

CAPÍTULO 34

PERSONAS PROTEGIDAS, ASEGURADOS Y BENEFICIARIOS

Américo PLÁ RODRÍGUEZ

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Dos concepciones de la seguridad social*.
III. *Distinción por la naturaleza del beneficio*.

I. INTRODUCCIÓN

1. Por el sistema de distribución de los temas aplicado en este esfuerzo colectivo por exponer los principales capítulos de nuestra disciplina, a nosotros nos ha tocado un título, cuyo exacto alcance plantea una primera duda que creemos procedente dilucidar al comienzo de nuestro desarrollo.

En efecto, el título asignado es susceptible de una doble lectura.

Puede entenderse como una descripción de las personas protegidas que incluiría tanto los asegurados como los beneficiarios. La primera expresión aludiría al género y las dos siguientes, a las especies de aquel género. Esta sería una primera lectura de la denominación.

Una segunda lectura, en cambio, centraría la atención en la distinción entre asegurados y beneficiarios. Este significado obliga a determinar el alcance de cada una de esas expresiones y verificar si coinciden o difieren. Y en caso de que ocurra esto último, explorar cuál es el alcance o fundamento de tal discordancia.

Hemos optado por esta segunda interpretación porque creemos que es comprensiva de la primera, si bien la extiende y la profundiza.

En efecto, esta segunda significación incluye necesariamente la descripción del sentido de cada vocablo utilizado y agrega algo más: la indicación de los planos donde se produce esa no coincidencia y la justificación de la misma, si es que puede encontrarse.

Entendemos, además, que esta segunda forma de entender la frase parece más apropiada para un estudio colectivo como el que se ha emprendido. En él, más que describir sistemas jurídicos, debemos exponer los problemas que

puedan plantearse en cualquiera de los países que integran la amplia región que llamamos Iberoamérica.

Señalemos, de paso, que la terminología usada para denominar este capítulo parece referirse a una concepción y a una época en la que predominaban los seguros sociales más que la seguridad social.

La expresión “asegurados” es propia de los seguros sociales. No lo es de la seguridad social, en la cual las personas comprendidas por el régimen no suelen llamarse asegurados. Más bien afiliadas, alcanzadas, cubiertas, comprendidas. Sea dicho esto último con la relatividad de las precisiones lingüísticas, ya que muchas veces hay excepciones y otras veces, el uso o el significado de las expresiones cambian de un lugar a otro y hasta de un autor a otro.¹

2. Entremos, ahora, a precisar el alcance de los términos.

La expresión “asegurado” se refiere a la persona que por su situación dentro de la sociedad determina la protección de la seguridad social.

Por lo general, esa posición es la de un trabajador subordinado, cuyo contrato de trabajo origina, de inmediato, el ingreso a un régimen de seguridad social y da nacimiento a un estatuto de protección que, según los casos, determina ciertos beneficios, algunos de vigencia inmediata, otros después de cierto tiempo.

Beneficiario es la persona que recibe el beneficio concreto que sirve la institución de la seguridad social.

Por lo general, hay una coincidencia de principio entre el asegurado, o sea el que provoca la protección de la seguridad social y el beneficiario, es decir, quien recibe la prestación servida por la institución de seguridad social. Pero puede haber discordancias o diferencias en todos aquellos casos en que la prestación beneficia a una persona distinta de la que determinó la protección.

La exposición de estos casos va a ser la materia de nuestro desarrollo.

II. DOS CONCEPCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3. Hay un tema previo. La distinción que estamos examinando supone la organización de la seguridad social en beneficio del trabajador subordinado (o, a lo sumo, del empleador o patrono unipersonal).

¹ Sirva de ejemplo de esta relatividad que un autor tan prestigioso y moderno como Carmelo Mesa Lago en un reciente estudio sobre la seguridad social en América Latina para insertar en el volumen *Progreso económico y social en América Latina*, publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo en octubre de 1991, usa repetidamente la expresión “asegurados” para referirse a las personas comprendidas por el régimen de seguridad social.

En el caso de la seguridad social organizada con independencia del contrato de trabajo, el problema parece perder gran parte de su significación.

Esto nos introduce en el tema de las grandes concepciones de la seguridad social.

Por un lado, tenemos el tipo bismarckiano que vincula a la protección social con el contrato de trabajo sobre la base que se financia por el triple aporte de los empleadores, los trabajadores y el Estado.

Por otro lado, el tipo beveridgiano, que independiza la seguridad social del contrato de trabajo por lo que protege a toda la población, cualquiera que sea su situación laboral y se financia de manera distinta: no con aportes sobre el salario sino con impuestos generales. Supone, en cierto modo, la deslaboralización de la seguridad social.

Dupeyroux² concreta la esencia de estas dos concepciones en forma muy precisa y acertada.

Él distingue una concepción conmutativa y una concepción distributiva.

En la primera, que se esboza ya con las primeras legislaciones de seguros sociales y que se vuelve a encontrar en los sistemas que se siguen inspirando en una idea de seguro, el derecho a la seguridad social está ligado con el ejercicio de una actividad asalariada o, de una manera más general, con una actividad profesional que es su causa y su medida. La protección social aparece, entonces, al mismo título que la remuneración directa del trabajo como la contrapartida del aporte de cada uno a la sociedad, lo que conduce, cualquiera que sea el mecanismo adoptado, a concebir la seguridad social como un sistema de garantía de los ingresos obtenidos por la actividad profesional.

En la segunda concepción, el centro de gravedad se desplaza: el fundamento del derecho a la seguridad social no se busca en la actividad profesional ni en el aporte de cada uno a la sociedad, sino en las necesidades de los individuos, necesidades tomadas en consideración en nombre de una solidaridad natural entre los miembros de la misma colectividad nacional. Se trata entonces de asegurar un mejor reparto de los ingresos en función de las necesidades de cada uno: la seguridad social reviste la forma de un sistema de garantías de un mínimo social.

4. Hemos simplificado esta distinción para facilitar la descripción, pero, en la práctica, suele tener aspectos más matizados y aristas algo más complejas. Incluso, se advierte la tendencia hacia la convergencia de ambas concepciones.

2 Dupeyroux, Jean-Jaques, *Securité social*, 5a. ed., París, Dalloz, 1973, p. 85.

En la evolución histórica ocurrida, los seguros sociales comenzaron a fines del siglo XIX a organizar la protección contra ciertos riesgos determinados, en beneficio de aquellos trabajadores que actuaban en sectores especificados.

