

## MINUSVALIDOS: INTEGRACION LABORAL Y PRESTACIONES SOCIOECONOMICAS

*por*

**José García González**

*Graduado Social*

### **Sumario:**

- I. Introducción.
- II. Solicitud de reconocimiento de la condición de minusválido.
  - 1. Homologación de las situaciones de invalidez permanente.
- III. Integración laboral.
  - 1. Relación laboral común.
  - 2. Acceso al empleo público.
  - 3. Relación laboral especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.
  - 4. Trabajo autónomo.

#### IV. Prestaciones socioeconómicas.

1. Antecedentes.
2. Pensiones del extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social.
3. Prestaciones LISMI.
4. La protección en el Sistema de la Seguridad Social.

#### V. Ayudas públicas a personas con minusvalías.

1. Consideraciones generales.
2. Ayudas individuales.
3. Ayudas institucionales.
4. Organización y procedimiento.

#### VI. Perspectivas futuras.

## I. INTRODUCCION

La realización del presente trabajo tiene por objeto ofrecer al lector una visión generalizada de la amplia y a la vez dispersa normativa vigente, aplicable al colectivo de personas con minusvalías, dentro del ámbito al que se extiende el Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

La pretensión que se persigue, dada la escasez de publicaciones que traten íntegramente desde un punto de vista jurídico-social las diversas situaciones que se puedan plantear, y que de hecho se nos plantean a quienes profesionalmente trabajamos en el ámbito del que este estudio es objeto y a aquellas personas a las que directamente nos afecta el hecho de padecer algún tipo de minusvalía, así como a quienes forman parte de su entorno familiar que con frecuencia se ven

obligadas a representarlas, no es otra que contribuir a aportar una mayor claridad, sobre el conjunto de beneficios que el Derecho del Trabajo y Seguridad Social ofrece y que en muchas ocasiones, por la excesiva dispersión normativa, por las propias peculiaridades del colectivo, e incluso del entorno sociofamiliar en el que interaccionan y por qué no, también por el desconocimiento de la sociedad en general, impiden un óptimo aprovechamiento de los mismos y la mayor eficacia de las diversas medidas integradoras.

El estudio de las disposiciones normativas aplicables a este sector de la población debe comenzar desde el inicio de los trámites administrativos a realizar para el reconocimiento legal de tal condición, como actuación preliminar tendente a la calificación de la minusvalía, para que una vez reconocida la condición de minusválido, tras la emisión del correspondiente dictamen técnico-facultativo, se comiencen a determinar y a aplicar las diversas medidas integradoras que los poderes públicos ponen a disposición de las personas con discapacidades, lo que permitirá el acceso a los beneficios y derechos que el ordenamiento jurídico ofrece, de acuerdo con cada una de las circunstancias personales.

También merece una especial consideración hacer una mención al conjunto de beneficios fiscales establecidos por el sistema tributario español, mediante la aplicación de exenciones y deducciones en los diferentes tributos, así como a la integración educativa o la concesión de subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales, para la realización de diversos programas de atención a minusválidos; pero que no van a ser tratados en el presente trabajo, por no ser materias de cuyo tratamiento se deba ocupar el Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente se considera necesario para concluir esta breve introducción, hacer referencia a la norma básica a través de la cual el legislador ha desarrollado el artículo 49 de la Constitución Española de 1978, en virtud del cual «los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título -el Título Primero- otorga a todos los ciudadanos». Dicha norma es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

## **II. SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE LA CONDICION DE MINUSVALIDO**

En primer lugar habrá que definir qué se entiende por minusválido o persona con minusvalía. Teniendo en cuenta que desde el punto de vista de cada una de las disciplinas que se ocupan del estudio de tal colectivo, se puede dar un número considerable de definiciones, todas ellas válidas; dado que el estudio que se pretende realizar abarca solamente el aspecto jurídico, haré referencia únicamente a la definición legal que se contiene en el artículo 7.º1 de la Ley 13/1982,

de 7 de abril: «... toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito, o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales».

El Real Decreto 1723/1981, de 24 de julio, y la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 5 de enero de 1982, regulan el procedimiento de reconocimiento, declaración y calificación de la condición de minusválido, atribuyendo tal competencia a las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO); Entidad Gestora de la Seguridad Social, adscrita actualmente al Ministerio de Asuntos Sociales, a la que deberán dirigirse los interesados. Debe advertirse que en aquellas Comunidades Autónomas en las que el INSERSO ha sido transferido, dicha competencia ha sido asumida por las mismas y atribuida a sus respectivos órganos.

Las declaraciones por las que se reconoce la condición de minusválido, se efectuarán previo dictamen sobre las circunstancias físicas mentales y sociales que afecten al presunto minusválido, emitido por los Equipos de Valoración y Orientación, constituidos en los Centros Base de Atención a Minusválidos dependientes de las Direcciones Provinciales del INSERSO, bajo la presidencia de su Director e integrados, siguiendo criterios interdisciplinarios, por Médico Rehabilitador, Psicólogo y Asistente Social como mínimo, pudiendo incorporarse a los mismos en determinados casos y a criterio del Director otros profesionales del centro.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, en su artículo 10 establece la creación de equipos multiprofesionales cuya función básica será la valoración y calificación de minusválidos. La propia ley determina que su composición y funcionamiento se establecerán reglamentariamente. Sin embargo, ya que hasta la fecha dicho desarrollo reglamentario aún no se ha llevado a efecto, tal competencia continúa siendo desarrollada por los Equipos de Valoración y Orientación, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, que establece el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y en la disposición transitoria única de la Orden de 8 de marzo de 1984, en la que se contiene el baremo para la determinación del grado de minusvalía.

El grado de minusvalía, expresado en porcentaje, se determinará mediante la valoración tanto de la discapacidad física, psíquica o sensorial del presunto minusválido como, en su caso, de los factores sociales complementarios que le afecten.

Se considera la existencia de minusvalía cuando, a consecuencia de las valoraciones efectuadas, se alcance un grado igual o superior al 33 por 100 de la misma.

La valoración de la discapacidad expresada en porcentajes se realizará mediante la aplicación de las «tablas de evaluación del menoscabo permanente».

La valoración de los factores sociales complementarios se obtiene a través de la aplicación de un baremo relativo, entre otros factores, a edad, entorno familiar, situación laboral y profesional, niveles educativos y culturales, así como a las situaciones del entorno habitual del presunto minusválido.

Para la determinación del grado de minusvalía el porcentaje obtenido en la valoración de la discapacidad, se modificará con la adición de la puntuación obtenida en el baremo de los factores sociales complementarios.

Las calificaciones de minusvalía podrán formularse con carácter temporal o definitivo, en previsión de que el desarrollo de las medidas rehabilitadoras permitan la recuperación total o parcial de los afectados. Cuando la calificación se formule con carácter temporal o provisional, la Dirección Provincial del INSERSO, de oficio, ordenará la revisión y actualización del dictamen técnico-facultativo, a partir de la fecha en que finalice el plazo de declaración provisional.

Para la formulación de sus dictámenes, el Equipo de Valoración y Orientación podrá efectuar por sí mismo cuantas informaciones, reconocimientos o pruebas juzgue necesarias y asimismo podrá recabarlos de otros profesionales del propio Centro Base o de servicios ajenos.

En aquellos supuestos en los que la complejidad, dificultad o especialidad del diagnóstico médico lo requiera, podrá recabarse de los Centros sanitarios o Servicios facultativos del Instituto Nacional de la Salud, la realización de exploraciones, pruebas e informes médicos complementarios. En su defecto, dichas pruebas podrán solicitarse a otros Centros o Servicios.

Recibida en forma la solicitud, las Direcciones Provinciales del INSERSO notificarán, en el plazo de 10 días, al interesado, el día, hora y dirección del centro o dependencia en que haya de efectuarse el reconocimiento y con el dictamen e informes ya señalados, resolverá en el plazo de 45 días a partir de la fecha en que fuera presentada la solicitud. A tal efecto el dictamen de los servicios técnico-facultativos y los informes médicos que sean requeridos, habrán de emitirse en el plazo de 15 días.

Los interesados dentro de los 30 días siguientes al de la notificación de la resolución de la Dirección Provincial del INSERSO, podrán formular reclamación previa a la vía jurisdiccional social ante la misma Dirección Provincial que dictó el acto, la cual deberá ser resuelta en el plazo de 45 días.

### **1. Homologación de las situaciones de invalidez permanente.**

Las personas en situación de invalidez permanente declarada por la Seguridad Social, podrán solicitar la homologación de la misma como calificación de minusvalía, a los efectos oportunos, acompañando a la solicitud copia de la certificación que acredite el reconocimiento de dicha incapacidad por la Seguridad Social.

### III. INTEGRACION LABORAL

El artículo 17.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, establece el principio de no discriminación en las relaciones laborales, entendiéndose nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas. Sin embargo, el propio Estatuto de los Trabajadores en el apartado 2 del mismo artículo 17 dispone que podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente. Asimismo, en el párrafo tercero del apartado 3, también del mismo artículo 17, se faculta al Gobierno para otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo, cuya regulación requerirá consulta previa a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Tales medidas de discriminación positiva favorables a los minusválidos, entre otros colectivos, se recogen en los artículos 37 al 41, inclusive, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, en base a los siguientes principios:

- La finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores minusválidos será su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.
- Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, vendrán obligados a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.
- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.
- En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.
- Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por el Equipo de Valoración y Orientación competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

- Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificultan su acceso y movilidad en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de cooperativas.
- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo (INEM), la colocación de los minusválidos que finalicen su recuperación profesional cuando ésta sea precisa.

A los efectos de aplicación de los beneficios que se reconozcan, tanto a los trabajadores minusválidos como a las empresas que los empleen, se confeccionará, por parte de las oficinas de empleo, un registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, incluidos en el censo general de parados.

Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto anteriormente y lograr la adecuación entre las condiciones personales del minusválido y las características del puesto de trabajo se establecerá reglamentariamente la coordinación entre las oficinas de empleo y los Equipos de Valoración y Orientación.

- Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en centros especiales de empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en centros especiales de empleo.
- Cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido, accederán en su caso a los centros ocupacionales.
- Los Equipos de Valoración y Orientación determinarán en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de los minusválidos.

### **1. Relación laboral común.**

La contratación de trabajadores minusválidos en el mercado laboral ordinario no está sujeta a ningún tipo de especialidad en cuanto a su aspecto formal, siendo válidas y por tanto utilizables cualesquiera de las modalidades de contratación que se contienen en el Estatuto de los

Trabajadores, sin perjuicio de los incentivos que se ofrecen a las empresas que incorporen a sus plantillas a personas con discapacidades y de las contraprestaciones que a cambio a éstas se les imponen.

El Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, regula el empleo selectivo que establece las condiciones en que se han de producir la reincorporación o readmisión de los trabajadores afectos de una incapacidad permanente parcial, reconocida originariamente o como consecuencia de un expediente de revisión, por parte de las empresas en las que venían prestando sus servicios con anterioridad al reconocimiento de la invalidez permanente, aludiendo también a los aspectos relativos al cupo de reserva impuestos por la LISMI a las empresas con más de 50 trabajadores fijos. Por otra parte, incorpora las medidas de fomento de empleo de minusválidos, anteriormente reguladas en el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, cuyas normas siguen siendo de aplicación a los contratos celebrados al amparo del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición derogatoria del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

### *1.1. Empleo selectivo.*

#### 1.1.1. Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial.

Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a su reincorporación en la empresa en las condiciones siguientes:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador, en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.
2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha



situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

#### 1.1.2. Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente total o absoluta.

Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

Las readmisiones que lleven a efecto las empresas en estos supuestos darán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, durante un período de dos años.

Los trabajadores que tengan derecho a ser readmitidos deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo, de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual que no implique cambio de residencia.

Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.

### *1.2. Reserva legal obligatoria de puestos de trabajo.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

Dentro del primer trimestre de cada año con conocimiento de los representantes del personal, las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los Equipos de Valoración y Orientación.

En los convenios colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a minusválidos.

Los modelos de hoja estadística para registro y depósito de los convenios colectivos contendrán los siguientes datos:

- a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.
- b) Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

### *1.3. Medidas de fomento del empleo.*

#### *1.3.1. Contratación por tiempo indefinido.*

Las empresas que contraten por tiempo indefinido y en jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una subvención de 500.000 pesetas por cada contrato de traba-

jo celebrado y a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes cuantías:

- a) 70 por 100 por cada trabajador minusválido contratado menor de 45 años.
- b) 90 por 100 por cada trabajador minusválido contratado mayor de 45 años.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado que incorporen a trabajadores minusválidos como socios tendrán derecho a los mismos beneficios.

Tanto las subvenciones como las bonificaciones serán incompatibles con cualquier otra medida de fomento del empleo, salvo las subvenciones destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de los medios de protección personal del propio minusválido.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos de la correspondiente Oficina de Empleo, con descripción detallada de los puestos a cubrir, características técnicas de los mismos, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. La presentación del contrato, que en modelo oficial y por cuadruplicado ejemplar, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y del certificado de minusvalía, expedido por el organismo competente, surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones.

Si se trata de empresas de nueva creación, deberá acompañar proyecto y Memoria de la empresa a crear, en los que se harán constar expresamente las características del proceso productivo y la plantilla de la empresa, determinando el porcentaje de la misma que será cubierto por minusválidos que no podrá exceder del 51 por 100, porcentaje máximo que no se tendrá en cuenta si la plantilla va a estar integrada únicamente por el trabajador minusválido que se contrata.

El INEM solicitará además los siguientes informes:

- De los Equipos de Valoración y Orientación, sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minusvalía de los trabajadores que, teniendo tal condición, se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo.
- De la Autoridad Laboral competente sobre la viabilidad económica y técnica del proyecto, recabando cuantos documentos e informes estime oportuno.

Para las empresas que no sean de nueva creación sólo se requerirá el informe del Equipo de Valoración y Orientación.

Completada la documentación, el INEM comunicará a las empresas la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa se entenderán denegadas.

Para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, las empresas diligenciarán sus documentos de cotización en la forma establecida con carácter general y con sujeción a las normas que lo regulan. Al mismo tiempo, utilizarán boletín anexo específico para reflejar las bonificaciones (modelo TC2/1) en el que se harán constar los trabajadores objeto de la bonificación, la cuantía correspondiente a cada uno y el importe de la bonificación total de la empresa, para deducir su importe del total resultante para ingresar en la Seguridad Social.

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados al amparo de la presente disposición por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

El incumplimiento por las empresas beneficiarias de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas.

Las empresas podrán solicitar del INEM la formación o reconversión profesional de los trabajadores de nuevo ingreso o readmitidos.

Las empresas y el INEM concertarán los términos en los que se hayan de desarrollar las acciones de formación.

### 1.3.2. Contratación por tiempo determinado.

La Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, en su disposición adicional segunda regula la contratación de trabajadores en prácticas y de aprendizaje con trabajadores minusválidos, en lo relativo a las peculiaridades de la misma respecto a las normas de cotización aplicables.

Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Las empresas que celebren contratos de aprendizaje con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de aprendizaje ordinarios.

Por otra parte, en la disposición adicional sexta de la misma ley se recogen las medidas de fomento del empleo durante el año 1994, estableciéndose la posibilidad hasta el 31 de diciembre del año en curso, de que las empresas puedan contratar temporalmente a trabajadores minusválidos desempleados.

Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo y formalizar el contrato por escrito en modelo oficial. Si los minusválidos son perceptores de prestaciones por desempleo la contratación se hará mediante la presentación de oferta genérica de empleo.

La duración de los contratos no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 12 meses.

A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

No podrán contratar temporalmente al amparo de esta disposición adicional, las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores con posterioridad al 31 de mayo de 1993.

