

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: Marzo



DERECHOS FUNDAMENTALES DE ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL
FUNDAMENTAL RIGHTS OF ACCESS TO SOCIAL SECURITY

Realizado por el alumno/a Dña. Lidia Ovaldina Barja Estrada

Tutorizado por el Profesor/a Dña. Marta Teresa Soriano Torres

Departamento: Derecho Constitucional, Ciencia Política y Filosofía del Derecho.

Área de conocimiento: Filosofía del Derecho

ABSTRACT

This work reflects the figure of the protective action of social security regulated in the General Law of Social Security, Spanish constitution, and other laws, related regulations. Beginning with a historical analysis of the figure of work and the causes of the emergence of protection against contingencies, up to our current legislation. To then move on to a more exhaustive analysis of the figure itself, its elements, as well as the extensions and limitations made by the law itself, highlighting the presumption of employment.

Social security also acts as a protective action in the social protection rights of foreign workers who reside and work in a country other than their country of origin. Finally, a very current topic is reflected, such as the impact of COVID-19 on Social Security and its action against it.

Key Words: Contingencies Presumption of Employment, Protective Action and Covid-19.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este trabajo plasma la figura de la acción protectora de la seguridad social regulado en la Ley General de Seguridad Social, constitución española, y otras leyes, normativas afines. Comenzando por un análisis histórico de la figura del trabajo y las causas del surgimiento de la protección frente a las contingencias, hasta llegar a nuestra actual legislación. Para luego pasar a un análisis más exhaustivo de la propia figura, de sus elementos, así como de las ampliaciones y limitaciones que hace la propia ley, destacando la presunción de laboralidad.

También la seguridad social actúa como acción protectora en los derechos de protección social de los trabajadores extranjeros que residen y trabajan en un país distinto al de origen. Finalmente se plasma un tema muy actual, como es repercusión del COVID- 19 en la Seguridad Social y su actuación frente a ella.

Palabras clave: Contingencias, Presunción de Laboralidad, Acción Protectora y Covid-19.

ABREVIATURAS.

AT: Accidente de Trabajo.

BOC: Boletín Oficial de Canarias.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CE: Constitución Española.

EF: Enfermedad Común.

EP: Enfermedad profesional.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

IT: Incapacidad Temporal.

LGSS: Ley General de la Seguridad social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

TEDH: Tribunal Europeo de Derecho Humanos

ÍNDICE

I. Introducción.....	1
II. Antecedentes Históricos.....	2
III. Derecho a los beneficios de la Seguridad Social.....	7
1. Trabajadores por cuenta ajena.....	7
2. Trabajadores por cuenta propia.....	8
IV. La acción protectora de la Seguridad Social.....	9
1. Contingencias comunes y profesionales.....	13
2. Incapacidad temporal. Nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia.....	16
3. Incapacidad permanente.....	17
4. Muerte y supervivencia.....	18
5. Desempleo.....	19
6. Jubilación.....	
.	
V. La seguridad social y la inmigración.....	20
VI. Repercusión del COVID- 19 en la Seguridad Social.....	22
VII. Conclusión.....	24
VIII. Bibliografía.....	26

I. INTRODUCCIÓN.

El objeto de estudio de este trabajo es el progreso de protección de la seguridad social y todos los beneficios que conlleva.

La Constitución Española reconoce la protección social, jurídica y económica de las familias. Ante este mandato constitucional queda comprometido el establecimiento de un sistema de protección de naturaleza pública y la organización de los recursos económicos que hagan viable tal fin. Para cumplir con dicho fundamento es necesario promover una acción protectora de carácter público que garantice a los ciudadanos una ayuda suficiente ante situaciones de vulnerabilidad, necesidad y garantizar unos recursos económicos suficientes para financiar dicha acción protectora.

También se analizará la seguridad social como acción protectora sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social al residir en un país distinto al de origen. Para ello, se pone en relieve las normas internacionales de la OIT como organización más relevante en la materia, así como los convenio bilaterales o multilaterales entre los Estados.

En diciembre de 2019, la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (China) informó sobre 27 casos de neumonía de etiología desconocida y siete casos graves, que posteriormente se denominó SARS-CoV-2. El 11 de marzo, la OMS (Organización Mundial de la Salud) declaró la pandemia mundial, donde se tomaron una serie de medidas para poder hacer frente ante esta situación, donde la seguridad social tuvo mucha relevancia para poder paliar los efectos socioeconómicos que este provocó, de tal forma garantizando protección frente a la incapacidad temporal, que a pesar de calificarse como una contingencia por enfermedad común, este tipo de incapacidad se trató a efectos de la prestación económica como accidente de trabajo. Este tipo de medida a garantizado una mejora en la prestación sin perjuicio hacia los afectados.

