

## Informe

# La Seguridad Social por dentro (II)

### **INVALIDED PROVISIONAL.**

**Definición:** La situación del trabajador, que habiendo pasado los 18 meses de I.L.T., continúa necesitando asistencia sanitaria, no pudiendo trabajar y sea previsible su curación.

#### **CARACTERES QUE DEFINEN LA INVALIDEZ PROVISIONAL.**

- a) Haber superado los 18 meses de incapacidad laboral transitoria y seguir incapacitado.
- b) **Temporalidad**, el trabajador permanece en invalidez provisional por un período máximo de 4 años y seis meses.
- c) Necesidad de mantener la asistencia médica, es decir, que es previsible su curación.

#### **REQUISITOS**

La situación de invalidez provisional, se produce automáticamente, desde el día en que se agote la situación de I.L.T.

#### **CUANTIA DE LA PENSION.**

Idéntico al de I.L.T.

#### **EXTINCIÓN**

- a) Alta médica por curación.
- b) " " propuesta de incapacidad permanente.
- c) Por jubilación.
- d) Por paro de seis años, desde que se inició el período de I.L.T.

### **INCAPACIDADES PERMANENTES**

**Definición:** Situación del trabajador, que tras haber recibido tratamiento médico, y de haber sido dado de alta médica, presentan reducciones físicas graves, y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Se supone, que un trabajador está en situación de invalidez permanente, cuando agota el período máximo de invalidez provisional, en los que se mantiene el efecto incapacitante y la necesidad de asistencia.

#### **CLASES**

Las incapacidades permanentes serían en función de la gravedad de las lesiones del trabajador, valoradas siempre en relación con su actividad profesional.

#### **a) INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL**

**Definición:** Situación en que se encuentra el trabajador, que pierde un 33 por 100 de su capacidad de trabajo en su profesión habitual, sin estar incapacitado para realizar las tareas fundamentales de la misma.

#### **b) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL**

**Definición:** Situación, que inhabilita por complemento al trabajador para la realización de su profesión habitual, siempre que pueda realizar otra profesión diferente.

**c) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL CUALIFICADA**

**Definición:** Es aquella en la que la edad del trabajador, su falta de preparación de las circunstancias sociales o laborales del lugar de residencia hacen suponer la dificultad de tener trabajo en actividad distinta a la habitual.

La edad mínima exigida por la Ley son cincuenta y cinco años.

**d) INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO**

**Definición:** Es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

**e) GRAN INVALIDEZ**

**Definición:** Es la de la persona, que no sólo esta incapacitada totalmente, sino que necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

**REQUISITOS EXIGIBLES PARA TODAS LAS INCAPACIDADES PERMANENTES**

a) Estar en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, o tener más de 55 años. Demostrar que la enfermedad se produjo cuando estaba de alta o asimilado a la misma.

b) En caso de enfermedad común, se necesita 1.800 días de cotización a la Seguridad Social, en toda la vida laboral.

**Excepciones:**

1) Se considera como efectivamente cotizado todo el período de I.L.T., aunque el trabajador no hubiere agotado los plazos máximos de la misma.

2) **Trabajadores menores de 21 años**, los trabajadores menores de 21 años, se les reduce el período de cotización a la mitad de los días transcurridos entre la fecha en que cumplen los 14 años y la fecha que caen de baja:

c) **En caso de enfermedad profesional o accidente**, no se exigen períodos de cotización previos.

d) **En caso de accidente no laboral** no se exige período de cotización previo.

**PRESTACIONES ECONOMICAS:**

**I.P. Parcial:**

El trabajador cobrará una cantidad a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora sobre la que se calculó la I.L.T. El trabajador puede seguir trabajando en la misma empresa en que se causó la incapacidad, aunque lo normal es que las empresas le apliquen el despido objetivo.

**I.P. Total:**

**a) EN CASO DE ENFERMEDAD COMUN:**

El trabajador percibe una pensión vitalicia del 55 por 100 de la base reguladora, que se calculará sumando las bases de cotización de 24 meses anteriores (en el que van incluidas las pagas extras diarias), dividiendo por 28.

