

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes 1967 (núm. 128)

Luis Ángel TRIGUERO MARTÍNEZ\*

---

**RESUMEN:** En el Convenio OIT n. 128 son tratadas las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, con sus correspondientes procesos y condiciones. De ellas, con una perspectiva social minuciosa, se analiza el estándar mínimo orientado a armonizar las ordenaciones jurídico-políticas de los Estados miembro. La razón de ser la constituye el progreso social en materia de protección social. Tanto en forma de derechos y garantías, como en sus sentidos y alcances universales, en su aplicación por los Estados ratificadores.

**Palabras clave:** Invalidez, vejez, sobrevivientes, seguridad social, protección social, derechos y garantías.

**SUMARIO:** 1. Premisa. 2. Disposiciones comunes de obligada aplicación del Convenio n. 128. 2.1. Parte I: disposiciones generales. 2.2. Parte V: cálculo de los pagos periódicos. 2.3. Parte VI: disposiciones comunes. 2.4. Parte VII: disposiciones diversas. 2.5. Parte VIII: disposiciones finales. 3. Partes elegibles del Convenio n. 128. 3.1. Prestaciones de invalidez. 3.2. Prestaciones de vejez. 3.3. Prestaciones a sobrevivientes. 4. Conclusión, a modo de reflexión. 5. Bibliografía.

---

\* Profesor Titular de Universidad, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada.

## Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention 1967 (No. 128)

---

**ABSTRACT:** In ILO Convention No. 128, disability, old age and survivors' benefits are treated, with their corresponding processes and conditions. Of these, with a thorough social perspective, the minimum standard aimed at harmonizing the legal-political arrangements of the member states is analysed. The reason for being is social progress in social protection. Both in the form of rights and guarantees, as in their universal senses and scope, in their application by the ratifying States.

*Key Words:* Disability, old age, survivors, social security, social protection, rights and guarantees.

## 1. Premisa

La razón de ser de la existencia y actividad de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación hace ya cien años, viene siendo la pretendida armonización global de la ordenación jurídica de las legislaciones laborales y la política social resultante.

A estos efectos cuentan con los Convenios: normas jurídicas a ratificar por los Estados miembro que componen la propia Organización. En ellos se establecen normas generales sobre condiciones de trabajo en las que se ha de desarrollar la actividad laboral. Y, en conexión, el reconocimiento y garantía de los oportunos derechos sociales.

En materia de protección social y, más concretamente, de sistemas de seguridad social, entre los bastantes que hay sobre la materia y los derechos correspondientes, especial mención merece el número 128, de 1967, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.

Las prestaciones concretadas en el título, bien se pueden identificar en los países desarrollados con consolidados sistemas de seguridad social como incapacidad, jubilación y viudedad, respectivamente. Es el caso español, entre otros. En el supuesto de que no sea así, las denominaciones sobre las contingencias a proteger pueden aparecer como en el título, tal cual, del Convenio. O con similares, también oportunas.

Este convenio número 128 de la Organización Internacional del Trabajo no es convenio original, *ex novo*. Nace de la reorganización y sistematización de otros precedentes en el tiempo, 1933; y en materias sectorializadas de los seguros de vejez, invalidez y muerte para la industria y la agricultura.

Desde su comienzo, llama ya la atención el hecho de que, el Estado que lo ratifique (y, por ende, sea de obligada consideración en su ordenamiento jurídico interno) no tiene la exigencia de observar la totalidad del mismo, si bien puede hacerlo.

Se establece que, cuanto menos, las partes primera, quinta, sexta y séptima del Convenio se han de aplicar. Mientras que puede optar entre las partes segunda, tercera y cuarta. Esto es: obligación para las disposiciones generales, cálculo de los pagos periódicos, disposiciones comunes y disposiciones diversas; elección entre prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.

En el caso de que un Estado opte por sólo por alguna o algunas en un primer momento, cuando decida sumar a cualquier o cualesquiera de las no elegidas, lo ha de notificar y no iniciar desde el comienzo todo el procedimiento de aprobación del Convenio.