La seguridad social ha evolucionado según los precedentes que han ido surgiendo a lo largo de los tiempos, adaptándose y siempre como acción protectora de los ciudadanos.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

A lo largo del tiempo en todas las sociedades existentes, antiguas y modernas ha existido inquietud por acontecimientos imprevisibles, tales como la muerte, la enfermedad y la pobreza. Por eso todas estas sociedades han planteado incorporar mecanismos que permitan establecer seguridad y estabilidad para las personas que forman parte de estas. En España, los sistemas de protección frente a los riesgos sociales han evolucionado siguiendo modelos clásicos y los seguros sociales, debido a la demora del proceso de industrialización español, lo hace de forma más tardía, en los primeros años del siglo XX. Antes de la fecha señalada las únicas formas de protección frente a las insuficiencias económicas se encontraba, en el ahorro individual, la solidaridad familiar, la beneficencia, la mutualidad o los seguros privados con ciertas limitaciones.¹

Como señalan BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: *“Ante de la aparición de los seguros sociales se puede enseñar la existencia de forma voluntaria de protección a través de Mutualidades obreras, Cofradías, Hermandades, Sociedad de socorro mutuos y Cajas de Ahorro. El Estado limita su papel a la asistencia y beneficencia pública”*.²

Cabría señalar en España un antecedente importante en cuanto a su técnica, los gremios, y sus diversificaciones como cofradías y hermandades, hasta su eliminación en consecuencia del éxito de las ideologías liberales. Estos, se encargaban de regular

¹ BARCELÓN COBEDO, S. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: Introducción al Derecho de la Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 27 y 42

² BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: Curso de Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 39

aspectos laborales, como la organización del trabajo, es decir, todo lo que englobe a las funciones a realizar en su puesto de trabajo. Los gremios respaldaban a los trabajadores frente a los riesgos sociales. Pero la incorporación del liberalismo influyó negativamente tanto en los trabajadores como en el amparo en caso de infortunio.³

Definido por PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *“El gremio era una corporación que integraba a los artesanos de un mismo oficio o profesión dentro - de la ciudad trabajadores por cuenta propia empleadores y trabajadores al servicio de estos- con la finalidad de atender a la defensa y ayuda mutua de sus miembros y de actuar como instrumento económico de defensa contra la competencia, en cuyo seno se desarrolla supuestos de prestación de trabajo por cuenta ajena en régimen de libertad. Estas relaciones no se establecían verdaderamente entre el gremio los trabajadores, sino entre los maestros, que constituyen el eslabón más elevado de la formación profesional dentro del régimen gremial, al propio al propio tiempo que era empresario y titulares de los talleres agremiados, y los oficiales y aprendices, auténticos trabajadores por cuenta ajena, a la par que agremiados de segunda categoría, incluidos de la dirección y control de la propia corporación gremial. La relación resultante se articulaba, en fin, a través de un auténtico contrato de arrendamiento de servicio o de trabajo -de aprendizaje en su caso-, título jurídico del intercambio de trabajo y su remuneración en metálico o en especie”*⁴

En cuanto a la *“Comisión de reformas sociales y del Instituto de reformas sociales”* siguiendo el modelo germánico elabora análisis de los trabajadores sobre la situación material y moral. Los seguros sociales comprenden desde 1900 hasta 1963.

³ BARCELÓN COBEDO, S. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: Introducción al Derecho de la Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 42

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: Derecho del Trabajo, Universitaria, Madrid, 2022, pág. 47

En la segunda etapa los seguros sociales van aumentando y transformándose en obligatorios. El art. 46 de la Constitución Republicana de 1931 plasma el seguro por enfermedad de los trabajadores.⁵ Este periodo impulsó la protección de los trabajadores y modernización de España tanto política como ideológicamente.⁶

Con el proceso de la industrialización la relación de trabajo estaba sujeta a tratos entre trabajador y patrono, prohibiendo cualquier intervención de terceros, en la relación laboral, fuera el estado o los llamados sociedades intermedias. La situación social de pobreza de clase obrera adquirió tintes dramáticos hasta el extremo de ser calificada de forma genérica como la “cuestión social”, pese a todo son las llamadas sociedades de socorro mutuo las que con grandes dificultades asume en España esa tarea de previsión social desde mediados del siglo XIX y, para la paz social, se acepta a partir del último cuarto del siglo XIX la intervención del Estado en las relaciones laborales.

Ante esos acontecimientos surge la Ley de 30 de enero de 1900, de accidentes de trabajo, donde se establece la responsabilidad lesiva ante el riesgo de accidente laboral propiciando la protección social por parte del empresario. Esta Ley responde ante ciertos daños, como la muerte o invalidez, como consecuencia u ocasión del trabajo. Por tanto, la Ley de Accidentes de Trabajo atribuye protección a los trabajadores en sus fábricas o industrias de los daños que puedan afectar a la salud y vida de éstos.