**b) EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL:**

El trabajador percibe la pensión vitalicia del 55 por 100 de la base anterior añadiéndole las horas extraordinarias.

#### **I.P Total cualificada:**

A las bases anteriores se añadirá un 20 por 100 más, que se dejará de percibir, si el trabajador obtiene trabajo.

De I.P. total puede ser despedido, pero con indemnización.

(despido objetivo; ver tema "Fin de la relación laboral").

#### **I.P. Absoluta:**

El trabajador percibe el 100 por 100 del salario real del mes anterior a la baja, durante toda su vida.

La empresa indemnizará con una semana por año de antigüedad por despido objetivo.

#### **GRAN INVALIDEZ:**

A la base anterior se suma el 50 por 100 más.

#### **LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES**

**Definición:** Son lesiones, mutilaciones o deformidades, que disminuyen la integridad física, debidas a accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que no incapaciten en cualquiera de los grados anteriores descritos y que vienen incluidas en una tabla o baremo fijada por la Ley.

En la citada tabla o baremo, se fija una cantidad concreta por cada lesión. Dicha cantidad suele ser habitualmente muy reducida.

#### **CONSECUENCIAS LABORALES EN LA INVALIDEZ**

a) Si un trabajador supera el período de I.L.T. y pasa a **invalides provisional**, se suspende el contrato de trabajo a la espera de la calificación definitiva de las lesiones, pero no si causa baja en la empresa.

b) Por **incapacidad permanente parcial**, no se puede despedir al trabajador en ningún caso.

c) Por **incapacidad permanente total**, en caso de que la empresa no tenga puesto de trabajo, para adaptar al trabajador, puede despedirlo con indemnización (ver despido objetivo).

Sin embargo, el trabajador incapacitado permanente total puede acogerse al subsidio de desempleo.

d) Por I.P. absoluta se tiene derecho a indemnización de una semana por año.

#### **JUBILACION**

**Pensión vitalicia** que le será concedida al trabajador cuando a causa de su edad cese voluntariamente en el trabajo por cuenta ajena. El Estatuto de los Trabajadores modificará, cuando entre en vigor, esta definición; se establece en el que la jubilación será obligatoria a los 69 años excepto para aquellas personas que todavía no tuvieran cubierto el período de 10 años de cotización.

#### **Requisitos:**

- Estar de alta o asimilado al alta. (Recordamos que todos los mayores de 55 años están asimilado a alta).
- Haber cotizado, como mínimo, 10 años a la S. Social de los cuales, es obligatorio cotizar 700 días antes de la solicitud.
- Tener cumplidos 65 años.

**Excepciones:** Pueden solicitar la jubilación a partir de los 60 años aquellos que hayan cotizado a la S.S. antes de 1967 pero se les descuenta un porcentaje (8 por 100 por cada año menos de 65).

Ejemplo: El trabajador que se jubile a los 64 años le quedará el 92 por 100, el que se jubile a los 63, el 84 por 100 y así hasta 60 años que le quedaría el 60 por 100. Se entiende que estos porcentajes se aplicarán a la cantidad que le haya quedado como pensión resultado de combinar la cantidad cotizada con el número de años cotizados.

**Cuantía de la pensión:** Es variable para cada trabajador pues además de lo que se ha cotizado, hay que tener en cuenta también el número de años que lo ha hecho.

Los porcentajes son los siguientes: (VER TABLAS)

Existe además un **sistema transitorio** aplicable solamente a los trabajadores que hayan cotizado antes de 1967 y después de dicho año (recordemos que eran también los que se podían jubilar a los 60 años). Mediante este sistema, el trabajador podrá añadir a los años cotizados desde 1967 los años y días que correspondan por la edad que tuviera en ese momento. La falta de espacio nos impide transcribir esta tabla establecida en la Disposición transitoria 2.a de la Orden de 18-1-67. Resumiendo, podemos decir que supone una ventaja para los trabajadores ya que les atribuye más años de los realmente cotizados.

