a 4.000	7	7
4.001 en adelante	8	8

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

CONCLUSIONES

En un mismo representante legal de los trabajadores puede confluir una “cuadruple condición”:

- Representación general unitaria (delegados de personal / Comités de empresa).
- Representación general sindical (delegados sindicales).
- Representación específica en materia de seguridad y salud (delegados de prevención).
- Miembros del órgano paritario de seguridad y salud (Comité de Seguridad y Salud).

12

Laurentino J. Dueñas Herrero

UVa

Supuestos prácticos:

UVa

TEMA 10: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SUPUESTOS

SUPUESTO 1

Calcule el número de integrantes del Comité de Seguridad y Salud en los siguientes supuestos:

- Plantilla de 60 trabajadores:
- Plantilla de 101 trabajadores:
- Plantilla de 1.000 trabajadores:
- Plantilla de 4.500 trabajadores:
- ¿Cuál es el número mínimo y máximo del Comité de Seguridad y Salud?

SUPUESTO 2

¿Pueden acceder los Delegados de Prevención de riesgos laborales a datos personales relacionados con la salud de los trabajadores? (art. 36.2, b) LPRL)

SUPUESTO 3

¿Están facultados los Delegados de Prevención para interrumpir la actividad laboral o instar a los trabajadores afectados a que abandonen el centro de trabajo?

SUPUESTO 4

¿Se considera tiempo de trabajo efectivo el que dedican los Delegados de Prevención a acompañar a los Inspectores de trabajo y seguridad social en sus visitas a los centros de trabajo?

SUPUESTO 5

En una empresa de 600 trabajadores, el comité de empresa está compuesto por los siguientes miembros: a) 7 de CC. OO. / b) 6 de UGT / y 4 de CGT. El comité decide por mayoría designar como delegados de prevención a 2 miembros de CC. OO. y otros 2 de UGT, con la oposición de CGT.

SUPUESTO 6

¿Es correcto el párrafo segundo del artículo 178 de este Convenio colectivo?

Resolución de 13 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA.

CAPÍTULO X

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 176. *Principio General.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 177. *Servicio de Prevención.*

La Empresa en cada una de sus fábricas constituirá los servicios de prevención necesarios, que con carácter interdisciplinar, tendrán como función la de proporcionar a la Dirección de la Fábrica y de la Cía. y al Comité de Salud Laboral el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos existentes.

Artículo 178. *Comités de Seguridad y Salud Laboral.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité de Seguridad y Salud de cada centro será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la actuación de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Dichos Comités estarán formados por los Delegados de Prevención, de un lado, y un número igual de representantes de la Empresa, por otro. Los primeros serán elegidos por el órgano de representación del personal del centro de trabajo, proporcionalmente al número de miembros que cada candidatura tuviera en el Comité de Fábrica, pudiendo recaer el nombramiento tanto en miembros del mismo como en delegados sindicales.

Asimismo, existirá un Delegado de Medio Ambiente por centro (4 en total), elegido por el Comité de Empresa entre los representantes del personal. Estos Delegados recibirán información periódica de la empresa acerca de las políticas, acciones y programas existentes en materia de medio ambiente, y serán consultados respecto a las decisiones

que adopte la empresa en esa materia que resulten de especial trascendencia. Dicha información y consulta podrá ser efectuada en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

El número de miembros de los Comités de Seguridad y Salud será el siguiente:

Fábricas	N.º de Miembros
Basauri	5
Burgos	5
Puente San Miguel	4
Usánsolo	4

En lo demás, la constitución de competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud se regirán por lo previsto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), artículos 38 y 39.

Artículo 179. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que ejercerá las funciones definidas en el artículo 39.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de las cuestiones de política general de seguridad y salud en el trabajo que afecten a la totalidad o mayoría de los centros.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado por siete representantes de los trabajadores, escogidos por y entre los miembros del Comité Intercentros, y otros tantos representantes de la empresa, designados por la Dirección. Los representantes del personal en el Comité procederán uno de la fábrica de Usánsolo y dos de cada una de las restantes, pudiendo asistir a las reuniones cada representante acompañado de un asesor. En el seno del referido comité se establecerán, por acuerdo entre ambas representaciones, la periodicidad de las reuniones y, en su caso, el reglamento de funcionamiento. Se establece el compromiso de ambas partes de que el Comité intercentros se reúna con mayor frecuencia, por lo menos tres veces al año.

