

Prestaciones de incapacidad temporal

EL SISTEMA DE PRESTACIONES POR ENFERMEDAD.

La protección social en Noruega depende de tres Ministerios: el de Trabajo (*Arbeidsdepartementet*), que es responsable del funcionamiento general de la Administración de Trabajo y de Bienestar (*Ny Arbeids- og Velferdsforvaltning - NAV*) y de la mayoría de las ramas de la seguridad social; el Ministerio de Sanidad y Asistencia Sanitaria (*Helse- og omsorgsdepartementet*), que es responsable de los servicios sanitarios, y el de la Infancia, Igualdad e Inclusión Social (*Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet*), que es el competente para las prestaciones familiares, las prestaciones de maternidad en metálico y los pagos relacionados con el mantenimiento de los hijos.

Los ciudadanos residentes fiscales en Noruega están sujetos a los impuestos en relación a sus ingresos durante el año natural, entendiéndose por ingresos los salarios y otros emolumentos como rentas del capital, alquileres o réditos de acciones. En el año 2019 el porcentaje se sitúa en el 22%, que es un punto inferior del aplicado en 2018. El impuesto se calcula sobre los ingresos, una vez aplicadas las deducciones a que pueda tener derecho.

Las personas trabajadoras en Noruega están cubiertas por el Sistema del Seguro Nacional noruego (*Folketrygden*), que da derecho a una serie de prestaciones, entre otras, la pensión de jubilación, viudedad, orfandad, enfermedad y accidente de trabajo.

Las prestaciones de enfermedad o incapacidad temporal dependen del Sistema de Seguro Nacional noruego gestionado por la Administración de Trabajo y Bienestar (*Ny Arbeids- og Velferdsforvaltning -NAV*).

Todos los residentes tienen derecho a la asistencia sanitaria y este derecho no está sujeto a una duración mínima de afiliación.

El Sistema Nacional de la Seguridad Social se financia en parte a través de las cotizaciones de los empleadores y de los asegurados, y en parte, a través de los impuestos.

Con carácter general si una persona vive en Noruega, está afiliada al Sistema Nacional de Seguro. Se entiende por residente aquella persona que ha residido o pretende residir más de un año en el país, de manera legal, y el alta en el Sistema se retrotrae a la fecha de entrada en Noruega.

La residencia no se considera interrumpida por estancias de hasta 12 meses y, en consecuencia, se mantiene la afiliación. También se mantiene en el caso de desplazamientos temporales de hasta seis meses durante dos o más años. Si además de residir, se realiza una actividad laboral, es un requisito indispensable que la actividad se realice para un empleador noruego que pague sus contribuciones como tal al Sistema de Seguro. No cabe la posibilidad de un empleador en el extranjero pueda cotizar por trabajadores en Noruega.

Al igual que para el sistema de Seguridad Social español, también se contemplan otras situaciones en las cuales un trabajador, aunque no resida en el país, mantenga la afiliación obligatoria en el Sistema de Seguro Nacional:

- Trabaja en Noruega sin ser residente o en la plataforma continental Noruega.
- Es ciudadano noruego o de un Estado parte del Acuerdo para Espacio Económico Europeo (EEE) y trabaja en una embarcación noruega, salvo que trabaje en servicios de hostelería en un barco turístico registrado en el Registro Noruego de Embarcaciones Internacionales (NIS).
- Es ciudadano noruego o de un estado parte del Acuerdo EEE y está trabajando fuera del país al servicio del Estado noruego.
- Es ciudadano noruego o de un Estado parte del Acuerdo EEE y recibe una beca del Fondo de Educación Estatal noruego para realizar estudios en el extranjero, salvo aquellos casos en que la legislación de país donde realice los estudios considere que es residente y debe afiliarse al sistema de ese Estado.

También es posible afiliarse voluntariamente si el interesado va a permanecer en el país entre 3 y 12 meses, no va a realizar actividad laboral ni tiene vínculos fuertes en la sociedad noruega. Igualmente, también se puede mantener la afiliación voluntaria en el caso de que finalice la afiliación obligatoria cuando permanece más de doce meses fuera del país.