Las empresas que celebren contratos a jornada completa a trabajadores minusválidos beneficiarios de prestaciones por desempleo, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Esta reducción se elevará al 100 por 100 cuando se trate del primer trabajador contratado por la empresa y siempre que no tuviera trabajador alguno desde el 1 de enero de 1994.

#### *1.4. Adaptación de puestos de trabajo y dotación de medios de protección personal.*

Las empresas que contraten trabajadores minusválidos podrán solicitar subvenciones con cargo al INEM, que serán compatibles con los beneficios señalados anteriormente, destinados a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal, necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el propio trabajador.

A este respecto la Orden de 15 de marzo de 1993, por la que se abre el plazo para la presentación de solicitudes de ayudas públicas a personas con minusvalía para el mismo ejercicio, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 620/1981, de 5 de febrero, establece como subvención destinada a la adaptación del puesto de trabajo o a la dotación de medios de protección personal, necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador disminuido, una cuantía máxima de 150.000 pesetas.

### *1.5. Contrato especial de formación.*

El artículo 34 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, en su apartado segundo, dispone que las actividades formativas pueden impartirse, además de en los centros de carácter general o especial dedicados a ello, en las empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un contrato especial de formación profesional entre el minusválido o, en su caso, el representante legal, y el empresario, cuyo contenido básico debe ser fijado por las normas de desarrollo de la propia ley, en relación con lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Debe hacerse constar que el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores al que se remite el artículo 34.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, ha sido derogado por la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, a partir de la cual los contratos de formación pasan a denominarse contratos de aprendizaje, introduciéndose importantes modificaciones en las normas por las que se rigen. Sin embargo, debe reseñarse que se mantiene la no aplicación del límite máximo de edad cuando el contrato se celebre con un trabajador minusválido.

En cuanto al régimen de cotización a la Seguridad Social de este tipo de contratos, será el establecido por la disposición adicional segunda de la mencionada Ley 10/1994, de 19 de mayo, y que ya se ha expuesto anteriormente.

Por último, no debe olvidarse que la posibilidad de celebrar contratos de formación con minusválidos -ahora contratos de aprendizaje- también se recoge en el artículo 13 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, en cuyo apartado segundo se contempla la posibilidad de aplicar a este tipo de contratos las subvenciones y bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, a partir del momento en que el trabajador minusválido se incorpore a la empresa con carácter indefinido y en jornada completa.

## **2. Acceso al empleo público.**

En relación con el acceso al empleo público de los trabajadores minusválidos, sin perjuicio de lo ya establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, respecto a la admisión a las pruebas en

igualdad de condiciones con los demás aspirantes, la Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su disposición adicional decimonovena establece:

«En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que en su momento acrediten el indicado grado de discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente».

### **3. Relación laboral especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.**

El artículo 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores enumera una serie de relaciones laborales que denomina «de carácter especial», cuya peculiaridad radica en que tales relaciones laborales se regulan por su normativa específica, aplicándose solamente el Derecho Laboral común como norma de carácter supletorio; pero con la salvedad que se hace en el apartado 2 del mencionado artículo, de que la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

En el apartado 1 g) del mismo artículo se establece que se considera relación laboral de carácter especial cualquier otro trabajo que sea especialmente declarado como tal por una ley.

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, la disposición final sexta de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, ordena al Gobierno que apruebe las disposiciones reguladoras del trabajo de las personas con capacidad física, psíquica o sensorial disminuida que presten servicios laborales en los centros de empleo especial.

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, es la norma en la que en la actualidad se contiene el régimen jurídico de esta relación laboral de carácter especial, de la que seguidamente se exponen sus peculiaridades respecto a la relación laboral común.

#### *3.1. Ambito de aplicación y exclusiones.*

Existe relación laboral de carácter especial entre los trabajadores minusválidos y los centros especiales de empleo, quedando excluidos de su ámbito de aplicación, las relaciones labo-

rales existentes entre los centros especiales de empleo y el personal no minusválido que preste servicios en dichos centros y la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de empresas.

### *3.2. Sujetos de la relación laboral.*

Son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ella, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten servicios por cuenta y dentro de la organización de los centros especiales de empleo.

La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de similar cualificación profesional.

Son empresarios las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un centro especial de empleo, reciben prestación de los trabajadores antes mencionados.

### *3.3. Capacidad para contratar.*

Podrán concertar este tipo de contrato por sí mismos, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización expresa o tácita de quien ostentara su representación legal.

### *3.4. Acceso al empleo.*

Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un centro especial de empleo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectados y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos de Valoración y Orientación.

Los titulares de los centros especiales de empleo deberán solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen, los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores. Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recabará de los Equipos de Valoración



y Orientación informe sobre los trabajadores, que encontrándose inscritos como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La Oficina de Empleo facilitará a las empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

### *3.5. Forma, objeto, modalidades y duración del contrato.*

El contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito en el modelo oficial y en cuadruplicado ejemplar y se presentará para su registro y visado en la Oficina de Empleo correspondiente, la cual, una vez diligenciado, devolverá un ejemplar a cada una de las partes y remitirá otro al Equipo de Valoración y Orientación correspondiente.

El trabajo que realice el trabajador minusválido deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las circunstancias individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos de Valoración y Orientación les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión, los Equipos de Valoración y Orientación observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en este caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas para la extinción de este tipo de relación laboral.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo de Valoración y Orientación, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al mismo.

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a domicilio.

El contrato de aprendizaje se ajustará a lo previsto en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación y en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, que la desarrolla, con las peculiaridades siguientes:

- a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse, previo informe favorable del Equipo de Valoración y Orientación, cuando debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda exceder de seis años.
- b) El Plan de Formación deberá ser informado favorablemente por el Equipo de Valoración y Orientación.
- c) El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.

No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza, cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico, cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquélla.

Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa podrá designar a un trabajador, al objeto de que se realice la supervisión y seguimiento del minusválido, a lo largo del proceso formativo.

- d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

El contrato se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada, con arreglo a las modalidades previstas en la legislación laboral común.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido, para el desempeño de las tareas que constituyen el cometido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste, serán determinadas por el Equipo de Valoración y Orientación.

### *3.6. Principios generales de la organización del trabajo.*

El titular del centro especial de empleo, sus representantes legales, y en general, el personal directivo del centro, están obligados a tratar en todo momento al trabajador minusválido, con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.

La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los centros especiales de empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

En los centros especiales de empleo serán de aplicación, con carácter general, las medidas de seguridad e higiene en el trabajo previstas en la Ordenanza General y demás normas específicas sobre la materia, sin perjuicio de la adecuación necesaria de las mismas, cuando a juicio del correspondiente Equipo de Valoración y Orientación, lo requieran las características del centro de trabajo y, en su caso, las especiales circunstancias de los trabajadores que en las mismas prestan servicios, siendo preceptivo en estos casos la correspondiente autorización de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

### *3.7. Promoción en el trabajo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a trabajos de superior o inferior categoría y ascensos, se requerirá el informe previo del Equipo de Valoración y Orientación.

### *3.8. Salario y garantías salariales.*

En lo relativo a la regulación del salario se seguirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) En caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los Equipos de Valoración y Orientación, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
- b) El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de 30 días de salario base incrementado, con el complemento personal de antigüedad.

- c) Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo de Valoración y Orientación correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

### *3.9. Tiempo de trabajo.*

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.
- b) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- c) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración, siempre que tales ausencias no excedan de 10 días en un semestre.

### *3.10. Movilidad funcional y geográfica.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo. Respecto a la movilidad geográfica también se estará a lo dispuesto en el Estatuto.

En ambos casos se requerirá el informe del Equipo de Valoración y Orientación.

### *3.11. Modificación de condiciones del contrato.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo de Valoración y Orientación.

### 3.12. Extinción del contrato.

Será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las siguientes normas:

- a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el Equipo de Valoración y Orientación. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el Equipo de Valoración y Orientación, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional, a cargo del organismo oficial o propio competente que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
- c) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

### 3.13. Negociación colectiva.

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación, en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el Estatuto de los Trabajadores.

### 3.14. Ayudas para la integración laboral en centros especiales de empleo.

La Orden de 17 de marzo de 1994, por la que se abre el plazo para la presentación de solicitudes de ayudas públicas a personas con minusvalía para dicho ejercicio, establece cuantías máximas para las siguientes acciones:

#### 3.14.1. Puesta en marcha de proyectos generadores de empleo o de carácter innovador.

Su finalidad es financiar cualesquiera iniciativas que generen empleos preferentemente estables para trabajadores minusválidos desempleados, mediante la creación o ampliación de centros especiales de empleo. Las subvenciones que se pueden conceder son las siguientes:

1. Asistencia técnica: entendiéndose por tal el asesoramiento y/o formación empresarial, la realización de estudios de viabilidad y organización, la elaboración de proyectos, el asesoramiento contable económico-financiero, comercial o jurídico o estudios de mercado.
2. Subvención parcial de los intereses de los préstamos que se obtengan de cualesquiera entidades de crédito, públicas o privadas, con las que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tenga suscrito el oportuno convenio, en las condiciones que en el mismo se determinen.
3. Subvención, en casos de proyectos de reconocido interés social, para financiar la correspondiente inversión fija.

Todas estas subvenciones no superarán en su conjunto la cuantía de 2.000.000 de pesetas, por puesto de trabajo creado con carácter estable, salvo casos excepcionales en que expresamente así se autorice por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los requisitos y condiciones que deben cumplir estas iniciativas o proyectos, para optar a los beneficios descritos son los siguientes:

- Han de tener viabilidad técnica, económica y financiera.
- Han de suponer la creación de empleo estable.
- Los centros especiales de empleo han de estar al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, salvo que tengan concedido aplazamiento.

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones los centros especiales de empleo o sus promotores, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten aquéllos.

### 3.14.2. Mantenimiento de puestos de trabajo.

Los centros especiales de empleo podrán obtener con destino a la consecución de estos fines las siguientes ayudas:

1. Subvención del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por minusválido que realice una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe máximo del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional aplicado.
2. Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida la de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

Estas bonificaciones son deducibles directamente por los centros especiales de empleo, previa autorización de la Administración, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

3. Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, en una cuantía máxima no superior a 300.000 pesetas por puesto de trabajo y sin que, en ningún caso, rebasen el 80 por 100 del coste ocasionado por la referida adaptación o eliminación.

Todas estas subvenciones, incluidas las de puesta en marcha de proyectos, se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del centro, de la capacidad productiva de su plantilla valorada en su conjunto y de la modalidad y condiciones de los contratos suscritos entre el centro especial de empleo y sus trabajadores minusválidos.

4. Subvención por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo, con el fin de lograr su reestructuración, para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad. Podrán concederse directamente a cada uno de los centros que lo soliciten a través de convenios con el sector.
5. Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad. Esta subvención no podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración.

6. Asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, en alguna de las modalidades siguientes:

- Selección y/o contratación de Directores Gerentes o Técnicos.
- Estudios de viabilidad, organización y diagnosis.
- Auditorías e informes económicos.
- Asesoramiento y estudio de la diversas áreas de la actividad empresarial.

Tal asistencia técnica podrá ser concedida de oficio o a instancia de parte, pudiendo realizarse con carácter individual o conjuntamente para un sector o zona. La concedida de oficio podrá otorgarse cuando el examen del expediente lo demande, principalmente para estudios de viabilidad, auditorías o asesoramiento.

El coste de la asistencia técnica podrá ser subvencionado en su totalidad por la Administración cuando sea promovida de oficio. En caso contrario se subvencionará hasta un máximo del 50 por 100 del coste del servicio.

#### **4. Trabajo autónomo.**

El Real Decreto 620/1981, de 5 de febrero, por el que se regula el régimen unificado de ayudas públicas a personas con minusvalías, dispone el establecimiento de ayudas para la integración laboral del disminuido, mediante su constitución como trabajador autónomo.

A este respecto se considera trabajador autónomo aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin estar ligado por un contrato de trabajo y sin utilizar el trabajo asalariado de otras personas.

En este sentido, la Orden de 17 de marzo de 1994, en la que se señalan las cuantías de las ayudas para dicho ejercicio, dispone que los trabajadores minusválidos desempleados que deseen constituirse en trabajadores autónomos podrán recibir las siguientes subvenciones:

1. Subvención parcial de los intereses de los préstamos que obtengan de cualesquiera de las entidades de crédito, públicas o privadas, con las que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tenga suscrito el oportuno convenio, en las condiciones que en el mismo se determinen.
2. Subvención de hasta 400.000 pesetas, como máximo, para inversión en capital fijo.



## IV. PRESTACIONES SOCIOECONOMICAS

### 1. Antecedentes.

Los sistemas de previsión social para la cobertura de las situaciones de necesidad, entre ellas las que se producen como consecuencia de discapacidades o minusvalías, han seguido una similar evolución en todos los países. Como ya es sabido se comienza con el ahorro y el seguro privado y las instituciones benéficas o mutuales y, finalmente, se produce la intervención de los Estados que culmina con el establecimiento de un sistema público de previsión o de Seguridad Social.

Tradicionalmente el Sistema español de Seguridad Social ha sido calificado de profesionalista, pues la inclusión en el mismo requería realizar algún tipo de actividad profesional, ya fuera por cuenta propia o ajena. No obstante, el ámbito de aplicación del Sistema se ha ido extendiendo con el tiempo a otros sectores de la población mediante la creación de diversas situaciones jurídicas, entre ellas, las siguientes:

- Se incluye indirectamente en la protección a los familiares y acogidos de hecho del titular del derecho.
- Se han incorporado al Sistema colectivos que en sentido estricto no pertenecen al mundo profesional.
- Mediante la técnica de situaciones asimiladas al alta, se permite continuar en el Sistema a personas que perdieron la condición que determinaba su inclusión.

Como consecuencia de la existencia de determinadas situaciones de necesidad, no cubiertas por el Sistema español de Seguridad Social, el Estado ha desarrollado sistemas paralelos de protección, tales como el del extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social y el sistema de prestaciones sociales establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Tras la promulgación de la Constitución Española de 1978, el Sistema de la Seguridad Social pierde definitivamente su carácter profesionalista, ya que en el artículo 41 del mencionado texto legal se contiene claramente el siguiente mandato:

«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...».

Con la promulgación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, el legislador comienza a cumplir el mandato constitucional, al eliminar el requisito de encontrarse en alta o en situación asimilada al alta en el momento del hecho causante, para acceder a la prestación contributiva de invalidez, en los grados de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivada de contingencias comunes y de jubilación. Al mismo tiempo, en su Exposición de Motivos se contiene la necesidad de integrar las pensiones asistenciales en un nivel no contributivo de pensiones, a favor de aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia.

Este proceso se culmina con la entrada en vigor de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, de Prestaciones no Contributivas, por la que se extiende el derecho a las pensiones de jubilación e invalidez y a las prestaciones por hijo a cargo del Sistema de la Seguridad Social a todos los ciudadanos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar prestaciones del nivel contributivo.

Finalmente, de acuerdo con la autorización concedida al Gobierno en la disposición final primera de la propia Ley 26/1990, de 20 de diciembre, la disposición final segunda de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, y la disposición adicional decimocuarta de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo, por medio del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se aprueba el nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se integran debidamente regulados, aclarados y armonizados los nuevos textos legales específicos de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, desapareciendo la excesiva dispersión normativa existente hasta su entrada en vigor.

## **2. Pensiones del extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social.**

Las pensiones asistenciales reguladas en la Ley de 21 de julio de 1960, y en el Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, han sido suprimidas por el artículo 7.º de la Ley 28/1992, de 24 de noviembre, de medidas presupuestarias urgentes, con efectos de 23 de julio de 1992.

No obstante, quienes con anterioridad al 23 de julio de 1992 tuvieran ya reconocido el derecho a las pensiones citadas, continúan en el percibo de aquéllas en los términos y condiciones que se preveían en la legislación específica que las regulaba.