Esta responsabilidad frente al riesgo en el momento de su incorporación fue muy reducida en el aseguramiento por accidente, era voluntario para los empresarios, y sólo se aplicó a ciertos sectores, como los industriales. Más adelante se extendió a sectores del mar y agrario, y en 1932 la Ley de Accidente de Trabajo se convirtió en obligatorio.⁷

⁵ ART.46 CONSTITUCION REPUBLICANA de 1931

⁶ BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: Curso de Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 39

⁷ BARCELÓN COBEDO, S. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: Introducción al Derecho de la Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 42-46

En 1908 aparece El Instituto Nacional de Previsión donde se integra la gestión de los seguros sociales que van surgiendo, como es la manifestación institucional del compromiso público con la protección de la vejez.

En 1963 se aprueba Ley de Bases de la Seguridad Social con el objetivo de implantar un modelo unitario e integrado de protección social, donde se plasma una base financiera de reparto, gestión pública y cooperación del Estado en la financiación, con el objetivo de reordenar la acción protectora contributiva de los trabajadores por cuenta ajena y sus familias.⁸

El artículo 41 de la Constitución Española (CE) establece que *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente, en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”*⁹ Este artículo ha sido un punto importante para el desarrollo del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula la acción protectora en sus modalidades tanto contributivas como no contributivas.

La gran reforma se plasma con el Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, acuerdo que se realiza en los Pactos de la Moncloa, donde se crea “un sistema de participación institucional de los agentes sociales favoreciendo la transparencia y racionalización de la Seguridad Social, así como el establecimiento de un nuevo sistema de gestión realizado por los siguientes Organismos:”

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para la gestión de las prestaciones económicas del sistema.

⁸ Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial> (26 de julio de 2021)

⁹ Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29/12/1978.

- El Instituto Nacional de la Salud.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales, para la gestión de los servicios sociales.
- El Instituto Social de la Marina, para la gestión de los trabajadores del mar.
- La Tesorería General de la Seguridad Social, como caja única del sistema actuando bajo el principio de solidaridad financiera.

En la década de los ochenta y noventa se llevó a cabo una serie de medidas y cambios para mejorar la acción protectora ampliando a las prestaciones para lograr mayor estabilidad económica al sistema de la Seguridad Social.¹⁰ Un punto importante en la evolución hacia la seguridad social fue lo que se denominó en Pacto de Toledo, que es una comisión parlamentaria que se creó en 1995 con el apoyo de los partidos políticos con la finalidad de analizar y proponer medidas con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del Sistema de Pensiones Español.¹¹ Tuvo como consecuencia cambios en los sistemas de protección social para garantizar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras de la Seguridad Social.¹²

Fue creado para estudiar los problemas que amenazaban a la Seguridad Social y, los resultados obtenidos de ese estudio, permitió reformas enfocadas a resolver dichos problemas. La primera comisión parlamentaria del Pacto de Toledo publicó un documento en el que describe la evolución del sistema español de pensiones y sus propósitos, y en ella estableció una serie de 15 recomendaciones. Entre ella se encuentra la edad de jubilación a los 65 años con la finalidad de prolongar la vida laboral voluntaria. Estas recomendaciones han sufrido modificaciones en los últimos años.¹³

¹⁰ Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial> (26 de julio de 2021)

¹¹ Gutiérrez Casillas, Ignacio. "El Pacto De Toledo: Fundamento, Precedentes, Concepto, Contenido Y Revisión Parlamentaria." *Revista De Las Cortes Generales* 103, 2018, pág. 401-412

¹² Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial> (26 de julio de 2021)

¹³ Gutiérrez Casillas, Ignacio. "El Pacto De Toledo: Fundamento, Precedentes, Concepto, Contenido Y Revisión Parlamentaria." *Revista De Las Cortes Generales* 103, 2018, pág. 401-412

III. DERECHO A LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Dentro de la aplicación del sistema de la seguridad social y beneficios de éste, incluye a todos los españoles que residan y ejerzan su actividad en territorio español independientemente cual sea su sexo, estado civil y profesión, comprendidos dentro de los apartados del art. 7.1 de la Ley General de la Seguridad Social.¹⁴

“a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.

c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

d) Estudiantes.

e) funcionarios públicos, civiles y militares.”¹⁵

1. Trabajadores por cuenta ajena.

Son trabajadores por cuenta ajena y asimilados, aquellos que prestan sus servicios profesionales de forma voluntaria, con la edad mínima legal establecida en diferentes modalidades de contratación y cual sea la categoría profesional, retribución salarial, y

¹⁴ BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: Curso de Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 73

¹⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

jornada laboral. Como indica Jose F. Blasco y Juan Lopez “*salvo que constituya actividad marginal y sea autorizada*”.¹⁶

Estos prestan sus servicios a una empresa u organización, bajo el mandato de su empleador el cual le proporcionara un salario fijo a cambio de su trabajo. Como se establece en el artículo 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET). “*1. Esta ley se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”¹⁷

2. Trabajadores por cuenta propia

Se entiende como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquellas personas que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

Se presumirá la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro.