Todos aquellos que dispongan de ingresos están obligados a contribuir al Sistema, ya sea un salario o una pensión. La cantidad dependerá de los impuestos que pague en Noruega y de si la Agencia Tributaria noruega recauda su contribución junto con sus impuestos a través de su empleador o si se trata de una afiliación voluntaria.

Las contribuciones al Sistema de Seguro se calculan mediante un porcentaje de los ingresos brutos antes de aplicar deducciones, si bien aquellas personas cuyos ingresos son inferiores a NOK⁵⁹ 54,650 en 2018 y 2019.

⁵⁹ 1 € = NOK 9,9043

Tipo de ingreso:	Porcentaje Contribuciones Año 2019
Salario, prestación por enfermedad, etc. (personas entre 17 y 69 años)	8,2%
Salarios e ingresos profesionales y/o empresariales, pensiones (personas menores de 17 o mayores de 69)	5,1%
Ingresos empresariales primarios procedentes de pesca, caza o cuidado de menores*	8,2%
Otros ingresos empresariales	11,4%
Ingresos de pensiones, etc.	5,1%

* Autónomos de los sectores de pesca, caza o cuidado de menores en su propio domicilio (<12 años o con necesidades especiales) solo contribuyen con el 8.2% ya que además pagan un impuesto especial que compensa la diferencia entre el tipo 11,4% y el 8,2%.

Estas contribuciones no podrán superar nunca más del 25% de la diferencia entre los ingresos reales y el mínimo exento de NOK 54,650.

No existe distinción entre los distintos conceptos de cotización, como sí sucede en la cotización a la Seguridad Social española.

- ***PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.***

Es importante señalar que, si bien la cobertura contempla inicialmente una prestación similar a la del sistema español, aunque de duración más corta, se complementa con un abanico de coberturas que la diferencian de nuestro sistema, y ello con el propósito de que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo, o en su defecto, al mercado laboral lo más pronto posible. Entre los puestos que se reseñan a continuación está la posibilidad de continuar con la actividad laboral reducida en función de la gravedad de la enfermedad o accidente, en cuyo caso la prestación se percibe como una compensación por la consiguiente reducción de los ingresos.

Hay que destacar también que los requisitos para acceder a la prestación no incluyen distinción alguna entre la causa de la baja médica, accidente o enfermedad, y solo se tiene en cuenta la pertenencia al Sistema durante un periodo mínimo previo; no obstante, en caso de accidente de trabajo el seguro de accidentes de trabajo complementa las prestaciones del sistema de seguridad social para garantizar una indemnización completa.

Al igual en que España los trabajadores deben notificar la ausencia por causa de enfermedad a su empleador tan pronto como les sea posible, y éste no puede exigir que se especifique cuál es la enfermedad en particular. Ese mismo día el empleador comienza la prestación, a menos que no se haya notificado la ausencia.

El empleador ha de abonar la prestación por enfermedad durante los 16 primeros días naturales, incluyendo el primer día de ausencia, siempre y cuando el trabajador haya prestado sus servicios en la empresa durante, al menos, cuatro semanas, a partir de las cuales se genera el derecho a la prestación.

En caso de que no se haya agotado este periodo de 16 días de ausencia por enfermedad pero el trabajador cayera nuevamente enfermo dentro de ese periodo a contar desde el primer día que notificó su ausencia, el empleador podrá incluir parte dentro del periodo de 16 días inicial. Si hubieran transcurrido más de 16 días, y el trabajador volviera a ausentarse por enfermedad se iniciará un nuevo periodo.

Si en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo aplicable se estipula que durante la enfermedad el empleador está obligado a pagar el salario completo, el trabajador seguirá percibiendo el salario normal, si bien el empleador podrá reclamar el reembolso del salario por parte del Seguro Nacional (NAV), con el límite de 6G, siendo G el importe básico de las prestaciones del Seguro Nacional, y que asciende a NOK⁶⁰ 99.858 al año, o NOK 8.322.

