



@

LEX



**Publicació de LEGISLACIÓ LABORAL de la UGT
de L'Hospital Clínic nº 0 Febrer 2009**



PRESENTACIÓ

En aquest any que comença hem volgut engegar una publicació periòdica d'informació laboral: LEX. Pretenem, i és la nostra obligació, traslladar al treballador les eines i coneixements en matèria laboral per resoldre els seus dubtes i per ampliar els seus coneixements al respecte. La informació que us proporcionarem us resultarà especialment útil en aquells casos en que, com malauradament sol passar en el nostre hospital, es produeixen accions o omissions contràries als drets

dels treballadors. Diverses són les causes d'aquest problema, de entre les quals en destaquem la baixa formació en la matèria que presenten els, nombrosos i de nomenament arbitrari, caps i comandaments intermitjos. El resultat de les divergències entre treballador i cap quan sorgeixen, es resol en la majoria dels casos en favor d'aquest, que no és sinó part interessada de la empresa. A banda d'aquestes consideracions, la intenció global d'aquesta revista que iniciem és divulgar entre els treballadors, conceptes i drets generals inherents al treball i molt especialment els que ens afecten en la nostra condició

de treballadors de l'Hospital Clínic.

En la present edició *tocarem* un tema que ens pot afectar a qualsevol de nosaltres, en un moment o altre al llarg de la nostra vida laboral i del qual convé tenir unes nocions bàsiques.

LA INCAPACITAT PER AL TREBALL

Concepte

Tot i resultar evident el terme, convé saber algunes conceptualitzacions des del punt de vista del Dret quant al que implica i les seves conseqüències, així com els diferents tipus que existeixen.

Al ésser la prestació laboral personalíssima, lògicament, les circumstàncies tocants a la incapacitat del treballador han d'influir en la seva dinàmica, afectant no només al Dret Laboral (extingint o suspent el contracte) sinó

també des del punt de vista de la Seguretat Social, ja que és precisament aquesta qui preveu les prestacions associades a la necessitat creada, la de no poder treballar. Sobre aquesta qüestió, apuntar que el contracte de treball es **suspèn** quan es declara al treballador en situació *d'Incapacitat Temporal*; i **s'extingeix** quan aquesta esdevé *Permanent*. Això darrer ha quedat reflectit pel legislador en el Estatut dels Treballadors (art. 49.1), excloent però de la extinció i segons la Llei General de SS (art.137.3), una de les situacions que veurem més endavant, la Incapacitat Permanent Parcial, que és aquella en que es pateix una disminució no inferior al 33% del seu rendiment normal per a la professió habitual. La pensió o prestació per incapacitat té com a finalitat,

compensar la impossibilitat del treballador per obtenir rendes mitjançant la força del seu treball; i tot i resultar en la majoria dels supòsits incompatible amb la percepció de rendes derivades del treball (degut precisament a aquesta funció de substitució), el legislador ha permès compatibilitzar ambdues prestacions en determinats casos per tal de no impedir que el treballador quedi impossibilitat per al treball de manera absoluta. En general, es preveu que sigui compatible amb una activitat diferent a la qual ha estat declarat incapaç, una professió diferent a la habitual. En aquest cas, el percepció podrà compaginar la pensió que rep de la Seguretat Social amb el salari obtingut de la professió diferent, sigui o no en la mateixa empresa, sempre que les tasques a realitzar no

siguin perjudicials, incompatibles o modifiquin la incapacitat d'origen. Aquest argument sobre *professions diferents* ha estat recolzat per la Sala de lo Social del Tribunal Suprem de 19 de novembre de 2004 en una sentència interpretativa de l'article 141.1 de Llei General de la Seguretat Social.

La jurisprudència ha possibilitat també, en casos de gran invalidesa o invalidesa permanent total que el treballador accedeixi a un lloc de treball en el qual la activitat desenvolupada, no representa un canvi en la seva capacitat de treball a efectes de revisió. (Sentència del TSJ de Las Palmas de Gran Canaria de 10 de març de 2008, recurs núm. 1729/2005)

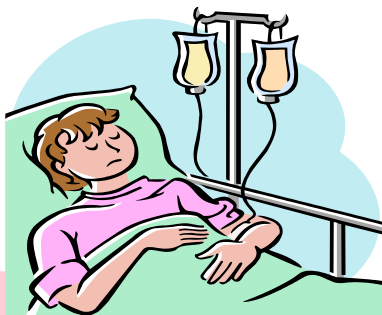
En contraposició, però en la mateixa línia argumental, les STS de 18 de febrer de 2002 i de 2 de Març de 2004, ha

aclarit que no es pot percebre pensió de la S.S. per Invalidesa Permanent Total i continuar treballant (amb esforç desmesurat o anormalment baix) en la professió origen de la percepció.

Tipus de Invalidesa o incapacitat

En primer lloc, s'ha de fer la distinció entre modalitat **contributiva i no contributiva**. Tractarem d'explicar la primera, doncs és la que a nosaltres, en general, més ens pot afectar.