Las primeras experiencias nacieron en Alemania durante el gobierno de Bismarck, que impulsó este método para resolver ciertos problemas agudos y acallar las protestas sociales. De allí que ese método tripartito de financiación recibió la denominación con que se le conoce.

Estos seguros sociales se fueron multiplicando y difundiendo y, por la natural expansión que deriva de la difusión de sus beneficios, se fueron extendiendo a todos los sectores laborales y posteriormente a situaciones afines, tales como los empleadores que trabajan personalmente (surgieron las jubilaciones patronales), los trabajadores independientes, los pequeños productores agropecuarios, etcétera.

Cuando a raíz de la Segunda Guerra Mundial se difundió el llamado informe Beveridge por el nombre del presidente de la comisión designada en el Reino Unido, se advirtió que muchos de los problemas sociales más agudos afectaban a las personas que carecían de ocupación o que no estaban insertas en el mundo del trabajo. Se consideraba necesario un esfuerzo de toda la sociedad en su conjunto en beneficio de todos los necesitados que había en ella.

Por otra parte, se constataba que había algunas situaciones de necesidad, como la infancia o la vejez o la incapacidad mental o las enfermedades crónicas que imposibilitan para el trabajo, las cuales debían ser atendidas de todas maneras.

La expansión de estas ideas cuestionaban las bases mismas del sistema empleado hasta ese entonces, y especialmente la forma de financiamiento, tuvieron un momento de gran expansión y aceptación generalizada al comienzo de la segunda posguerra, o sea, al final de la década de los cuarenta.

Ello originó que se las recogiera en los documentos internacionales de mayor relevancia, como la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Así fue como en el artículo 23 se dice: “Toda persona, en calidad de miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”. Tal declaración —que se refiere a toda persona y no simplemente al que trabaja— se complementa con el artículo 25:

- 1) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado para asegurar su salud, su bienestar y el de su familia, particularmente en lo que se refiere a la alimentación, el vestido, la vivienda, los cuidados médicos y los servicios so-

ciales necesarios; tiene derecho a la seguridad en caso de desocupación, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez o en otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia como consecuencia de circunstancias independientes de su voluntad.

2) La maternidad y la niñez tienen derecho a una ayuda y a una asistencia especiales. Todos los hijos del matrimonio o fuera de él, merecen la misma protección.

Pero esa consagración universal no llegó a concretarse en cambios legislativos de gran significación, sobre todo, en ciertos países, entre los cuales pueden incluirse los iberoamericanos.

5. Por tal motivo, la onda de resonancia de esas ideas fue perdiendo vigor. Influyeron varios motivos en esa paulatina pérdida de influencia.

A. La dificultad misma de la transformación de un modelo. No sólo la fuerza de la inercia, que opera como factor poderoso de mantenimiento de un sistema, sino la resistencia a eliminar el método de financiación basado en los salarios que pese a sus defectos y a las críticas que ha generado,³ se ha incorporado a las costumbres sociales. La sustitución requiere un aporte tributario muy significativo para el cual no es fácil obtener el consenso. Por otra parte, cualquier plan de seguridad social se enfrenta con múltiples opciones, cada una de las cuales es origen de discusión, polémica, resistencia y dilaciones.

B. La difusión de sistemas complementarios o especiales derivados de las peculiaridades de los trabajos. Por ejemplo, aquellas profesiones que requieren un cese de actividad obligatorio previo a la edad límite general, como pueden ser aviadores, cirujanos, etcétera. Otras veces, el origen de los sistemas complementarios radica en la diferencia de ingresos que determina el paso del periodo de actividad a la pasividad. Es el caso de los profesionales liberales que suelen tener muy altos ingresos, los que ven reducidos sustancialmente cuando se jubilan y que con el fin de compensar esa pérdida buscan organizar una pasividad complementaria.

Cualquiera de esos sistemas especiales o complementarios están ligados con el trabajo y pueden financiarse con relativa facilidad con aportes de los sectores interesados.

C. La tendencia a la privatización total o parcial en materia de seguridad social, que ha tenido un auge muy especial en varios países de América Latina.

³ En "Financiación de la seguridad social", *Derecho laboral*, t. XVI, Montevideo, p. 1. Hemos expuesto detenidamente esas críticas.

Todos los regímenes privados se basan en una vinculación estrecha entre quien paga y quien se beneficia. Ellos representan un avance del egoísmo sobre la solidaridad, por lo que resisten cualquier transformación que descanse sobre la solidaridad total de la sociedad.⁴

D. Los procesos de integración regional que conducen a migraciones laborales. Aunque no suelen tener las dimensiones imaginadas por los que resisten tales procesos, lo cierto es que se producen migraciones laborales de mayor o menor volumen. Esta circulación de la mano de obra genera inevitablemente problemas a la hora de recurrir a la seguridad social, por cuanto el trabajador que ha actuado en un país puede desear trasladar los aportes depositados en ese país, a aquel donde va a residir en su vejez.

Para la solución de tales casos, el traslado de los fondos aportados, de un Estado a otro —pactado por medio de convenios bilaterales de seguridad social— se ve facilitado por el sistema de los aportes calculados sobre el salario.

6. Pero el problema no puede considerarse cerrado porque hay factores que impulsan una evolución en sentido opuesto.

La seguridad social tiene una enorme fuerza expansiva que va extendiéndose a situaciones nuevas que hace pocos años no hubieran sido admitidas ni imaginadas. La frontera más polémica es la relacionada con el esquema central (empleador-trabajador) que requiere normalmente el elemento subordinación. Hay una serie de trabajadores autónomos donde no existe esa relación bilateral en la que deben buscarse criterios sustitutivos. En este aspecto, no existe una solución congelada ni consolidada. Existen puntos de equilibrio dinámicos y provisorios que pueden irse modificando con el tiempo. Las fronteras del derecho del trabajo van cambiando de sitio.⁵

Por otra parte, se han desarrollado situaciones sociales muy agudas y extendidas, como es el trabajo informal. Empezó con la difusión del cuentapropismo, que podía encasillarse como modalidades del trabajo independiente o de la empresa unipersonal.

Pero últimamente se ha generalizado una situación de total marginalidad de las normas vigentes. Se cumplen tareas a la luz del día, pero no se cumplen las normas legales ni reglamentarias vigentes ni en el aspecto laboral ni en la seguridad social.

Es un fenómeno de total irregularidad o anormalidad, pero en la medida en que adquiere dimensión, debe ser contemplado. Y esta contemplación puede

⁴ Véase nuestro artículo "Otra inversión de tendencias en la seguridad social: de la solidaridad al egoísmo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 56, noviembre, 1992, p. 821.