Esta particularidad se presta a una doble interpretación:

- a) *a priori*, se ha de entender que, implícitamente, el alcance del Convenio pierde relevancia en sí mismo. Los Estados pueden elegir qué prestación, en función de lo que más le interese. Tendría mayor valor la aplicación de la regulación de las tres prestaciones para la ratificación del mismo;
- b) pero, también, *a sensu contrario*, puede tener otro significado. Atendiendo a la universalidad, en función del nivel de desarrollo de cada Estado y la construcción y evolución progresiva de los sistemas de seguridad social en materia de prestaciones indicadas, pueden optar progresivamente en su vinculación, atención y aplicación.

Por otra parte, es de relevancia el constante sesgo de género que presenta la redacción del Convenio. Siempre se hace referencia e, incluso, se toma como parámetro, al hombre. Incluso, en calidad de sostén económico de la familia. La mujer se encuentra relegada.

Cierto es que este estilo y forma es fruto de los años en los que se realiza y aprueba. La sociedad, al respecto, viene evolucionando, en mayor o menor medida. En la misma dirección, la continuada referencia – directa o indirecta – a la industria y las formas de producción inherentes a ella. Como solución inmediata, no hay que olvidar que, en su aplicación, la legislación nacional tiene capacidad para modalizar esta particularidad, sin necesidad de transformar el sentido y alcance del mismo Convenio.

Y, en última instancia, no se ha de obviar que nada obsta a que haya una potencial conexión de los contenidos del Convenio 128 con otros de los establecidos en Convenios tales como el 17, sobre la indemnización por accidentes de trabajo; el 18 y 42, sobre enfermedades profesionales; el 117, sobre política social; el 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores; o el 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo; entre otros.

## **2. Disposiciones comunes de obligada aplicación del Convenio n. 128**

Se ha de entender que el presente Convenio, en su aplicación tras su ratificación, se dirige a las personas trabajadoras por cuenta ajena. No es de aplicación directa – pese a su ratificación – para los trabajadores por cuenta propia y empleados públicos.

### **2.1. Parte I: disposiciones generales**

De conformidad a los postulados de la OIT, la aplicación de este Convenio tras su ratificación, puede modularse desde la consideración del nivel de desarrollo económico del país que así decida. Eso sí, siempre de forma justificada y excepcional. E incluyéndolo, en todo caso, en las memorias anuales de seguimiento de su aplicación.

Igualmente, merece una especial significación el hecho de que, el Estado que lo ratifique, tiene la exigencia efectuar un incremento cuantitativo de trabajadores por cuenta ajena protegidos por las prestaciones sujetas, en su regulación, al propio Convenio. Ahora bien, siempre y cuando lo permitan las circunstancias.

Sin embargo, no se precisa qué sucede en el supuesto de que así no ocurra. Una regulación de obligada aplicación pero que no precisa advertencias, sanciones o similares. No ha de bastar el hecho de que se establezca que el Estado miembro que decida ratificar el Convenio deba asegurarse previamente el tener conocimiento de esta cuestión.

Cierra esta parte una particular previsión por la que, si el Estado no tiene como seguros obligatorios las prestaciones del Convenio para las personas trabajadoras, sus contenidos les pueden ser de aplicación. Eso sí, han de ser controladas por las autoridades públicas o administradas siguiendo la legislación nacional que se trate; ha de ser para personas que no superen las ganancias de un trabajador de sexo masculino; y cumplan las condiciones del Convenio, si es apropiado.

### **2.2. Parte V: cálculo de los pagos periódicos**

Regula esta parte que la aplicación del Convenio sobre las prestaciones, necesariamente, poseen un carácter económico. En este sentido, en tanto en cuanto no son universales en cuantías, fija unos estándares mínimos para su correspondiente cálculo.

Se señala que el montante de la prestación puede presentar un incremento de su cuantía. Forma de materialización: la suma del valor de las asignaciones de carácter familiar que tuviesen reconocidas las personas, en función de sus aportaciones previas en el tiempo a los sistemas de Seguridad Social que se traten.

