

Trabajo de Fin de Grado

**INCIDENCIAS LABORALES EN TORNO A LA
INCAPACIDAD TEMPORAL: AFECTACIÓN AL
ABSENTISMO LABORAL Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Alumna: Cristina Sevilla Segarra

Tutor: Francisco Javier Fernández Orrico

Curso académico: 2023-2024

RESUMEN

La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentra un trabajador cuando está imposibilitado temporalmente para trabajar debido a una enfermedad o lesión. Durante este periodo de tiempo, siempre que haya generado el derecho, recibe un subsidio diario que cubre la situación de necesidad que se da por la pérdida de rentas del trabajador hasta que se recupere y pueda regresar al trabajo.

La importancia de este tema se manifiesta tanto en el ámbito laboral como en el de seguridad social porque es muy probable que todas las personas trabajadoras tengan que hacer frente a esta situación en algún momento de su vida laboral.

Por este motivo, el objetivo principal de este trabajo ha sido entender el impacto de la incapacidad temporal, analizando qué ocurre cuando estando en situación de incapacidad temporal, concurren otras contingencias laborales, como el desempleo o la incapacidad permanente. Se investigará cómo se gestiona legislativamente estas diferentes situaciones, evaluando si las medidas actuales son adecuadas para prevenir el fraude sin comprometer la protección de los trabajadores, lo cual constituye un equilibrio difícil de alcanzar. También se analizarán los retos a los que se enfrentan las personas trabajadoras en dicha situación.

Por otro lado, se estudia el marco teórico y normativo de referencia de la IT, teniendo en cuenta las diferentes modificaciones legislativas que ha sufrido esta prestación con el propósito de evitar un uso fraudulento de esta situación, cuáles han sido sus resultados y los datos actuales, pues estas situaciones influyen significativamente en el absentismo laboral al que tienen que hacer frente las empresas.

La metodología utilizada ha sido jurídica. Este estudio se ha basado en realizar una investigación bibliográfica centrada en el ámbito de la incapacidad temporal, combinando interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales y, por otro lado, en el estudio del coste que ésta tiene para la Seguridad Social.

Tras el análisis de la regulación legislativa de la incapacidad temporal se ha podido constatar que ha generado más interés evitar el fraude que velar por la protección de las personas trabajadoras que sí están haciendo un uso adecuado de la prestación, que además necesitan para compensar la pérdida de ingresos y cubrir sus necesidades básicas durante este periodo.

Palabras clave: incapacidad temporal, seguridad social, absentismo laboral, contingencias, legislación

ABSTRACT

Temporary incapacity is the situation in which a worker finds themselves when they are temporarily unable to perform their job due to illness or injury. During this time, provided that they have accrued the right, they receive economic benefits until they recover and can return to work.

This is a matter of utmost importance both in the workplace and in social security because practically all working individuals will face this situation at some point in their working lives.

For this reason, the main objective of this work has been to understand the impact of temporary incapacity, analyzing what happens when other employment contingencies, such as unemployment or permanent disability, coincide while being in a situation of temporary incapacity. We will investigate how these different situations are legislatively managed, evaluating whether current measures are adequate to prevent fraud without compromising the protection of workers, which constitutes a difficult balance to achieve. We will also analyze the challenges that working individuals face in such situations.

On the other hand, the theoretical and normative framework of reference for temporary incapacity is studied, taking into account the various legislative modifications that this benefit has undergone with the purpose of preventing fraudulent use of this situation, what have been its results, and the current data, as these situations significantly influence the work absenteeism that companies have to face.

The methodology used has been legal. This study has been based on conducting bibliographic research focused on the field of temporary incapacity, combining doctrinal and jurisprudential interpretations, and, on the other hand, on studying the cost that it represents for Social Security.

After analyzing the legislative regulation of temporary incapacity, it has been found that there has been more interest in preventing fraud than in ensuring the protection of working individuals who are legitimately using the benefit. These individuals need it to compensate for income loss and cover their basic needs during this period.