⁵ Así lo hemos expuesto en nuestra colaboración al volumen de estudios en homenaje a Rafael Caldera, titulado *A propósito de las fronteras del derecho del trabajo*, t. I, Caracas, 1977, pp. 313, y ss.

hacerse por cualquier sistema aun cuando no encaje exactamente en ninguna de las concepciones expuestas.

7. Por otra parte, debe reconocerse que hay ciertas anomalías dentro del régimen habitualmente considerado como bismarkiano que no caben dentro de los supuestos del mismo y que, de algún modo, demuestran que no se trata de dos bloques monolíticos y compactos.

Pondremos tres ejemplos:

a) La situación del patrono que trabaja personalmente en su propia empresa. Se le suele reconocer el derecho a obtener una jubilación pagando él mismo tanto el aporte patronal como obrero. Esta situación tiene la dificultad de que el interesado puede establecer sueldos muy reducidos para evitar el pago de los aportes y elevarlos incluso por encima de lo real en el periodo en que presumiblemente vaya a tenerse en cuenta para el cálculo de la pasividad.

Por eso, en algunos países se establecen sueldos ficticios de acuerdo con un cuadro en el que, por el mero transcurso del tiempo se van elevando las cifras. En otros casos se establece alguna norma que sirva de freno a tales abusos, como son la de que el sueldo patronal no pueda ser inferior al sueldo más alto que se le pague a un empleado. Otra forma de contener aquellas maniobras consiste en establecer beneficios tarifados, o sea, previstos con carácter general al margen de las cifras que el interesado denuncie.

b) La situación del trabajador independiente. Es un caso muy similar al anterior, con la diferencia de que el trabajador actúa solo, sin colaboradores y sin formar una empresa.

Se plantean los mismos problemas, los mismos peligros y las mismas soluciones que hemos expuesto para el empleador que trabaja personalmente en la empresa.

Un caso semejante, aunque con alguna peculiaridad, porque puede tener algún dependiente, es el caso del profesional liberal que ejerce su profesión y que debe pagar sus aportes para percibir el beneficio jubilatorio. Generalmente están cubiertos por un régimen jubilatorio especial organizado sobre aportes calculados en función de fictos establecidos, según los años de ejercicio de la profesión, con independencia de los honorarios reales que perciba efectivamente.

c) Las pensiones no contributivas. Supone una pensión —que suele ser muy exigua— para las personas ancianas, que carecen de toda clase de recursos y que tampoco tienen familiares a quienes reclamar pensión alimenticia. Es una pensión a la vejez a cargo de la sociedad para proteger a las personas que

por su edad no pueden trabajar y, que si no existiera, tendrían que vivir en la indigencia más absoluta o depender de la caridad pública.

Es ésta una obligación que en algunos países se ha puesto directamente a cargo del Estado, con independencia del régimen de seguridad social. Por ejemplo, en Uruguay, por ley del 11 de febrero de 1919 que creó algunos impuestos con este destino. Y en otros se ha vinculado a la seguridad social, pero que responde a la concepción llamada distributiva, ya que se funda en la idea de que es la colectividad la que debe tomar a su cargo las prestaciones destinadas a garantizar a cada uno de sus miembros un mínimo indispensable.

Esto confirma lo que hemos expuesto en el sentido de que hay una convergencia entre ambas concepciones que confluyen recíprocamente o se superponen parcialmente para evitar los defectos o limitaciones o insuficiencias que tienen cada una de estas concepciones consideradas por separado.⁶

Dupeyroux sostiene justamente que las dos corrientes nacidas de la misma fuente y que se habían separado, tienden ahora a reunirse, o más precisamente, a superponerse en los países donde la seguridad social ha progresado más.

Se constata, ante todo, que en los países donde la tendencia conmutativa se había afirmado netamente y donde los sistemas estaban basados esencialmente sobre la garantía de los salarios, en los últimos años han visto multiplicarse las leyes para acordar prestaciones de base, cuidados médicos, asignaciones de vejez, asignaciones familiares a otras categorías sociales distintas de los trabajadores: los poderes públicos se esfuerzan así por extender la seguridad social a toda la población, tendencia fundamental que caracteriza la época contemporánea en la materia.

Una evolución en sentido inverso conduce a la institución de una garantía siempre más completa de los salarios, incluso en los países que han instaurado sistemas de garantía general y uniforme. Esta evolución tanto puede ser legal como extralegal. Conviene señalar al respecto el desarrollo de los sistemas de protección llamados “régimenes complementarios”, creados por la negociación colectiva y precisamente destinados a complementar la protección establecida por el legislador. No hay que perder de vista que todos desean disponer, durante los periodos de inactividad, de ingresos comparables a los obtenidos durante los periodos de actividad. Se trata de colmar ese margen diferencial.

8. El desarrollo que acabamos de exponer demuestra la relatividad de la concordancia entre el aportante y el beneficiario, ya que tanto por la distinción de las concepciones como por sus convergencias —que conducen a excepciones y apartamientos de los esquemas predominantes— hay muchos casos en

6 *Op. cit.*, p. 117.

los cuales quien se beneficia con la prestación no es quien ha contribuido a financiarla.

III. DISTINCIÓN POR LA NATURALEZA DEL BENEFICIO

9. Quizá la mejor perspectiva para el estudio del tema es la que parte de la naturaleza del beneficio. Ella conduce a una exposición distinta para cada beneficio.

Por razones de espacio, no intentaremos una reseña de derecho comparado sino que describiremos un régimen que podríamos llamar común o promedial —dentro de la relatividad de estos términos— sin perjuicio de destacar algunas soluciones peculiares o específicas que justifiquen la mención expresa. Algunas de esas precisiones provendrán del derecho uruguayo, ya que obviamente es el que mejor conocemos.

10. Debemos empezar por el beneficio más importante, tanto por su significación económica global e individual como por su trascendencia práctica en la vida de las personas. Nos referiremos al seguro de invalidez, vejez y muerte, al que habitualmente se alude con el término genérico de régimen jubilatorio.

Como surge de su propia denominación, este seguro cubre tres riesgos principales: vejez, invalidez y muerte.

Los dos primeros se producen durante la vida del asegurado, por lo que el beneficiario es el mismo asegurado, si bien en ciertos casos extremos de invalidez o incapacidad, el propio beneficiario no recibe la prestación. Lo hace su representante legal o su curador. Pero jurídicamente es para él —o sea, en su beneficio—, si bien actúa otra persona porque él no está en condiciones de administrar la prestación.