Por tanto, entran en juego y enlaza tanto las necesidades de la persona y familia, como el tiempo y forma trabajados por la propia persona. Implícitamente, entendiéndose su cualificación o no. De esta forma tan diferente viene a garantizarse unas condiciones de vida digna que cubra



necesidades. La praxis tuitiva viene particularmente acotada.

Así pues, se atribuye competencia a los Estados para que fijen topes máximos a partir de los cuales no poder incrementar las cuantías de las prestaciones, siendo parámetros las personas cualificadas por categoría y sector. Condiciones que conllevan, periódicamente, su revisión en aras de mantener su sentido.

En esta dirección, sobre esta concreción, establece el mismo Convenio que el referente tiene que ser la clasificación internacional tipo, adoptada, en su momento, con el Consejo Social de las Naciones Unidas, de 27 de agosto de 1948, modificada en el año 1958.

### **2.3. Parte VI: disposiciones comunes**

En lógica conexión con la anterior parte, queda recogido de una forma muy clara y contundente que, dado el carácter y finalidad de las prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes, se requiere una atención máxima a las situaciones que las provocan – personales y laborales –, niveles de rentas y/o potenciales actividades lucrativas, entre otras.

Las modificaciones detectadas o no comunicadas afectantes, pueden originar la suspensión de la prestación, si así está previsto en las legislaciones nacionales. Análogamente, ante situaciones provocadas intencionadamente para percibir las, actos delictivos realizados a conciencia o hecho causante no encajable en la legislación nacional. Lo mismo que si percibe otra prestación del sistema de seguridad social sin conexión a una prestación familiar.

Es de reseñar desde la perspectiva técnico jurídica y de política del derecho cómo el Convenio permite, si así sucede, el derecho a tener una o más prestaciones de las que se ocupa. Es decir, la simultaneidad, a priori, en la percepción de diferentes prestaciones. Pero, a posteriori, con un matiz de calado: la cuantía económica a recibir por la persona, no puede superar la de la prestación más favorable.

Cierra esta parte la regulación del siempre posible recurso, ya sea en caso de no reconocimiento de la prestación, ya sea en materia de reclamación de cantidad. Se garantiza esta posibilidad haciendo mención expresa a que puede personarse, ser representado o asistido por un profesional del ejercicio del derecho. Pero siempre, en todo caso, con respeto a la naturaleza de las prestaciones y de la buena administración de las mismas por parte de las entidades gestoras de los sistemas de seguridad social.



#### 2.4. Parte VII: disposiciones diversas

La última parte de obligada observación con la ratificación del Convenio regula los casos posibles en los que, siempre y cuando el ordenamiento jurídico nacional lo posibilite, se puede excluir de aplicación a las personas con una actividad laboral circunstancial; a los integrantes de la familia de la persona empleadora que vivan en el mismo hogar y trabajen para él; y a otras categorías de trabajadores por cuenta ajena, siempre y cuando no superen el límite del diez por ciento de los dos supuestos precedentes.

Con esta previsión se apuesta decididamente por el derecho a las prestaciones para las personas trabajadoras por cuenta ajena “clásicas” y su modelo de regulación jurídica. La excepción se establece para los del campo por cuenta ajena, siempre y cuando quede justificado y, a posteriori, se cree empleo en el sector en el que se emplean estas personas. La potencial exclusión total en la aplicación del Convenio sí queda permitida a los Estados para las personas trabajadoras del mar y los regímenes especiales de los funcionarios y empleados públicos, cuando no tengan regímenes especiales.

Pero esta posibilidad necesariamente ha de quedar reflejada en una declaración adjuntada a la ratificación del Convenio. Hecho que puede quedar modificado posteriormente, con la debida comunicación y notificación. Acontece así la apertura a una relativa flexibilidad en la ratificación y aplicación del Convenio a los Estados.

Asimismo, sólo para el caso de la prestación para sobrevivientes, siempre y cuando la persona tenga derecho a otras análogas, existe la opción de su asimilación. Motivo: la funcionalidad en la aplicación del propio Convenio, evitando así que su aplicación estricta le reste opciones de ratificación.