Keywords: temporary incapacity, social security, work absenteeism, contingencies, legislation

ÍNDICE

Abreviaturas

Introducción

Capítulo 1: Incapacidad Temporal: Conceptualización

1.1 Trayectoria Histórica de la incapacidad temporal

1.2 Definición

1.3 Evolución y reformas legislativas en la gestión de la incapacidad temporal

1.4 Alcance

1.5 Características principales

Capítulo 2: Requisitos, Cálculo y Gestión de la Prestación por Incapacidad Temporal

2.1 Beneficiarios y situaciones protegidas

2.2 Cotización requerida y base reguladora

2.2.1 Cotizaciones necesarias para causar derecho a la prestación por incapacidad temporal

2.2.2 Cálculo de la base reguladora y su importancia en la determinación de la prestación

2.3 Determinación del porcentaje y pago de la prestación

2.3.1 Procedimientos para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora en función del origen de la contingencia

2.3.2 Proceso de pago de la prestación por incapacidad temporal

2.4. Pérdida, Suspensión y Extinción del Derecho a la Prestación

2.4.1 Circunstancias que pueden llevar a la pérdida o suspensión del derecho a la prestación

2.4.2 Motivos de extinción de la prestación por incapacidad temporal

Capítulo 3: Relaciones con Otros Aspectos Laborales

3.1 Interacción entre incapacidad temporal y prestación por nacimiento

3.2 Interacción entre incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo

3.3 Interrelación entre incapacidad temporal e incapacidad permanente

3.4 Interrelación entre incapacidad temporal y desempleo

Capítulo 4: Absentismo Laboral: Conceptualización

4.1 Definición

4.2 El coste invisible: el impacto económico del absentismo laboral

4.2.1 Coste de la incapacidad temporal para las empresas

4.2.2 Coste de la incapacidad temporal para la Seguridad Social

4.2.3 Otros costes de la incapacidad temporal

4.3 El control de la incapacidad temporal para combatir el absentismo

Conclusiones

Bibliografía

Normativa Consultada

Webgrafía



ABREVIATURAS

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
ET	Estatuto de los Trabajadores
ILT	Incapacidad Laboral Transitoria
INP	Instituto Nacional de Previsión
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad Temporal
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
MCSS	Mutua Colaboradora con la Seguridad Social
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD	Real Decreto
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de grado aborda una temática de vital importancia en el contexto laboral y social actual: la incapacidad temporal y su relación con diversos aspectos del mundo laboral y de la seguridad social.

La incapacidad temporal supone la principal causa de absentismo laboral. Tiene lugar cuando se produce un desajuste entre la salud del trabajador y el trabajo que debe desarrollar durante un periodo determinado. Existen diferentes causas que originan la incapacidad temporal. Ésta afecta significativamente al sistema de la Seguridad Social dado que es el organismo encargado de hacer frente a la situación de necesidad debida a la falta de ingresos en la que las personas en situación de incapacidad temporal incurren. Además, tiene un gran impacto económico en la empresa. Según la encuesta del tercer trimestre de 2023 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística el coste laboral de las empresas se sitúa en 2.892,73 euros por trabajador y mes, no debemos olvidar que los costes laborales es el principal factor que puede conducir a una pérdida de cuota de mercado.

El principal objetivo de este trabajo se basa en analizar la incapacidad temporal desde una perspectiva minuciosa, abordando aspectos como su origen, causas, beneficiarios y cuantía. Por otro lado, se hará mención especial a las nuevas causas especiales de incapacidad temporal que surgieron en el contexto actual, entrando en vigor en 2023.

Buscaremos la afectación que tiene una situación de incapacidad laboral con otras contingencias laborales tales como el desempleo y otro tipo de prestaciones.

Por último, examinaremos el impacto que la incapacidad temporal tiene en el absentismo laboral al que se enfrentan las empresas. Aunque no existen datos oficiales específicos sobre el absentismo en general, existen diferentes registros, como los de la seguridad social que proporcionan información valiosa sobre la incapacidad temporal, lo que nos permite comprender mejor su relación con otras formas de ausencia en el trabajo y sus implicaciones para las organizaciones.

El objetivo de este trabajo es proporcionar una perspectiva completa y actualizada sobre la incapacidad temporal, contribuyendo al conocimiento académico en este campo. A través de un análisis riguroso y multidisciplinario, se busca ofrecer una perspectiva sólida que sirva de base para futuras investigaciones y acciones en este ámbito.

Capítulo 1. Incapacidad temporal: Conceptualización

1.1 Trayectoria Histórica de la incapacidad temporal

El origen de la protección por Incapacidad Temporal se remonta a los antiguos seguros por enfermedad y accidente de trabajo¹.

El seguro de enfermedad se implementó en 1942 y fue administrado por el INP, condicionado al cumplimiento de ciertas condiciones laborales y de pago de cotizaciones². Por otro lado, el seguro de accidente laboral fue establecido en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, que responsabilizaba al empleador en casos de riesgos laborales³.