Para tener derecho a la prestación por enfermedad el trabajador ha de estar afiliado al Sistema de Seguro Nacional, y estar incapacitado para trabajar debido a una enfermedad o accidente. El periodo de afiliación mínimo son cuatro semanas y la incapacidad debe suponer una pérdida de ingresos. El importe de la prestación será de, al menos, el 50 del importe básico de las prestaciones del Seguro Nacional, si bien este límite no se aplica durante el periodo inicial en que la prestación la abona el empleador.

La incapacidad para trabajar puede ser documentada mediante una declaración personal o mediante un certificado del médico. Si la incapacidad está directamente relacionada con el sistema músculo-esquelético, también puede ser certificada por un quiropráctico o fisioterapeuta mientras no supere las 12 semanas de duración.

El empleado tiene derecho a notificar por sí mismo la enfermedad sin necesidad de aportar un certificado médico por una duración de hasta tres días, a partir de los cuales se debe aportar dicho certificado. Esta declaración se puede hacer un máximo de cuatro veces durante un periodo de doce meses. Con carácter general, para poder acogerse a esta declaración el trabajador debe haber estado empleado en la empresa durante al menos dos meses, si bien las condiciones pueden variar dependiendo de la empresa.

Cuando la enfermedad supere los tres días, el trabajador debe acudir a un médico para que le expida un certificado en el caso de que considere que, efectivamente, es necesaria la baja por enfermedad. El médico expedirá el certificado por la duración que considere necesaria, y también puede valorar si corresponde un baja complete o si el trabajador puede seguir realizando alguna de las funciones y trabajar solo a tiempo parcial, en cuyo caso el empleador

⁶⁰ 1 € = NOK 9,9043

deberá ajustar las tareas a realizar, y hacer un seguimiento de la baja, y todo ello siempre con el seguimiento de NAV.

Cuando el empleado pertenezca un grupo de trabajadores de carácter especial, como marineros, trabajadores agrícolas, pastores, pescadores, etc., o se trate de trabajadores autónomos, personas que hayan estado temporalmente en desempleo, discapacitados o personas entre los 67 y 70 años, se aplican otros requisitos.

Si la enfermedad se produce durante el periodo vacacional se puede reclamar los días aportando un certificado médico tan pronto como el empleado se reincorpore a su puesto de trabajo.

Para tener derecho a las prestaciones por enfermedad, el trabajador ha de estar dispuesto a realizar actividades laborales tan pronto como sea posible. Una vez transcurridas cuatro semanas, el trabajador y el empleador deben acordar un plan de seguimiento. De no iniciarse actividades laborales tras transcurrir ocho semanas, será necesario un certificado médico extendido que acredite problemas médicos importantes que impidan la realización de estas actividades. Si la baja no llega a las doce semanas la incapacidad se considera que está en relación con la ocupación. Cuando se produzca una baja prolongada se realizará una valoración para determinar si el trabajador está incapacitado para todos los trabajos de la misma naturaleza.

- ***Subsidio de Transporte***

Si un trabajador no puede desplazarse como lo hacía habitualmente, hasta y desde su lugar de trabajo debido a una enfermedad o accidente, puede tener derecho a un subsidio de transporte en vez de prestación por enfermedad a partir del decimoséptimo día de baja.

- ***Importe de la prestación***

Durante los 16 primeros días, el empleador continúa pagando el salario y establece la base de la prestación.

Hasta el año 2018 la base de la prestación por enfermedad se calculaba en razón de la media del salario semanal, normalmente las cuatro semanas anteriores antes de la baja, aunque el cálculo varía cuando se trata de empleo con periodos de rotación, se computarán más semanas para establecer el importe.

Si el salario ha cambiado ha sufrido un cambio definitivo durante dichas cuatro semanas, el importe se calculará en razón del salario percibido a partir del cambio. Para el cálculo no se tendrán en cuenta otros conceptos como compensación por vehículo o transporte, ni tampoco se prorratearán las pagas extraordinarias.