Adicionalmente, esta laxitud se extiende siempre y cuando el Estado cumpla las disposiciones de obligada aplicación – en consonancia con las particulares de las prestaciones de las que se ocupa el Convenio – y demuestre en la memoria de seguimiento la contribución al progreso social, resultado de la aplicación completa de los términos del Convenio. Y es que se encuentra habilitado para reducir los períodos de tiempo requeridos por el Convenio para el derecho a las prestaciones o, en su caso y sólo para el seguro de sobrevivientes, determinar diferenciadamente – en relación a como se regulan – sus beneficiarios.

Por otra parte y en sentido contrario, tajantemente, reconoce el Convenio que las prestaciones en él reguladas no son de aplicación a las resultantes de contingencias acaecidas previamente a la firma y entrada en vigor o, en su caso, las resultantes de períodos anteriores a la citada fecha.

### **2.5. Parte VIII: disposiciones finales**

Las establecidas en esta parte del Convenio entroncan con las comunes a la propia normativa de la Organización Internacional del Trabajo y su naturaleza. Por tanto, procedimientos análogos.

Es decir: ratificación comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; entrada en vigor doce meses después en las que dos ratificaciones hayan sido registradas por el anterior; vigencia de diez años con posibilidad de denuncia a su término y, si no se realiza, la vigencia de otros diez años y, así, sucesivamente.

Toda esta información tiene que ser comunicada, por parte del director general, al Secretario General de las Naciones Unidas. Finalidad su registro y conformidad, en consonancia con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

En la misma dirección, cada vez que valore necesario, el Consejo de Administración de la Organización tiene competencia para presentar a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, pudiendo esta última atender – si se fija en el orden del día – su revisión total o parcial.

Y, en último lugar en relación a lo previsto en esta parte, en el supuesto de que se revise total o parcialmente el presente para la elaboración de un nuevo Convenio – salvo disposición en contrario por este último –, la ratificación del revisado por el Estado, implica automáticamente su denuncia.

Asimismo, en tanto en cuanto el convenio revisor tenga vigencia, su precedente deja de encontrarse disponible para su ratificación al resto de Estados que componen la Organización. Mientras que si aquéllos lo tienen ratificado, sigue manteniendo su vigencia, tal cual, en tanto en cuanto no ratifiquen el que lo ha revisado.

### **3. Partes elegibles del Convenio n. 128**

Cualquiera de las partes II, III y IV del Convenio pueden ser seleccionadas para su ratificación por el Estado y, por ende, su aplicación y consideración por su ordenamiento jurídico nacional. Obviamente, no tiene por qué ser sólo una.

### 3.1. Prestaciones de invalidez

Una visión general sobre la historia de la previsión social del siglo pasado muestra a la invalidez como antecedente inmediato de la actual protección de la contingencia de la incapacidad permanente. Término aquél asociado, en sus orígenes, a una enfermedad prolongada o vejez prematura de la persona, provocante – en última instancia – de la reducción o eliminación de su posibilidad de obtener recursos y medios vitales resultantes de las rentas del trabajo<sup>1</sup>.

No existía un tratamiento separado y particular de la invalidez porque encajaba perfectamente con el sistema de seguro de vejez<sup>2</sup>. Sobre todo, cuando la expectativa de vida de las personas era cuantitativamente muy inferior a la actual, llegando a la ancianidad muchísimo antes y con peor calidad de vida. Uno de los grandes avances sociales de los últimos tiempos ha sido, precisamente, la medicina y el alargamiento vital resultante.

He aquí la razón por la que inicialmente los seguros sociales y, posteriormente, los sistemas de seguridad social contemporáneos, de forma implícita, protegieron a las personas ante el riesgo inherente a que se produjese. La causa del riesgo es general y universal: una alteración en el estado de salud con consecuencias negativas sobre la persona, llegado el caso, sobre su actividad laboral ordinaria y, siempre, sobre su nivel de vida para una existencia digna.

Por esta causalidad, la contingencia protegida era considerada resultado más de una enfermedad causante de una alteración de la salud que de un accidente<sup>3</sup>. Pero tampoco se ha de excluir a éste último, pues podía afectar a aquella directamente generándola. Enfermedad, en cierta medida, asociada a la senectud.