Los miembros del Comité Intercentros podrán asistir a las reuniones de los comités de centro, a cuyo efecto se informará de las convocatorias al Secretario del Comité Intercentros

Texto del Cuestionario:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

CUESTIONARIO IIGA PRL Y SEGURIDAD SOCIAL

1) Según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la actuación preventiva mediante la designación de uno o varios trabajadores:

- a) Es una fórmula residual.
- b) Debiera ser la opción principal.
- c) Es una fórmula secundaria.
- d) Solo opera cuando resulten inaplicables las otras tres modalidades.

2) ¿Quiénes no son recursos preventivos?:

- a) Un trabajador por cuenta ajena.
- b) Un miembro del servicio de prevención propio.
- c) Un trabajador autónomo.
- d) Uno o varios miembros del servicio o servicios de prevención ajenos.

3) ¿El propio empresario puede asumir la actividad preventiva?:

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) Excepcionalmente en empresas de hasta 10 trabajadores.
- d) Excepcionalmente en empresas de hasta 25 trabajadores, si la empresa dispone de varios centros de trabajo.

4) ¿El servicio de prevención propio es obligatorio en empresas?:

- a) Que ocupen a más de 100 trabajadores.
- b) De más de 500 trabajadores.
- c) En una empresa con 300 trabajadores si desarrolla alguna de las actividades peligrosas del Anexo I del Reglamento.
- d) Son ciertas b) y c).

5) ¿El servicio de prevención ajeno se debe articular a través de?:

- a) La propia empresa.
- b) Una Mutua colaboradora con la Seguridad Social.
- c) Una entidad especializada y acreditada.
- d) Los trabajadores elegidos como recursos preventivos.

6) ¿Quién no puede asumir la vigilancia de la salud de los trabajadores?:

- a) Personalmente el empresario.
- b) Un servicio de prevención propio.

- c) Un servicio de prevención ajeno.
 - d) Todas falsas.
- 7) ¿Debe el empresario asignar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva?:
- a) Cuando no la haya asumido personalmente.
 - b) Cuando haya recurrido a un servicio de prevención propio.
 - c) Cuando haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.
 - d) Son ciertas b) y c).
- 8) Los trabajadores integrantes de los servicios de prevención:
- a) Gozan de un crédito de horas a mayores por ser representantes.
 - b) Deben guardar sigilo profesional.
 - c) Deben ser readmitidos en caso de despido procedente.
 - d) Todas falsas.
- 9) El servicio de prevención mancomunado:
- a) Exige siempre el desarrollo de actividades por las empresas en un mismo centro de trabajo.
 - b) Se puede crear vía negociación colectiva.
 - c) Habrá de contar con, al menos, dos especialidades o disciplinas preventivas.
 - d) Son ciertas a) y b).
- 10) Los recursos preventivos pueden ser:
- a) Uno o varios trabajadores designados por la empresa.
 - b) Uno o varios trabajadores autónomos.
 - c) Uno o varios trabajadores designados por el Delegado de Prevención.
- Son ciertas a) y c).

APARTADO 5:

Cuestionario relativo al recargo de prestaciones para alumnos de la asignatura Prevención de riesgos laborales. Recoge un test de 10 preguntas.

Estos materiales son aportados y elaborados por la profesora la M^a Piedad López-Romero González, Profesora de Titular de EU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid.

Texto del Cuestionario:



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Recargo de prestaciones

- 1.- En qué norma se regula el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad
 - a) Real Decreto 8/2013
 - b) Real Decreto-Legislativo 8/2015
 - c) Real decreto-Ley 8/2016
 - d) Real Decreto 8/2012

- 2.-El recargo de prestaciones recae
 - a) Sobre el INSS
 - b) Sobre la Inspección
 - c) Sobre la aseguradora
 - d) Sobre el empresario infractor

- 3.- Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta
 - a) De un 10% a un 20%
 - b) De un 30% a un 50%
 - c) De un 40% a un 50%
 - d) De un 20 % a un 30%

- 4.-El recargo de prestaciones se podrá imponer
 - a) Cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

b) cuando la muerte se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

c) cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en aviones, barcos que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

d) cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los utilicen o en estén en buenas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

5.- El recargo de prestaciones

- a) No se impondrá en todos los casos de imprudencia del trabajador
- b) No se impondrá en algunos casos de imprudencia del trabajador
- c) Se impondrá en todos los casos de incumplimiento de normas preventivas
- d) Se impondrá en todos los casos de incumplimiento de normas de Seguridad Social