Están incluido dentro de esta categoría todos los trabajadores:

- *mayores de 18 años que realicen de forma habitual, personal y directa una actividad económica lucrativa.*
- *Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.*
- *Los escritores de libros.*

¹⁶ BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: Curso de Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 76

¹⁷PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: Derecho del Trabajo, Universitaria, Madrid, 2022, pág. 476-477

- *Los trabajadores autónomos económicamente dependientes, es decir los que perciben de un único cliente al menos el 75 por 100 de sus ingresos por rendimiento de trabajo y actividades económicas o profesionales.*
- *Los trabajadores autónomos extranjeros que vivan y ejerzan legalmente su actividad económica en territorio español.*
- *Profesionales que practiquen una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo este integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.*
- *Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.*
- *Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el Régimen Especial es de 16 años.*
- *Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.*
- *Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla.*¹⁸

IV. LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Contingencias comunes y profesionales

Dentro del esquema de contingencias protegidas por el sistema público de la Seguridad Social, subsisten dos mecanismos de protección. Se diferencian dependiendo si esta

¹⁸ Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32825#625> (22 de Junio del 2021)

contingencia es derivada del trabajo o no lo es, ya que conllevan distintas cuantías en las prestaciones, condiciones y requisitos de acceso¹⁹. Existiendo las siguientes:

- Contingencias comunes: son aquellas en la que un trabajador por causa de un accidente o enfermedad no profesional (enfermedad común), se halla imposibilitado para el ejercicio de su trabajo dando derecho, a una serie de prestaciones que cubra la situación protegida no derivada del trabajo, como por ejemplo a la asistencia sanitaria por parte del Sistema Público de la Salud²⁰.
- Contingencias profesionales: engloban a los riesgos profesionales siendo un mecanismo de aseguramiento obligatorio, que son los accidentes de trabajo y de enfermedad profesional. Las contingencias profesionales gozan de una posición especial por parte del sistema, en la que las prestaciones son superiores estableciéndose garantías que no se aplican con carácter general en las contingencias comunes²¹.

Algunas de las garantías de protección de las contingencias profesionales son:

Para el acceso a las prestaciones no se exige período de carencia previa, es decir, no es necesario que exista un determinado periodo de tiempo trabajado para poder percibir las. Además, en caso de que el trabajador fallezca a causa de accidente de trabajo dichas prestaciones las percibirá sus familiares.

También pueden derivar prestaciones específicas de esta contingencia, donde el cónyuge o pareja hecho y los hijos del fallecido a causa de AT o EP, de los trabajadores que tenían reconocida tales como invalidez absoluta o gran invalidez, parte de recibir la pensión correspondiente, recibirán una indemnización a tanto alzado.

¹⁹ BARCELÓN COBEDO, S. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: op. Cit., pág. 196

²⁰ BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: Curso de Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 294-295

²¹ BLAZCO LAHOZ, J.F.: “Especialidades en el acceso a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales y responsabilidad empresarial por los incumplimientos en materia de seguridad social y el papel de las mutuas”, en AA.VV. (PÉREZ ALONSO, M^a. A., Dir.) El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, 1^a ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 108

Así mismo, para acceder a las prestaciones derivadas de contingencia profesional, no se considera un impedimento el incumplimiento del alta de un trabajador por parte empresarial, puesto que se presume el alta presunta de pleno derecho y el trabajador estaría protegido mediante un anticipo de la Seguridad Social o de la Mutua. No obstante, será el empresario el que tendrá que hacerse cargo posteriormente de los incumplimientos ante la Seguridad Social²².

En materia de cotización, el cálculo de la base de cotización será mayor para las prestaciones derivadas de contingencias profesionales al incluir, en la misma, las horas extraordinarias. También existen mejoras voluntarias de las prestaciones por parte del empresario que generalmente afectan a las contingencias profesionales, de tal forma hacen que la prestación sea mayor.

En cuanto a la gestión, se puede optar por la cobertura de riesgos por medio de una mutua o por el Instituto Nacional de la Seguridad Social²³, correspondiendo la determinación de la contingencia a la entidad aseguradora, sin perjuicio, de la posible revisión por parte de la entidad gestora. Habiendo diferencias en la gestión dependiendo de si se trata de un accidente de trabajo cuya prestación puede cubrir la Mutua, o de enfermedades profesionales en las que las mutuas asumen las prestaciones de incapacidad temporal, pero no las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia que corren a cargo del INSS. Puesto que las contingencias profesionales tienen más garantías de protección, se hace importante para los trabajadores y sus familiares que esas contingencias sean reconocidas como derivadas del trabajo, y es por ello por lo que observamos continuamente acudir a los tribunales

²² PÉREZ ALONSO, M^a. A.: “Las distintas formas de accidente de trabajo” en AA.VV. (PÉREZ ALONSO, M^a. A., Dir.) El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, 1^a ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 7-11

²³ BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: Curso de Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 273-274

para que reconozcan estas contingencias como profesionales cuando las entidades gestoras o colaboradoras no lo califican como tal.