De igual modo, las solicitudes de reconocimiento de las pensiones señaladas, que a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/1992, de 21 de julio, se encontraban pendientes de resolución, se resolvieron con arreglo a su normativa específica.

Por ambos motivos y pese a que ya no es posible acceder a tales prestaciones, al existir perceptores a los que el legislador les ha mantenido el derecho adquirido, deben conocerse los requisitos que eran necesarios para el reconocimiento del derecho a las mismas, porque tales requisitos son los que deben seguir reuniendo los perceptores para conservarlas.

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas quienes reúnan las siguientes condiciones:

- a) Carecer de medios económicos para la subsistencia. A estos efectos se considera que carece de dichos medios quien percibe para su beneficio exclusivo y durante el año natural unos ingresos inferiores al importe anual de estas ayudas, ya sea en concepto de rentas, retribuciones personales o de cualquier otro tipo. También se considera que carecen de medios quienes forman parte de familias cuya renta per cápita anual sea inferior a dicho importe.
- b) No tener familiares que estén obligados a atenderle en la forma establecida en el Libro I, Título VI del Código Civil, o teniéndolos carezcan de la posibilidad material de hacerlo.
- c) No pertenecer a Comunidades, Institutos, Ordenes u Organizaciones religiosas que por sus Reglas o Estatutos estén obligados a prestarle asistencia y que por los ingresos con que cuentan y las cargas que sobre aquéllas pesan tengan posibilidad económica de dársela.
- d) No ser propietario o usufructuario de bienes muebles o inmuebles cuyas características, valoración y posibilidad de venta indiquen notoriamente la existencia de medios materiales suficientes para atender a la subsistencia.
- e) Encontrarse absolutamente incapacitado para toda clase de trabajo. Se asimilará a la situación de incapacidad para toda clase de trabajo la del inválido o enfermo que, pudiendo realizar algún tipo de trabajo, no sea éste de los usuales en el lugar de residencia, si por el resto de sus circunstancias no pueda trasladarse a donde pueda ejercitarlos.

Las ayudas se devengan por meses vencidos. En caso de muerte del beneficiario se devengan todas las cantidades a las que tuviera derecho, incluida la correspondiente al mes completo en que se produzca el fallecimiento. Las cantidades devengadas y, en su caso, no percibidas por el beneficiario serán abonadas a la persona o establecimiento a cuyo cargo estuviera el titular de la ayuda en la fecha de su fallecimiento.

Cuando los beneficiarios de estas ayudas se encuentren acogidos en establecimientos asistenciales públicos o privados, el importe de las mismas se abonará a los representantes autoriza-

dos de los establecimientos, quienes destinarán la parte que corresponda según las normas por las que se rija el establecimiento, en esta materia, a cubrir los gastos que ocasione la estancia de los interesados y entregarán el resto directamente a los beneficiarios.

La parte de estas ayudas que se destina a cubrir los gastos de estancia no podrá ser superior a las dos terceras partes de su importe. Sin embargo, las dos mensualidades que con carácter extraordinario se conceden en los meses de julio y diciembre se percibirán íntegramente por los interesados.

Si resultara probado que no concurren en el interesado todas las condiciones necesarias, se formulará propuesta de cese de la ayuda que se notificará al interesado, para que dentro del plazo de diez días siguientes a la notificación pueda examinar el expediente y presentar alegaciones y pruebas.

Cuando el beneficiario deje de reunir alguna de las condiciones exigidas para la concesión de las ayudas deberán comunicarlo. Si no lo hiciera y continuara percibiendo la ayuda, el receptor estará obligado a devolver las cantidades cobradas indebidamente, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiera podido incurrir.

Las resoluciones podrán recurrirse en vía administrativa y jurisdiccionalmente ante el orden contencioso-administrativo.

### **3. Prestaciones LISMI.**

El artículo 12 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos establecía, en tanto no se desarrollasen las previsiones contenidas en el artículo 41 de la Constitución, un sistema especial de prestaciones sociales y económicas para los minusválidos que, por no desarrollar una actividad laboral, no estuvieran incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social.

Tras la promulgación de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, de Prestaciones no Contributivas, los subsidios de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona creados por la LISMI, han quedado suprimidos en las mismas condiciones expuestas respecto a las pensiones del extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social, por lo que en la exposición de las diversas prestaciones que se contienen en la LISMI, considero necesario referirme a tales subsidios como si la supresión de aquéllos no se hubiera producido, ya que el contenido de su régimen jurídico debe ser tenido en cuenta, mientras existan perceptores de las mencionadas prestaciones.

Las prestaciones sociales y económicas creadas por la LISMI han alcanzado desarrollo reglamentario por Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero.

### 3.1. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios de este sistema de prestaciones sociales y económicas, los españoles residentes en territorio nacional que reúnan, sin perjuicio de los requisitos específicos establecidos para cada una de las prestaciones, las siguientes condiciones generales:

- a) Estar afectado por una disminución previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al que se determina para las distintas prestaciones, o estar afectado por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.
- b) No estar comprendido en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, por no desarrollar una actividad laboral.
- c) No ser beneficiario o no tener derecho por edad o por cualesquiera otras circunstancias a prestación o ayuda de análoga naturaleza y finalidad y, en su caso, de igual o superior cuantía otorgada por otro organismo público.
- d) No superar el nivel de recursos económicos establecido.

Los pensionistas y familiares o asimilados a cargo de titulares o pensionistas del Sistema de la Seguridad Social tendrán asimismo derecho, total o parcialmente, a las prestaciones previstas, salvo cuando de las normas reguladoras de cada prestación resulten expresamente excluidos.

Podrán ser también beneficiarios de las prestaciones económicas los españoles residentes en el extranjero, siempre que carezcan de protección equivalente en el país en que residan.

En cuanto a los extranjeros residentes en España, se estará a lo que se disponga en los Convenios o Acuerdos ratificados o suscritos con sus respectivos Estados o, en su defecto, a cuanto les fuera aplicable en virtud de reciprocidad tácita o expresamente reconocida.

### 3.2. *Acción protectora.*

La acción protectora de este sistema especial de prestaciones sociales y económicas comprende:

- a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.

- b) Rehabilitación médico-funcional.
  - c) Recuperación profesional.
  - d) Medidas de integración social.
  - e) Subsidio de garantía de ingresos mínimos.
  - f) Subsidio por ayuda de tercera persona.
  - g) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.
- a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.

La asistencia sanitaria y farmacéutica tendrá por objeto la prestación de los servicios conducentes a conservar y restablecer la salud de los beneficiarios.

Serán beneficiarios de la prestación de asistencia sanitaria y farmacéutica aquellas personas que además de las condiciones ya reseñadas, reúnan las siguientes:

- a) Estar afectadas por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100.
- b) No tener derecho por cualquier título obligatorio o como mejora voluntaria, sea como titulares o como beneficiarios, a las prestaciones de asistencia sanitaria, incluida la farmacéutica del Régimen General o Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social.

Los servicios se prestarán con idéntica extensión que los de asistencia sanitaria y farmacéutica por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad del Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante, en la prestación farmacéutica la dispensación de medicamentos será gratuita para los beneficiarios.

- b) Rehabilitación médico-funcional.

La rehabilitación médico-funcional tendrá por objeto la prestación de los servicios que, no teniendo como finalidad únicamente el tratamiento de la afección como tal, se dirijan bien

a evitar el proceso degenerativo que podrá derivar en una disminución, bien a conseguir la recuperación física, psíquica o sensorial de la persona disminuida, desarrollando sus capacidades residuales.

Serán beneficiarios de la prestación de rehabilitación médico-funcional aquellas personas que además de las condiciones ya reseñadas, reúnan las siguientes:

- a) Estar afectadas por una minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- b) No tener derecho, sea como titulares o como beneficiarias, a estos tratamientos con cargo al Régimen General o a Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social.
- c) Constituir su disminución un obstáculo para su adecuada integración educativa laboral o social.

A efectos del otorgamiento de esta prestación, se consideran asimiladas a la condición de beneficiarias aquellas personas en las que el Equipo de Valoración y Orientación aprecie riesgo fundado de aparición de una disminución de no aplicarse los tratamientos correspondientes.

Estos servicios comprenderán diagnóstico, prescripción facultativa, tratamientos médicos y farmacológicos y, en general, las técnicas que sirven a la rehabilitación, tanto cuando se apliquen a situaciones de disminución, como cuando se dirijan a la atención temprana de procesos degenerativos, que entre otras podrán incluir todas o algunas de las siguientes:

- Fisioterapia.
- Psicomotricidad.
- Terapia del lenguaje.
- Medicina ortopédica.
- Psicoterapia.

Asimismo, el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, prevé la inclusión en estos servicios del suministro, adaptación, conservación y renovación de aparatos de prótesis y órtesis, así como de sillas de ruedas y otros elementos auxiliares, en concepto de usufructo, para aquellos minusválidos cuya disminución lo aconseje.

### c) Recuperación profesional.

La recuperación profesional tiene por objeto el conjunto de prestaciones dirigidas a facilitar la inserción, o en su caso, reinserción laboral de los beneficiarios a través de la obtención o conservación de un empleo adecuado, contribuyendo de esta manera a la integración social del minusválido.

Serán beneficiarios de las prestaciones de recuperación profesional aquellas personas en edad laboral que además de las condiciones ya reseñadas, reúnan las siguientes:

- a') Estar afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100.
- b') Presentar posibilidades razonables de recuperación a juicio del Equipo de Valoración y Orientación y ser imprescindible el desarrollo de los procesos a efectos de una adecuada integración laboral.
- c') No tener derecho a las prestaciones de recuperación profesional del Sistema de la Seguridad Social.

A efectos del otorgamiento de aquellas prestaciones de recuperación profesional más adecuada a una atención temprana, se considerarán asimiladas a la condición de beneficiarios aquellas personas en la que el Equipo de Valoración y Orientación aprecie un riesgo fundado de aparición de una minusvalía de no aplicarse los tratamientos correspondientes.

El derecho a las prestaciones de recuperación quedará subordinado a la existencia de una proporcionalidad entre el coste de las medidas y la eficacia previsible de su aplicación, teniendo en cuenta factores como edad, aptitudes, condiciones objetivas de empleo, así como la duración probable de la actividad laboral futura.

Los procesos de recuperación profesional comprenderán todas o alguna de las siguientes prestaciones:

- Tratamientos de rehabilitación médico-funcional.
- Orientación profesional.
- Formación, readaptación o reeducación profesional, según los casos.



Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional serán los ya expuestos, siempre que tengan por finalidad la recuperación profesional del minusválido.

La orientación profesional, tanto sea facilitada antes del tratamiento de rehabilitación médico-funcional como durante el mismo o al finalizar éste, tendrá por objeto la determinación de las actividades laborales más adecuadas al minusválido, en base a sus aptitudes, actitudes e intereses y empleo precedente, en su caso, teniendo asimismo en cuenta las exigencias peculiares de las profesiones consideradas y las posibilidades del mercado de trabajo.

La formación profesional comprenderá el conjunto de actividades formativas que tengan por objeto desde el adiestramiento para el desempeño de un puesto de trabajo, hasta las enseñanzas sistemáticas, regladas o no, para el desarrollo de una profesión o empleo.

La readaptación profesional comprenderá el conjunto de medidas dirigidas a la reincorporación del minusválido al puesto de trabajo, oficio o profesión que hubiera desempeñado con anterioridad.

La reeducación profesional comprenderá las actividades formativas dirigidas a la incorporación del minusválido a un oficio o profesión diferente del que hubiera desempeñado con anterioridad.

La formación y la reeducación a que se refieren los apartados anteriores comprenderán una preformación general básica cuando sea necesario.

Los procesos de recuperación anterior se desarrollarán previa elaboración por el Equipo de Valoración y Orientación de un programa individual, para cada beneficiario, que podrá comprender, en su caso, las medidas complementarias previstas.

El disfrute de las prestaciones de recuperación profesional, así como la percepción del subsidio de recuperación profesional estará condicionado al cumplimiento del programa y a la observancia de sus prescripciones por parte del beneficiario.

Las actividades formativas podrán llevarse a cabo:

- a') En centros ordinarios de formación.
- b') En centros especiales de formación o de recuperación profesional preferiblemente de la Seguridad Social, en los casos en que la formación no sea posible en los centros ordinarios.
- c') En empresas o centros de trabajo.

Cuando la actividad formativa se lleve a cabo en empresas o centros de trabajo habrá de elaborarse el contrato especial de formación (o aprendizaje) a que se refiere el artículo 34.2 de la LISMI y al que ya se ha hecho referencia al exponer las medidas de integración laboral.

Los minusválidos que reciban las prestaciones de recuperación profesional tendrán derecho a percibir un subsidio para la ejecución del programa individual que les haya sido fijado, cuando se vean obligados a realizar gastos adicionales de alojamiento, comedor o transporte.

d) Medidas de integración social.

Las medidas de integración social son aquellas que por sí mismas o como parte complementaria de un proceso de rehabilitación médico-funcional o de recuperación profesional, tienden a lograr la mayor autonomía posible de la persona con disminución, a mejorar su capacidad de desplazamiento o a facilitar las relaciones de aquélla con su entorno, cuando por el grado o naturaleza de la deficiencia lo precise, a juicio del Equipo de Valoración y Orientación.

Podrán ser beneficiarios de las medidas de integración social aquellas personas que, además de reunir las condiciones establecidas anteriormente, se hallen afectadas por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100.

Tales medidas podrán comprender, conforme al listado que al efecto se apruebe por Orden Ministerial:

- a') Prestaciones de carácter técnico, de entrenamiento o reentrenamiento en actividades de la vida cotidiana, incluida la utilización de transportes públicos colectivos, de suministro y enseñanza del uso de útiles especialmente adaptados y de realización de actividades recreativas, culturales y deportivas, entre otras.
- b') Aportaciones económicas para contribuir a la financiación de los gastos derivados de entre otros supuestos posibles, la construcción, adquisición, renovación y adaptación de los útiles a que hace referencia el apartado anterior, la adaptación funcional del hogar, la obtención del permiso de conducir y la adquisición o adaptación del vehículo destinado al servicio personal del minusválido.

• Medidas transitorias.

La Orden de 13 de marzo de 1984, que establece normas de aplicación de las prestaciones sociales y económicas para minusválidos, previstas en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febre-

ro, dispone en su disposición transitoria que hasta tanto se implanten las prestaciones de rehabilitación médico-funcional y de recuperación profesional y las medidas de integración social, las necesidades básicas de rehabilitación, de recuperación y de integración que se generen, serán cubiertas con los servicios y centros de que actualmente dispone el INSERSO y con las prestaciones previstas en el régimen unificado de ayudas públicas para disminuidos, regulado por Real Decreto 620/1981, de 5 de febrero. Dado que hasta la fecha tales prestaciones aún no se han implantado, continúa siendo de aplicación lo dispuesto en la disposición transitoria de la Orden de 13 de marzo de 1984. Sobre el contenido del régimen unificado de ayudas públicas a disminuidos, se hace referencia al mismo en la parte final del presente trabajo.

e) Subsidio de garantía de ingresos mínimos.

El subsidio de garantía de ingresos mínimos consiste en una prestación económica de carácter periódico, destinada a subvenir a las necesidades básicas, tales como alimentación, vestido y habitación de quienes, careciendo de los medios necesarios para su subsistencia, no estén en condiciones por razón del grado de su minusvalía de obtenerlos.

Tienen derecho al subsidio de garantía de ingresos mínimos las personas que reúnan, además de las condiciones ya reseñadas, las siguientes:

- a') Ser mayores de 18 años.
- b') Hallarse afectadas por una minusvalía en grado igual o superior al 65 por 100.
- c') Verse imposibilitadas de obtener un empleo adecuado a causa del grado de minusvalía a que se refiere el apartado anterior.