Los porcentajes que correspondan a cada caso concreto se aplicarán a las bases de cotización durante un período ininterrumpido de **veinticuatro mensualidades naturales, elegido** por el interesado **dentro de los siete años inmediatamente anteriores** a la fecha en que se tenga derecho a la pensión, **dividido por veintiocho**.

**Ejemplo:** Supongamos que un trabajador que ha cotizado antes de 1967, tiene 60 años y quiere jubilarse. Si queremos saber cuánto le va a quedar de pensión tenemos que seguir estos pasos:

1.- Ver, de todo lo cotizado, en qué 24 mensualidades continuadas se ha cotizado más (normalmente es en las 24 últimas por que los salarios son cada vez más altos); se suman estas cotizaciones y se divide entre 28. Supongamos que nos ha dado una media de 40.000 pts.

2.- Ir a la tabla de la que hablamos en el sistema transitorio. Aquí nos encontramos que en 1967 el trabajador tenía 47 años y por tanto le corresponden por ley 18 años y 191 días de cotización aunque realmente no los haya cotizado.

3.- A estos 18 años y 191 días de cotización le sumamos los años cotizados desde 1967 (supongamos que son otros diez). Tenemos que el trabajador ha cotizado 29 años (la fracción de año, en este caso 191 días, se contabiliza como uno completo).

4.- Según la tabla que hemos reflejado más arriba, nos encontramos que por 29 años de cotización al trabajador le queda el 88 por 100 que se aplicará sobre las 40.000 pesetas, es decir, le quedaría de pensión 35. 200 pts.

5.- Pero como el trabajador tiene solo 60 años y por cada año menos de 65 se le descuenta el 8 por 100, en realidad le quedaría el 60 por 100 de las 35.200 pts, es decir 21.120 pts.

### **VIUDEDAD Y ORFANDAD**

**Definición:** La muerte determina el fin de la persona física y la extinción de su personalidad civil.

Legalmente puede entenderse de dos maneras:

- a) La muerte en sentido estricto.
- b) La suposición de la muerte por desaparición, del trabajador en accidente sea o no de trabajo.

A consecuencia de la muerte del trabajador, los familiares pueden tener derecho a determinadas prestaciones:

#### **PENSION VITALICIA DE VIUDEDAD. REQUISITOS:**

- a) Relación conyugal con el muerto.
- b) Convivencia habitual de los cónyuges o estar separados jurídicamente.

#### **PENSION DE ORFANDAD. REQUISITOS:**

- a) Convivencia con el muerto a sus expensas.
- b) Estado objetivo de necesidad, es decir, falta de medios de subsistencia y no tener ningún medio para obtenerlos.

#### **REQUISITOS GENERALES**

- a) Se necesita, que el muerto causante estuviera en situación del alta o asimilado al alta, o que la enfermedad que padeció se produjera cuando estaba de alta o asimilado al alta.
- b) En caso de muerte por enfermedad común se necesita, que el causante hubiera cotizado 500 días en los 5 años anteriores a la muerte.
- c) En caso de muerte por enfermedad profesional, accidente no laboral o laboral, no se necesita ninguna cotización previa.

#### **CUANTIA DE LAS PRESTACIONES PRESTACION DE VIUDEDAD**

- a) Si la muerte es por enfermedad común, se tendrá derecho a una pensión vitalicia, que resulte de la aplicación del 45 por 100, a la base reguladora, que se obtenga de la suma de las bases de cotización de los 24 meses anteriores a la defunción, dividiendo por 28.
- b) En caso de accidente, se aplicará el 45 por 100 sobre salarios reales del fallecido.

#### **PENSION DE ORFANDAD**

Se aplicará el 20 por 100 por hijo, sobre las bases reguladores anteriores.

#### **EL REGIMEN SOVI -VEJEZ INVALIDEZ - VIUDEDAD**

La última reforma de la Seguridad Social comienza en 1966. Todos los afiliados antes de este año se integran en el nuevo sistema, el actual que estudiamos.

Sin embargo, hay trabajadores que no se integraron en el nuevo sistema.

1) Trabajadores que tenían 65 años en 1966, pensionistas de VEJEZ-SOVI. Perciben una cantidad igual y única inferior al mínimo de pensión de jubilación del régimen general, si acreditan 1.800 días de cotización.