El concepto de accidente de trabajo, en legislación actual, no ha cambiado significativamente con respecto a la Ley de Bases de Seguridad Social de 1966.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 156.1 como: *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*.

Por tanto, son tres los elementos esenciales que configuran el concepto de accidentes de trabajo:

- Daño corporal: este incluye tanto la lesión súbita y violenta, como las de carácter evolutivo con un deterioro lento de la salud, incluyendo por igual las lesiones físicas, psíquicas o sensoriales.
- Trabajo por cuenta ajena: se entiende como trabajador por cuenta ajena, los que tengan una relación laboral del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y asimilados que se encuentren dentro del Régimen General de Seguridad Social. Además, es necesario que esta relación laboral éste activa para que pueda ser protegida por el sistema.
- Relación entre trabajo y lesión: por regla general la lesión debe ser sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena, por tanto, debe haber una relación de causalidad entre el daño y el trabajo. Este elemento es importante puesto que, puede determinarse que existe accidente de trabajo aun cuando no existe una lesión de trabajo en sentido estricto, sino que es suficiente con que exista una causalidad indirecta. De manera que, se ha derivado en una configuración amplia del accidente de trabajo, como lo demuestra la STS de 13

de diciembre de 2018, en la que el Tribunal apela a la ocasionalidad relevante para establecer una relación entre el trabajo y la lesión sufrida por la trabajadora fuera del trabajo en un descanso de 15 minutos, declarando que: *“en este punto no hace sino reiterar antiguo criterio jurisprudencial que se evidencia en las SSTS 18/04/1914, 28/04/1926 y 05/12/1931, esta ocasionalidad "relevante" se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva; la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquélla”* .

2. Incapacidad temporal. Nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia.

2.1. Incapacidad temporal

La incapacidad temporal es una de las contingencias que pueden surgir de riesgos profesionales o riesgos comunes, derivados de accidentes de trabajo o accidente no laboral, y enfermedad profesional o enfermedad común, cubiertas por la acción protectora del sistema de la seguridad social. Al tratarse de contingencias protegidas dentro del ámbito de la cobertura por IT, se define por la ausencia de ingresos para el trabajador por incapacidad sobrevenida para trabajar.

Como esta situación está protegida por el sistema mencionado, existen dos tipos de prestaciones: una prestación económica, denominada subsidio, con el objetivo de cubrir la pérdida de los ingresos de su trabajo ya sea por cuenta ajena o propia, al tener la imposibilidad de obtener ingresos mediante su actividad económica que realiza habitualmente durante ese periodo y otra, en forma de asistencia sanitaria, a través del

Sistema Nacional de Salud o de las entidades colaboradoras. La IT constituye suspensión del contrato de trabajo, con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el plano de las contingencias de corta duración, la incapacidad temporal también se distingue de las contingencias de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, sin perjuicio de que algunas de estas contingencias también entrañen incapacidad para el trabajo, o de que la IT pueda procederlas o sucederlas.

Su origen en contingencias comunes o profesionales produce ciertas diferencias en la gestión, accesibilidad en la prestación o intensidad de la protección. Los riesgos profesionales derivados de accidente y enfermedad profesional exigen periodos previos de cotización al igual que el accidente no laboral.

2.2. Nacimiento y cuidado del menor

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad. Las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

Son beneficiarios del subsidio por contingencias de nacimiento y cuidado del menor todas aquellas personas independientemente del sexo que sea, los cuales disfrutaran de los descansos legales establecidos, debiendo estar afiliados/as y en alta o asimilada al alta, acreditando un periodo mínimo.

Será a partir de 1 de enero de 2021, cuando cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor disfrutará de idéntico período de suspensión.

En caso de nacimiento, la madre y el padre pueden disfrutar del permiso de maternidad/paternidad en los siguientes casos:

- Nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.
- En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso es individual de cada trabajador por nacimiento y cuidado del menor y no puede transferirse al otro progenitor.

La duración del permiso constara de 16 semanas de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Diferencia según se trate del nacimiento de un hijo o adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Nacimiento de un hijo

La madre y el padre están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

Las primeras 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos. No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha predecible del parto.

Las siguientes 10 semanas podrán disfrutar:

- De forma continuada al periodo obligatorio.
- De forma interrumpida, si los dos progenitores trabajan, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el nacido cumpla 12 meses.

La forma de distribución de estas 10 semanas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Además, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.