Fue en 1963 cuando se estableció el Sistema de Seguridad Social en España, consolidando prestaciones y mejorando la protección social⁴. La Ley de Bases de Seguridad Social de 1966 introdujo el concepto de Incapacidad Laboral Transitoria, más tarde denominada Incapacidad Temporal, tratándola de manera unitaria independientemente del origen del riesgo⁵.

Desde entonces, se han realizado diversas reformas legislativas para mejorar la protección y gestión de la incapacidad temporal, adaptándose a las necesidades y cambios sociales.

1.2 Definición

De acuerdo con el *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre* (en adelante LGSS) la incapacidad temporal aparece definida en el artículo 169, ubicado en el Capítulo V del Título II, considerando las situaciones que la determinan: “*Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo.*” Además, tras la modificación legislativa del 1 de marzo de 2023⁶, el artículo

¹ LÓPEZ INSUA, B.M. (2012). *La Incapacidad Temporal como contingencia protegida por la seguridad social*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Dialnet, pág. 29.

² Ibidem, pág 32-33.

³ SILVESTRE RODRIGUEZ, F.J. y PONS PONS, J.: El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935. *XVI Encuentro de Economía Pública*. Granada, Palacio de Congresos, 2009, pág. 10-11.

⁴ Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.

⁵ Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre.

⁶ Se modifica el artículo 169 de la LGSS con la adición del párrafo segundo y tercero a la letra a) del apartado 1, para incluir estas situaciones especiales de incapacidad temporal, entrando en vigor la referida

considera nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes. Estas son las siguientes situaciones: IT por menstruación incapacitante secundaria, IT por interrupción voluntaria del embarazo (mientras la mujer reciba atención médica del Servicio Público de Salud y esté incapacitada para trabajar, sin que afecte a los casos en los que la interrupción del embarazo sea resultado de un accidente laboral o una enfermedad profesional, los cuales serán considerados como incapacidad temporal por contingencias profesionales); y por último, IT por gestación de la mujer trabajadora a partir del primer día de la semana trigésima novena. Al igual que en cualquier situación de incapacidad temporal, la obligación de cotizar continuará en estas situaciones especiales. Por otro lado, el artículo considera como incapacidad temporal los periodos de observación por enfermedad profesional durante la misma duración que la baja en el trabajo.

En conclusión, se puede afirmar que es la situación de la persona trabajadora mientras se encuentre imposibilitada temporalmente para trabajar y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social⁷. Durante este periodo se puede percibir un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas por las causas descritas.

Por tanto, nos encontramos en una situación de alteración de la salud, que no solo crea un aumento de gastos médicos y farmacéuticos, sino que puede ocasionar una imposibilidad para trabajar⁸. Esta situación de incapacidad temporal dará lugar a una prestación económica, siempre que se cumplan las condiciones de acceso que se abordan en el artículo 172 de la LGSS. Esto significa que, durante la situación de incapacidad temporal, el trabajador en lugar de percibir su salario (en situación de IT el contrato está suspendido⁹) recibirá las prestaciones sustitutivas de los mismos, consistentes en un subsidio calculado sobre la base de las contribuciones realizadas a la Seguridad Social¹⁰. Por ello, se puede afirmar que el objetivo de dicha prestación es reemplazar los ingresos que el trabajador estaba recibiendo y que deja de percibir

modificación el día 1 de junio de 2023.

⁷ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Información útil. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/44667>

⁸ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: *Las prestaciones de la Seguridad Social: teoría y práctica*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, pág. 139.

⁹ Art. 45, c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰ ORTEGA LOZANO, P.G. y GUINDO MORALES, S.: «La actuación del trabajador en supuestos de incapacidad temporal: el agravamiento o retraso en el proceso de curación o la evidencia del trabajador apto para trabajar como causas extintivas. La teoría de la incapacidad o enfermedad como causa equiparable a discapacidad: discriminación y absentismo». *Revista de Derecho de la Seguridad Social*. N.º 21 (2019), pág. 70.

como resultado de un accidente o una enfermedad que causa una suspensión del contrato laboral. El parte de baja médica será el documento que demuestre de manera fidedigna que el trabajador está experimentando una condición de salud que le impide desempeñar sus labores¹¹.