Sin embargo, nada impedía reconocer cómo la situación producida con los efectos señalados tenía una proyección e irradiación hacia todas las esferas de la vida de una persona. De ahí que también, en los primeros momentos, su protección se ubicase en el seguro de enfermedad. Mientras que después, evolutivamente, se protegió por los sistemas de seguridad social como contingencia particular y separada de forma

---

<sup>1</sup> M. ALONSO OLEA, J.L. TORTUERO PLAZA, *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, 1998, p. 269.

<sup>2</sup> Á. CEINÓS SUÁREZ, *Seguro obligatorio de vejez e invalidez*, en J. GARCÍA MURCIA, I.A. RODRÍGUEZ CARDO (dirs.), *Legislación histórica de previsión social*, Aranzadi, 2009, p. 223.

<sup>3</sup> De esta forma se concibió por P. DURAND, *La política contemporánea de Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, p. 250 (traducción y estudio preliminar sobre la recuperación de un clásico de la doctrina de la Seguridad Social por Vida Soria).

omnicomprensiva. Así, los diferentes niveles de protección a través de los que se han articulado – con sus fines inherentes – ordenaron la protección ante la invalidez.

Por la trascendencia protectora apuntada, fruto también de la progresión de los sistemas de seguridad social, se viene a poner de manifiesto cómo, en determinados países, el cambio de denominación, la transición terminológica de invalidez a incapacidad, ha sido más simbólica que otra cosa<sup>4</sup>. No conlleva variación alguna sustancial del concepto de la contingencia, de sus causas, efectos y consecuencias. Lo mismo que tampoco existe cambio en sus notas definidoras ni en su valoración objetiva por parte de profesionales en aras de su efectiva protección<sup>5</sup>. Salvo su necesaria adaptación jurídico-política a los tiempos actuales.

Teniendo presentes estos planteamientos, el Convenio reconoce y garantiza, en forma de derecho, la concesión de prestaciones de invalidez. Obviamente, cuando la persona no tenga capacidad para trabajar, bien de forma temporal, bien permanentemente. Y hasta el final de estas situaciones.

Ahora bien, también se establece la necesidad de ofrecer oportunidades de readaptación profesional a efectos de que la persona pueda continuar desarrollando cualquier actividad laboral. O, llegado el caso, facilitar la colocación adecuada.

En consonancia con lo apuntado, se reconoce sólo para las personas trabajadoras por cuenta ajena con una residencia en el Estado que haya ratificado y aplicado el Convenio. Consiste en un pago periódicamente establecido resultado de su cálculo, considerando los períodos previos trabajados y el grado de invalidez o incapacidad.

En este sentido, exige el Convenio un período de quince años de cotización o de diez años de residencia formal. O, en su caso y con carácter excepcional, el requerimiento de tres años de cotización si la media anual alcanza el valor prescrito durante la vida activa de la persona.

En relación a la cuantía, ésta puede verse reducida cuando haya alcanzado cinco años de cotización, empleo o residencia y los ya citados tres años de

---

<sup>4</sup> Se apunta, incluso, que la utilización de los términos de incapacidad e invalidez es más literaria que jurídica, A. BARBA MORA, *Incapacidades laborales y seguridad social*, Aranzadi, 2008, pp. 26-27.

<sup>5</sup> Pese a ello, un sector de la doctrina entiende que la evolución terminológica indicada encierra otra protectora: la protección de la salud por el sistema de seguridad social, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *La incapacidad permanente: su evolución en proceso de reforma de la Seguridad Social*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M.N. MORENO VIDA (coords.), *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Comares, 2008, pp. 839-840.

cotización, si la media anual alcanza el valor prescrito durante la vida activa de la persona. La reducción tiene que ser proporcional en el momento en que se hayan superado los cinco años de cotización y no alcanzado los quince.

### 3.2. Prestaciones de vejez

El transcurso incrementado progresivo de la edad en las personas es un hecho natural irrefutable que se presenta unido a la propia condición humana. Es una característica personal común a todo el género humano. También lo es para las personas que tienen la condición de trabajadoras, o que la han tenido.