11. Hay en el derecho uruguayo una situación especial en la cual, estando vivo el jubilado, la prestación se establece en beneficio de alguno de sus familiares más próximos. Es el caso del jubilado a quien se le suspende la jubilación por haber sido procesado por delito que traiga aparejada pena de prisión y mientras dure la reclusión.⁷ En tal hipótesis, surge a favor de la esposa y de los hijos menores de 21 años, el derecho a la percepción de una prestación cuya asignación será del 66 por ciento de la jubilación si sólo están la esposa o los hijos y del 75 por ciento si concurren ambas categorías. La divorciada beneficiaria de pensión alimenticia servida por el jubilado tendrá

⁷ Así lo establece el artículo 14 del Acta Institucional núm. 13 del 12 de octubre de 1982.

el derecho a una prestación cuyo monto será equivalente al de la pensión que percibía, reducida en los mismos porcentajes previstos.

12. Se ha señalado que si bien no se la denomina pensión tiene la naturaleza de una pensión, por lo que se justifica ese calificativo, y que, si su finalidad es asegurar la subsistencia de las personas que dependen económicamente del causante, no se justifica la exclusión de los hijos mayores incapacitados.⁸

Este es un primer caso de distinción entre asegurados y beneficiarios, si bien es de carácter provisorio y excepcional.

13. Pero la verdadera distinción generalizada entre asegurados y beneficiarios surge frente al tercer riego: la muerte.

El beneficio que sirve la seguridad social ante ese hecho ya es directamente asignado a personas distintas del trabajador. Es lo que se llama la pensión, o, para distinguirlo de otras prestaciones que reciben el mismo nombre, la pensión jubilatoria. Este beneficio lo reciben los familiares más próximos del trabajador (si fallece antes de jubilarse) o del jubilado (si fallece después de haberse jubilado).

Aunque no se trata de un derecho transmitido por el causante, pues el derecho pensionario es acordado directamente por la ley a quien reúne las condiciones requeridas, es indudablemente un derecho vinculado a una actividad desempeñada por una persona distinta a su titular.

La reglamentación de este beneficio —que está tan entrañablemente unido con el tema que estamos desarrollando porque surgen claramente dos protagonistas distintos: el que generó el derecho y el que recibe la prestación— supone la resolución de una serie de cuestiones o alternativas que examinaremos sumaria y sucesivamente.

14. La primera versa sobre el hecho que determina el nacimiento de este derecho. Normalmente se habla de la muerte del trabajador o del jubilado.

Pese a su brevedad este enunciado debe precisarse en sus dos partes: la que se refiere a la muerte y la que se relaciona con el trabajador.

Con relación al primer punto, si bien el hecho de la muerte es muy claro de entender y muy fácil de probar, suelen equipararse al mismo algunas situaciones asimilables o de efectos similares:

- a) La declaración judicial de ausencia
- b) La desaparición en un siniestro conocido de manera pública y notoria.

⁸ Giorgi, Francisco J. y Esmilda Bonini de Giorgi, “Régimen jubilatorio y pensionario”, *La seguridad social en el Uruguay*, 2a. ed., Montevideo, FCU, 1991, p. 206.

Quizá pueda decirse que esta última hipótesis quedaría cubierta por la declaración de ausencia, a donde vendría necesariamente a desembocar, por lo que sería una pensión redundante o innecesaria. La explicación, de haberla incluido expresamente y por separado, está en que la declaración de ausencia requiere una serie de plazos que llevan su tiempo, lo que pueda determinar una demora excesiva para los familiares del desaparecido, que se ven privados de todo sustento. Por otra parte, resulta indudable la muerte de quienes fueron víctimas del siniestro. En consecuencia, se busca una manera más rápida de solucionar esa situación basada en una presunción muy firme. Para contemplar la remotísima posibilidad de que no se hubiera producido la muerte, en la legislación uruguaya se agrega esta frase: “La pensión se abonará desde la fecha del siniestro y caducará desde el momento en que el causante fuera encontrado con vida, pudiéndose disponer la devolución de lo pagado a juicio del órgano competente”.

Con relación al segundo punto, son claras las dos expresiones que hemos mencionado en esta frase: el trabajador es el que fallece en actividad, o sea, antes de jubilarse, y jubilado es el que fallece después de haberse jubilado.

Pero hay algunas situaciones especiales que suelen preverse:

- Si el trabajador está desocupado y percibe el subsidio de desempleo;
- Si el trabajador está desocupado, pero no percibe el subsidio de desempleo por haber vencido el plazo;
- Si el trabajador tiene causal jubilatoria, pero no ha iniciado los trámites para obtener la pasividad;
- Si el trabajador ha iniciado los trámites jubilatorios, pero ellos todavía no han culminado.

Entendemos que en todas esas hipótesis nace el derecho a generar la pensión.

15. La segunda es, ¿cuáles son los familiares que pueden tener derecho a la pensión?

En todas las legislaciones se contiene una enumeración de los beneficiarios en que suelen incluirse los siguientes parientes:

- a) La viuda y divorciada.
- b) Los hijos solteros menores de 21 años.
- c) Los hijos solteros mayores de 21 años, pero absolutamente incapacitados para el trabajo.
- d) El viudo incapacitado para todo trabajo.

e) Los padres incapacitados para todo trabajo.

Esta nómina responde a una concepción cultural y social propia de nuestra época.

Hay un distingo básico entre la viuda y el viudo. La viuda siempre es considerada beneficiaria de la pensión, salvo que existan motivos de incompatibilidad. El viudo, en cambio, sólo podrá pretender este beneficio si está absolutamente incapacitado para todo trabajo.

En el fondo, esta distinción supone una diferenciación entre los sexos basada en las costumbres sociales. Por lo regular, en toda familia el que trabaja necesariamente es el hombre, por lo que el fallecimiento de la mujer no le genera un problema económico que obligue a reforzar sus ingresos. En cambio, si fallece el marido su viuda suele perder el sustento o la parte fundamental del mismo, en el caso de que tenga otros ingresos. Por eso, a la viuda no se le exige ningún otro requisito adicional para tener derecho a la pensión.⁹

Pero ese distingo por sexos no llega hasta el extremo que se reconocía hasta hace unas dos o tres décadas aproximadamente, en que se le concedía la pensión a la hija mujer en cualquier caso, o cuando no trabajara, o siempre que no contrajese matrimonio. Ahora tiende a equipararse con la situación del hijo varón: sólo se reconoce la pensión al hijo o a la hija mayores si están incapacitados para todo trabajo.