En el caso de fallecer el hijo/hija, el periodo de suspensión no será reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento

En este caso deben disfrutar de 6 semanas posteriores a la resolución de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento. Estas 6 primeras semanas se disfrutan a jornada completa, de manera obligatoria e ininterrumpida.

Las siguientes 10 semanas se podrán disfrutar:

- De forma continuada al periodo obligatorio.
- De forma interrumpida, cuando ambos progenitores trabajen, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo cumpla 12 meses.

La forma de distribuirse estas 10 semanas debe comunicarse a la empresa con 15 días de antelación.

Si el adoptado es mayor de 12 meses de edad, las 10 semanas de permiso deberán ser ininterrumpidas.

La suspensión del trabajo durante estas 10 semanas podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.

Las ampliaciones de la duración de la prestación podrá ser una semana por progenitor, para cada hijo/a, siendo para el caso de adopción múltiple a partir del segundo. En caso de discapacidad 1 semana para cada uno de los progenitores.²⁴

3. Incapacidad Permanente.

La incapacidad permanente consta de un estado de incapacidad y su relación con el puesto de trabajo. Se considera, a tener de lo establecido en el artículo 193.1 de la Ley General

²⁴ Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e> (08 de Agosto del 2022)

de la Seguridad Social, *“la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo”*. Esta incapacidad supone una prestación económica con el objetivo de cubrir la pérdida de ingresos que sufre el trabajador derivadas de riesgos profesionales y comunes.

Se distinguen los siguientes grados de incapacidades permanentes:

Incapacidad profesional parcial para la profesión habitual: Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.

Incapacidad profesional total para la profesión habitual: Inhabilita al trabajador para su profesión habitual, pero puede dedicarse a otra distinta.

Incapacidad profesional absoluta para todo trabajo: Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.

Gran invalidez: Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.²⁵

4. Muerte y supervivencia.

La prestación por muerte y supervisión que destina la Seguridad Social tiene por objetivo afrontar la compensación de la situación económica que se produce, a causa del fallecimiento, de quien asume o forma parte del sostenimiento económico del núcleo familiar.

²⁵ Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45982> (08 de agosto del 2022)

En el Régimen General, sin perjuicio de otros regímenes especiales, la protección por muerte y supervivencia se regula en los artículos de 216 a 234 LGSS, donde figuran las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudedad.
- Prestación temporal de viudedad
- Pensión de orfandad
- Prestación de orfandad por violencia contra la mujer
- Pensión en favor de familiares
- Subsidio en favor de familiares
- Auxilio por defunción
- Indemnizaciones por Accidente Trabajo o Enfermedad Profesional.

5. Desempleo.

La protección por contingencia de desempleo es aquella en la que pueden encontrarse quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma definitiva o temporal, o vean reducida su jornada de trabajo, con la correspondiente pérdida o reducción de salarios por alguna de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo. La protección de esta situación en el nivel contributivo se denomina prestación por desempleo.

Están incluidos en la protección por desempleo aquellos *trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, y el personal contratado en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas que tengan previsto cotizar por esta contingencia.*

Esta protección también comprende a trabajadores por cuenta ajena incluido en regímenes especiales de la seguridad social con ciertas peculiaridades, como son *los trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario,*

trabajadores del mar, incluidos los retribuidos a la parte que presten servicios en embarcaciones pesqueras de menos de 10 toneladas de registro bruto.

La duración de la prestación está en función del periodo de ocupación cotizada en los últimos seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior, con arreglo a una escala que incluye desde 360 días de cotización (que darían derecho a 120 días de prestación) hasta 2.160 días o más de cotización (en cuyo caso la prestación se extendería a 720 días).²⁶

6. Jubilación.

En el sistema actual se contempla dos modalidades de acceso a la pensión de jubilación, contributivas y no contributivas. La contributiva se regula en el artículo 204 LGSS, donde se dispone *“La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”*, mientras que la no contributiva es el resultado de la ampliación moderna de la acción protectora de la Seguridad Social a otras situaciones de necesidad establecidas en el artículo 369 de la LGSS donde *“Tendrán derecho a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el artículo 363, residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de*

²⁶Disponible en https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad3/PESS303/PESS316_08 de agosto del 2022)

los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación”.

Las personas incluidas en el Régimen General, afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta, deberán reunir las condiciones de edad, período mínimo de cotización y hecho causante, legalmente establecidos. La pensión de jubilación se caracteriza por ser única para cada persona, vitalicia hasta la fecha de fallecimiento del interesado, imprescriptible y de cuantía variable en el tiempo y según cada persona.

V. LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA INMIGRACIÓN.

La protección de la Seguridad social va dirigida a aquellos extranjeros que estén en situación de trabajadores y a sus familiares, independientemente de su nacionalidad, En la actualidad, la igualdad de trato, se acepta sin ninguna limitación de nacionalidades, respetando ciertos requisito exigido por igual a todas las personas, ya sean nacionales o extranjeros, conforme al art. 7 LGSS donde expone que *“Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional”* es decir, que tengan residencia en el país, pero debe tratarse de trabajadores autorizados a residir y trabajar en el país de destino; esto es, deben cumplir con todos los requisitos legales para considerarse como regulares dentro del territorio español.