La ILT genera una prestació consistent en un subsidi, la quantia del qual depèn de la base reguladora i dels percentatges aplicables a la mateixa (en el nostre cas figura com BC CON COM en



INCAPACITAT TEMPORAL

Es traca d'una situació de impossibilitat per treballar amb caràcter temporal i que precisa assistència sanitària de la S.S. Les seves causes determinants són: malaltia comú, malaltia professional, accident laboral, accident no laboral, i els períodes d'observació per malaltia professional quan sigui necessària baixa mèdica.

Els percentatges, amb caràcter general, (el nostre Conveni Col·lectiu els millora) són:

Malaltia Comú o Accident No laboral:

60% des del dia 4 fins al 20 (inclosos) i el 75% a partir del 21

Accident de Treball i Malaltia Professional:

75% des del primer dia

El nostre Conveni Col·lectiu preveu, en l'article 55, una ampliació de la cobertura de la prestació per ILT FINS AL 100% DEL SALARI+COMPLEMENTES des del primer dia, fins un període màxim de 180 dies en cada any a partir del qual, es cobrarà la prestació de la S.S. tal i com s'ha exposat amb caràcter general.



Durada de la ILT




En tots els casos (malalties o accidents): 12 mesos prorrogables per altres 6 quan es presumeix que durant aquests el treballador pot ser donat d'alta. Això inclou les recaigudes i els períodes d'observació. Es considera recaiguda aquella

baixa posterior a la baixa inicial, si entre ambdues s'ha treballat un període inferior a 6 mesos.

Evidentment, això només és aplicable a baixes pel mateix concepte, no pas per malalties o accidents diferents en que no s'aplica el límit temporal.

Esgotat el plac de 12 mesos, serà el INSS, mitjançant els Equips de Valoració de Incapacitats (l'ICAM a Catalunya), l'únic competent per:

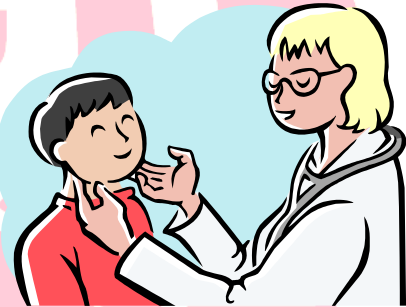
-  Emetre l'alta mèdica a efectes de la prestació econòmica per incapacitat temporal
-  Determinar si una nova baixa mèdica te o no efectes econòmics respecte de qualsevol baixa mèdica que es produeixi per la mateixa o similar patologia en els 6 mesos següents.

-  Determinar l'inici d'un expedient de incapacitat permanent
-  Reconèixer la situació de pròrroga
-  Qualificar i revisar la incapacitat permanent.

L'interessat pot manifestar disconformitat si l' INSS el dona d'alta, interposant recurs en els 4 dies següents a la resolució davant la Inspecció Mèdica del Servei de Salut corresponent, en el nostre cas, l'ICS.

El pagament de la prestació per ILT va a càrrec de l'INSS, Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la S.S., o empreses autoritzades per col·laborar en la gestió. L'abonament econòmic però, l'efectua l'empresa *per delegació* en la nostra nòmina.

Quant al control i seguiment de la incapacitat, correspon tant a l'INSS com als facultatius de l'ICS, els quals, regularment estendran les baixes, parts de confirmació i altes (generalment en els CAP), si bé pel cas de malalties i accidents laborals, aquesta funció la exerciran les Mútues de Treball.



INCAPACITAT PERMANENT

Es aquella situació del treballador en que, un cop haver estat sotmès a tractament i donat d'alta mèdicament, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus, susceptibles de determinació objectiva i

previsiblement definitives, que disminueixen o anul·len la seva capacitat laboral. No es tindrà en compte a aquests efectes, una possibilitat incerta o a llarg plac. És a dir, no és suficient, per rebutjar una situació de IP, una estimació incerta o a llarg plac de recuperació. En conseqüència, els elements que configuren el concepte d'incapacitat permanent són:

- Tractament mèdic anterior
- Generalment, precedeix una Incapacitat Temporal
- Alteració greu de la salut
- Determinació objectiva o diagnòstic del procés patològic present i comprovat
- Lesions definitives o previsiblement definitives

GRAUS D'INCAPACITAT

Incapacitat Permanent PARCIAL per a la professió habitual

La que ocasiona un mínim d'un 33% de disminució en el rendiment normal per la professió, tot i poder exercir les tasques fonamentals de la mateixa. Consisteix en una indemnització equivalent a 24 mensualitats de la base reguladora de la ILT que ha derivat en Permanent. Es compatible amb qualsevol activitat laboral (per compte pròpia o aliena) inclosa, per tant la que s'estava desenvolupant.

Incapacitat Permanent TOTAL per a la professió habitual

Inhabilita al treballador per aquesta, però, com s'ha dit a l'inici, és compatible amb una activitat diferent.