A partir del 1 de enero de 2019 para todas las bajas iniciadas a partir de esa fecha el cálculo del importe se hará en razón de la media del salario percibido durante los tres meses inmediatamente anteriores al primer día de baja, y esto se

aplica a también a los empleos con rotación o salarios variables. Para aquellos casos en que el salario haya sufrido un cambio definitivo durante ese periodo, se calculará en razón del salario percibido a partir del cambio. No se computan las horas extras ni las pagas extraordinarias.

El importe nunca podrá superar en seis veces el indicador de seguro nacional (G)⁶¹. Los empleadores que adelanten la prestación pueden decidir pagar un importe superior, aunque solo puedan reclamar a NAV el importe máximo de 6G, pero siempre como un acuerdo particular entre empleador y trabajador.

- ***Pago de la prestación por NAV***

Durante 2018, a partir del día en que NAV se hace cargo del pago de la prestación, los ingresos semanales se convierten a ingresos anuales. Si la baja se inicia en 2019, la media del salario de los últimos tres meses se convierte a ingresos anuales, a efectos del cálculo la prestación, con la consideración de que si la diferencia entre los ingresos de los últimos 12 meses y el cálculo realizado es superior al 25%, la base se determinará a discreción de NAV.

Por otro lado, la baja puede ser calificada de parcial, lo que supone que se abonará la prestación por la parte que no trabajada. La parcialidad podrá estar entre el 20% y el 100%. También se podría recibir una paga por vacaciones, una vez durante el año natural, y en relación con los primeros 48 días en que hubiera estado percibiendo la prestación por enfermedad.

En el caso de que hubieran existido periodos de baja anteriores, para volver a percibir la prestación el trabajador deberá no haber estado de baja al menos durante 26 semanas después de la última baja.

- ***Prestación por enfermedad para pluriempleados***

El empleador debe certificar la enfermedad ante todos sus empleadores, si bien la prestación se calculará sobre sus ingresos totales. Se considera que un trabajador está pluriempleado cuando, además de trabajar para una empresa, percibe también otras prestaciones como acogimiento familiar, o prestaciones por cuidado de menores, o trabaja como autónomo.

En el último supuesto, si tiene derecho a la prestación como empleado y como autónomo, la prestación la recibirá en su condición de empleado.

- ***Duración***

La prestación se puede percibir por una duración máxima de 52 semanas, tanto si se trata de una prestación a tiempo completo como a tiempo parcial. Para los trabajadores entre 67 y 70 años se aplican otras reglas.

⁶¹ G asciende a NOK 99.858 al año, o NOK 8.322 mensualmente; 1 € = NOK 9,9043

Si, una vez finalizada la prestación, el trabajador sigue incapacitado para trabajar, este podrá tener derecho a otro tipo de prestaciones como el subsidio de evaluación de la capacidad de trabajar o una prestación por discapacidad.

- **SUBSIDIO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD DE TRABAJAR**

El subsidio de evaluación de la capacidad de trabajar permite al trabajador disfrutar de unos ingresos en aquellos periodos en que se encuentra enfermo o accidentado y precisa de la asistencia del Sistema de Seguro Nacional para retornar al trabajo.

Para acceder al subsidio dicha capacidad debe estar reducida al menos al 50%. La asistencia del Sistema de Seguro incluye programas de reingreso en el mercado laboral, ayudas para tratamientos médicos y otras medidas que se consideren necesarias.

La capacidad reducida para el trabajo debe estar causada por una enfermedad, accidente o defecto, y debe existir una esperanza de mejorar dicha capacidad mediante tratamientos, programas de empleabilidad u otras medidas. El objetivo es que el trabajador pueda encontrar o mantener su empleo durante el periodo en que este percibiendo este subsidio.

No es necesario percibir o haber percibido prestaciones por incapacidad u otro tipo de prestaciones para solicitar este subsidio. Si está percibiendo una prestación por incapacidad que está a punto de finalizar se debe solicitar este subsidio si continúa en situación de incapacidad.