6.- Los Tribunales imponen la cuantía máxima del recargo

- a) En función de la gravedad
- b) En función del número de trabajadores de la empresa
- c) En función de los años que lleva dado de alta el trabajador afectado
- d) En función de la siniestralidad de la empresa

7.- El recargo de prestaciones se vincula

- a) A la obligación del empresario de dar de alta a los trabajadores en la seguridad social
- b) A la obligación del empresario de velar por la salud y seguridad de los trabajadores
- c) A la obligación del empresario de formar a los trabajadores
- d) A la obligación del empresario de remunerar al trabajador

8.- El plazo de prescripción para reclamar el recargo de prestaciones es de

- a) 3 años
- b) 2 años
- c) 5 años
- d) 6 años

9.- Una vez presentado el escrito, el plazo máximo para resolver el expediente de recargo por parte del INSS

- a) 120 días
- b) 130 días
- c) 135 días
- d) 132 días

10.- El procedimiento para solicitar el recargo de prestaciones se iniciará a instancia:

- a) Solo del trabajador
- b) solo de la Inspección de Trabajo
- c) Puede ser a instancia del trabajador y de la Inspección de Trabajo
- d) Puede ser a instancia del trabajador, de la Inspección de Trabajo y del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

APARTADO 6: EXPERIENCIAS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

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

Por una parte, además de los materiales el profesor ha colaborado con los talleres del PID, por otro lado, ha desarrollado actividades entre ellas el fomento de la docencia bimodal y on line, destaca la participación mediante la grabación de una clase *on line* introductoria a la Seguridad Social para alumnos de Derecho del Trabajo, que han podido visualizar los alumnos UVa destinatarios del PID en el campus virtual.

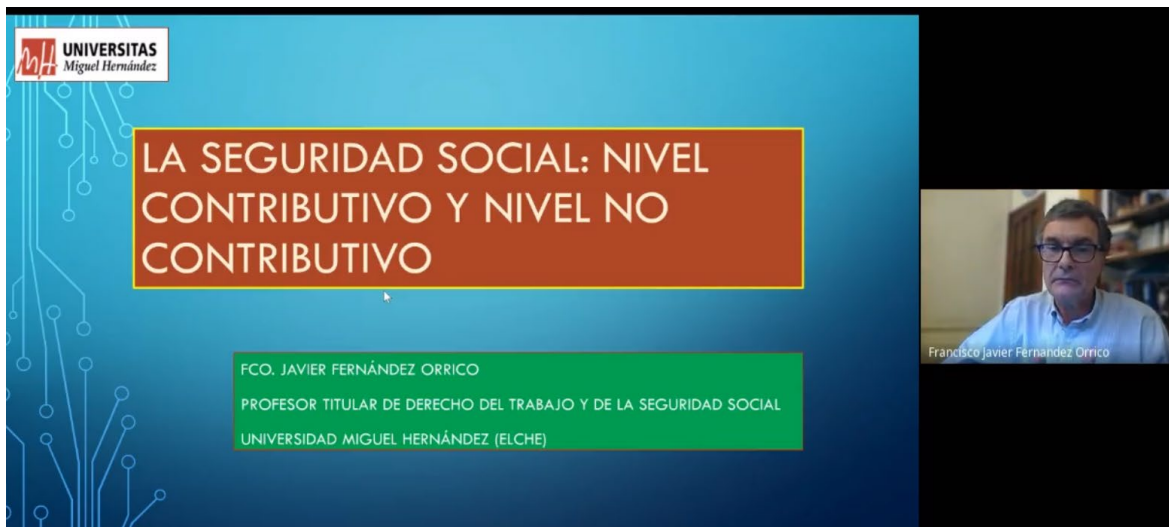
24 de mayo - 30 de mayo

[Introducción al Derecho de la Seguridad Social](#)

Agradecemos al Prof. Fco. Javier Fernández Orrico de la UMH su amabilidad por esta colaboración en el marco del PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social.

Estas explicaciones se corresponden con las lecciones 27 y 28 del programa, son sólo 15 minutos. Podrá acceder a ellas hasta el 10 de junio. Debe acceder con la cuenta de alumnos @uva y teniendo abierto office 365 educativo

Con esta introducción damos por finalizado el curso anual de DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL en este difícil tiempo también para el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de pandemia y emergencia sanitaria, me hubiera gustado compartir más clases presenciales con ustedes, espero que el curso les haya resultado de utilidad para finalizar el curso, adquirir nociones imprescindibles en sus estudios del Grado en Derecho y sobre todo para su futuro profesional. Como les decía en clase nos vamos a "tropezar" con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social muchas veces.