Sin embargo, la edad, pese a ser un hecho natural, en el ámbito laboral no es concebida ni asumida como tal, ya que origina prejuicios susceptibles de llegar a producir materialmente exclusiones, indistinta o conectada a la general social.

Esta última circunstancia adquiere mayor relevancia, si cabe, tras la elevación de la media de años de vida con calidad en la misma, en cuanto logro social civilizatorio de los últimos tiempos, poniéndose así de manifiesto no sólo el envejecimiento general de la población, sino lo que es más relevante, el incremento de la edad media de la población activa.

En consecuencia con lo señalado, la tendencia de las personas trabajadoras de más edad a acortar la vida laboral cesando en su trabajo antes de tiempo y accediendo a la jubilación en el marco de los distintos modelos jurídico-políticos existentes al respecto, por más que se trate de retrasar el acceso a los mismos.

Así pues y en este contexto, la edad, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, es un elemento nuclear tanto del mismo – edad mínima para trabajar, edad en los distintos modelos de jubilación para el retiro y protección social tras el cese en la actividad laboral<sup>6</sup> – como de sus mandatos, en aras de la correcta ordenación y regulación de la capacidad personal de trabajo y de la carrera profesional. Junto a su posterior protección social, atendiendo a la misma en los distintos momentos de la persona trabajadora<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Constituye la edad un factor determinante para estos dos momentos del trabajador, Y. MANEIRO VÁZQUEZ, *La cuestión de la edad en las relaciones laborales a la luz del principio de no discriminación por razón de edad*, en J. CABEZA PEREIRO, M.A. BALLESTER PASTOR, M. FERNÁNDEZ PRIETO (dirs.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social*, Aranzadi, 2009, p. 69.

<sup>7</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Jubilación y discriminación en el empleo por razón*

Desde estos postulados el propio Convenio viene a garantizar un derecho social de carácter prestacional a efectos de proteger la supervivencia de la persona mayor. Tal es así que remarca que la contingencia que se cubre es la misma, de conformidad con la edad en cada momento fijada para las personas trabajadoras y residentes en el Estado.

La edad en cuestión, en buena lógica, ha de estar sujeta a criterios demográficos, económicos y sociales, formal y expresamente demostrados. Edad que también puede reducirse, directa y automáticamente, para personas que hayan trabajado en sectores en los que las condiciones laborales sean diferentes y/o más complejas en términos de salud y seguridad laboral.

Tal y como se apuntó, este derecho a la prestación por vejez es una cuantía económica abonada periódicamente. Como es normal, está sujeta a un período mínimo de cotización o empleo y residencia: treinta años y veinte años, respectivamente.

También es viable en el supuesto de que la persona cumpla los requisitos antes de la contingencia, debiendo haber pagado durante su vida laboral, el promedio anual de la cuantía fijado.

Si estrictamente está sujeto al período mínimo de cotización o empleo, se requiere sólo quince años y/o la mitad de esta cantidad anual de cotizaciones.

Por su parte, la reducción proporcional es viable existiendo una cotización en el seno de la horquilla de quince a treinta años o una residencia entre cinco y veinte años.

### 3.3. Prestaciones a sobrevivientes

De la misma forma que se ha producido el aumento de la edad de vida de las personas, es una realidad el fallecimiento de éstas. Es propio a la condición humana.

El hecho de la muerte de una persona profesionalmente activa genera, automáticamente, una pérdida de recursos para los integrantes de la familia, con la consiguiente pérdida o reducción de ingresos.

La protección social, a través de los sistemas de seguridad social, ha de intervenir. Y lo ha de realizar para mantener un nivel de vida digno y cubrir necesidades. Esta finalidad tiene la prestación de sobrevivientes. O, en los regímenes actuales, también denominada prestación por viudedad.

---

*de edad en el derecho comunitario*, en F. CAMAS RODA (coord.), *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*, Bosch, 2009, pp. 15-16.

Con carácter general, la particularidad que la viene marcando es que el sujeto causante no coincide con el sujeto beneficiario. El primero es el difunto, mientras que el segundo es el supérstite.