Se entiende por empleo adecuado todo trabajo retribuido, bien se desarrolle en empresas, en centros de carácter ordinario o en centros especiales de empleo para minusválidos y toda actividad laboral desarrollada en régimen de trabajador autónomo que resulte acorde con la edad, aptitudes y, en su caso, empleo precedente del minusválido.

f) Subsidio por ayuda de tercera persona.

El subsidio por ayuda de tercera persona consiste en una prestación económica de carácter periódico, destinada a aquellas personas afectadas por una minusvalía que a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales necesiten, a juicio del Equipo de Valoración y Orientación, la asistencia de otra persona para realizar actos esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Serán beneficiarios del subsidio por ayuda de tercera persona quienes reúnan, además de las condiciones ya enumeradas, las siguientes:

- a') Ser mayores de 18 años.
- b') Estar afectadas por una minusvalía en grado igual o superior al 75 por 100.
- c') No hallarse atendidas en centros en régimen de internado.
- g) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

El subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte consistirá en una prestación económica de carácter periódico, destinada a atender los gastos originados por desplazamientos fuera del domicilio habitual, de aquellos minusválidos que por razón de su disminución tengan grandes dificultades para utilizar transportes colectivos.

Serán beneficiarios del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte aquellas personas que reúnan, además de las condiciones ya reseñadas, las siguientes:

- a') Ser mayores de tres años.
- b') Estar afectadas por pérdidas funcionales o anatómicas o por deformaciones esenciales en grado igual o superior al 33 por 100, que les dificulten gravemente utilizar transportes colectivos, de acuerdo con el baremo específico.
- c') No encontrarse en razón de su estado de salud u otras causas, imposibilitado para efectuar desplazamiento fuera de su domicilio habitual.

Asimismo, serán beneficiarios del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, los minusválidos atendidos en centros en régimen de media pensión o, los que, siendo su régimen de internado, se desplacen fuera del centro, como mínimo, diez fines de semana al año.

### 3.3. Normas comunes.

#### 3.3.1. Nacimiento y efectividad del derecho a las prestaciones.

El derecho a las prestaciones nace el día en que la respectiva Dirección Provincial dicte la resolución por la que se efectúe el reconocimiento de dicho derecho.

Las prestaciones de carácter técnico se harán efectivas a partir de la fecha en que, reconocido el derecho a su percepción, el Equipo de Valoración y Orientación determine la necesidad de su aplicación.

Cuando a juicio del Equipo de Valoración y Orientación, el beneficiario precise de dichas prestaciones con carácter urgente e inaplazable, el Director Provincial correspondiente podrá autorizar provisionalmente la dispensación de las mismas sin perjuicio de que el reconocimiento del derecho se efectúe con posterioridad en la forma reglamentariamente establecida.

No obstante, los subsidios se abonarán desde el día primero del mes siguiente a la fecha del nacimiento del derecho, con efectos retroactivos a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de entrada de la solicitud en el registro.

El subsidio de recuperación profesional se devengará desde la fecha en que comience el programa de recuperación correspondiente.

Los subsidios se harán efectivos hasta el último día correspondiente al mes de la fecha de extinción de los mismos.

Los tratamientos de asistencia sanitaria y farmacéutica serán prestados desde el día en que sean prescritos por el facultativo correspondiente y mientras éste los estime precisos.

La duración de las prestaciones de rehabilitación médico-funcional y de recuperación profesional será la que se determine en el correspondiente programa individual, sin perjuicio de las modificaciones que puedan establecerse durante su desarrollo.

### 3.3.2. Extinción, suspensión y pérdida del derecho a las prestaciones.

El derecho a la percepción de las prestaciones se extinguirá por:

- a) Pérdida de alguna de las condiciones generales así como de las específicas exigidas para el reconocimiento del derecho a cada prestación.
- b) Agotamiento del plazo en la prestación de duración determinada.
- c) Fallecimiento del beneficiario.
- d) Traslado de residencia al extranjero.

Dará lugar a la pérdida definitiva del derecho o, en su caso, a la suspensión temporal del mismo:

- a) La actuación fraudulenta por parte del beneficiario para obtener o conservar dicha prestación.
- b) La imprudencia temeraria del propio beneficiario, a consecuencia de la cual se agrave la situación de minusvalía.
- c) Rechazo o abandono del tratamiento o programa de recuperación que se le hubiera establecido.
- d) En general, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a que vengan obligados.

La decisión sobre si procede la suspensión temporal del derecho o la pérdida definitiva del mismo, será adoptada por la Dirección Provincial correspondiente, mediante resolución motivada, previo informe del Equipo de Valoración y Orientación cuando proceda. A tales efectos se valorarán la gravedad, intencionalidad, perjuicios económicos producidos, capacidad de discernimiento del interesado y demás circunstancias concurrentes.

La suspensión temporal del derecho podrá devenir en pérdida definitiva del mismo, en caso de reiteración de las causas que motivaron la suspensión a criterio de la Dirección Provincial correspondiente, previo informe del Equipo de Valoración y Orientación.

En los supuestos de rechazo o abandono del tratamiento o programa de recuperación que se hubiera establecido, o de no observar las prescripciones de los facultativos sanitarios y de los Equipos de Valoración y Orientación que les asisten, así como las medidas rehabilitadoras que se establezcan, y cooperar activamente a la mayor eficacia de las mismas, la Dirección Provincial correspondiente, antes de proceder a la decisión sobre la suspensión o, en su caso, pérdida del derecho a las prestaciones, requerirá al interesado para que acepte o se reincorpore al tratamiento o programa, observe las prescripciones o medidas rehabilitadoras o coopere a la mayor eficacia de las mismas, otorgándole para ello un plazo razonable y advirtiéndole sobre las consecuencias que podría dar lugar de persistir en su actitud.

### 3.3.3. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios del presente sistema especial de prestaciones o, en su caso, sus representantes legales, vendrán obligados a:

- a) Observar las prescripciones de los facultativos sanitarios y Equipos de Valoración y Orientación que les asisten así como las medidas rehabilitadoras que se les establezcan y cooperar activamente a la mayor eficacia de las mismas.
- b) Aplicar las prestaciones económicas a la finalidad para que hayan sido otorgadas.
- c) No rechazar una oferta de empleo adecuado.
- d) Comunicar, en el plazo máximo de 15 días, desde que se produzcan las modificaciones sobrevenidas en su situación que pudieran tener repercusiones en relación con el derecho a las prestaciones o con el contenido de las mismas, y en general, proporcionar cuanta información les sea requerida a efectos de las prestaciones.
- e) Solicitar, en su caso, el derecho a alimentos y aportar la documentación justificativa de haber cumplimentado dicho trámite.

#### 3.3.4. Revisión del derecho a las prestaciones.

La revisión del derecho a las prestaciones podrá efectuarse de oficio o a instancia del interesado.

La revisión de oficio se efectuará cuando el órgano competente tenga conocimiento de cualquier circunstancia susceptible de modificar el derecho a la prestación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, en las resoluciones administrativas de reconocimiento del derecho a las prestaciones se establecerá el plazo en que deberá procederse a la revisión de oficio, de conformidad con el dictamen emitido por el Equipo de Valoración y Orientación correspondiente.

Únicamente podrá dejar de señalarse un plazo para efectuar la revisión de oficio cuando, a juicio del Equipo de Valoración y Orientación, el grado de disminución que presente el interesado no sea susceptible, mediante la aplicación, en su caso, de las oportunas medidas de rehabilitación, de una modificación que pueda tener repercusión sobre el derecho a la prestación correspondiente.

La revisión a instancia de parte no podrá efectuarse antes de transcurridos cinco años desde la fecha de denegación, en firme, del derecho, por el órgano competente o, antes del transcurso de dicho plazo, si el beneficiario acredita suficientemente las circunstancias que hubieran modificado de manera sustancial su situación.

Asimismo, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Orden de 13 de marzo de 1984, los beneficiarios vendrán obligados a acreditar anualmente que siguen reuniendo los requisitos exigidos en su día para el reconocimiento de la prestación correspondiente, mediante presentación en la Dirección Provincial del INSERSO y, a requerimiento de ésta, de una declaración jurada referida a dichos requisitos.

El requerimiento se efectuará cada año por la Dirección Provincial del INSERSO, dentro de los veinte días siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la disposición por la que se fije cuantía del salario mínimo interprofesional y habrá de ser cumplimentado por los beneficiarios, dentro de los 15 días siguientes a aquel en que lo reciban.

### 3.3.5. Régimen económico de las prestaciones.

Tendrán derecho a percibir las prestaciones los minusválidos cuyos recursos personales sean inferiores en cuantía al 70 por 100, en cómputo anual, del salario mínimo vigente en cada año.

En el supuesto de que el minusválido tenga personas a su cargo, el nivel máximo de recursos personales previsto en el número anterior se incrementará por cada una de ellas en un 10 por 100 del citado salario mínimo.

A efectos de estimación de los recursos personales, se consideran como tales todos los bienes, rentas o ingresos, incluidos los procedentes del derecho a alimentos que conforme a la legislación civil pueda tener reconocidos, que perciba, disfrute o posea el interesado, cualquiera que sea su naturaleza o procedencia.

Los subsidios serán compatibles con los recursos personales del beneficiario, siempre que éstos no superen el límite máximo. A estos efectos, se computarán como recursos personales los correspondientes al año natural anterior al del reconocimiento del derecho o, en su caso, al de revisión anual del subsidio.

En caso de que el beneficiario perciba prestación económica del Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o de la Seguridad Social, la cuantía de los subsidios a que se pudiera tener derecho se reducirá en una cantidad igual al importe de aquella prestación.

Se considerarán personas a cargo del minusválido:

- a) El cónyuge.
- b) Los descendientes de ambos cónyuges o de cada uno de ellos, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación.



Estas sólo tendrán la consideración de personas a cargo del minusválido, cuando convivan con él y a sus expensas.

El pago de los subsidios se realizará por mensualidades vencidas.

El derecho al percibo de cada mensualidad de las prestaciones económicas prescribirá al año de su respectivo vencimiento.

Las prestaciones no podrán ser objeto de cesión total o parcial, embargo, compensación o descuento, salvo en los casos siguientes:

- a) Cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.
- b) Reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas.

Quienes hubieran percibido prestaciones técnicas o subsidios indebidamente o en cuantía indebida, vendrán obligados a reintegrar el importe, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar.

Estas prestaciones son compatibles entre sí, excepción hecha de los subsidios de recuperación profesional y de garantía de ingresos mínimos que no podrán percibirse simultáneamente.

Cuando después de reconocido el derecho al subsidio de garantía de ingresos mínimos, se aprecien en el beneficiario posibilidades razonables de recuperación profesional y en base a ello se le dispense la correspondiente prestación de carácter técnico, dicho beneficiario seguirá percibiendo el mencionado subsidio en lugar del de recuperación profesional sin perjuicio de que al finalizar el proceso de recuperación se efectúe la revisión del derecho a dicho subsidio, así como la revisión del derecho a las demás prestaciones que en su caso viniese disfrutando.

### 3.3.6. Competencia administrativa.

Corresponde al INSERSO, sin perjuicio de la competencia de las Comunidades Autónomas a las que la gestión les ha sido transferida, a través de sus Direcciones Provinciales, el reconocimiento del derecho a las prestaciones de carácter técnico, así como a los subsidios de contenido económico, y la gestión de los mismos.

Corresponde asimismo a las Direcciones Provinciales del INSERSO:

- a) Designar a la persona a la que hayan de hacerse efectivos los subsidios, cuando el sujeto causante de los mismos esté incapacitado para ello.
- b) Adoptar los acuerdos oportunos cuando por cualquier otra causa varíen las circunstancias del beneficiario o del perceptor.
- c) Recabar los datos e informes que consideren necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- d) Velar por que los subsidios, cuando no sean percibidos y administrados por el propio minusválido, se empleen en subvenir las necesidades de éste para las que hayan sido concedidos.
- e) Iniciar de oficio el procedimiento para la revisión, suspensión, pérdida o extinción del derecho a las prestaciones cuando proceda.

La prestación de la asistencia sanitaria y farmacéutica de la rehabilitación médico-funcional se realizará por el INSALUD a través de sus Direcciones Provinciales.

### 3.3.7. Procedimiento administrativo y recursos.

El reconocimiento del derecho a las prestaciones se efectuará previa solicitud del interesado, o en su caso, de su representante legal.

Los Equipos de Valoración y Orientación emitirán el dictamen previo al reconocimiento del derecho, así como los que procedan en el ámbito de las funciones que les son propias, en relación con la modificación, suspensión, pérdida o extinción del mismo.

En la realización de todos los trámites relativos a la gestión de estas prestaciones se estará a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y demás normas de carácter general sobre procedimiento administrativo.

Transcurrido el plazo de seis meses, desde la presentación de la solicitud, sin que haya recaído resolución expresa, se podrá entender estimada la misma, requiriéndose la emisión de la certificación de actos presuntos que será expedida en el plazo de 20 días desde la fecha en que se haya solicitado.

Contra las resoluciones dictadas podrá interponerse recurso ordinario ante el Director General del INSERSO en el plazo de un mes, contado a partir del día de su notificación o publicación.

Contra la resolución de este recurso podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, de conformidad con lo establecido en la ley reguladora de esta jurisdicción.

### 3.3.8. Financiación.

Estas prestaciones se financian con cargo a las correspondientes asignaciones de los Presupuestos Generales del Estado.

## 4. La protección en el Sistema de la Seguridad Social.

### 4.1. *La protección por invalidez: modalidades contributiva y no contributiva.*

El régimen jurídico de la protección por invalidez en el Sistema de la Seguridad Social, regulado hasta fecha reciente por una normativa muy dispersa que se ha ido formando a lo largo de la historia de la previsión social española, ha sido unificado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, lo que ha contribuido sin duda alguna a facilitar el estudio de esta prestación, aunque la complejidad de la materia aún subsiste dada la abundancia de normas reglamentarias que desarrollan el contenido del Texto Refundido.

#### 4.1.1. La modalidad contributiva: Régimen General.

Se entiende por invalidez en la modalidad contributiva, la situación de alteración continuada de la salud que imposibilita lo limita a quien la padece para la realización de una actividad profesional.

La invalidez en su modalidad contributiva puede ser provisional o permanente.

##### a) Invalidez provisional.

Es invalidez provisional la situación del trabajador que, una vez agostado el período de duración señalado para la incapacidad laboral transitoria, requiera la continuación de asistencia sanitaria y siga imposibilitado de reanudar su trabajo, siempre que se prevea que la invalidez no va a tener carácter definitivo.

Esta situación de derecho a la percepción de un subsidio equivalente al 75 por 100 de la base de cotización sobre la que se haya calculado el de incapacidad laboral transitoria que se percibe en la fecha en que se declare la invalidez.

Cuando la invalidez se derive de enfermedad común, el trabajador deberá reunir en la fecha en que se haya iniciado la incapacidad laboral transitoria, un período de cotización de 500 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores.

La duración máxima de esta situación será de seis años contados desde la fecha en que se haya declarado la incapacidad laboral transitoria.

b) Invalidez permanente.

Es invalidez permanente la situación del trabajador que después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta medicamente presente 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 inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

También tendrá la consideración de invalidez permanente en el grado que se califique:

- a') La situación de invalidez provisional que subsiste después de transcurrido el plazo máximo de duración señalado para la misma.
- b') La situación del trabajador que, agotado el período máximo de duración de la incapacidad laboral transitoria, requiere la continuación de la asistencia sanitaria y siga imposibilitado de reanudar su trabajo, previéndose que la invalidez va a tener carácter definitivo.

c) Grados de la invalidez permanente.

La invalidez permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasifica con arreglo a los siguientes grados:

– Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:

Es aquella que sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle realizar las tareas fundamentales de la misma.

– Incapacidad permanente total para la profesión habitual:

Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

Se entiende por profesión habitual, en caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo. En caso de enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiese iniciado la incapacidad laboral transitoria de la que se derive la invalidez.

– Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:

Es aquella que inhabilita al trabajador por completo para toda profesión u oficio.

– Gran invalidez:

Es la situación del trabajador afectado de incapacidad permanente absoluta y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

1. Nacimiento del derecho a las prestaciones.

La pensión vitalicia por invalidez se percibirá a partir del día declarado como de iniciación de la situación de invalidez permanente.

A este respecto la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 1988 resume la doctrina jurisprudencial surgida a raíz de la recientemente derogada Ley 26/1985, de 31 de julio, y del Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, sobre determinación del hecho causante, indicando que:

- a) En los casos generales será la fecha del dictamen médico de la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades, por ser cuando queda definida, objetivada y precisada como definitiva la limitación o inhabilitación en la capacidad laboral del enfermo.
- b) Excepcionalmente, en los casos en que tal objetivación y carácter definitivo e irreversible de las secuelas conste indudablemente en un momento anterior, a éste ha de estarse, pues el dictamen de la mencionada Unidad sólo tiene eficacia declarativa.
- c) En ningún momento puede situarse en la fecha de la solicitud, pues precisamente el expediente que se inicia tiene la finalidad de comprobar las limitaciones del presunto inválido y su influencia en la capacidad laboral.

El reconocimiento del derecho a las prestaciones corresponde en vía administrativa al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

## 2. Prestaciones económicas: requisitos y cuantías.

La cuantía de las diferentes prestaciones económicas que se derivan de los distintos grados de invalidez, se determina en función de las cotizaciones efectuadas o de los salarios percibidos por el trabajador correspondientes a un período determinado. Dichas cotizaciones o salarios son sometidos a determinadas operaciones aritméticas que varían según el grado de invalidez y de la contingencia determinante de la misma, obteniéndose así lo que se denomina base reguladora. A la base reguladora se le aplica un porcentaje, también variable, llegando finalmente a la cuantía de la prestación.

- Para incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

Tendrán derecho a esta prestación, los trabajadores que además de estar en alta o en situación asimilada, hayan cubierto un período de cotización de 1.800 días, en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad laboral transitoria de la que se derive la invalidez permanente, salvo que se trate de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional.

La prestación económica que se deriva de esta contingencia viene determinada en el artículo 9.º del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, y consiste en una indemnización a tanto alzado, equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora que se utilizó para el cálculo de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria de la que se deriva la incapacidad.

- Para incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Los requisitos para acceder a la prestación son los siguientes:

- Estar en alta o situación asimilada al alta.
- Tener cubierto el siguiente período de carencia cuando la incapacidad se derive de enfermedad común:
  - a) Si el trabajador es menor de 26 años, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y aquella en que se produce el hecho causante.
  - b) Si el trabajador tiene 26 o más años, un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y el hecho causante, con un mínimo en todo caso de cinco años. Además un quinto del tiempo exigido al menos deberá estar comprendido dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

No se exige período de carencia cuando la incapacidad se deriva de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La base reguladora se determina de distinto modo según cuál sea la contingencia determinante de la invalidez:

- Derivada de enfermedad común: será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización durante los 96 meses inmediatamente anteriores al hecho causante.

El cómputo de dichas bases de cotización se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante, se computarán por su valor nominal.
2. Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo, desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.

En los supuestos en que se exija un período de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá computando las bases mensuales de cotización, en número igual al de meses de que coste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes y excluyendo de actualización los 24 últimos meses.

- Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: la base reguladora se determina de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Reglamento de Accidentes de Trabajo, aprobado por Decreto de 22 de junio de 1956, es decir, salarios reales percibidos por el trabajador en los 12 meses inmediatamente anteriores al hecho causante, divididos por el número de meses o días del año.
- Derivada de accidente no laboral: la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización correspondientes a un período ininterrumpido de 24 meses, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al hecho causante, entre 28.

El porcentaje aplicable a la base reguladora, indistintamente de cuál sea la contingencia de la que se deriva la incapacidad, a efectos de determinar la cuantía de la prestación económica, será del 55 por 100 de la base reguladora.

La pensión vitalicia determinada conforme a las reglas anteriores podrá, excepcionalmente, ser sustituida por una indemnización a tanto alzado, cuando el beneficiario fuese menor de 60 años, de acuerdo con las siguientes normas:

1. La cuantía de la indemnización será equivalente al importe de 84 mensualidades de la pensión, siempre que el beneficiario tuviese menos de 54 años en el momento de formular la petición.
2. En caso de que el beneficiario no fuera menor de dicha edad, la cuantía de la indemnización se determinará de acuerdo con su edad en el momento antes señalado, conforme a una escala en la que se le van reduciendo el número de mensualidades de la indemnización de 12 en 12 en función de la edad. A los 59 años sólo le corresponde una indemnización de 12 mensualidades.
3. La petición deberá formalizarse dentro de los tres años siguientes a la resolución o sentencia firme que le reconociera el derecho a la pensión o si fuese menor de 21 años en dicha fecha, dentro de los tres años siguientes al día en que cumpla tal edad.
4. Para poder acceder a la sustitución será necesario que en el momento de la petición concurran las siguientes circunstancias:



- a) Que se presuma que las lesiones determinantes de la invalidez no sean susceptibles de modificación que pueda dar lugar en lo sucesivo a una revisión de la incapacidad declarada.
  - b) Que se acredite por el beneficiario que se encuentra realizando trabajos por cuenta ajena o propia, incluidos en el campo de aplicación de alguno de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, o en otro caso que el importe de la indemnización se invierta en la preparación o desarrollo de nuevas fuentes de ingreso como trabajador autónomo.
  - c) Que en el último supuesto se acredite aptitud suficiente para el ejercicio de la actividad de que se trate.
5. Una vez solicitada la sustitución, no podrá el beneficiario solicitar que se deje sin efecto la misma para recuperar la condición de pensionista.
  6. El beneficiario al cumplir la edad de 60 años pasará a percibir la pensión anteriormente reconocida, con las revalorizaciones habidas desde la sustitución.
  7. No tendrán derecho a la sustitución de la pensión por indemnización quienes hayan agotado el período máximo de duración de la invalidez provisional.

En el momento en que el trabajador tenga 55 años cumplidos percibirá la pensión incrementada en un 20 por 100, cuando la falta de preparación general o especializada y de acuerdo con las circunstancias sociales o laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior. Dicho incremento quedará en suspenso durante el tiempo en que el trabajador obtenga empleo.

- Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

Los requisitos para acceder a la prestación son los siguientes:

- Estar en alta o situación asimilada al alta. No es necesario este requisito cuando la incapacidad se derive de enfermedad común.
- Tener cubierto el siguiente período de carencia:

Para contingencias comunes:

- a) Si el trabajador está en alta o situación asimilada a la de alta, el mismo que para incapacidad permanente total derivada de contingencias comunes, distinguiéndose entre enfermedad común y accidente no laboral.
- b) Si no está en alta o situación asimilada se requieren 15 años de cotización, de los cuales un quinto ha de estar comprendido dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Para contingencias profesionales:

No se exige período previo de carencia.

La base reguladora se determinará según la contingencia determinante de la invalidez:

- Para contingencias comunes cuando el trabajador esté en alta o en situación asimilada a la de alta, será la misma que para incapacidad permanente total, distinguiéndose entre enfermedad común y accidente no laboral. Si no está en alta o situación asimilada a la de alta, será el resultado de dividir las cotizaciones de los 96 meses inmediatamente anteriores al hecho causante por 112, no pudiendo aplicarse la base reguladora reducida.
- Para contingencias profesionales será la misma que si se tratara de una incapacidad permanente total.

El porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la prestación, indistintamente de cuál sea la contingencia de la que se deriva, será el 100 por 100.

- Para gran invalidez.

Los requisitos para acceder a la prestación y la forma de determinar la base reguladora son los mismos que para incapacidad permanente absoluta.

El porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la prestación es el 150 por 100. El incremento del 50 por 100 va destinado a la persona que atienda al inválido.

### 3. La calificación y la revisión de la invalidez.

El procedimiento a seguir para la calificación y revisión de la invalidez se contiene en el Real Decreto 2609/1982, de 24 de noviembre, y en la Orden de 23 de noviembre de 1982.

En el procedimiento intervienen las tres Entidades Gestoras de la Seguridad Social: INSS, INSALUD e INSERSO. Dicho procedimiento se inicia de oficio o a instancia de parte y una vez iniciado se impulsa de oficio por las Entidades Gestoras.

Las Entidades Gestoras actúan a través de unas comisiones:

- En el INSALUD la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades, constituida por personal sanitario que emitirá los dictámenes e informes que le sean requeridos.
- El INSERSO determina si el estado en que se encuentra el trabajador es recuperable y, en su caso, elabora el plan de recuperación. Tales competencias corresponden a los Equipos de Valoración y Orientación.
- En el INSS la Comisión de Evaluación de Incapacidades que formula la correspondiente propuesta que se eleva al Director Provincial, para la adopción por éste de la resolución que proceda.

La resolución recaída es recurrible ante el orden jurisdiccional social, en los términos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral.

Las declaraciones de invalidez son revisales por mejoría, agravamiento o error de diagnóstico.

Por otra parte, según lo dispuesto en la Resolución de 25 de marzo de 1992, de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, y siguiendo criterios jurisprudenciales, cuando la propuesta de la Comisión de Evaluación de Incapacidades estime la existencia de un determinado grado de incapacidad y se compruebe que el trabajador no acredita los restantes requisitos para causar derecho a prestación, la resolución del expediente se abstendrá de declarar la existencia de incapacidad permanente en ninguno de sus grados, limitándose a relacionar los requisitos que se consideren incumplidos y a determinar la improcedencia de reconocer el derecho a la prestación, haciendo constar asimismo todas las lesiones que a juicio de la Comisión de Evaluación de Incapacidades sean definitivas.

Una vez recaída resolución, se enviará copia de la misma, así como de la solicitud de incapacidad permanente, al organismo encargado del reconocimiento del derecho a las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, documentación a la que se unirá una copia de la propuesta de la Comisión de Evaluación de Incapacidades.

También se requerirá al mencionado organismo para que, en el supuesto de que se tramite expediente sobre reconocimiento de pensión no contributiva, facilite copia de la mencionada resolución al INSS para su incorporación al expediente.

En cuanto al procedimiento de revisión de las calificaciones de la invalidez, la primera revisión no puede hacerse hasta transcurridos dos años desde la declaración de invalidez. Las posteriores podrán hacerse transcurrido un año desde la revisión anterior. No son revisables las calificaciones de invalidez después de que el trabajador cumpla los 65 años.

#### 4. Suspensión y extinción de la pensión de invalidez.

El derecho a las prestaciones económicas por invalidez permanente podrá ser suspendido o extinguido:

- a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar el derecho a las mismas.
- b) Cuando la invalidez permanente sea debida o se haya agravado a consecuencia de imprudencia temeraria del beneficiario.
- c) Cuando la invalidez permanente sea debida o se haya agravado a consecuencia de haber rechazado o abandonado el beneficiario, sin causa razonable, el tratamiento sanitario que le hubiera sido indicado durante las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.
- d) Cuando el beneficiario, sin causa razonable, rechace o abandone los tratamientos o procesos de readaptación y rehabilitación procedentes.

En todo caso, la pensión vitalicia de invalidez se extinguirá por revisión de la incapacidad declarada.

#### 5. Lesiones permanentes no invalidantes.

Como consecuencia de las lesiones producidas por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el trabajador tiene derecho a percibir las indemnizaciones recogidas en la

Orden de 5 de abril de 1974, que establece el baremo de lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidante. Dicho baremo ha sido modificado por Orden de 16 de enero de 1991, en virtud de la cual se revisan las cuantías de las indemnizaciones.

Estas indemnizaciones son compatibles con las prestaciones que pudieran corresponder al trabajador por invalidez permanente, siempre que haya cierta autonomía entre la lesión que determine la invalidez permanente y la recogida en el baremo. De no ser así la segunda quedará absorbida por la primera.

#### 6. Peculiaridades de los Regímenes Especiales.

En este apartado se da cuenta esquemáticamente de las notas características de cada uno de los Regímenes Especiales, omitiéndose aquellas que son comunes a las ya comentadas respecto al Régimen General.

Según reiterada jurisprudencia, no existe incremento del 20 por 100, por incapacidad permanente total cualificada, para los trabajadores por cuenta propia.

En el Régimen Especial Agrario por cuenta propia y en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, no existe protección por invalidez provisional.

En el Régimen Especial de la Minería del Carbón, a los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, se les aplicarán las bonificaciones previstas para determinar la edad mínima para causar derecho a la pensión de jubilación, mediante la aplicación de coeficientes reductores en función del tiempo trabajado en cada una de las categorías y especialidades profesionales y a los efectos de sustitución de la pensión vitalicia por la indemnización a tanto alzado, así como del posible incremento de dicha pensión, por presumirse la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior.

Por otra parte, los pensionistas por invalidez permanente total para la profesión habitual de este Régimen Especial serán considerados en situación asimilada a la de alta, a los efectos de poder causar derecho a pensión de jubilación de dicho Régimen.

#### 7. Invalidez SOVI.

Esta prestación subsiste con carácter transitorio, para quienes el 1 de enero de 1967 tuvieran cubierto el período de cotización exigido por el extinguido Régimen de Vejez e Invalidez o que, en su defecto, hubieran estado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero, conser-

vando el derecho a causar las prestaciones de dicho seguro, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna otra pensión, a cargo de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Podrán acceder a esta pensión quienes reúnan alguno de los requisitos siguientes:

- Tener 60 años cumplidos, ser declarado incapacitado permanente absoluto para la profesión habitual, siempre que la contingencia de la que se derive la invalidez no sea accidente de trabajo o enfermedad profesional y tener cubiertos 1.800 días de cotización al extinguido Régimen de Vejez e Invalidez o haber estado afiliado al extinguido Retiro Obrero.
- Tener 50 años, ser declarado inválido permanente para su profesión habitual y tener 1.800 días cotizados al SOVI, siempre que la invalidez no se derive de enfermedad o accidente de trabajo.
- Tener 30 años, ser declarado gran inválido y tener cotizados 1.800 días.

#### 4.1.2. La modalidad no contributiva.

Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva han sido establecidas en el Sistema de la Seguridad Social por la ahora ya derogada Ley 26/1990, de 20 de diciembre, y su desarrollo reglamentario viene determinado por el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo.

##### 1. Beneficiarios.

Serán beneficiarios de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 18 años y menor de 65 años de edad.
- b) Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.
- c) Estar afectados por una minusvalía o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65 por 100.

- d) Carecer de rentas o ingresos suficientes. Se considera que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma en cómputo anual de los mismos sea inferior al importe también en cómputo anual de la prestación.

Aunque el solicitante carezca de rentas o ingresos propios en los términos señalados, si convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes, cuando la suma de los de todos los integrantes de aquella sea inferior al límite de acumulación de recursos obtenido conforme a lo establecido en los siguientes términos:

- Los límites de acumulación de recursos en el supuesto de unidad económica serán equivalentes a la cuantía en cómputo anual de la pensión, más el resultado de multiplicar el 70 por 100 de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno. Para el cálculo del mencionado límite puede aplicarse la siguiente fórmula:

$$L = C + 0,7 C (N - 1)$$

L = Límite de ingresos o rentas.

C = Cuantía anual de la pensión.

N = Número de convivientes.

- Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes en primer grado, los límites de acumulación de recursos serán equivalentes a dos veces y media la cuantía que resulte de aplicar lo dispuesto anteriormente. En este caso la fórmula utilizable es la siguiente:

$$L = C + 0,7 C (N - 1) \times 2,5$$

## 2. Unidad económica de convivencia.

Existirá unidad económica en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarias, unidas con aquél por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad o por adopción hasta el segundo grado.