SENTIDO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ¿Causa de la existencia de la Seguridad Social?
- Antecedente remoto → búsqueda de protección ante situaciones de necesidad, de peligro (actual)
- Actualidad → protección ante situaciones de riesgo (futuras)
- Importancia de la Seguridad Social
 - Pensar en situaciones en que no existía
 - Supuso un importante avance en la protección de las personas



NUEVOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD SOCIAL A PARTIR CE 1978

- **Art. 41 CE:** «Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social *para todos los ciudadanos* que garantice la asistencia y *prestaciones suficientes* ante situaciones de necesidad»
- Desarrollado por el art. 2 LGSS (principios de unidad solidaridad, universalidad e igualdad)
- **Universalidad** (Se dirige a los ciudadanos)
- **Suficiencia** ante situaciones de necesidad
 - Nivel contributivo → Proporcionalidad salario
 - Nivel no contributivo → Garantiza ingresos mínimos para una vida digna
- **Nivel complementario** (ultimo inciso art. 41 CE)



SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESTACIONES BÁSICAS

- **Modalidad contributiva**
 - Régimen General (trabajadores por cuenta ajena)
 - Regímenes Especiales (art. 10 LGSS)
- **Modalidad no contributiva**
 - Pensiones de jubilación y de invalidez
 - Prestaciones familiares
 - Ingreso mínimo vital
 - Asistencia sanitaria no contributiva

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

- Asistencia social interna
- Servicios sociales



MODALIDAD CONTRIBUTIVA

- **FINALIDAD:** Situaciones de riesgo (futuras)
- **FINANCIACIÓN:** Cotizaciones de empresas y trabajadores e impuestos
- **PRESTACIONES:** Causa derecho cuando se actualiza el riesgo si reúne los requisitos
- En general, no se considera la real situación de necesidad del beneficiario (trabajador) sólo si reúne los requisitos (presunción *ius et de iure de necesidad*)



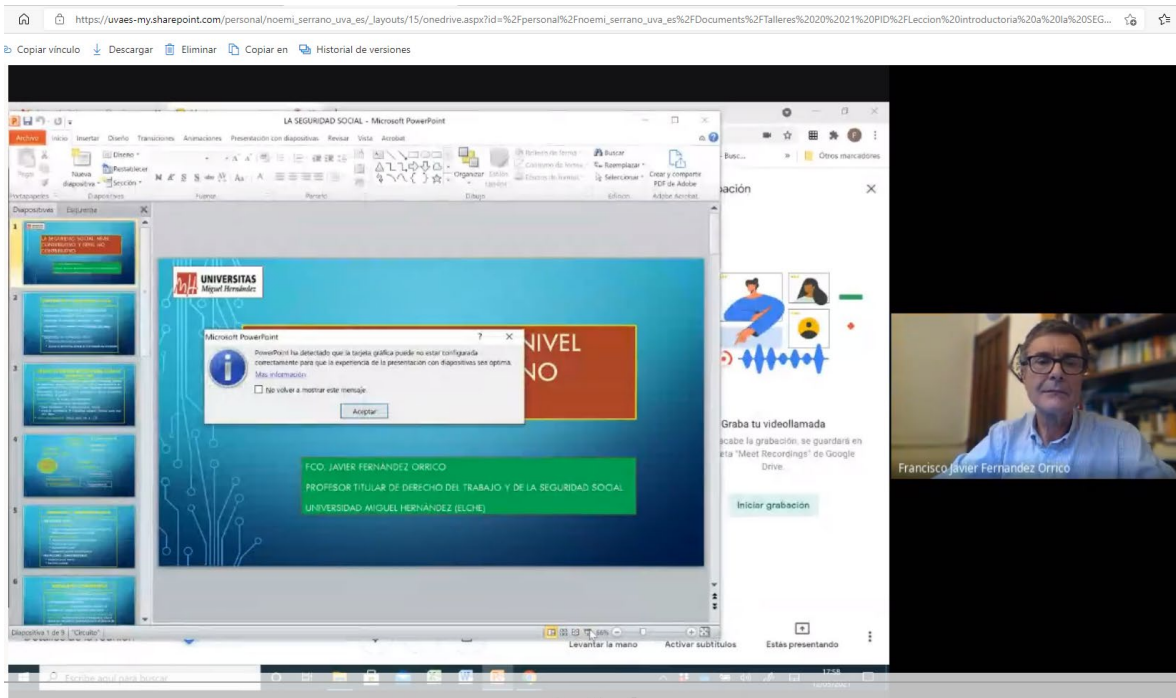
MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