Otro punto importante que resaltar es que esta prestación es temporal, ya que solo se concede durante el tiempo en que la condición de salud impide al trabajador desempeñar sus funciones laborales. Es por ello por lo que, el beneficiario será únicamente el propio trabajador. En situación de incapacidad temporal no hay titulares por derecho derivado por lo que no podrían beneficiarse los familiares o asimilados¹². Además, mientras el beneficiario se encuentre en la situación que da origen al derecho de recibir estas prestaciones, sigue siendo obligatorio cotizar.

Por último, es importante mencionar el requisito esencial de que, durante el período de baja médica, el beneficiario debe recibir atención de los servicios sanitarios de la Seguridad Social¹³. Esto se justifica en la necesidad de que la entidad gestora responsable de proporcionar la prestación correspondiente pueda monitorear el estado del trabajador desde el momento de su baja médica hasta que los profesionales médicos de la Seguridad Social lo den de alta¹⁴. Por lo tanto, estos servicios sanitarios de la Seguridad Social desempeñan el papel crucial de cuidar la salud del trabajador y supervisar la prestación de manera adecuada.

1.3 Evolución y Reformas Legislativas en la Gestión de la Incapacidad Temporal

La incapacidad temporal ha sufrido muchas reformas legislativas desde su creación. Esto se debe a que se ha tratado de evitar un uso abusivo de esta situación. Pues se observa una delgada frontera entre el trabajador que realmente necesita estar en situación de incapacidad temporal porque sufre una alteración de su salud que le impide el desempeño de su trabajo y, por tanto, la obtención de su salario; y el trabajador que puede que tenga o no una molestia física o psíquica, pero no de la

¹¹ CASADO BLANCO, M.: *Manual de documentos médico-legales*. Consejería de Sanidad y Dependencia. Junta de Extremadura, 2008, pág. 50.

¹² FERNANDEZ ORRICO, F.J.: *Las prestaciones de la Seguridad Social: Teoría y Práctica*, cit., pág. 140.

¹³ Artículo 169 de la LGSS.

¹⁴ Art. 9.4 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

suficiente entidad como para que le suponga la imposibilidad del desarrollo de su puesto de trabajo. Es el médico de Atención Primaria quien emite una baja médica por incapacidad temporal tras el oportuno reconocimiento médico en el que pueda determinar la imposibilidad para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral¹⁵. El problema viene cuando los profesionales de la salud no cuentan con los recursos suficientes para determinar que la persona efectivamente está en situación de IT¹⁶, ya sea por falta de tiempo debido a la cantidad de personas que acuden diariamente a atención primaria o por carecer de la especialidad médica necesaria para diagnosticar un problema de salud mental, digestiva, pulmonar... En estos casos proceden a emitir la baja médica y derivar al especialista pertinente.

Este sería uno de los problemas actuales en cuanto al fraude a la hora de obtener prestaciones de incapacidad temporal. Es una de las causas que de manera reiterada amenaza a la viabilidad del sistema de protección social en España, constantemente desafiada por un problema de sostenibilidad. Esto también se debe al envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida y la disminución en la tasa de natalidad, factores que generan un incremento en el gasto destinado a pensiones por parte del sistema de Seguridad Social¹⁷.

En España, debido a desafíos en la sostenibilidad del sistema de protección social, se han alcanzado varios acuerdos importantes a lo largo de los años. El Pacto de Toledo en 1995 abrió la vía para los Acuerdos sociales. Esta iniciativa buscaba ser un ejemplo de consenso político en el que se pretendía ver la voluntad del conjunto de los partidos políticos de elevar las pensiones al nivel de las cuestiones de Estado¹⁸. En 1996, el Gobierno y sindicatos firmaron el Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social¹⁹. En 2001 se firmó el Acuerdo Social para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, seguido por

¹⁵ FERNANDEZ ESCALADA, E.: «Análisis de la Incapacidad Temporal desde la Atención Primaria». *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 160, supl. 1.

¹⁶ FERRIOL, M.M. (2022). *Incapacidad Temporal y Absentismo Laboral: Prevención, Control y Retorno al Trabajo* [Tesis de doctorado, Universidad de les Illes Balears]. Dialnet. Pág. 29

¹⁷ MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R.: «Novedades legislativas en la prestación por incapacidad temporal». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Aranzadi, S.A.U., núm. 10/2008, pág. 1.

¹⁸ CHULIÁ RODRIGO, E.: *El pacto de Toledo y la política de pensiones*. Analistas Socio-Políticos, 2000. Madrid, pág. 2.