El Tribunal Europeo de Derecho Humanos ha señalado que no puede existir una discriminación en materia de Seguridad Social basada en razones de nacionalidad, sino que la diferencia de trato debe ser justificada, objetiva y razonable. Por tanto, deben estar muy justificadas las alegaciones para que el Tribunal considere esa diferencia de trato por

razón de nacionalidad compatible con las exigencias derivadas del principio de igualdad (*Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 16 de septiembre de 1996, TEDH 1996/40, caso Gaygusuz c. Austria, si bien se trata de una resolución basada en la tutela del derecho de propiedad sobre las prestaciones sociales de tipo contributivo*).

27

Conforme al art. 13 CE, y la normativa de extranjería de desarrollo, los extranjeros gozan de los mismos derechos que los nacionales, según La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, cuando se refiere al ejercicio de los derechos de Seguridad Social, lo hace en relación con los trabajadores residentes legales en España. Ello conlleva que se trate de trabajadores con permiso de residencia y autorización para trabajar. Los extranjeros en España que se encuentran en una situación irregular, por aplicación directa de este principio, tienen derecho a algún tipo de protección. Sin embargo, salvo excepciones muy puntuales, la protección que se les otorga hace referencia a las contingencias profesionales indicado en la Sentencia del TSJ del País Vasco de 13 de febrero de 2007 –AS 2007, 900. Además de las sentencias indicada, hay dos que son muy importantes a estos efectos, las Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de junio de 2003 (RJ 2003/3936) y de 18 de marzo de 2008 (RJ 2008/2065). En la primera, el Tribunal extiende, el campo de aplicación de la Seguridad Social para el supuesto de accidente de trabajo, aun cuando se trataba de un ciudadano irregular de nacionalidad ecuatoriana que no contaba con permiso de trabajo. Ecuador tiene suscrito un Convenio Bilateral con España, firmado desde 1960, en el que se reconoce la igualdad de trato recíproca, en todo caso, cuando se trate de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El Tribunal reconoce finalmente el derecho a la asistencia sanitaria y a la incapacidad derivada de contingencia profesional apoyándose tanto en el Convenio Bilateral firmado

²⁷ Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. BOE nº 103, de 30/04/2011.

como en el Convenio 19 de la OIT, referido a los riesgos profesionales (accidente de trabajo).

VI. REPERCUSIÓN DEL COVID- 19 EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

En diciembre de 2019, la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (China) informó sobre 27 casos de neumonía de etiología desconocida, cerca de un mercado mayorista de marisco, pescado y animales vivos en la ciudad, incluyendo siete casos graves. Los síntomas del primer caso fue el 8 de diciembre de 2019. En enero de 2020, las autoridades chinas identificaron el agente causante del brote como un nuevo tipo de virus de la familia Coronaviridae, posteriormente se denominado SARS-CoV-2). El 11 de marzo del 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud) declaró la pandemia mundial. Desde el comienzo hasta la fecha del informe se han notificado 90 millones de casos en todo el mundo y superado los 2 millones de casos en España. *“Los coronavirus son una familia de virus que causan infección en los seres humanos y en una variedad de animales. Se trata de una enfermedad zoonótica, lo que significa que pueden transmitirse de los animales a los humanos. Los coronavirus que afectan al ser humano pueden producir cuadros clínicos que van desde el resfriado común con patrón estacional en invierno hasta otros más graves como los producidos por los virus del Síndrome Respiratorio Agudo Grave (por sus siglas en inglés, SARS) y del Síndrome Respiratorio de Oriente Próximo (MERS-CoV)”*²⁸.

A partir de la declaración de la OMS en relación con el COVID-19 como emergencia de salud pública internacional, y al surgir los primeros casos en España, ante los efectos socioeconómicos graves con restricciones, cuarentenas, fue necesario adoptar una serie de medidas para *“garantizar la protección social de los trabajadores que causen baja*

²⁸ Informe del Centro de coordinación de alertas y emergencias sanitarias-Ministerio de Sanidad [ITCoronavirus.pdf \(mscbs.gob.es\)](https://www.mscbs.gob.es/ITCoronavirus.pdf)

por aislamiento y enfermedad, así como para garantizar el abastecimiento del material necesario en nuestro sistema nacional de salud”.

El Gobierno tomó las primeras medidas, con la finalidad de evitar la transmisión de la enfermedad en los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19 y mantener la protección social de los trabajadores ya sea por cuenta ajena o propia, se consideró en situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social. Esta medida y otras fueron aprobada por el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo.