- **FINALIDAD:** Cubre situaciones de necesidad (actuales)
- **FINANCIACIÓN:** Impuestos
- **PRESTACIONES:** Causa derecho, cuando existe situación de carencia de medios económicos
- La debe acreditarse (presunción *iuris tantum*) **situación de necesidad**
- Otro requisito es el de **residencia** en territorio nacional por dirigirse solo a los ciudadanos
- **Principio de universalidad** (objetivo y subjetivo) por alcanzar
- **Principio de suficiencia:** por alcanzar

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 (RETA)
- Muerte y Supervivencia
- Prestaciones familiares (nivel no contributivo)
- Ingreso Mínimo Vital (nivel no contributivo)
-



Texto del Cuestionario:

SUPUESTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Cuando un trabajador realiza dos actividades que dan lugar a su encuadramiento simultáneo en dos regímenes diferentes de la Seguridad Social estamos ante:

- a) Pluriempleo
- b) Alta simultánea en dos empresas o actividades.
- c) *Pluriactividad*
- d) Alta especial

2. ¿En qué supuesto o supuestos se considera la figura del accidente *in itinere*, como equiparada al accidente de trabajo?

- a) Solo en el RETA.
- b) *En el Régimen General y también en el caso de los Trabajadores autónomos Económicamente Dependientes (TRADE).*
- c) Se considera solo en el Régimen General.
- d) Se considera tanto en el Régimen General, como en el RETA como en el caso de los TRADE.

3. Con carácter general ¿Cuándo un aseguramiento es obligatorio?

- a) *Cuando el daño puede abarcar un amplio grupo de población, con trascendencia social y los daños son muy elevados.*
- b) Cuando lo establecen las partes en el convenio colectivo
- c) En el caso de que se disponga así por el Inspector médico
- d) No puede ser obligatorio el aseguramiento

4. ¿Se exige período de carencia en la baja por nacimiento y cuidado de menor?

- a) No se exige período de carencia, solo estar de alta o situación asimilada en la Seguridad Social
- b) *Se exige período de carencia en su caso, según la edad de la trabajadora.*
- c) Se exige siempre período de carencia
- d) El período de carencia es igual que el de la incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes

5.- ¿Cuál es la naturaleza de las prestaciones en el nivel contributivo?

- a) Tienen naturaleza de ayudas complementarias al nivel no contributivo
- b) Significa que se financian con impuestos exclusivamente
- c) *En este nivel las prestaciones tienen un carácter sustitutivo de las rentas dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de trabajo.*
- d) Se trata de prestaciones de naturaleza asistencial

6. ¿Cuáles son las diferencias entre jubilación parcial y jubilación flexible?

- a) Se trata de la misma figura con diferente denominación.
- b) En la jubilación parcial se combina trabajo y pensión, en la jubilación flexible, se combina la jubilación a tiempo completo con el trabajo a tiempo parcial
- c) En la jubilación parcial, se accede desde una situación previa de jubilación, mientras que la jubilación flexible se accede desde activo.
- d) *En la jubilación parcial se accede desde una situación de activo, mientras que la jubilación flexible se accede desde una situación previa de jubilación.*

7.- Señale 2 reducciones legales a la edad ordinaria de jubilación.

- a) *Actividades peligrosas y Jubilación de trabajadores con discapacidad.*
- b) Actividades peligrosas y por convenio colectivo
- c) Jubilación de trabajadores con discapacidad y por convenio colectivo
- d) No existen reducciones legales de la edad ordinaria, sino solo anticipo de la edad con coeficientes reductores

8.- ¿En qué supuesto no se exigirá un período previo de cotización en la pensión de viudedad?

- a) Se exige siempre un período mínimo de cotización
- b) *Cuando la causa de la muerte sea un accidente sea o no de trabajo o una enfermedad profesional.*
- c) No se exige nunca cuando el sujeto se encuentra dado de alta o situación asimilada a la de alta en la Seguridad Social
- d) Dependerá de la edad del sujeto causante.

9.- ¿Qué duración tiene la prestación temporal de viudedad?

- a) Vitalicia
- b) 5 años.
- c) 2 años.
- d) un año

10.- ¿Qué período de carencia se exige cuando el subsidio de IT procede de enfermedad Común?