¹⁹ ALONSO MESEGUER, J., y HERCE SAN MIGUEL, J.A.: *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*. Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, Servicio de estudios. 2000, pág. 24.

otro acuerdo en 2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social²⁰. Estos acuerdos han resultado en reformas progresivas para abordar los desafíos del sistema.

A continuación, se van a detallar las reformas que ha sufrido la prestación de incapacidad temporal a lo largo de los años. Estas reformas han afectado a aspectos como su denominación, concepto, duración, cuantía y gestión²¹. La falta de consistencia en las normativas que rigen la prestación por incapacidad temporal refleja la importancia, la complejidad y los conflictos asociados con este tema.

Las reformas en la prestación por incapacidad temporal se han centrado principalmente en controlar su creciente gasto²², aumentando las medidas de control para evitar abusos y fraudes. Esto se debe al volumen significativo que representa dentro del gasto global de la Seguridad Social y a la necesidad de contener su costo.

En 1995, la Ley 42/1994 realizó cambios importantes en la protección social al redefinir la incapacidad laboral temporal. Esta reforma unificó diversas contingencias bajo una sola categoría denominada incapacidad temporal, con un tiempo limitado²³. Se eliminó la invalidez provisional y se introdujo la prórroga de la incapacidad temporal hasta la calificación de invalidez permanente, la cual luego se amplió con un período de incapacidad permanente provisional²⁴.

El Real Decreto 575/1997, junto con la Orden de 19 de junio de 1997, estableció controles para garantizar el adecuado percibo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social por incapacidad temporal y evitar así un uso fraudulento²⁵. Concretamente en su artículo 1 detalla los procedimientos y requisitos que deben seguirse para la emisión de partes médicos de baja y alta en relación con la prestación económica por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes en el ámbito de la Seguridad Social.

²⁰ MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R.: «Novedades legislativas en la prestación por incapacidad temporal», cit.

²¹ Ibidem, pág. 2.

²² MOLINA GARCIA-ATANCE, J.: «La problemática de la prestación de incapacidad temporal». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 134, pág. 41.

²³ Se modifica el art. 128 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por el art. 32.4 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

²⁴ MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R.: «Novedades legislativas en la prestación por incapacidad temporal», cit., pág. 3.

²⁵ PANIZO ROBLES, J.A.: «De nuevo el control de la incapacidad temporal: El Real Decreto 1117/1998, de 5 de junio». *Estudios Financieros*, CEF, núm. 185-186, pág. 74.

A partir de 1998, con la Ley 66/1997, se estableció una colaboración entre médicos del Servicio Público de Salud y del INSS para emitir el alta médica, lo que permitió la finalización de la prestación por incapacidad temporal manteniendo la atención médica al paciente. Esta colaboración se amplió a médicos de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (actuales Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social), así como a médicos del Instituto Social de la Marina²⁶.

En 2002, la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social introdujo una nueva causa de extinción del derecho al subsidio por incapacidad temporal en el artículo 131 bis de la LGSS de 1994²⁷: la incomparecencia injustificada a los exámenes y reconocimientos médicos establecidos por el INSS o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Posterior a la reforma introducida por la Ley 30/2005, de Presupuestos Generales del Estado, el INSS se convirtió en la única autoridad competente para declarar la prórroga expresa de la incapacidad temporal después del período inicial de doce meses, determinar que se iniciara un expediente de incapacidad permanente o emitir el alta médica por incapacidad temporal²⁸.

La regulación de la incapacidad temporal ha sido objeto de controversia y cuestionamiento por parte de la doctrina científica, quienes cuestionan su alineación con los principios de eficiencia y equidad del sistema de Seguridad Social²⁹. Algunos argumentan que la lucha contra el fraude y el gasto excesivo no debería implicar necesariamente la reducción en la duración o cuantía de la prestación por incapacidad temporal. En su lugar, proponen mejorar la gestión y el contenido de esta prestación para garantizar una protección adecuada para aquellos que realmente la necesitan³⁰.

Sería lo ideal si no existieran evidencias de fraude por parte de algunos usuarios del

²⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «El control de la Incapacidad Temporal: su incidencia sobre la contención del gasto público y el aumento de la productividad empresarial». *Temas Laborales*, núm. 118/2013, pág. 115.

