

INCAPACIDADES TEMPORALES Y PERMANENTES

- Incapacidades temporales.

Hablamos de baja o incapacidad temporal cuando un trabajador, por enfermedad común o profesional, no puede asistir a su trabajo.

En los casos de baja temporal por enfermedad común, ésta puede alargarse hasta un plazo de un año, prorrogable hasta dieciocho meses. Transcurrido ese tiempo, si el trabajador no puede regresar a su puesto, queda en suspenso su contrato laboral, y ha de realizar los trámites para una situación de incapacidad permanente.

En el periodo de baja por enfermedad común, el trabajador percibe una cantidad que asciende a un 60% de su salario bruto, a partir del cuarto día de enfermedad hasta el día 20 de ésta, y de un 75% del día 21 en adelante, calculándose la prestación en base al salario bruto incluida prorrateada de pagas extras. En ese tiempo, no devenga pagas extras, ya que en la cantidad percibida cada mes durante su baja éstas están prorrateadas.

Hay convenios colectivos que imponen que la empresa complemente la prestación del trabajador hasta un 100% de su salario, en parte del tiempo de la baja o en la totalidad de éste. Ello no sucede en todos los casos y depende de lo que establezca el convenio colectivo de cada sector.

Si las empresas poden en duda la veracidad de las causas de la baja o consideran excesivo el tiempo en que éstas se prorrogan, pueden solicitar que un Tribunal médico dependiente de la Seguridad Social lo valore y determine si la baja tiene causa o no.

En los casos en que la baja se deba a una enfermedad o accidente profesional, y el carácter laboral de éste se haya acreditado, el trabajador percibe su prestación desde el primer día, en un porcentaje del 75% de la base reguladora.

En los casos en que la empresa despida al trabajador hallándose de baja, éste podrá solicitar el pago directo de su prestación a la mutua de la empresa o la Seguridad Social y continuará cobrando la baja aunque ya no esté en la empresa. Cuando tenga el alta, podrá acceder al desempleo, si le corresponde, pero la baja y el paro no se acumulan, de forma que se descontará del tiempo de la prestación de paro el periodo en que haya estado de baja tras el despido.

- Incapacidades permanentes.

En caso de que la situación de un trabajador sea irreversible, y tenga algún tipo de problema de salud que le impida el desarrollo de su trabajo de forma definitiva, hablamos de incapacidades permanentes.

Estas calificaciones no son definitivas y si el trabajador mejorara o empeorara, éstas se revisan y pueden finalizar o modificarse el grado concedido.

Según el grado de la dolencia hay varios grados de incapacidad. Las prestaciones derivadas de cada una de ellas también varían:

- Incapacidad permanente parcial.

Se produce en trabajadores inhabilitados para su trabajo habitual, en una incapacidad de hasta el 33% de rendimiento en su profesión.

En este caso se percibe una indemnización de 24 meses de salario según su base reguladora.

El trabajador puede realizar actividades laborales.

- Incapacidad permanente total:

Se produce en casos en que una persona no puede llevar a cabo su trabajo habitual pero sí puede desarrollar otro tipo de actividades profesionales.

En este caso, se percibe una pensión de un 55% de la base reguladora. Este porcentaje puede verse incrementado en un 20% más en caso de trabajadores de más de 55 años que por sus circunstancias puedan tener difícil el acceso a otro trabajo.

- Incapacidad absoluta:

Se da en trabajadores que están inhabilitados para cualquier tipo de actividad profesional.

En este caso la pensión es de un 100% de la base reguladora.

Si la incapacidad se ha debido a motivos laborales con culpa de la empresa, la pensión puede incrementarse en un 30% o un 50% más.

- Gran invalidez.

Se produce en trabajadores que no sólo están incapacitados para el trabajo, sino que necesitan ayuda para llevar a cabo sus actividades cotidianas.

En este caso, la pensión es del 100% y se incrementa en un 50% para retribuir a la persona que presta su asistencia al trabajador incapacitado.

Si la enfermedad se deriva de causas profesionales, esta pensión puede verse incrementada en un 30% o un 50% más.

Las pensiones por incapacidad permanente derivadas de enfermedad común se dividen en catorce pagas (doce mensuales más Navidad y verano) y las derivadas de enfermedades profesionales se dividen en doce pagas, con las extras prorrateadas.