- a) No se exige período de carencia
- b) 180 días cotizados dentro del año inmediatamente anterior al hecho causante.
- c) 120 días cotizados dentro del año inmediatamente anterior al hecho causante.
- d) *180 días cotizados dentro de los cinco años inmediatamente anterior al hecho causante.*

APARTADO 7:

ANEXOS DE LOS TALLERES, se recogen los carteles que anuncian todas las actividades que fueron realizadas durante el curso 2020/2021 en la UNIVERSIDAD DE VALLADOLID relacionadas con la Seguridad Social y otros aspectos vinculados al PID.



TALLER en el aula:

LA SEGURIDAD SOCIAL

LA NUEVA PRESTACIÓN NO CONTRIBUTIVA: EL INGRESO MÍNIMO VITAL

Viernes, 6 de noviembre de 2020, a las 13:00 horas

Lugar: Aula 208 de la Facultad de Derecho y on line

A CARGO DE:

D. Jerónimo González Clavero. Director provincial de la TGSS e INSS

D^a Cristina Lema Nebra. Subdirectora Provincial de Información administrativa y Prestaciones Familiares

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del siguiente enlace Cisco Webex <https://universidaddevalladolid.webex.com/universidaddevalladolid/j.php?MTID=m976d92f87ab99c27809ab9925251cbca>

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

TALLER en el aula:**LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN 2020 Y EL SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA**

Viernes, 13 de noviembre de 2020, a las 13:00 horas.

Lugar: Aula 208 de la Facultad de Derecho y *on line*

A CARGO DE:

D. Jerónimo González Clavero. Director provincial de la TGSS e INSS

D. Enrique Mata Tomillo. Director de la Administración de la Seguridad Social número 47/03

Planificación del taller:

- ✓ Particularidades de las cotizaciones en 2020 a raíz de la pandemia.
- ✓ Financiación y Sistemas de liquidación a la Seguridad Social. El sistema de liquidación directa.
- ✓ Supuestos prácticos reales.

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del enlace Cisco Webex

<https://universidaddevalladolid.webex.com/juniversidaddevalladolid/j.php?MTID=m976d92f87ab99c27809ab9925251cbca>

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

TALLER:**La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la Seguridad Social**

- ✓ infracciones en materia de Seguridad Social
- ✓ actuaciones referentes a cotizaciones y prestaciones
- ✓ actas de liquidación, actas de infracción

Viernes, 20 de noviembre de 2020, a las 13:00 horas.

Lugar: Aula 208 de la Facultad de Derecho y *on line*

A CARGO DE:

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

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del enlace Cisco Webex <https://universidaddevalladolid.webex.com/universidaddevalladolid/j.php?MTID=m976d92f87ab99c27809ab9925251cbca>.

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORA:



**Área de formación
permanente e innovación docente**

TALLER:**Un acercamiento desde el punto de vista práctico
a los procesos de Seguridad Social**

- ✓ La reclamación previa a la demanda
 - ✓ Prestaciones de Seguridad Social y sus 'submodalidades':
 - prestaciones de Seguridad Social
 - impugnación de altas médicas
 - revisión de actos declarativos
 - ✓ Procedimiento de oficio en materia de Seguridad Social
- Viernes, 11 de diciembre de 2020, a las 13:00 horas.**

Lugar: Aula 208 de la Facultad de Derecho y *on line*

A CARGO DE:

D. José María Blanco Martín

Abogado del Ilustre colegio de abogados de Valladolid y Profesor (jubilado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del enlace Cisco Webex

<https://universidaddevalladolid.webex.com/universidaddevalladolid/j.php?MTID=m976d92f87ab99c27809ab9925251cbca>

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORA:



Área de formación
permanente e innovación docente

TALLER:

La solución autónoma del conflicto laboral desde la perspectiva del mediador

Jueves, 18 de marzo de 2021, a las 17:00 horas.

Lugar: Aula 13 de la Facultad de Comercio y *on line*

A CARGO DE:

Dr. D. Laurentino J. Dueñas Herrero

Conciliador-Mediador del SERLA

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

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del enlace en la plataforma BBC <https://eu.bbcollab.com/guest/b3fc2502b0ef4d5b98a5801768d1abaa>

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORA:



TALLER:

Las peculiaridades del proceso social

Viernes, 16 de abril de 2021, a las 16:30 horas.

Lugar: Aula 208 de la Facultad de Derecho y *on line*

A CARGO DE:

Ilmo. Sr. D. José Antonio Merino Palazuelo.