Con todo, hay algunos resabios propios de este periodo de transición. Por ejemplo, en la legislación uruguaya se incluye entre los beneficiarios a las hijas solteras que a la fecha del deceso del causante tengan 45 años de edad o más y acrediten haberse dedicado pura y exclusivamente al cuidado de sus padres y hermanos, cuando al causante no suceden viuda o viudo incapacitado con derecho a pensión.¹⁰

Es una hipótesis acotada y limitada, pero que responde a una realidad social que todavía existe: quien suele sacrificar sus posibilidades laborales, en aras de la atención a sus familiares mayores o enfermos, es la mujer.

Esto confirma la historicidad de estas soluciones que no pueden establecerse con carácter general y permanente, sino que reflejan realidades sociales que van cambiando con el tiempo y que explican las sucesivas reformas que se van introduciendo con posterioridad a su aprobación. Ello es la causa,

⁹ Paradójicamente ese distingo ha sido señalado por algunas trabajadoras, como discriminatorio contra ellas porque el trabajador abona con más conformidad sus aportes, sabiendo que con ello contribuye a financiar un beneficio que quedará para su cónyuge mientras viva. En cambio, la trabajadora sabe que si ella muere antes que su marido, ese aporte no favorece a nadie de su familia salvo que tuviera hijos menores o padres a su cargo.

¹⁰ Artículo 42, inc. f, del Acta Institucional número 9 del 23 de octubre de 1979.

en gran parte, de la provisoriedad y la complejidad de la legislación en esta materia.

16. La tercera es, ¿a quién se atribuye la pensión en el caso que concurren varias categorías de familiares incluidos en la nómina?

Ante todo, aclaremos que no es un orden de llamamiento riguroso por el cual los que están colocados en los primeros puestos desplazan necesariamente a los que están colocados en las posiciones posteriores.

El sistema que aplica cada legislación es mucho más complejo, porque en él entran en juego no sólo las prioridades sino determinadas circunstancias que influyen tanto en el surgimiento o extinción del derecho como en la magnitud del beneficio.

Siguiendo con el ejemplo que hemos venido exponiendo, podemos decir que este orden no es excluyente, es decir, que todos los mencionados en él concurren, salvo que una norma expresa establezca la exclusión.

Los únicos casos de exclusión son el de los hijos menores, puesto que sólo tienen derecho cuando, o bien no existan viudas o viudos beneficiarios cuando ellos, titulares del derecho, luego lo pierdan o fallezcan, y el de las hijas mayores de 45 años cuyo derecho no surge si existe viuda o viudo con derecho a pensión. En el primer caso, la exclusión no se da para los hijos naturales o para los hijos legítimos de un anterior matrimonio del causante, si no existe madre divorciada.

Ha primado el criterio que cuando coincidan la viuda y sus hijos, la titular del derecho a pensión es la madre, para no crear un problema entre la madre y sus propios hijos a los efectos de la división de la pensión. Por eso, se establece la excepción en el caso de los hijos de anterior matrimonio si la madre de dichos hijos no es divorciada con derecho a pensión en el cual se aplica el mismo criterio.

Pero además, se requieren ciertas condiciones, salvo para el caso de la viuda o los hijos solteros menores de 21 años.

Para los hijos mayores de 21 años, los viudos o padres, se requiere encontrarse absolutamente incapacitados para todo trabajo, carecer de medios de vida y depender económicamente del causante en forma total o principal.

Los hijos adoptivos o padres adoptantes, en todo caso, deberán probar, además, que han integrado de hecho un hogar común con el causante, conviviendo en su morada y constituyendo con el mismo una unidad moral y económica similar a la de familia, siempre que esta situación fuese notoria y preexistente, por lo menos, en cinco años a la fecha de configurarse la causal pensionaria, aun cuando el cumplimiento de las formalidades legales de adop-

ción fuese más reciente. Si el adoptado no tiene 10 años, debe haber convivido con el causante la mitad de su edad.

La divorciada debe probar que a la fecha del fallecimiento del causante, recibía del mismo una pensión alimenticia que hubiera sido decretada u homologada judicialmente. No basta que fuera concertada extrajudicialmente y cumplida en la práctica.

17. La cuarta es, ¿cómo se distribuye la pensión entre los distintos beneficiarios?

La distribución no es sencilla ni simple porque debe efectuarse de acuerdo con las siguientes normas:

A. A la viuda o viudo o divorciada o hija soltera mayor de 45 años con núcleo familiar, en concurrencia con otros beneficiarios, le corresponderá el 70 por ciento de la asignación de pensión.

Cuando concurren con grupo familiar la viuda y divorciada o éstas e hija soltera mayor de 45 años, la distribución se hará por partes iguales a cada categoría. En el caso de que una sola de las categorías integre el núcleo familiar, su cuota parte será superior en un 14 por ciento a la del resto de los beneficiarios. El remanente de la asignación de pensión se distribuirá en partes iguales entre los restantes copartícipes de la pensión.

B. A la viuda, viudo, divorciada o hija soltera mayor de 45 años, sin núcleo familiar en concurrencia con otros beneficiarios, le corresponderá el 60 por ciento de la asignación de pensión.

Cuando concurren la viuda y divorciada o éstas y la hija soltera mayor de 45 años, la distribución de dicho porcentaje se hará por partes iguales a cada categoría.

El remanente se distribuirá en partes iguales entre los restantes copartícipes de pensión.

C. En los demás casos la asignación de pensión se distribuirá en partes iguales.

D. En el caso de las divorciadas, el monto de la pensión o de la cuota parte, cuando exista concurrencia con otros beneficiarios, no podrá exceder el de la pensión alimenticia de la que era beneficiaria, en cuyo caso y de haber remanente, se distribuirá en la proporción que corresponda a los restantes beneficiarios de pensión si lo hubiere.

En toda esta distribución juega un papel importante el concepto de núcleo familiar, que se considera formado por la sola existencia de hijos menores de veintiún años o hijos incapacitados.

18. La quinta es si, cuando las normas se refieren a los parentescos, sólo deben tenerse en cuenta los legítimos.

Depende naturalmente de las precisiones que contienen esas mismas normas. El tema es muy polémico, porque depende del grado de arraigo en la población de la necesidad de regularizar la institución familiar.

En el ejemplo que seguimos describiendo, las referencias a padres e hijos comprenden tanto a los legítimos como a los naturales, adoptivos o adoptantes; sin perjuicio de que en el último caso, se requieren ciertas condiciones que ya hemos precisado.

Al no haberse establecido ninguna diferencia entre ellos, todos estos parentescos deben tratarse de la misma manera, o sea, sin discriminaciones cuantitativas de ningún género.