Desde estos fundamentos, el Convenio 128 acomete el reconocimiento y garantía de un derecho de la prestación económica correspondiente para cubrir la contingencia protegida.

Expresamente señala que la edad de la persona enviudada tiene que tener aquélla que los ordenamientos jurídicos concreten. Edad que no se ha de considerar cuando esté inválida o tenga a su cargo un hijo de la persona fallecida. Pero también, incluso, deja abierto el reconocimiento a la fijación de un período mínimo de duración del matrimonio.

Son detalladas las personas protegidas: cónyuge, hijos u otras dependientes de la fallecida. Han de ser residentes en el Estado correspondiente y se deja abierta la opción a que los Estados concreten que la cuantía de la prestación a percibir no supere umbrales a determinar.

Para la materialización de la prestación, es necesaria una cotización previa de quince años o diez años de residencia. La particularidad viene para la viuda, al poder ser considerado solamente los años de residencia.

Asimismo, también es viable que, cuando los sujetos protegidos se encuentren trabajando, el derecho a la prestación correspondiente se garantice con sólo tres años de cotización, si el causante ha cumplido con la media anual del valor de la prestación durante sus años trabajados.

Y, por último, la reducción proporcional en la cuantía de la prestación para la persona beneficiaria se condiciona a que la causante tuviese una cotización entre cinco y diez años; o a diez años de residencia.

#### **4. Conclusión, a modo de reflexión**

El Convenio 128 de la Organización Internacional del Trabajo tiene un marcado carácter social. Constata la regulación de un estándar mínimo y amplio en materias prestacionales, con sentido y alcance relevante.

Se puede calificar como un Convenio integral en contenidos en relación a los aspectos regulados. No sólo reconoce el derecho a las prestaciones, sino que también recoge sus procedimientos. Especialmente, en materia de cotizaciones previas y residencias, para su cálculo y abono.

Representa así un loable intento de unificar, más aún si se considera que se ofrece a ratificación a Estados de diferente nivel de desarrollo económico y social.

Es de marcado carácter progresista. Profundiza e impulsa el desarrollo de la protección social y de los sistemas de seguridad social. Fija una



regulación de prestaciones esenciales ante contingencias – en cierta medida – frecuentes que resultan ser claves para asegurar una vida digna. Es evidente que la denominación de las prestaciones será diferente atendiendo a los Estados que lo ratifiquen y apliquen. Pero queda en mero aspecto secundario ante la profundidad y, llegado un punto, exhaustividad de sus contenidos. Reconoce, realza y garantiza derechos sociales clásicos. Teniendo presente que la Organización Internacional del Trabajo cumple en el presente año 2019 una centena de historia, es muy relevante el que, en su momento, afrontase la realización de este Convenio. En su momento y en la actualidad, suma y realza, exponencialmente, la labor universal de esta Organización. Pero es que también es claro ejemplo de su actividad y razón de ser.

## 5. Bibliografía

ALONSO OLEA M., TORTUERO PLAZA J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, 1998

ÁLVAREZ DE LA ROSA M., *La incapacidad permanente: su evolución en proceso de reforma de la Seguridad Social*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M.N. MORENO VIDA (coords.), *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Comares, 2008

BARBA MORA A., *Incapacidades laborales y seguridad social*, Aranzadi, 2008

CEINÓS SUÁREZ Á., *Seguro obligatorio de vejez e invalidez*, en J. GARCÍA MURCIA, I.A. RODRÍGUEZ CARDO (dirs.), *Legislación histórica de previsión social*, Aranzadi, 2009

DURAND P., *La política contemporánea de Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991

MANEIRO VÁZQUEZ Y., *La cuestión de la edad en las relaciones laborales a la luz del principio de no discriminación por razón de edad*, en J. CABEZA PEREIRO, M.A. BALLESTER PASTOR, M. FERNÁNDEZ PRIETO (dirs.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social*, Aranzadi, 2009

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., *Jubilación y discriminación en el empleo por razón de edad en el derecho comunitario*, en F. CAMAS RODA (coord.), *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*, Bosch, 2009

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*