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

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del enlace en la plataforma Cisco Webex <https://universidaddevalladolid.webex.com/universidaddevalladolid/j.php?MTID=m936a67c68478d28436af2809ad597fb6a>

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORA:



TALLER:

Funciones de la ITSS en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y de la Protección Social

Miércoles, 19 de mayo de 2021, a las 8:45 horas.

Lugar: Aula 12 de la Facultad de Comercio y *on line*

A CARGO DE:

D. Fco. Javier Calderón Pastor.

Jefe de la ITSS de Castilla y León

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

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del siguiente enlace en la plataforma BBC Blackboard collaborate

<https://eu.bbcollab.com/guest/b33d0db65abd4439ac42eb5ff6ac52c3>

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORA:



TALLER:

El recargo de prestaciones de económicas por falta de medidas de seguridad

Juves, 29 de abril de 2021, a las 9:00 horas.

Lugar: Aula 25 del edificio Aulario Campus. Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia y *on line*

A CARGO DE:

Ester Urraca Fernández

Presidenta del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia

Los alumnos que no pueden asistir por motivos de la limitación de aforos y los alumnos de la UMH de Elche se conectarán a través del enlace en la plataforma BBC <https://eu.bbcollab.com/guest/e8beaf51177b418b91f809db630b9903>

ORGANIZA: PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social



COLABORA:



Fotos de actividades en las AULAS UVa:



Alumnos de la Facultad de Derecho, UVa.



Alumnos de la Facultad de Derecho, UVa.

Derecho de la Seguridad Social 4 DERECHO optativa Primer cuatrimestre-... ↓

The image shows a screenshot of a presentation slide. The slide is titled "ÁMBITO DE ACTUACIÓN ITSS" in orange text. Below the title, there are several bullet points in orange and grey. The first two are "LA PRUEBA" and "PRUEBA DE INDICIOS (CT 6/1997)". The next two are "Aplicable al procedimiento administrativo, y especialmente al orden social, siempre que haya un enlace preciso y directo con otro hecho comprobado (TC 174/1985)." and "Ejemplo palmario de la prueba de indicios en las Sentencias del Tribunal Supremo, sala de lo social, 10 de julio de 2007 y 12 de febrero de 2008.". The next section is "LIBRE VALORACION DE LA PRUEBA" with sub-bullets: "Art. 77 y 78 de la Ley 39/2015. Rechazar las improcedentes e innecesarias. Remisión a la LEC" and "Art. 20 RD 928/98 resolución motivada y se anulará cuando carezca de los requisitos imprescindibles para alcanzar su fin o de lugar a indefensión.". The final section is "OTROS MEDIOS DE PRUEBA" with sub-bullets: "TESTIMONIOS", "CONFESION", "DOCUMENTALES" (with sub-bullet "PERICIALES Y POLICIALES"), "HECHOS PROBADOS EN SENTENCIA", and "PRUEBAS FONOGRAFICAS Y FOTOGRAFICAS". On the right side of the slide, there is a small video inset showing a person speaking, with the name "NOEMI SERRANO AR" below it. The slide number "+26" is visible in the bottom right corner.

Docencia bimodal y también de los talleres, alumnos de la Facultad de Derecho, UVa.



Alumnos de la Facultad de Derecho, UVa.



Alumnos de la Facultad de Derecho, UVa.



Alumnos de la Facultad de Derecho, UVa.



Alumnos de la Facultad de Comercio, UVa.



Alumnos de la Facultad de Comercio, UVa.



Alumnos de la Facultad de Ciencias del Trabajo, Campus de Palencia, UVa.



Alumnos de la Facultad de Ciencias del Trabajo, Campus de Palencia, UVa.

Los talleres programados y realizados en el curso 2020/2021 han sido:

✓ 6 noviembre de 2020

La Seguridad Social. La nueva prestación no contributiva: el Ingreso Mínimo Vital

✓ 13 de noviembre de 2020

Las cotizaciones a la Seguridad Social en 2020 y el sistema de liquidación directa

✓ 20 de noviembre de 2020

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante la Seguridad Social

✓ 11 de diciembre de 2020

Un acercamiento desde el punto de vista práctico a los procesos de Seguridad Social

✓ 11 de marzo de 2021

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Administración laboral

✓ 18 de marzo de 2021

La solución autónoma del conflicto laboral desde la perspectiva del mediador

✓ 16 de abril de 2021

Las peculiaridades del proceso social

✓ 29 de abril de 2021



El recargo de prestaciones de económicas por falta de medidas de seguridad

✓ 19 de mayo de 2021

Funciones de la ITSS en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y de la Protección Social

Todos los talleres se han realizado en el aula y simultáneamente a través de plataformas licenciadas UVa, bien BBC o Cisco Webex, para que todos los alumnos del proyecto de innovación docente de las Universidades de Valladolid y Universidad Miguel Hernández de Elche participasen en ellos, del mismo modo han sido incorporados también a las plataformas UVa OneDrive para poder verse en diferido por aquellos alumnos con dificultades horarias.