### 3. Rentas o ingresos computables.

Se consideran ingresos o rentas computables cualesquiera bienes y derechos derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional.

Cuando el solicitante o los miembros de su unidad de convivencia en que esté inserto dispongan de bienes muebles o inmuebles, se tendrán en cuenta sus rendimientos efectivos. Si no existiesen rendimientos efectivos se valorarán según las normas establecidas para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

No se computarán como rentas o ingresos los rendimientos de la vivienda habitual, las asignaciones económicas por hijo a cargo, los subsidios de movilidad y compensación de gastos de transporte, así como los premios o recompensas otorgados a personas minusválidas en los centros ocupacionales.

### 4. Cuantía de la prestación.

La cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Su pago se fraccionará en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año, y dos pagas extraordinarias, que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

Cuando en una misma unidad económica concorra más de un beneficiario con derecho a pensión de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

- 1.<sup>a</sup> Al importe de la pensión en cómputo anual se le sumará el 70 por 100 de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios menos uno existan en la unidad económica.
- 2.<sup>a</sup> La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la regla 1.<sup>a</sup> por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

Estas reglas pueden también expresarse de la siguiente forma:

$$CB = \frac{C + 0,7 C (B - 1)}{B}$$



CB = Cuantía por beneficiario.

B = Número de beneficiarios.

Las cuantías resultantes de la aplicación de lo anteriormente expuesto, calculadas en cómputo anual, se reducirán en un importe igual al de las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario.

En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de los ingresos o rentas anuales de la unidad económica, más la pensión o pensiones no contributivas, supera el límite de acumulación de recursos, la pensión o pensiones se reducirán para no sobrepasar el mencionado límite, disminuyendo en igual cuantía cada una de las pensiones.

No obstante, la cuantía de la pensión reconocida será, como mínimo, del 25 por 100 del importe de la pensión en cómputo anual, establecida en cada momento por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En todo caso, la cuantía mensual a abonar a cada beneficiario se redondeará al múltiplo de 10 más próximo por exceso, excepción hecha de la inicialmente señalada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando el perceptor de la pensión de invalidez no contributiva, esté afectado por una minusvalía o enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 75 por 100 y como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, tendrá derecho a un complemento equivalente al 50 por 100 del importe de la pensión que se fije anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El artículo 38 de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994, fija la cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva para dicho ejercicio en 32.635 pesetas mensuales.

##### 5. Reconocimiento del derecho y efectos.

El reconocimiento del derecho a la pensión de invalidez no contributiva conlleva el derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como el acceso a los servicios sociales establecidos en el Sistema para los pensionistas.

A tal efecto, la Tesorería General de la Seguridad Social expedirá en favor de los beneficiarios el correspondiente documento que sirva para acreditar, en todo el territorio nacional, su condición de pensionistas de la Seguridad Social.

Los efectos económicos de la pensión se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se hubiera presentado la solicitud.

#### 6. Revisión del grado de minusvalía y enfermedad crónica.

El grado de minusvalía o enfermedad crónica será revisable, en tanto que el beneficiario no haya cumplido los 65 años, por alguna de las siguientes causas:

- a) Agravación o mejoría de la situación de minusvalía o enfermedad crónica.
- b) Variación de los factores sociales complementarios.
- c) Error de diagnóstico o en la aplicación del correspondiente baremo.

El organismo gestor podrá revisar el grado de minusvalía o enfermedad crónica reconocido. A tal fin, en la propuesta del órgano de calificación de la minusvalía o enfermedad crónica, se establecerá cuando proceda, en atención a las circunstancias concurrentes, el plazo máximo en que deba efectuarse la primera revisión del grado de minusvalía o enfermedad crónica que se declare. Asimismo, en cada una de las revisiones que se efectúen se determinará, en su caso, la fecha de la siguiente revisión.

La primera revisión del grado de minusvalía o enfermedad crónica podrá instarse por parte del interesado, una vez que hayan transcurrido dos años desde la fecha en que se haya reconocido dicho grado. Las posteriores revisiones podrán instarse después de transcurrido un año, desde la fecha de la resolución que haya resuelto la petición de revisión anterior. Los plazos precedentes no serán de aplicación cuando se acredite suficientemente la variación de los factores personales o sociales valorados.

Si como consecuencia de la revisión se reduce el grado inicialmente reconocido, los efectos económicos de la revisión tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al que se haya dictado la resolución.

Si como consecuencia de la revisión se incrementa el grado de minusvalía inicialmente reconocido y/o se declara la necesidad de concurso de otra persona a efectos del complemento,

los efectos económicos de la revisión tendrán lugar desde el día primero del mes siguiente al de la solicitud del interesado, salvo que la revisión se hubiera producido de oficio, en cuyo supuesto los efectos económicos serán a partir del día primero del mes siguiente, a aquel en que se haya emitido el oportuno dictamen por el Equipo de Valoración y Orientación.

#### 7. Extinción del derecho.

El derecho a la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva se extinguirá cuando en el beneficiario concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Pérdida de la condición de residente legal o traslado de su residencia fuera del territorio español, por tiempo igual o superior a 90 días a lo largo de cada año natural, excepto cuando la ausencia esté motivada por causa de enfermedad debidamente justificada.
- b) Mejoría de la minusvalía o enfermedad crónica padecida que determine un grado inferior al 65 por 100.
- c) Disponer de rentas o ingresos suficientes, en los términos ya reseñados.
- d) Fallecimiento del beneficiario.

Los efectos económicos se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa determinante de su extinción.

#### 8. Obligaciones de los beneficiarios.

Los perceptores de las pensiones vendrán obligados a comunicar en el plazo máximo de 30 días, desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios o ajenos computables por razón de convivencia y cuentas puedan tener incidencia en la conservación o en la cuantía de aquélla.

Cuando del incumplimiento de esta obligación se derive una percepción indebida de prestaciones, el interesado deberá reintegrar las cantidades indebidamente percibidas, desde el primer día del mes siguiente a aquel en que hubiera variado la situación, cualquiera que sea el momento en que se detecte la variación, salvo que la acción para solicitar la devolución hubiera prescrito por transcurso del plazo de cinco años.

No obstante, los beneficiarios deberán presentar una declaración de los ingresos o rentas computables de la respectiva unidad económica de convivencia, referidos al año inmediatamente anterior.

Al mismo tiempo declararán las posibles variaciones en los ingresos o rentas justificados, referidos al año en curso a efectos de modificar, en su caso, la cuantía a abonar, según el importe vigente de la pensión.

La declaración deberá presentarse en el primer trimestre de cada año. Incumplida dicha obligación y previo requerimiento del organismo gestor al beneficiario, con la advertencia expresa de las consecuencias del incumplimiento, se procederá, como medida cautelar, a suspender el pago de la pensión.

En el supuesto de que el beneficiario viera incrementados o minorados las rentas o ingresos, inicialmente previstos, de los que, por su estimación en cómputo anual, de enero a diciembre pudiera derivarse la modificación de la cuantía de la pensión que viniera percibiendo o la extinción del derecho a la misma, el organismo gestor, sin perjuicio de la regularización que proceda una vez concluido el ejercicio económico de que se trate, revisará el importe de la pensión o interrumpirá el pago de ésta, con efectos del día primero del mes siguiente a aquel en que se hubiera producido la variación correspondiente.

#### 9. Incompatibilidades.

La pensión de invalidez en su modalidad no contributiva es incompatible con la percepción de las siguientes prestaciones:

- Las pensiones asistenciales del extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social, reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio.
- Los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, establecidos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Con el derecho de los padres o del propio minusválido, cuando sea huérfano absoluto, a percibir la asignación económica por hijo a cargo.

En tales supuestos deberá ejercitarse la correspondiente opción en favor de alguna de las prestaciones declaradas incompatibles.

## 10. Gestión.

La gestión de las pensiones de invalidez no contributivas corresponde al INSERSO o a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, a los que se les hubieran transferido las funciones y servicios de aquél en su territorio. También llevarán a cabo la gestión de las pensiones de invalidez no contributivas aquellas Comunidades Autónomas a las que aún no se hayan transferido las competencias en materia de servicios sociales, cuando se haya celebrado el oportuno convenio, en los términos que en el mismo se determinen.

### 4.2. *La protección por muerte y supervivencia.*

El fallecimiento de una persona es un hecho con trascendencia jurídica, ya que los derechos y obligaciones titulados por aquélla se extinguen o pasan a otra u otras personas, por medio de lo que denominamos sucesión.

La muerte del asegurado ocasiona la pérdida de unas rentas de trabajo para todos aquellos que dependen económicamente del mismo, lo que ocasiona una situación de necesidad protegida por el Sistema de la Seguridad Social.

La regulación reglamentaria de las prestaciones por muerte y supervivencia se contiene en el Reglamento General de Prestaciones Económicas, aprobado por Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, el cual establece normas para determinar la cuantía y señala las condiciones para acceder a las mismas, y la Orden de 13 de febrero de 1967 que dicta normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social.

En caso de muerte, cualquiera que fuese su causa, se otorgan a los familiares del fallecido una serie de prestaciones, de las que sólo se van a mencionar aquellas que pudieran favorecer a minusválidos mayores de edad incapacitados para el trabajo que estuvieran bajo su dependencia. Dichas prestaciones son las siguientes:

- a) Pensión de orfandad.
- b) Pensión a favor de familiares.

#### 4.2.1. Requisitos para acceder a las prestaciones.

Podrán causar derecho a las prestaciones:

- a) Los trabajadores que cumplieren la condición general de estar en alta o situación asimilada al alta.
- b) Los inválidos provisionales y los pensionistas, por invalidez permanente y jubilación, ambos en su modalidad contributiva.

A estos efectos, según lo dispuesto en la Orden de 18 de enero de 1984, se consideran pensionistas de jubilación quienes habiendo cesado en el trabajo por cuenta ajena y reuniendo en tal momento las condiciones precisas para serles otorgada la pensión de jubilación, falleciesen sin haber solicitado dicha pensión.

Se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por tales contingencias una invalidez permanente absoluta para todo trabajo o la condición de gran inválido.

Si no se da el supuesto anterior, deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional, siempre que el fallecimiento haya ocurrido dentro de los cinco años siguientes a la fecha del accidente. En caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba cualquiera que sea el tiempo transcurrido.

Los trabajadores que hubieran desaparecido con ocasión de una accidente, sea o no de trabajo, en circunstancias que hagan presumible su muerte y sin que se hayan tenido noticias suyas durante los 90 días naturales siguientes al del accidente, podrán causar las prestaciones por muerte y supervivencia. Los efectos económicos de las prestaciones se retrotraerán a la fecha del accidente.

- a) Pensión de orfandad.

Tendrán derecho a pensión de orfandad cada uno de los hijos mayores de edad del causante, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, así como los adoptivos, siempre que la adopción hubiera tenido lugar con dos años de antelación, cuando al fallecer el causante estén incapacitados para el trabajo, siempre que aquél hubiere cubierto un período de cotización de 500 días, dentro de los cinco años anteriores a la fecha del fallecimiento.

No se exigirá período previo de carencia en los casos de accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad profesional.

Tendrán también derecho a pensión los hijos que el cónyuge supérstite hubiese aportado al matrimonio, cuando concurran las siguientes condiciones especiales:

- a') Que el matrimonio se hubiese celebrado con dos años de antelación a la fecha del fallecimiento del causante.
- b') Que se pruebe la convivencia con el causante y a sus expensas.
- c') Que no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

La pensión de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios.

- b) Prestaciones en favor de familiares.

Estas prestaciones se otorgan a los siguientes parientes consanguíneos del causante:

1. Nietos y hermanos: mayores de edad e incapacitados para el trabajo, cuando la invalidez sea anterior al cumplimiento de dicha edad.
2. Padres y abuelos: que se hallen incapacitados para el trabajo.

Además, los beneficiarios de estas prestaciones deberán reunir los siguientes requisitos:

- a') Que convivieran con el causante y a sus expensas, al menos con dos años de antelación al fallecimiento o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiere ocurrido dentro de dicho período.
- b') Que no tengan derecho a pensión del Estado, provincia o municipio o a prestaciones periódicas de Seguridad Social.
- c') Que a juicio del órgano competente carezcan de medios de subsistencia y no queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos según la legislación civil.

- c) Indemnización especial a tanto alzado.

En el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, los huérfanos tendrán derecho a una indemnización especial a tanto alzado.

#### 4.2.2. Cuantía de las prestaciones.

##### a) Pensión de orfandad.

La cuantía de la pensión de orfandad para cada huérfano será equivalente al 20 por 100 de la base reguladora que se calculará de distinto modo, según la contingencia de la que se derive:

- a') Cuando el causante fuese trabajador en activo, o se encontrase en situación asimilada al alta, al tiempo de su fallecimiento, y éste no sea debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del causante durante un período ininterrumpido de 24 meses naturales, aun cuando dentro del mismo existan lapsos en los que no haya habido obligación de cotizar.

El período de 24 meses será elegido por el beneficiario dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión.

- b') Cuando el beneficiario fuese pensionista de jubilación o invalidez, la base reguladora será el importe de su pensión sin que se compute a estos efectos el incremento del 50 por 100 de la pensión que se concede a los grandes inválidos con destino a remunerar a la persona que lo atienda.

La base reguladora será la misma que sirvió para el cálculo de la pensión inicial, con las revalorizaciones que procedan desde la fecha del hecho causante.

- c') Cuando el causante fuese inválido provisional, la base reguladora se determinará en la forma prevista en el apartado a).

- d') Cuando el fallecimiento del causante sea debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, la base reguladora se determinará en todos los casos, sobre las retribuciones efectivamente percibidas (Capítulo V del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956).

Este porcentaje se incrementará con el que se señala para la pensión de viudedad, cuando a la muerte del causante no quede cónyuge sobreviviente o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma.

En caso de existir varios huérfanos con derecho a pensión, el incremento se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.



En el supuesto de que concurran en los mismos beneficiarios pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre, dichas pensiones serán compatibles entre sí.

La cuantía mínima del 20 por 100 sólo podrá aplicarse a las pensiones originadas por uno de los causantes.

El incremento previsto en el caso de ausencia de cónyuge sobreviviente, sólo podrá aplicarse a las pensiones originadas por uno de los causantes.

Las pensiones originadas por cada uno de los causantes podrán alcanzar hasta el 100 por 100 de su respectiva base reguladora.

En todo caso, la suma de las pensiones de viudedad y de orfandad no podrá exceder de la cuantía de la base reguladora sobre la que se hayan determinado.

En los supuestos en que habiendo sido preciso aplicar el indicado límite, se produjese la extinción del derecho de cualquiera de los beneficiarios, se volverán a calcular nuevamente las cuantías de las correspondientes a los restantes beneficiarios, hasta que la suma de las mismas alcance el expresado límite.

#### b) Prestaciones en favor de familiares.

La cuantía de la pensión en favor de familiares será, para cada uno de ellos, igual a la señalada para la prestación de orfandad.

Si al fallecimiento del causante no quedase cónyuge sobreviviente o, cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad, falleciese estando en el disfrute de la misma, la pensión correspondiente a los nietos o hermanos se incrementará en la forma prevista para la pensión de orfandad. Si en el indicado momento no quedase cónyuge sobreviviente ni hijos, nietos o hermanos con derecho a pensión, el porcentaje para determinar la pensión de los ascendientes se incrementará en igual forma que en el anterior supuesto, distribuyéndose el incremento por partes iguales entre todos los ascendientes, si hubiera más de uno con derecho a pensión.

#### c) Indemnización especial a tanto alzado.

La indemnización especial en favor de los huérfanos tendrá la siguiente cuantía:

- a') Una mensualidad de la base reguladora para cada uno de los huérfanos beneficiarios, cuando exista también viuda o viudo con derecho a esta indemnización especial.
- b') La misma cuantía señalada en el apartado anterior, más la cantidad que resulte de distribuir entre los huérfanos beneficiarios, el importe de las seis mensualidades de la base reguladora, cuando no exista viuda o viudo con derecho a esta indemnización especial.