Porta associada una pensió del 55% de la base reguladora que pot incrementar-se en un 20% en els casos de persones majors de 55 anys amb dificultats socials i/o d'inserció laboral. Es coneix com *IPT qualificada*. Aquesta pensió pot ser substituïda per una indemnització "a tanto alzado" de entre un mínim de 12 mensualitats (si >59 a.) i un màxim de 84 mensualitats (si menor de 54 anys), a banda d'altres requisits en els quals no ens estendrem.

Incapacitat permanent ABSOLUTA

Aquella que impossibilita per qualsevol tipus de feina amb una quantia del 100% de la base reguladora.

Gran Invalidesa

Situació en la qual, el treballador afectat de una IPA, a més a més necessita la assistència de una persona per realitzar els actes essencials de la vida.

Quantia: El 100% de la base reguladora incrementada en la suma de: 45% de la base mínima de cotització vigent + 30% de la base de cotització del propi treballador.

Aquest "suplement" es considera, conceptualment, va destinat a la persona que ajuda al gran invàlid. La quantificació de les bases reguladores que serviran per determinar l'import de la prestació per a cada cas, és una feina feixuga en la qual no ens estendrem. Destacar això si que, quan la incapacitat deriva de malaltia professional o accident de treball, per obtenir la base reguladora

es tenen en compte també: hores extraordinàries, plusos, retribucions complementaries i beneficis en l'any anterior a l'accident. D'aquesta manera, la quantia de la pensió augmenta d'acord amb la situació personal del treballador, al qual se li reconeix econòmicament la capacitat extra que venia desenvolupant.

¿Cóm /Quí inicia el procediment per avaluar la incapacitat permanent per tal de reconèixer el dret a les prestacions econòmiques?

- La Unitat Gestora, és a dir, l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS), mitjançant els equips de valoració de que disposa (en el cas nostre l' ICAM). S'inicia, en aquest cas, a petició de la Inspecció de Treball o del Servei de

Salut que fa la prestació sanitària a l'interessat.

- A instància del treballador o el seu representant legal.
- A instància de les entitats a les quals afecta: Mútues i empreses col·laboradores.

Existeixen, a banda de tot el que hem exposat, especificitats, compatibilitats i incompatibilitats entre les quals cal destacar:

- La IP és incompatible amb la pensió de jubilació, si bé el beneficiari pot triar entre percebre una o l'altra.
- La IP és compatible amb la pensió d'orfandat i viduïtat, mort i supervivència.
- Si s'està percebent el subsidi per atur i es declara una IP, el beneficiari pot optar entre esgotar el subsidi i percebre, un cop esgotat aquell, la prestació per IP; o bé començar a

percebre, de manera immediata la pensió per IP.

- Quan un beneficiari, en el cas d'IPT, perd posteriorment un treball diferent al qual s'associa la pensió que rep i del qual va ser declarat invàlid, se li reconeix el dret a percebre la prestació per atur, a més a més de la pensió.

La incapacitat pel treball que acabem d'estudiar, no te res a veure, quan a prestacions, amb la declaració del grau de disminució o discapacitat que els diferents Serveis Socials emeten... (continua)

Pel que fa a la capacitat de control de l'Administració, la declaració de IP es revisable (i per tant revocable) mentre el beneficiari no hagi complert l'edat de jubilació.



...La eficàcia de la qual, es limita a ajuts, subvencions i exempcions de caire social i econòmic.

Això ho aclareix la Sentència del Tribunal Suprem de 29 de Febrer de 2008, recurs núm. 2367/2007, en la qual es declara la *“..improcedencia del reconocimiento automático de la condición de minusválido en favor de los titulares de pensiones de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ya que se trata*

de ámbitos normativos solo parcialmente coincidentes.”

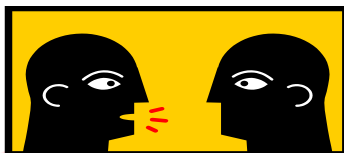
Finalment, i ja per acabar, dir que, amb caràcter general, el treballador que mostri disconformitat amb les resolucions o actes administratius relacionats amb el procés d'incapacitat, pot recórrer a la via jurisdiccional Contenciós Administrativa per tal d'anular la resolució de la Seguretat Social, que recordem, gosa d'entrada de validesa legal. Recordar-vos sobre

tot, que per qualsevol dubte que tingueu sobre aquest o altres temes, podeu dirigir-vos a la nostra Secció Sindical o utilitzar els diferents canals de que disposem per comunicar-vos amb nosaltres. Estem a la vostra disposició.

Bibliografia:

- Manuel Alvarez Alcolea, Angel Luis de Val Tena Murcia, [Manual de derecho de la protección social](#),: Laborum, 2003. ISBN 84-95863-21-9
- Ignacio Moreno González-Aller, *La incapacidad temporal*, [Manuales de formación continuada](#), Ed. Consejo General del Poder Judicial, ISSN 1575-8735, Nº. 19, 2002
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social**
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores.**

EL TREBALLADOR PREGUNTA....



En aquesta secció, anirem incorporant qüestions i suggerències que ens plantejeu relacionades amb temes diversos: conveni, permisos, Seguretat Social, etc...

Amb respostes breus i concises, us contestarem en tot allò que estigui al nostre abast.