Mis archivos

 Nombre ▾	Modificado ▾	Modificado por ▾	Tamaño de arch... ▾	Compartir
 Talleres 20 21 PID	22 de abril	Noemí SERRANO ARG...	8 elementos	Privado

Presentación campaña IMPORT@SS, en la Facultad de Derecho y Universidad de Valladolid.

20/09/2021

Presentación en la Facultad de Derecho de Import@ss, el nuevo portal de la Tesorería General de la Seguridad Social

La Facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid ha sido elegida por el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de Valladolid, Jerónimo González Clavero, el nuevo portal IMPORT@SS. La actividad se ha realizado en las aulas de la asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La presentación de la campaña se enmarca dentro del PID Aprendizaje experiencial en Derecho de la Seguridad Social que coordina la profesora Noemí Serrano y del que también forma parte el director provincial como colaborador externo desde hace más de tres años.

La aplicación presenta un relevante cambio para acercar la Administración de Seguridad Social a cualquier ciudadano, centrado en cada persona (ya que unifica todos los datos que la TGSS tiene de esa persona y le permite descargarlos) y ofrece la facilidad de acceso inmediato mediante el portal web o gracias a una app móvil [Import@ss](#). Se trata de una forma muy sencilla y personalizada de conectar con la Tesorería General de la Seguridad Social en la que cualquier ciudadano puede conocer su número de seguridad social, descargar en tiempo real información sobre la vida laboral y bases de cotización, consultar datos personales e incluso también realizar algunos actos de encuadramiento (altas, bajas y modificaciones), por ejemplo, para trabajadores autónomos y empleadores del hogar y hasta solicitar aplazamientos de cotizaciones o realizar el pago de

deudas. Permite igualmente obtener el informe de estar al corriente con las obligaciones de la Seguridad Social para el acceso ayudas, subvenciones, becas, contratos, etc.

A los estudiantes universitarios les permite descargar su documento de afiliación al Sistema de Seguridad Social y conocer su NUSS (Número Único de Seguridad Social) documento que deben aportar a sus matriculas universitarias (esta es una importante novedad del portal y está a sólo un clic), sin necesidad de solicitud de cita previa ni asistencia presencial en las administraciones de la TGSS. Este número NUSS cuando trabajen se convertirá en su NASS (número de afiliación a la Seguridad Social) y es Único para toda la vida de las personas en su relación jurídica con la Seguridad Social.

[Video explicativo de la nueva app: Cómo acceder al área personal de Import@ss, el portal de TGSS - YouTube](#)



Se adjunta igualmente la fotografía en la que aparecen de izquierda a derecha: Leontino Dueñas Herrero, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Jerónimo González Clavero, director provincial de la TGSS de Valladolid, IEP; Concepción Díaz Gamo, asesora técnica de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en Valladolid, y Noemí Serrano Argüello, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Pide cita previa para los trámites en la UVA <https://citaprevia.uva.es>

NOTICIAS [MÁS INFORMACIÓN >](#)

EVENTOS [MÁS INFORMACIÓN >](#)

Presentación en la Facultad de Derecho de Import@ss, el nuevo portal de la Tesorería General de la Seguridad Social

Noticias



A los estudiantes universitarios les permite descargar su documento de afiliación al Sistema de Seguridad Social y conocer su NUSS (Número Único de Seguridad Social) documento que deben aportar a sus matrículas universitarias (esta es una importante novedad del portal y está a sólo un clic), sin necesidad de solicitud de cita previa ni asistencia presencial en las administraciones de la TGSS. Este número NUSS cuando trabajen se convertirá en su NASS (número de afiliación a la Seguridad Social) y es único para toda la vida de las personas en su relación jurídica con la Seguridad Social.

Vídeo explicativo de la nueva app: [Cómo acceder al área personal de Importass, el portal de TGSS - YouTube](#)