#### 4.2.3. Compatibilidad y extinción de las prestaciones.

Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. En todo caso, debe hacerse constar la compatibilidad existente entre la percepción simultánea de la pensión de orfandad y de la asignación económica por hijo minusválido a cargo.

La pensión de orfandad de los mayores incapacitados se extinguirá por las siguientes causas que afecten al beneficiario:

- a) Cesar la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión.
- b) Adquirir estado matrimonial o religioso.
- c) Fallecimiento.

Si al extinguirse la pensión, por cualquiera de las dos primeras causas, el beneficiario no ha devengado 12 mensualidades de la misma, le será entregada, de una sola vez, la cantidad precisa para completarlas, incluidas mensualidades extraordinarias.

La pensión en favor de familiares se extingue por las siguientes causas:

- a) La de los nietos y hermanos por las señaladas para la pensión de orfandad.
- b) La de los ascendientes por contraer nuevas nupcias, adquirir estado religioso o fallecimiento.

#### 4.3. Asignación económica por hijo minusválido a cargo.

El Real Decreto 356/1991, de 15 de marzo, desarrolla el contenido que sobre esta materia se contiene en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### 4.3.1. Beneficiarios.

##### Modalidad contributiva.

Tendrán derecho a la asignación económica por hijo minusválido a cargo en su modalidad contributiva:

- a) Trabajadores por cuenta ajena en alta o en situación asimilada.
- b) Pensionistas o perceptores del subsidio de invalidez provisional.

##### Modalidad no contributiva.

Tendrán derecho a la asignación económica por hijo minusválido a cargo, en su modalidad no contributiva, quienes reúnan los siguientes requisitos:

- a) Residir legalmente en territorio español.
- b) Tener a cargo hijos minusválidos, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- c) No tener derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza, en cualquier otro régimen público de previsión social.

Se considerará con carácter general hijo a cargo a aquel que viva con el beneficiario y a sus expensas.

Se entenderá, en todo caso, que la separación transitoria, motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares, no rompe la convivencia entre padres e hijos.

Se entenderá que el hijo no está a cargo del beneficiario cuando trabaje por cuenta propia o ajena o sea perceptor de una pensión contributiva, a cargo de un régimen público de protección social, distinta de la pensión de orfandad.

Serán asimismo beneficiarios de la asignación económica por hijo a cargo que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres, aquellos huérfanos de padre y madre minusválidos, sean o no pensionistas de orfandad del Sistema de la Seguridad Social.

Igual criterio se seguirá en el supuesto de quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, se encuentren o no en régimen de acogimiento familiar.

En el mismo sentido la Resolución de 16 de enero de 1992, de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, equipara a los nietos y hermanos, titulares de pensión en favor de familiares, a pensionistas de orfandad, a efectos de causar prestaciones familiares por hijo cargo.

En los casos de separación judicial o divorcio, el derecho al percibo de la asignación, se conservará para el padre o la madre por los hijos que tenga a su cargo, aunque se trate de persona distinta a aquella que la tenía reconocida, antes de producirse la separación o divorcio.

Si la condición de beneficiario del padre y de la madre viene referida a asignaciones en distinta modalidad, prevalecerá la condición de aquel que lo sea en la modalidad contributiva.

En los supuestos de huérfanos de padre y madre y de quienes no siendo huérfanos hayan sido abandonados por sus padres, la asignación se hará efectiva a los representantes legales o a quienes tengan a su cargo al minusválido, en tanto cumplan la obligación de mantenerlo y educarlo.

#### 4.3.2. Cuantía de las asignaciones.

Los importes de las asignaciones económicas por hijos minusválidos a cargo serán en cómputo anual las siguientes:

- 72.000 pesetas cuando el minusválido sea menor de 18 años y el grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por 100.
- Cuando el minusválido sea mayor de 18 años, según lo dispuesto en la disposición adicional undécima de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994, el importe anual de la asignación será el siguiente:
  - a) 391.620 pesetas cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al 65 por 100.
  - b) 587.460 pesetas cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al 75 por 100 y necesite el concurso de otra persona para la realización de los actos más esenciales de vida.

#### 4.3.3. Incompatibilidades.

En el supuesto de que en el padre y la madre concurran las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios, el derecho a percibir la asignación, sólo se podrá reconocer en favor de uno de ellos.

Esta prestación es incompatible con la percepción, por parte del padre o de la madre, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

Por otra parte, la percepción de la asignación económica por hijo minusválido a cargo es incompatible con la condición de beneficiario del hijo minusválido, de alguna de las siguientes prestaciones:

- Con las pensiones del extinguido Fondo Nacional de Asistencia Social reguladas en la Ley 45/1960, de 21 de julio.
- Con los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona, establecidos por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Con las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva.

En tales supuestos de incompatibilidad los beneficiarios o sus representantes legales, según proceda, deberán optar por una de ellas.

#### 4.3.4. Obligaciones de los beneficiarios.

Todo beneficiario estará obligado a presentar ante el INSS en el plazo de 30 días a contar desde la fecha en que se produzcan, comunicación debidamente acreditada de cuantas variaciones hubieran tenido lugar en su situación familiar, así como los cambios de residencia que puedan suponer la modificación o extinción del derecho a la asignación económica por hijo a cargo.

#### 4.3.5. Efectos económicos, nacimiento, modificación y extinción del derecho.

El reconocimiento del derecho a la asignación económica por hijo a cargo surtirá efectos a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente al de presentación de la solicitud.

Este mismo criterio se aplicará en el supuesto de modificaciones en el contenido del derecho, que supongan un aumento de la cuantía de la asignación económica que se viniera percibiendo.

Cuando como consecuencia de las variaciones deba producirse la extinción o reducción del derecho, aquéllas no surtirán efectos hasta el último día del trimestre natural en el que se haya producido la variación de que se trate.

En el caso de extinción por haber manifestado opción en favor de pensión de invalidez o jubilación no contributiva, los efectos económicos de la asignación económica por hijo a cargo cesarán el último día del mes en que hubiera sido presentada la solicitud de pensión.

En caso de extinción del derecho, tales variaciones no producirán efecto hasta el último día del trimestre natural dentro del cual se haya producido la variación de que se trate.

#### 4.3.6. Devengo y pago.

El abono de la asignación económica se llevará a cabo directamente por la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a las siguientes reglas:

- a) Cuando el minusválido sea menor de 18 años el pago se realizará por semestres vencidos.
- b) Cuando el minusválido sea mayor de 18 años el pago se efectuará por mensualidades vencidas.

#### 4.4. Pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo.

La disposición adicional cuarta de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, previó un régimen de pensiones extraordinarias en favor de las personas que resulten incapacitadas y de los familiares de quienes fallezcan como consecuencia de actos de terrorismo. Esta misma previsión se contiene en el artículo 64.4 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988, en la redacción dada por la disposición adicional decimosexta de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, añadiéndose que las aludidas pensiones no estarán sujetas a los límites de señalamiento inicial y revalorización establecidos en la ley.

Las normas reglamentarias que desarrollan en el ámbito de la Seguridad Social las previsiones legales aludidas, teniendo en cuenta el precedente de la regulación contenida en el Régimen de Clases Pasivas, vienen dadas por Real Decreto 1576/1990, de 7 diciembre, y por Real Decreto 851/1992, de 10 de julio.

Por último la disposición final vigésima octava de la Ley 31/1991, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, extiende el derecho a causar pensiones extraordinarias por actos de terrorismo, a todos los ciudadanos que fallezcan o resulten incapacitados por este tipo de acciones violentas y no tengan derecho a aquella en cualquier régimen público de protección social. La gestión de estas prestaciones es ajena a la Seguridad Social, estando a cargo de los Ministerios del Interior y de Economía y Hacienda.

#### 4.4.1. Beneficiarios.

Tendrán derecho a causar las pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo quienes, estando afiliados al Sistema de la Seguridad Social, se encuentren o no en situación de alta en alguno de sus Regímenes y sean víctimas de un acto de terrorismo.

#### 4.4.2. Cuantía y condiciones de las pensiones.

Las pensiones se causarán con arreglo a los términos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, para las pensiones de invalidez y supervivencia derivadas de accidente de trabajo, con las siguientes reglas especiales:

- 1.<sup>a</sup> La base reguladora para el cálculo de la correspondiente pensión se determinará dividiendo por 14, el resultado de multiplicar por 12 la última base mensual de cotización.

Cuando la persona víctima del acto terrorista no se encuentre en alta o en situación asimilada en el momento de producirse aquél, se tomará como base mensual de cotización la base mínima del Régimen General, correspondiente a trabajadores mayores de 18 años.

Si la persona víctima del acto terrorista tuviese la condición de pensionista de la Seguridad Social, se tomará como base reguladora la correspondiente a la pensión que viniera disfrutando, actualizando la misma conforme a la evolución experimentada por el índice de precios al consumo, desde el mes de determinación de la base reguladora, hasta el segundo mes anterior al que se produjera la comisión de aquél.

2.<sup>a</sup> El importe de la pensión será igual al 200 por 100 de la cuantía resultante de aplicar el porcentaje que corresponda a la base reguladora, determinada de conformidad con lo previsto en la regla 1.<sup>a</sup>.

En todo caso, según lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 851/1992, de 10 de julio, la cuantía mínima de la pensión tanto en favor del propio causante, como de sus familiares con derecho a tales pensiones, no podrá ser inferior a la del doble del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Estas pensiones no estarán sujetas en ningún caso a los límites de señalamiento inicial y de revalorización de las pensiones previstos con carácter general.

#### 4.4.3. Incompatibilidades.

Las pensiones extraordinarias motivadas por actos de terrorismo son incompatibles con las ordinarias que pudieran corresponder a sus beneficiarios por los mismos hechos causantes. Asimismo, son incompatibles con cualesquiera otras pensiones extraordinarias que en razón a la misma causa, pueda reconocer cualquier régimen público de protección social básica.

Cuando el beneficiario de la pensión extraordinaria tuviese ya la condición de pensionista, aquélla será incompatible con la pensión ordinaria que sirvió de cálculo para determinar la base reguladora de la pensión extraordinaria.

No obstante, estas pensiones extraordinarias sí son compatibles con las pensiones ordinarias de igual naturaleza que en razón de la pluriactividad del interesado, pudiera éste causar en otro régimen distinto del propio Sistema de la Seguridad Social, a expensas de lo que en cada momento y en relación con estas últimas pensiones resulte de la aplicación de las normas sobre limitación de señalamiento inicial y revalorización de las pensiones públicas.

En todos los casos de incompatibilidad, quien tuviera derecho a dos o más pensiones podrá optar entre causar derecho a la pensión extraordinaria o a la que le corresponda en el Sistema de la Seguridad Social.

#### 4.4.4. Muerte y supervivencia.

Cuando el beneficiario de la pensión extraordinaria de invalidez permanente, motivada por actos de terrorismo, falleciera por causa distinta de las lesiones producidas por el acto terrorista,



podrá causar pensiones de muerte y supervivencia en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente, aplicando el porcentaje de la pensión de que se trate sobre la base reguladora determinada a efectos de la pensión extraordinaria de invalidez permanente.

#### *4.5. Derechos accesorios.*

La condición de pensionista de la Seguridad Social, cualquiera que sea la contingencia de la que se derive, conlleva el reconocimiento de una serie de derechos adicionales, a los que pueden acceder también los perceptores de pensiones derivadas de invalidez, incapacidad o minusvalía, tales como asistencia sanitaria y prestación farmacéutica gratuita y los servicios sociales complementarios del Sistema, cuya gestión corre o cargo del INSERSO (recuperación y formación profesional, centros de atención especializada, vacaciones, programas de termalismo, etc.); todo ello sin perjuicio de aquellos otros derechos que se les pudieran reconocer, como consecuencia de haber sido legalmente reconocidos como minusválidos.

## **V. AYUDAS PUBLICAS A PERSONAS CON MINUSVALIAS**

### **1. Consideraciones generales.**

Las ayudas públicas a personas con minusvalías se hallan reguladas por Real Decreto 620/1981, de 5 de febrero, y se convocan anualmente por orden conjunta de los diversos Ministerios competentes.

Tales ayudas pueden tener el carácter de individuales o institucionales:

- a) Se consideran ayudas individuales las destinadas con carácter personal a sujetos concretos y determinados, afectados por una minusvalía física, psíquica o sensorial declarada que precisen del servicio para el que se conceda la ayuda.
- b) Se consideran ayudas institucionales las destinadas a entidades, asociaciones y organismos, cuyas finalidades se relacionen con la creación o mantenimiento de centros o servicios de atención a disminuidos o con la promoción de actividades de interés social destinadas a los mismos.

Con carácter general todo minusválido podrá ser beneficiario de las ayudas, pudiendo solicitarlas los propios disminuidos o, en su caso, sus padres, representantes legales, tutores o guardadores.

También podrá recibir ayudas de alimentación, transporte y residencia, en régimen de complementariedad, el acompañante del disminuido cuando resulte indispensable para hacer efectiva la prestación que éste haya de recibir.

Podrán solicitar ayudas institucionales las entidades públicas o privadas, personas físicas o jurídicas, asociaciones y sociedades cooperativas de nacionalidad española que, no siendo organismos del Estado ni de la Seguridad Social, puedan crear o poner en funcionamiento, sin fin de lucro y con arreglo a las leyes, instituciones, servicios o actividades para disminuidos.

Nadie podrá beneficiarse simultáneamente de más de una ayuda individual o institucional otorgada por organismos públicos de la Administración del Estado o de la Seguridad Social para la misma finalidad.

La concesión de una ayuda de carácter individual será incompatible con el disfrute gratuito y simultáneo de servicios que cubran los mismos supuestos y necesidades para los que se solicitó la ayuda, bien porque se presten directamente por organismos del Estado o de la Seguridad Social o por personal retribuido con cargo a sus presupuestos, bien por instituciones privadas que tengan concedida una subvención pública o funcionen en régimen de convenio.

La incompatibilidad tendrá sólo carácter parcial cuando los servicios que presten directamente los organismos del Estado, de la Seguridad Social o de entidades subvencionadas, no tengan el mismo alcance que los previstos en el Plan de Ayudas y, asimismo, cuando se trate de instituciones subvencionadas cuya dotación no cubra el costo total de las prestaciones que realizan. En estos casos podrán concederse ayudas para sufragar la diferencia de costo no cubierto por subvenciones o por dotaciones presupuestarias ya existentes.

En general, será compatible el disfrute por el mismo beneficiario de varias ayudas individuales, o de ayudas y servicios a cargo de instituciones públicas o privadas, cuando tengan distinta naturaleza y atiendan diferentes necesidades.

La concesión de ayudas individuales se efectuará con arreglo a baremo, en el que se tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares, sociales y económicas de los solicitantes.

Anualmente se determinará el límite máximo de ingresos familiares totales y per cápita a efectos de obtención de ayudas individuales directas.

La concesión de ayudas institucionales se determinará a tenor de las siguientes preferencias:

- a) En cuanto a la necesidad de la creación de centros, instituciones o servicios, o la realización de actividades que por razón de las comarcas, zonas o distritos se determinen preferentes en la programación de necesidades previamente establecidas por los diversos Ministerios.
- b) En cuanto a las atenciones a prestar, el efecto prioritario asimismo establecido con carácter previo en las programaciones correspondientes.
- c) Dentro de las preferencias consignadas, la concesión de ayudas se realizará teniendo en cuenta las condiciones de los servicios, las cuantías de las cuotas a abonar por los disminuidos y la colaboración económica para el sostenimiento del centro, instituto o servicio o para el desarrollo de la actividad de que se trate ofrecidas por el peticionario.