2) Los que cumplan 65 años después de 1967 y no han cotizado después de 1967 VEJEZ-SOVI.

a) Que cotizaron al retiro obrero (hasta 1939) cobran el SOVI, si demuestran que cotizaron.

b) Que cotizaron desde 1940 a 1966 precisan 1.800 días de cotización. Perciben la cantidad señalada en el apartado anterior.

3) INVALIDEZ-SOVI. Necesitan los mismos requisitos que los de vejez y en las mismas condiciones excepto que pueden solicitarlo al cumplir 50 años.

4) VIUDEDAD-SOVI. Se mantiene vigente lo dispuesto en el sistema antiguo de Seguridad Social (Decreto Ley 1955) dado que la prestación de Seguridad Social por viudedad no se reconoce hasta 1972 y el Régimen General no dispone expresamente la asimilación de los beneficiarios del SOVI. Se complica más este tema al disponerse en el Decreto Ley de 1955 que la viuda de mutualista del SOVI no puede cobrar en ningún caso hasta que haya cumplido los 65 años.

Con lo que tenemos hoy (vigente en la ley de la Seguridad Social), nacen derechos a viudedad (cumplir 65 años) y se aplica una norma derogada (decreto ley de 1955) Norma que exigía además tener la viuda más de 50 años al fallecer el trabajador y estar más de 10 años casado.

El T.S. muy tímidamente ha reconocido derecho a pensión del SOVI a viudas mayores de 65 años. Sin cumplir los requisitos específicos (mayores de 50 años y vivir 10 años casados) porque se entiende que, se causó la pensión (hecho causante) al cumplir 65 años, y actualmente la ley de la Seguridad Social no exige tales requisitos. No obstante, no hay una sentencia T.S. que defina con claridad esta teoría. Sin embargo, si son conocidas algunas de la Magistratura de Trabajo.

#### **INDEMNIZACIONES A TANTO ALZADO POR ACCIDENTE DE TRABAJO ENFERMEDAD PROFESIONAL**

a) Se abonará una indemnización a tanto alzado para la viuda, de 6 meses de la base reguladora y de un mes por cada huérfano.

b) Se abonará 5.000 pts, por gastos de entierro.

#### **INCREMENTOS POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD**

Cuando la invalidez, cualquiera, que fuera su grado o la muerte, son causadas por accidente laboral o enfermedad profesional y se produce por falta de medidas de seguridad e higiene, imputables al empresario, las prestaciones se incrementarán en un tanto por ciento, que oscila entre el 30 por 100 y el 50 por 100. Es obligatoria la inspección del lugar del accidente.

Este derecho será determinado por las Comisiones Técnicas Calificadoras.

#### **PROTECCION A LA FAMILIA**

**Definición:** Son asignaciones, que se abonan al trabajador a consecuencia de tener familiares a su cargo, en este caso, la esposa 'y los hijos menores legítimos, naturales legítimos.

#### **REQUISITOS**

- a) Que el trabajador se encuentre en alta o en situación asimilada al alta.
- b) Existencia de dependencia económica, vínculo matrimonial y convivencia para la esposa.
- c) Que los hijos sean menores de 18 años o padezcan incapacidad mental absoluta.
- d) Para que el beneficiario sea el esposo, éste debe encontrarse en situación de incapacidad.
- e) El derecho nace desde el momento en que se solicita ante la S. Social con los documentos, que lo acrediten.

#### **CUANTIA DE LAS PRESTACIONES**

- a) Asignaciones periódicas por esposa o marido incapacitado : 375 ptas.
- b) Asignaciones periódicas por hijo: 250 pts.

#### **ASIGNACIONES DE PAGO UNICO**

Existen asignaciones de pago único, para las que se necesita un período previo de cotización de 300 días antes del hecho causante:

- a) Por matrimonio: 6.000 pts.
- b) Por nacimiento de cada hijo: 3.000 pts.

Estas prestaciones se incrementan en un 25 por 100 para las familias numerosas de primera categoría; 30 por 100 segunda categoría, 35 por 100 categoría de honor.