Si ya hubiera percibido este subsidio y vuelve a encontrarse en situación de enfermedad pero sin percibir prestación por incapacidad, puede volver a percibir este subsidio nuevamente por un periodo máximo de seis meses hasta que se pueda incorporar al trabajo.

- **Requisitos**

Por regla general para acceder a este subsidio hay que haber cotizado al Sistema de Seguro durante al menos tres años, aunque si existen interrupciones de cotización es posible acceder en determinados supuestos.

El trabajador deber tener entre 18 y 67 años, si bien entre los 62 y 67 años el trabajador debe haber tenido ingresos con derecho a pensión, equivalentes al Indicador de Seguro Nacional (G) durante el año anterior a la reducción de la capacidad para trabajar, sin perjuicio de que se puedan contemplar excepciones en determinados casos.

El trabajador debe estar residiendo en Noruega, y debe contribuir activamente al proceso de retorno a la actividad laboral, lo que se denomina “Deber de acción”, y que supone la implicación en la preparación de un plan específico con los pasos a seguir para retornar al trabajo. El deber de acción incluye acudir a las reuniones acordadas con los representantes del Sistema de Seguro, facilitar la información y

documentación necesarias que el Sistema solicite para proporcionar la asistencia, completar la actividad que hayan acordado entre el trabajador y el consejero designado por el Sistema de Seguro dentro del plan y notificar cualquier cuestión que impida la realización del plan.

De no seguirse dicho plan, el Sistema de Seguro puede reducir e incluso paralizar el subsidio.

- ***Plan de actividad***

El trabajador puede recibir el subsidio mientras realiza las siguientes actividades para encontrar o retornar al Trabajo:

- Tratamiento médico,
- Programas de Empleo,
- Incrementar progresivamente la actividad laboral tras la enfermedad (prueba de capacidad para trabajar),
- Seguimiento del Sistema de Seguro después de haber seguido un tratamiento o programa de reincorporación.

También se puede percibir el Subsidio durante los periodos de espera:

- Mientras se elabora el plan de actividad entre el trabajador y NAV.
- Mientras se está a la espera de tratamiento o una plaza en un programa de empleabilidad.

- ***Plan de actividad digital***

El trabajador y el consejero designado por NAV deben preparar conjuntamente un plan de actividad que deberá estar subido al portal "Ditt" de NAV. En este portal tanto el trabajador como el consejero podrán incluir las actividades propuestas y comunicarse. El trabajador podrá informar al consejero de las actividades llevadas a cabo y el consejero hacer el seguimiento por parte de NAV, aunque también podrá convocar reuniones cuando lo considere necesario. El plan está siempre abierto a modificaciones en función de los cambios de salud y capacidad funcional del trabajador.

Cada propuesta de NAV debe ser respondida y confirmada por el trabajador lo más rápidamente posible, bien para aceptar, rechazar o matizar por parte del trabajador a través del Portal Ditt.

- ***Importe***

El monto del Subsidio completo de Evaluación equivale al 66% de los ingresos durante el año anterior a la baja por enfermedad o de la media de los ingresos de los últimos tres años, dependiendo de cuál es la cantidad mayor. También se podrá tener en cuenta si tiene menores dependientes.

El importe máximo que se puede percibir equivale a seis veces la cantidad del Indicador básico del Seguro Nacional (6G). El cálculo diario dividiendo el importe

anual entre 260, si bien la cantidad final dependerá de los impuestos que tenga que pagar el trabajador y del tiempo trabajado o las ausencias que se comuniquen en el formulario de situación de empleo, que el trabajador deberá presentar cada 14 días. Si la proporción de trabajo supera el 60% de un empleo a tiempo completo el subsidio se reducirá, y si esta situación se mantiene durante un periodo de 14 días, el subsidio se suspenderá durante ese periodo.