La cuantía de las ayudas individuales no podrá exceder en ningún caso del coste real de la necesidad que traten de cubrir.

La cuantía de las ayudas institucionales no podrá exceder del importe calculado con arreglo a los módulos aprobados para servicios estatales de la misma naturaleza.

La cuantía de las ayudas institucionales será fijada en cada caso, de acuerdo con las normas anteriores, atendiendo al costo total de las obras, adquisiciones o actividades, a la importancia de las necesidades que el centro, servicio o actividad venga a cubrir y al número y cuantía de las peticiones recibidas, con la limitación del montante total de los créditos presupuestarios disponibles a estos efectos.

La cuantía de las ayudas para construcción, ampliación o mejora de centros de atención a disminuidos, para la adquisición de edificios con la misma finalidad y para la adquisición de mobiliario y equipamiento con destino a estos mismos centros no podrá exceder del 75 por 100 del importe del presupuesto, salvo casos excepcionales, que deberá aprobar el Consejo de Ministros. La limitación porcentual no se aplicará a las ayudas para promoción profesional e integración laboral.

Las ayudas para el funcionamiento y sostenimiento de los centros indicados en el apartado anterior y para el desarrollo de los servicios y actividades podrán cubrir hasta el 100 por 100 de los gastos.

No se subvencionará la promoción de instituciones o el pago de servicios, cuyo planteamiento económico sobrepase en un 25 por 100 los módulos aprobados para servicios estatales de la misma naturaleza.

## 2. Ayudas individuales.

Podrán concederse ayudas individuales para sufragar el costo, total o parcial, de servicios o actividades que precisen los disminuidos en los siguientes campos:

- Rehabilitación.
- Asistencia especializada.
- Manutención, transporte, movilidad y residencia.
- Promoción e integración laboral.

Debe tenerse en cuenta que sólo se mencionan aquellas cuya gestión compete a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Asuntos Sociales, por considerar que las restantes quedan excluidas del ámbito de aplicación al que se extiende el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y por tanto del objeto del presente trabajo.

### 2.1. Rehabilitación.

Las ayudas de rehabilitación tendrán por objeto contribuir a los gastos de los siguientes servicios:

- Estimulación precoz.
- Recuperación médico-funcional.
- Tratamiento psicoterapéutico.

La *estimulación precoz* se dirigirá a evitar el proceso degenerativo y a potenciar el desarrollo de las capacidades físicas, psíquicas o sensoriales del disminuido a través de las técnicas adecuadas. Los tratamientos podrán llevarse a cabo en el medio familiar o en instituciones especializadas.

Tendrán la consideración de tratamientos de *recuperación médico-funcional* todos aquellos procesos dirigidos a conseguir la rehabilitación física y sensorial del disminuido, potenciando al máximo las capacidades residuales a través de las técnicas adecuadas.

Se consideran *tratamientos psicoterapéuticos* todos aquellos procesos que se dirijan a la superación de desajustes psíquicos o de trastornos psicopatológicos en el disminuido, reforzando su personalidad y recuperando al máximo las capacidades residuales para conseguir la mayor autonomía posible en su situación social.

Podrán solicitar ayudas de estimulación precoz las siguientes personas:

- Niños hasta cinco años, en los que sea previsible o patente, según diagnóstico o valoración, una deficiencia o minusvalía.
- Quienes hayan sufrido recientemente accidente traumático por causa laboral, vial u otra que implique o pueda implicar la calificación de disminuido y que requiera conforme a una valoración diagnóstica estimulación precoz u orientación temprana.
- Los que padezcan un deterioro progresivo de funciones que puedan conducir a deficiencia mental, minusvalía física o disminución sensorial.

Las ayudas de recuperación médico-funcional y tratamiento psicoterapéutico, podrán concederse siempre que se pruebe su necesidad, sin que sea requisito que el disminuido tenga una edad determinada.

El tipo de ayuda de rehabilitación aplicable a cada caso se determinará a través de un programa individual, dependiendo su cuantía de las características de los servicios requeridos.

## 2.2. Asistencia especializada.

Podrán concederse ayudas de asistencia especializada a grandes inválidos, deficientes profundos y en general a todos aquellos disminuidos que por las características de su discapacidad no puedan seguir los procesos de rehabilitación señalados anteriormente y necesiten cualquier tipo de atención especializada.

Esta asistencia revertirá en dos modalidades:

- a) Asistencia domiciliaria.
- b) Asistencia en instituciones especializadas.

- a) *Ayudas de asistencia domiciliaria*: destinadas al pago de aquellos servicios personales y a adquisición o uso de útiles que requieran las actividades de la vida ordinaria, en el hogar o, excepcionalmente, fuera de él, de disminuidos con muy graves dificultades de desenvolvimiento personal que no tengan posibilidad de atender sus necesidades más elementales.
- b) *Asistencia en instituciones especializadas*: donde los disminuidos reciban atención de carácter terapéutico u ocupacional.

Podrán solicitar ayudas de asistencia aquellos disminuidos que justifiquen encontrarse en cualquiera de las situaciones referidas en los apartados anteriores.

En los supuestos en que el solicitante perciba el incremento del 50 por 100, sobre la pensión que tenga reconocida en concepto de gran invalidez, le será deducido el mismo en la determinación de la cuantía máxima aplicable.

### 2.3. *Manutención, transporte, movilidad y residencia.*

Las ayudas de movilidad y transporte y las de alimentación y residencia podrán concederse en doble régimen: como ayudas independientes y como ayudas complementarias de otros servicios.

Podrán concederse ayudas en régimen independiente cuando su finalidad no sea la de hacer posible la mayor efectividad de un servicio recibido fuera del domicilio o de la residencia del disminuido, sino la de potenciar su desenvolvimiento personal respecto de su entorno inicial.

Podrán solicitar ayuda de *manutención* los disminuidos que se encuentren en situación de indigencia o imposibilidad de obtener los medios económicos para salir de ella.

La concesión de esta ayuda tendrá carácter de prestación asistencial básica y prioritaria y su cuantía deberá asegurar al disminuido la continuidad de una subsistencia digna.

Podrán beneficiarse de las ayudas de *transporte* aquellos disminuidos con tan graves problemas motóricos que, imposibilitados de utilizar los medios de transporte públicos, requieran para su desplazamiento un gasto extraordinario.

Esta ayuda podrá también comprender en casos excepcionales, la de un acompañante siempre que se acredite, normalmente, la necesidad de estos servicios y la duración de los mismos.

Las ayudas de *movilidad* podrán cubrir las modalidades siguientes:

- a) Aumento de la capacidad de desplazamiento del propio disminuido.
- b) Eliminación de barreras arquitectónicas para facilitar al disminuido el acceso y movilidad en su propia vivienda.
- c) Potenciación de las relaciones del disminuido con su entorno.

Las ayudas para el aumento de la capacidad personal de desplazamiento del disminuido se destinarán a:

- Adquisición de sillas de ruedas.
- Obtención del permiso de conducir.
- Adquisición y adaptación de vehículos a motor.

Para la concesión de estas ayudas serán requisitos indispensables los siguientes:

- Edad del disminuido:

La exigida para la obtención del permiso de la categoría que requiera el tipo de vehículo.

Cualquiera para la adquisición de silla de ruedas.

- Para la obtención del permiso de conducir, adquisición y adaptación de vehículos de motor, el interesado deberá estar afectado de una deficiencia grave que le dificulte la utilización de otros medios de transporte.
- En el caso de la adquisición de vehículos de motor, el solicitante además deberá acreditar documentalmente la afección del vehículo a su uso exclusivo y particular durante un período de seis años.

Las ayudas para la eliminación de barreras arquitectónicas en la propia vivienda del disminuido podrán concederse con los siguientes requisitos:

- Existencia de obstáculos objetivos.

- No haber obtenido el solicitante, en un plazo anterior de cinco años, ayudas por el mismo concepto, salvo probada necesidad y obligado cambio de domicilio.

Las ayudas para la potenciación de relaciones y comunicación del disminuido con su entorno, se destinarán a posibilitar el empleo o uso de órtesis y prótesis, de útiles y ayudas técnicas que faciliten aquellas relaciones y comunicación, y su concesión vendrá condicionada necesariamente por la debida acreditación de que el solicitante esté impedido por su deficiencia de poder utilizar los medios convencionales existentes.

Las ayudas comprenderán el gasto total o parcial de la adquisición, adaptación, conservación y renovación de las prótesis y aparatos indicados.

Tendrán la consideración de residencia aquellos alojamientos que proporcionen a la persona disminuida su convivencia en régimen de hogar.

Para la concesión de ayudas para residencia se considerarán requisitos indispensables los siguientes:

- a) Carencia de domicilio o situación familiar grave y comprobada.
- b) En los supuestos en que el solicitante perciba el incremento del 50 por 100, sobre la pensión que tenga reconocida en concepto de gran invalidez, le será deducido el mismo en la determinación de la cuantía máxima aplicable.

Las ayudas de alimentación, transporte y residencia en régimen de complementariedad, tenderán a sufragar los gastos de comida, desplazamiento y estancia, cuando los servicios previstos anteriormente deban prestarse sobre todo de forma continuada, ininterrumpida o de reiterada periodicidad, en lugar distinto al de la residencia habitual o del domicilio familiar del disminuido.

A estos efectos, los organismos responsables de los citados servicios preverán de forma adicional a su sistema de ayudas para servicios, la concesión de ayudas de transporte, comedor y residencia, teniendo en cuenta para ello de manera muy especial, en su caso, el carácter legalmente obligatorio del servicio que aquéllas complementan o su sentido de generalidad.

En todo caso, la concesión de ayudas estará condicionada a que la solicitud y aplicación de las mismas sea simultánea a los servicios básicos; en consecuencia, el disminuido deberá reunir las condiciones correspondientes fijadas en éstos.



#### *2.4. Promoción e integración laboral.*

Las ayudas que se prevén en el presente régimen unificado al respecto ya han sido desarrolladas reglamentariamente por las normas dictadas para la aplicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Del contenido de dichas normas ya se ha dado cuenta al exponer las diversas medidas de integración laboral, por lo que no se considera necesaria la reiteración de las mismas.

Sin embargo, no existe aún desarrollo reglamentario de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en lo que respecta a la adaptación del puesto de trabajo y al establecimiento del minusválido como trabajador autónomo, razón por la que deben considerarse de plena aplicación las medidas que se contienen en este régimen unificado. Este es el motivo por el que las mismas han sido expuestas, junto con el resto de medidas de integración laboral y por tanto también se omite en este apartado su tratamiento.

Por otra parte, la Ley 13/1982, de 7 de abril, establece la recuperación profesional como una prestación socioeconómica más integrada dentro de su acción protectora y, como ya se indicó en el momento de la exposición de las prestaciones LISMI, la disposición transitoria de la Orden de 13 de marzo de 1984, remite hasta tanto no se implanten las prestaciones de recuperación profesional, a que sean cubiertas con los servicios y centros que actualmente dispone el INSERSO y con las prestaciones previstas en el régimen unificado de ayudas públicas para disminuidos. Teniendo en cuenta que hasta la fecha dichas prestaciones no se han implantado, continúa siendo de aplicación lo dispuesto en el régimen unificado, el cual establece como medida de integración laboral, un subsidio de recuperación profesional que para el año 1994 ha sido fijado por la Orden de 17 de marzo de 1994, por la que se abre el plazo para la presentación de solicitudes de ayudas públicas a personas con minusvalía para dicho ejercicio, en una cuantía máxima de 38.000 pesetas mensuales.

### **3. Ayudas institucionales.**

Son finalidades de las ayudas institucionales las siguientes:

- Creación de centros y servicios.
- Mantenimiento de centros y servicios.
- Promoción y sostenimiento de actividades.

Las ayudas de creación de centros y servicios tenderán a contribuir a la financiación del gasto total o parcial de la inversión necesaria para el establecimiento, ampliación o mejora de instituciones o servicios destinados a disminuidos.

Igualmente podrán comprender la eliminación de barreras arquitectónicas en vías, servicios e instalaciones de uso público, así como en instituciones de atención a disminuidos.

Las ayudas de mantenimiento tendrán como finalidad colaborar en todo o en parte a la financiación de los gastos que origine el funcionamiento de los servicios, siempre que los beneficiarios o las instituciones estén debidamente autorizados, registrados o acreditados, según los casos, ante los organismos públicos competentes para prestar el servicio para el que soliciten ayuda.

Estas ayudas podrán comprender también la actualización y perfeccionamiento de personal.

Las ayudas de promoción y sostenimiento de actividades de interés buscarán como objetivo el desarrollo, entre otras posibles, de las siguientes:

- Orientación y capacitación de padres.
- Mentalización social.
- Fomento de voluntariado.
- Investigación y experimentación de técnicas y sistemas.
- Potenciación del movimiento asociativo.

Para la consecución de tales finalidades, las ayudas institucionales podrán revestir cuantas formas se estimen adecuadas, pudiendo establecer el Estado y la Seguridad Social respecto de aquéllas una política de promoción concertada o libre.

#### **4. Organización y procedimiento.**

Los diversos organismos en el primer mes de cada ejercicio harán pública a través de una disposición conjunta, la determinación concreta de cada tipo de ayuda y cuantía de las mismas.

La presentación de solicitudes, tanto de ayudas individuales como institucionales, se efectuará dentro de los tres meses inmediatos a la publicación de la disposición conjunta.

Podrán admitirse y tramitarse fuera de plazo establecido solicitudes de ayudas que no admitan demora, dada su naturaleza, siempre que se acredite documentalmente la aparición de la necesidad con posterioridad al plazo normal de presentación de solicitudes.

Las solicitudes de prórrogas de ayudas, en los casos en que proceda, habrán de presentarse inexcusablemente dentro de los dos últimos meses anteriores a la finalización de las mismas.

La tramitación y resolución de las solicitudes de ayudas deberá llevarse a cabo a través del Departamento Ministerial o Entidad Gestora de la Seguridad Social competente, por razón de la finalidad o contenido de la ayuda, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas a las que la gestión les haya sido transferida.

Las competencias en materia de tramitación y resolución de ayudas a disminuidos quedan atribuidas de la siguiente forma:

- Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las ayudas para la promoción e integración laboral.
- Al Ministerio de Asuntos Sociales, las ayudas para rehabilitación médico-funcional, recuperación profesional, asistencia en general y las específicamente derivadas del Sistema de la Seguridad Social.

Todo ello sin perjuicio de aquellos casos que requieran complementariedad o actuación conjunta de ambos Ministerios.

Las ayudas de manutención, transporte, movilidad y residencia, cuando se soliciten en régimen de complementariedad de los servicios, serán de la competencia de los organismos responsables de los mismos, dependientes de los correspondientes Ministerios.

La concesión de la ayuda estará en función de la necesidad del disminuido y no será obstáculo para ello que la dependencia orgánica del servicio que atienda aquella sea distinta del que concede la ayuda.

El plazo de resolución de las ayudas será el previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

## VI. PERSPECTIVAS FUTURAS

Con la entrada en vigor del nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se ha contribuido notablemente a la necesaria ordenación sistemática de la normativa vigente sobre Seguridad Social. Sin duda sería de gran utilidad que se actuase con el mismo criterio, respecto a las innumerables y dispersas disposiciones reglamentarias que aún dificultan considerablemente el estudio y aplicación de la materia.

Sin embargo, tal vez esta actuación no sea suficiente y sea necesaria de nuevo la intervención del legislador para diseñar un nuevo sistema de relaciones laborales y de previsión social más acorde con los tiempos actuales y utilizable en el siglo que se avecina, y que permita contribuir a la superación de la crisis económica.

Por todo ello, la integración laboral y protección social de los minusválidos es un aspecto más de la problemática general que en la actualidad se nos plantea sobre la totalidad de la población a la que el Derecho del Trabajo y Seguridad Social deberá aportar las mejores soluciones.