Cabe preguntar, ¿qué ocurre con la concubina? De acuerdo con la letra clara de la norma que venimos glosando, no tiene derecho a pensión la persona que haya convivido con el trabajador, pese a que haya prolongado esa vinculación durante mucho tiempo o incluso, aunque tuviera estabilidad y notoriedad. O sea, aunque se tratase de un concubinato *more uxorio*.

No es ésta la solución más generalizada, ya que en muchos países se admite el derecho de la concubina o conviviente cuando la relación de hecho se ha prolongado por cierto tiempo. Ese lapso puede ser menor si el causante fuera viudo, divorciado, soltero o separado legalmente, o si la unión de hecho ha tenido descendencia. En esto influye la difusión práctica de las relaciones de hecho no formalizadas, así como también el peligro de que se finjan o simulen relaciones que en la realidad no existieron, para obtener indebidamente beneficios que no correspondían.

Tampoco se reconoce el derecho al integrante del núcleo familiar, cuando no está unido por ningún vínculo biológico. Es éste también un tema controvertible, porque en muchos sectores sociales hay núcleos familiares sólidos y estables que incorporen menores recogidos del barrio o parientes más lejanos, respecto de los cuales no han cumplido los requisitos de la adopción.

19. La sexta es, ¿cómo se calcula el monto del beneficio?

Es un cálculo relativamente complejo que parte de saber cuál sería el monto de la jubilación que le correspondería al causante o que ya estaba cobrando el causante. Ésta se determina en función de los años de servicio o de edad —según los casos— y del promedio mensual de los salarios durante cierto periodo que recientemente lo constituyen los últimos tres años reajustados; pero debiéndose respetar ciertos límites (máximo y mínimo) que tienen como puntos de referencia el salario mínimo nacional.

Se establecen diversas alternativas:

a) Si se trata de la viuda o viudo o divorciada o hija soltera mayor de 45 años, con núcleo familiar integrado por hijos menores de 21 años, o mayores incapacitados totalmente para el trabajo, el 75 por ciento del sueldo básico de pensión.

b) Si se trata de la viuda o viudo o divorciada o hija soltera mayor de 45 años, con o sin núcleo familiar en concurrencia con hijos de anteriores matrimonios, hijos naturales o padres del causante, el 75 por ciento del sueldo básico de pensión.

c) Si se trata exclusivamente de la viuda o viudo o hija soltera mayor de 45 años o hijos del causante, el 66 por ciento del sueldo básico de pensión.

d) Si se trata de hijos en concurrencia con los padres del causante, el 66 por ciento del sueldo básico de pensión.

e) Si se trata exclusivamente de las divorciadas o padres del causante, el 50 por ciento del sueldo básico de pensión.

f) Si se trata de la viuda en concurrencia con la divorciada sin núcleo familiar, el 66 por ciento del sueldo básico de pensión. En caso de existir núcleo familiar, se elevará al 75 por ciento del sueldo básico de pensión. Si sólo una de las dos categorías tuviere núcleo familiar, se elevará al 75 por ciento del sueldo básico de pensión. Si sólo una de las dos categorías tuviere núcleo familiar, el 9 por ciento de diferencia se asignará a esa parte.

20. La séptima es si las pensiones son absolutamente definitivas o puedan perderse en ciertas situaciones.

Justamente en la legislación que hemos tomado como ejemplo se establecen cuatro causales de pérdida de pensión:

a) Por contraer matrimonio, salvo en el caso de la viuda.

b) Por el cumplimiento de 21 años de edad, en el caso de los hijos, salvo que acrediten encontrarse absolutamente incapacitados para todo trabajo y carezcan de medios de vida para subvenir a su sustento.

c) Por hallarse el beneficiario al momento del fallecimiento del causante en alguna de las situaciones de desheredación o indignidad previstas en el Código Civil.

d) Por recuperar su capacidad antes de los 45 años o mejorar la fortuna los hijos menores incapacitados para todo trabajo; el viudo incapacitado para todo trabajo; los padres incapacitados para todo trabajo y las hijas solteras mayores de 45 años que tuvieran derecho a pensión por haberse dedicado al cuidado de sus padres o hermanos.

21. Otro beneficio, donde se produce necesariamente esta distinción entre asegurado y beneficiario, es el llamado subsidio para expensas funerarias.

Consiste en una prestación que se otorga una sola vez para cubrir los gastos del sepelio de determinados afiliados.

Siguiendo la misma técnica que hemos aplicado respecto del beneficio anterior, describiremos el régimen general uruguayo, advirtiendo que algunos organismos han establecido variantes o modificaciones accesorias.

El hecho generador del subsidio está constituido por la muerte de los siguientes afiliados:

- A. Jubilado
- B. Trabajadores en actividad
- C. Desocupados, cuando la muerte ocurra:
 - a) Durante el periodo de amparo al régimen de prestaciones por empleo;
 - b) Dentro de los doce meses inmediatos al cese de la prestación;
 - c) Dentro de los doce meses inmediatos al cese en la actividad, cuando no fuese beneficiario del régimen de prestaciones por desempleo;
 - d) Después del cese en actividad, siempre que no se encuentre comprendido en las situaciones indicadas en los precedentes literales *a*, *b*, y *c*, pero se reúnan las siguientes condiciones: se computen como mínimo 10 años de servicios y sus causahabientes no fueren beneficiarios de pensión generada por el mismo causante.

Los beneficiarios son los mismos pensionistas, siempre que se hayan hecho cargo de los gastos del sepelio. Por consiguiente, si ocurren más de un beneficiario, pero sólo uno de ellos se hizo cargo de los gastos de sepelio, éste tiene derecho a la prestación.

Cuando no existen beneficiarios de la pensión, o existen pero ninguno de ellos se ha hecho cargo de los gastos de sepelio, la prestación será pagada a quien justifique haber abonado los referidos gastos, aunque no esté vinculado por ningún lazo de parentesco con el fallecido.

En lo que se refiere al monto, hay que hacer un distingo: si el beneficiario es un pensionista tiene derecho a cuatro veces el salario mínimo nacional, y si el beneficiario es un extraño, el monto equivaldría a los gastos efectuados, con un máximo de cuatro veces el salario mínimo nacional.

El plazo para solicitar el beneficio es de 180 días contados desde el fallecimiento del causante.

22. Un beneficio muy similar al anterior, pero que tiene una reglamentación diferente porque persigue una finalidad distinta, es el subsidio que se abona

a los familiares del trabajador amparado por el seguro de enfermedad que fallece.