Para disminuir los efectos económicos del coronavirus, en el ámbito laboral y salud publica en el artículo 5.1 del citado Decreto, se plasmó lo siguiente: *“Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19”.*

En el artículo 5.3 expone que podrán tener derecho a esta prestación los trabajadores *“por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social”*²⁹. Este mismo artículo 5 fue reformado posteriormente por la disposición del Real Decreto-ley 6/2020 ampliando medidas a aquellos trabajadores de actividades no afectados por el Decreto 463/2020, de 14 de marzo se declara el estado de alarma por la situación de crisis sanitarias que se estaba atravesando ocasionada por COVID-19³⁰ donde se ha acordado restringir la entrada o salida de *“personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio, y les haya sido denegada de forma expresa la*

²⁹ Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. BOE nº 62, de 11 de marzo de 2020

³⁰ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. BOE nº 67, de 14 de marzo de 2020

*posibilidad de desplazarse por la autoridad competente*³¹, y no se pueda realizar el trabajo en su puesto habitual de forma telemática por causas no imputables a la empresa.

Por tanto, en base a este decreto la cuantía del subsidio por la baja derivada de aislamiento o contagio del COVID 19 será del 75 por 100, siendo la fecha del hecho causante la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha, según el artículo 5.4 del Decreto-ley 6/2020.

La prestación será directamente abonada por la Mutua o la seguridad social desde el primer día, manteniéndose la obligación de cotizar y pudiendo el empresario sustituir al trabajador de baja por otro. La duración de la baja a causa del COVID 19 vendrá determinada por el parte de baja y correspondiente alta³².

VII CONCLUSION:

En este trabajo se ha intentado plasmar la figura de los principios básicos como es la acción protectora de la Seguridad Social.

En ella vemos la importancia de la Seguridad Social para el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de toda la sociedad. Es un derecho humano fundamental y una herramienta esencial para garantizar la integración social, y de tal forma poder evitar y aliviar la pobreza.

³¹ Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. BOE nº 62, de 11 de marzo de 2020

³² VELASCO PAÑOS, M. y SALA FRANCO, T.: Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del covid-19, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 13-16

La Seguridad Social engloba la asistencia médica y las prestaciones familiares, y proporciona seguridad de ingresos en caso de contingencias, por ejemplo, la enfermedad, el desempleo, la vejez, la invalidez, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, prestación por nacimiento y cuidado de menor, lo que antiguamente se conocía como prestación de maternidad o paternidad. Este tipo de protección no siempre es necesario, ni tampoco en muchos casos posible el disponer de la misma gama de prestaciones de la Seguridad Social para todas las categorías de personas. Todo este tipo de prestaciones y protección de la Seguridad Social se financian mediante las cotizaciones y los impuestos generales. Y en mi opinión considero, que en el caso de que no haya un empleador que pague una parte de la cotización, debería darse prioridad a las necesidades de la población que consideren más indispensables.

Sin embargo, los sistemas de seguridad social evolucionan con el tiempo y pueden ser cada vez más amplios en lo que respecta a categorías de personas y tipos de prestaciones en la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales. Un ejemplo claro, de este perfeccionamiento del sistema y su avance, lo hemos podido ver entre los años del 2020 a 2022, en el cual, ante la situación vivida por el coronavirus, una situación de pandemia que no se había vivido en tiempos modernos después de la invención de la seguridad social, en la que se ha decidido extender la consideración de accidente de trabajo a las personas que deban guardar cuarentena o estén contagiadas a causa del covid.

VIII BIBLIOGRAFIA

Sentencias:

- STS (Sala de lo Social) de 13 de diciembre de 2018 (rec. núm. 398/2017).
- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 16 de septiembre de 1996, TEDH 1996/40
- STSJ del País Vasco de 13 de febrero de 2007
- STSS Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de junio de 2003 (RJ 2003/3936)
- STSS 18 de marzo de 2008 (RJ 2008/2065)

Libros:

- BARCELÓN COBEDO, S. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: Introducción al Derecho de la Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.
- BLASCO LAHOZ, J.F y LÓPEZ GANDÍA, J.: Curso de Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2018.
- VELASCO PAÑOS, M. y SALA FRANCO, T.: Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del covid-19, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- Gutiérrez Cassillas, Ignacio. "El Pacto De Toledo: Fundamento, Precedentes, Concepto, Contenido Y Revisión Parlamentaria." *Revista De Las Cortes Generales* 103, 2018, pág. 401-412

Leyes:

- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29/12/1978.
- Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. BOE nº 62, de 11 de marzo de 2020.

- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. BOE nº 67, de 14 de marzo de 2020.
- Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE» núm. 261, de 31/10/2015.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

Informes de organismos oficiales:

- Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial> (26 de julio de 2021).
- Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10548/32825#625> (22 de Junio del 2021).
- Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e> (08 de Agosto del 2022)
- Disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45982> (08 de Agosto del 2022)