Cuando tras seguir el plan de empleabilidad el trabajador se encuentra próximo a reintegrarse a una actividad laboral a jornada completa, se puede acordar con la administración NAV trabajar un 80% de la jornada hasta agotar el subsidio con el máximo de un año.

El subsidio no se puede percibir más de tres años, pero la duración en cada caso se decide en la situación particular de cada individuo y las actividades o tratamientos que tenga que seguir. Es posible que el subsidio se prorrogue más de tres años, en los siguientes supuestos:

- Enfermedad o accidente que impide la comenzar el programa o tratamiento al ser preciso un largo periodo de evaluación previo.
- Enfermedad o accidente que impiden combinar el tratamiento médico y el programa de empleabilidad.

En aquellos casos en que hubieran transcurrido menos de 52 semanas desde que se dejara de percibir el subsidio, y este no se hubiera agotado, se puede reanudar en caso de que recaiga en la enfermedad o sufra una nueva enfermedad. La percepción se inicia desde el día en que se presenta la solicitud de reanudación.

Dependiendo de la situación del trabajador, este puede tener derecho a ayudas adicionales dentro de su plan de empleabilidad:

- Ayuda para libros y material educativo.
- Ayuda de transporte diaria.
- Ayuda para gastos de transporte de ida y vuelta al domicilio
- Ayuda para cubrir gastos de mudanza
- Ayuda por cuidado de hijos o menores a cargo
- Ayuda por cuidado de familiares
- Ayuda para gastos extraordinarios en el domicilio

También se puede percibir el subsidio durante un tiempo limitado cuando se inicien los trámites para crear una empresa o negocio propio, con un máximo de seis meses durante la fase de desarrollo o durante tres meses tras iniciar la actividad.

- ***Subsidio de transporte***

Si de manera temporal, debido a enfermedad o accidentes, el trabajador no puede desplazarse desde su domicilio al trabajo, o a su centro educativo, y volver, puede tener derecho a un subsidio de transporte en vez del subsidio de evaluación, presentado una solicitud junto con un certificado médico que así lo

acredite, y que en otro caso supondría tener que acogerse a la prestación por enfermedad.

El subsidio estará destinado a cubrir los gastos extras necesarios para que el interesado puede realizar el desplazamiento.

- **Notificación de cambios de situación**

Cualquier cambio en relación con los ingresos, familia, situación laboral o salidas del país puede afectar la cantidad y el derecho a percibir el subsidio, por lo que estos cambios se deben comunicar a la administración a la mayor brevedad posible:

- Si encuentra un trabajo a jornada completa o parcial
- Se recupera total o parcialmente
- No quiere seguir participando en un programa de empleabilidad o tratamiento
- Se va de vacaciones o se va a ausentar
- Se muda al extranjero.
- Ha sido detenido, cumple condena o se encuentra en situación de protección policial.
- Cambia de domicilio o de número de cuenta bancaria (estos datos los puede modificar el interesado directamente)
- Es admitido en un hospital u otro tipo de institución
- Va a viajar o traslada su domicilio al extranjero
- Percibe una pensión de otra administración o plan privado
- Tiene a su cargo menores
- Percibe ayuda por hijos y el menor tiene ingresos propios
- Cualquier otra información que pueda afectar a sus derechos

El interesado tiene la obligación de mantener informada a la Administración de su situación, tanto a través del formulario de situación de empleo, como en cualquier otro momento en que se produzca un cambio.

Fuentes: www.altinn.no; www.nav.no;

<http://www.nyinorge.no/en/Test/Ny-i-Norge-velg-sprak/New-in-Norway/Work/Employment/Self-certified-sickness-absenceSick-leave/>

<https://www.norden.org/en/info-norden/sickness-benefits-norway>

<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/work-assessment-allowance-aap>

<https://www.regjeringen.no/contentassets/b9ac9f756f21467f8a3230e9a8cdafa4/en-gb/pdfs/nou201920190007000engpdfs.pdf>

<https://www.skatteetaten.no/en/rates/national-insurance-contributions/?year=2018#rateShowYear>