En el ejemplo que hemos elegido como punto de referencia, la norma destinada a descubrir la protección al trabajador enfermo¹¹ dispone que en caso de fallecimiento de un beneficiario del sistema, sin necesidad de que se promueva apertura judicial de la sucesión y siguiendo el orden de llamamiento que se expresará, sus derechohabientes percibirán un subsidio por fallecimiento, por una sola vez, equivalente a cincuenta jornales o dos sueldos en su caso.

Este subsidio será otorgado en un plazo no mayor de treinta días a contar de la respectiva solicitud.

En caso de que el trabajador no tenga derecho a jubilación, ASSE podrá extender el monto del subsidio hasta el equivalente a 200 jornales u ocho sueldos en su caso.

El monto de este subsidio no podrá ser superior a 15 veces el monto del salario mínimo nacional en su valor nominal.

El orden del llamamiento será el siguiente:

A. Los hijos menores de 18 años y los mayores de esa edad incapacitados para el trabajo y el cónyuge supérstite.

B. Los hijos mayores de 18 años, el padre, la madre y las hermanas siempre que hubieran estado a la fecha de su fallecimiento a cargo del causante. Las referencias a padres, hijos, nietos o hermanos comprenden cualquiera sea su sexo tanto a los legítimos como a los naturales, adoptivos o adoptantes.

Si fueren varios los llamados en el mismo orden, el subsidio se dividirá en partes iguales entre los que concurren. Solamente a falta de los llamados en un orden, heredan los del siguiente.

La ex cónyuge que percibe pensión alimenticia del causante a la fecha del fallecimiento, tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo que duró el vínculo matrimonial.

23. Otro beneficio en el que se advierte la distinción que estamos describiendo surge en el caso que se produzca la muerte del trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, lo que genera el derecho a una renta por parte de personas distintas del trabajador.

Aclaremos que la muerte puede ser instantánea, en el mismo momento del accidente o luego de cierto tiempo, pero como consecuencia del accidente. Esto se ve con mucha mayor claridad en el caso de la enfermedad profesional.

11 Es el decreto ley 14,407, del 22 de julio de 1975, cuyo artículo 29 se refiere a este tema.

Prosiguiendo con el mismo método de exposición seguido respecto de otros beneficiarios, podemos decir que la muerte por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales genera una renta a favor de los derechohabientes del trabajador.¹²

Los beneficiarios son: el cónyuge sobreviviente, la concubina o concubino, los menores de 18 años, los mayores de esa edad discapacitados y en algunas situaciones, los ascendientes.

Veámoslo:

A. Cónyuge sobreviviente no divorciado o separado de hecho. Tiene derecho a una renta vitalicia igual al 50 por ciento del salario o remuneración anual, a condición de que el matrimonio se haya celebrado con anterioridad a la fecha del siniestro o si fue celebrado posteriormente que tenga una duración de más de un año. (Estas últimas alternativas demuestran que esta renta nace no sólo cuando la muerte se produce en el momento del accidente sino también después, pero a consecuencia del mismo.)

Si es el único con derecho a percibir renta de manera permanente, el porcentaje se eleva a las $\frac{2}{3}$ partes del salario o remuneración anual.

B. Concubino o concubina que demuestre fehacientemente la vida en común por más de un año a la fecha del fallecimiento.

Tienen iguales derechos que los otorgados al cónyuge sobreviviente.

C. Menores de 18 años y hasta esa edad y mayores de 18 años discapacitados que vivían a expensas del trabajador, sea cual fuere el lazo jurídico que a éste los uniere.

Se debe justificar en forma sumaria el hecho de que vivieran a expensas del trabajador fallecido, salvo el caso de hijos legítimos o naturales y de otros descendientes o colaterales hasta el cuarto grado que hayan vivido en su misma morada.

La renta a la que tienen derecho es de porcentaje variable:

a) Si concurren con el cónyuge o concubinos sobrevivientes:

20 por ciento del salario anual si no hay más que uno; 35 por ciento si hay dos; 45 por ciento si hay tres; 55 por ciento si hay cuatro o más.

b) Si no concurren con el cónyuge o concubino sobreviviente: 50 por ciento del salario anual dentro del límite fijado con carácter general. Si las rentas excedieran ese porcentaje cada una de ellas será reducida en forma proporcional.

c) Los ascendientes que vivieron a expensas del siniestrado. Sólo tienen derecho en caso de que no exista cónyuge o concubino sobreviviente.

¹² Está fijada por el artículo 46 de la ley 16.074 del 10 de octubre de 1989.

La renta es equivalente al 20 por ciento del salario anual para cada uno de ellos, con el tope del 100 por ciento del salario anual.

Se ha planteado el problema de si la expresión “vivir a expensas” significa que el beneficiario a que se refiere debería tener como único ingreso el precedente de la víctima. En general, ha predominado un criterio algo más lato, que lo identifica con el principal sostén aunque no sea el único y aun con la posibilidad de obtener una pensión alimenticia. Se ha llegado a decir que esta dependencia podría ser potencial.

24. El beneficio donde la dualidad se percibe con más claridad y que ha dado lugar a un mayor desarrollo normativo es el de las prestaciones familiares, conocidas habitualmente con la denominación de asignaciones familiares.

Manteniéndose dentro del sistema normativo que hemos tomado como ejemplo, debemos recordar el contenido fundamental de su definición; es una prestación en dinero que se servirá a todo empleado que preste servicios remunerados a terceros y que tenga hijos o menores a su cargo.

Se precisan, luego, tres categorías de personas relacionadas con este beneficio:

a) Los asignatarios. Son las personas que con su trabajo generan la asignación familiar.

b) Los beneficiarios. Son los menores en cuyo beneficio se sirven las asignaciones.

c) Los atributarios. Son los administradores de la asignación, es decir, aquellas personas físicas que efectivamente se encargan de la crianza, cuidado y educación del menor, por lo que son los que las cobran y deben destinarlas a las finalidades previstas por el ordenamiento.

Normalmente, los atributarios son los mismos asignatarios, porque, en su gran generalidad, los hijos se crían con sus padres; pero ese distinguo sirve para resolver una serie de situaciones prácticas que, aunque minoritarias, tienen la suficiente difusión como para justificar esta precisión. De todos modos, a los efectos del tema que estamos exponiendo, los dos polos son, por una parte, los asignatarios (que vendrían a ser los “asegurados”) y por la otra parte, los beneficiarios (que son los menores o incapaces).

Expongamos con mayor detenimiento quiénes ocupan cada una de estas situaciones:

Asignatarios son los empleados en su más amplio sentido, o sea, que incluyen a los trabajadores rurales y domésticos; los que están en situación de desocupación, con las limitaciones y condiciones que establezca la reglamentación; los jubilados y pensionistas. Asimismo, se agregan los vendedores de

diarios, los pequeños productores rurales que trabajen efectivamente los respectivos predios y otros sectores de la población activa que el Poder Ejecutivo resuelva incluir.

Como se ve, el concepto es amplio y está en expansión porque tiene la tendencia a comprender el mayor número de personas activas, que tengan a su cargo menores. Aunque no sea la figura clásica de la familia.

Es así como se prevén estas dos posibilidades que podríamos llamar atípicas:

a) Cuando uno de los hijos fuera sostén del hogar, será el atributario de la asignación familiar, considerándose como beneficiarios a sus hermanos.

b) El empleado de uno u otro sexo, cualquiera que sea su estado civil, que tenga totalmente a su cargo con carácter permanente uno o más menores, los que serán considerados beneficiarios.

Beneficiarios

El principio básico es considerar beneficiario de la asignación al hijo menor a cargo del asignatario hasta la edad de 14 años.

Esta edad se extenderá en los siguientes casos:

a) Hasta los 16 años en dos situaciones:

—Cuando el beneficiario no ha podido completar el ciclo de educación primaria a los catorce años, por impedimentos plenamente justificados.

—Cuando el beneficiario sea hijo de un empleado fallecido, o absolutamente incapacitado para el trabajo o que sufra privación de libertad.

b) Hasta los 18 años cuando el beneficiario curse estudios de nivel superior a los de educación primaria en institutos docentes estatales o privados autorizados por el órgano competente.

c) De por vida o hasta que perciba otra prestación de la seguridad social, cuando el beneficiario padezca de una incapacidad síquica o física tal que impida su incorporación a todo tipo de tarea remunerada.

Atributarios

Son los administradores de la asignación porque al encargarse de la crianza y educación del menor, están obligados a emplear su importe en beneficio del menor.

En la gran mayoría de los casos, el asignatario reunirá, a su vez, la calidad de atributario, por tener el beneficiario a su cargo.

La regla general será entonces que los padres legítimos o naturales, al tener al o a los menores a su cargo, reunirán simultáneamente la condición de asig-

natario (generadores de derecho) y tributario (administradores de la prestación).

Las situaciones en las que no hay esa coincidencia son las siguientes:

a) Cuando la madre no trabaje (no pudiendo ser asignataria), pero tenga a su cargo hijos menores de edad.

El órgano administrativo podrá disponer que la asignación familiar sea percibida por la madre no asignataria, cuando las características del núcleo familiar así lo hagan aconsejable para el mejor cumplimiento de los fines de la ley y los intereses del menor beneficiario. Dentro de la elasticidad de la frase puede comprender tanto la madre separada como la que no está separada.

b) Cuando sea el tutor del beneficiario quien ejerce la tutela del menor en aquellas situaciones en que los padres han perdido la patria potestad de sus hijos, o por cualquier impedimento no puedan ejercerla.

Serán los padres quienes generen la asignación familiar, pero será otra persona (el tutor del beneficiario) quien administrará la prestación familiar.

c) Aquella persona física o jurídica, ajena a la relación de trabajo que genera la asignación familiar, que justifique mediante certificado judicial ejercer la tenencia efectiva del menor beneficiario.

Como no se exige ningún vínculo de parentesco con el beneficiario, esta solución legal abarca diversos casos que pueden darse en la realidad: el menor a cargo de los abuelos, de otros parientes, vecinos o amigos del núcleo familiar, así como instituciones privadas u oficiales que se ocupan de los menores.

Se prevé, incluso, que cuando el administrador no emplee la asignación en su destino natural (cubrir los gastos de alimentación, vestido educación y asistencia médica del menor) el juez competente puede designar un curador encargado de administrarla.

25. Cabe hacer referencia a un beneficio en especie que recibe el hijo del trabajador, casi desde su gestación, y que consiste en la asistencia médica a la madre desde que se comprueba su embarazo.

Es obviamente un beneficio muy ligado con el anterior porque, tanto desde el punto de vista legal como financiero y administrativo, siempre ha quedado a cargo del mismo organismo que sirve la asignación familiar.

Junto con la asignación familiar que se sirve desde que se comprueba el embarazo —estando condicionada al control periódico del mismo—, la madre (aunque no sea trabajadora) recibe asistencia médica junto con el hijo, ya que ambas formas de asistencia son inseparables.

Si recorremos la historia del instituto, comprobamos que en algunos países se comenzó con la mera asistencia económica que se extendió al otorgamiento

de una partida por el parto. Luego, se vio que era mejor organizar la asistencia médica tanto al menor como a la madre, lo que significó de hecho un beneficio a persona distinta del trabajador.

Suele prolongarse esa asistencia médica de la madre durante el puerperio o incluso, más allá en el caso de que tuviera enfermedades derivadas del parto, y al hijo durante un periodo prudencial que puede llegar hasta los dos o tres años.

26. Un caso menos frecuente, pero que puede darse y tener alguna significación práctica, es el relacionado con la asistencia médica dentro del marco de lo que se ha llamado seguro de enfermedad.

Es muy difícil encarar este punto con carácter general porque la organización del tema de la salud es particularmente propenso a la diferenciación por país, ya que en él influyen decisivamente los antecedentes nacionales y la forma en que se vino encarando con anterioridad a la implantación de la seguridad social.

En algunos países, el régimen de protección del trabajador enfermo se extiende también a algunos familiares próximos, con lo cual se produciría otra causa del desdoblamiento que estamos examinando.

En el caso que hemos tomado como ejemplo, no se concede la asistencia médica igual que al trabajador, pero se otorga un beneficio afín: es el derecho de afiliar a sus parientes pagando el mismo precio de la cuota que abona el organismo de seguridad social al instituto de asistencia médica colectivizada.

La norma respectiva incluye entre los beneficios que se otorgan al trabajador en materia de asistencia médica: afiliar a sus padres, cónyuges, hijos, hermanos y hermanas que estén a su cargo y que integren el núcleo familiar a las instituciones de asistencia colectivizada que presten asistencia médica, quirúrgica y medicación a los beneficiarios, siendo de cargo del mismo la cuota correspondiente que deberá ser de un monto no superior a la cuota que paga ASSE (el nombre que tenía el instituto de seguridad social referente a la enfermedad) por la asistencia médica contratada.