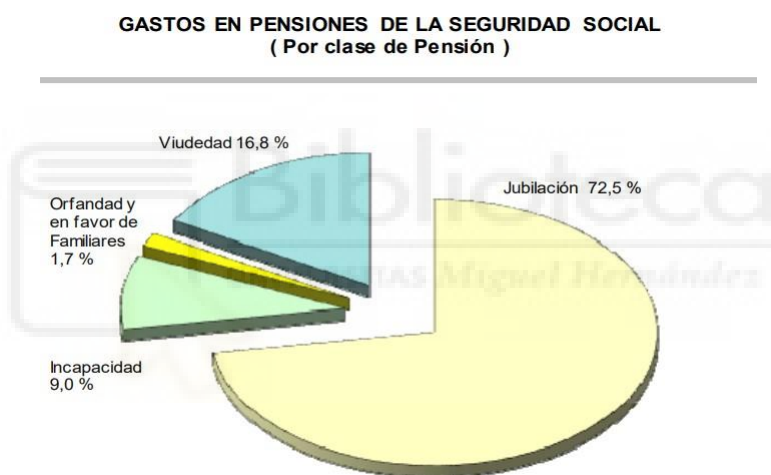
²⁷ BALLESTER LAGUNA, FERNANDO.: «La extinción del subsidio de incapacidad temporal por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos tras las reformas de 2014-2015». *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 4, pág. 28.

²⁸ GRACIA ALEGRÍA, G.: «El caos de la Incapacidad Temporal». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 311, pág. 18.

²⁹ MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R.: «Novedades legislativas en la prestación por incapacidad temporal», cit., pág. 5.

³⁰ *Ibidem*.

sistema y su sostenibilidad no estuviera comprometida. No debemos olvidar que la seguridad social tiene la responsabilidad de hacer frente a diversos gastos además de la incapacidad temporal. Por lo tanto, es crucial encontrar un equilibrio entre garantizar la protección adecuada para aquellos que realmente lo necesitan y abordar de manera efectiva cualquier abuso del sistema para mantener su sostenibilidad a largo plazo. Además, el envejecimiento de la población en los últimos años ha generado una mayor necesidad de presupuesto para las pensiones contributivas, especialmente para las pensiones de jubilación. Esto se refleja en el siguiente gráfico, que desglosa el gasto en prestaciones contributivas en los Presupuestos Generales del Estado de 2022. Se observa claramente que la mayor parte del gasto se destina a las pensiones de jubilación, lo que indica una gran importancia en términos de gasto en seguridad social. Gráfica 1.



Gráfica 1. Fuente: Ministerio de Hacienda y Función Pública. Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Asimismo, retomando las reformas legislativas abordadas en la regulación de la incapacidad temporal debemos destacar la Ley 40/2007, enfocada en medidas relacionadas con la Seguridad Social, que incluye un cambio adicional en las regulaciones sobre la incapacidad temporal. Este ajuste ha sido bien visto por el Consejo Económico y Social, siendo considerado como parte de un proceso constante

y gradual de ajuste del sistema de la Seguridad Social³¹. No obstante, se destaca que esta reforma podría haber sido una oportunidad para abordar de manera más exhaustiva y completa la prestación de incapacidad temporal, que previamente había generado críticas y conflictos³².

Dentro de las modificaciones que introduce destacamos las siguientes:

1. Se establece un procedimiento para expresar discrepancia con el alta médica emitida por la entidad gestora, con plazos y criterios específicos, garantizando la protección del interesado hasta la resolución final³³.
2. La situación de incapacidad permanente revisable es sustituida por una nueva situación donde la calificación se demora hasta un máximo de veinticuatro meses, extendiéndose los efectos de la incapacidad temporal hasta entonces³⁴.
3. Se ajustan las reglas sobre la conexión entre las prestaciones de incapacidad temporal y desempleo, asegurando la continuidad de la prestación en caso de que la incapacidad temporal surja de una contingencia profesional y el contrato de trabajo finalice durante su percepción³⁵.

En cuanto a las siguientes modificaciones en la normativa sobre incapacidad temporal, se pueden observar otros cambios significativos. La Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 modifica la duración de la incapacidad temporal, estableciéndola por días, en lugar de meses³⁶. Por otro lado, tras la reforma que introduce la Ley 35/2010, el INSS a través de sus propios médicos

³¹ Ibidem.

³² Ibidem.

³³ FUENTE LAVIN, M.: «La reforma de las prestaciones de incapacidad (temporal y permanente) por la Ley 40/2007». *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2007, Ediciones Universidad de Valladolid, núm. 8, pág. 33.

³⁴ Modificación introducida en la LGSS de 1994 en su apartado 2 del art. 131 bis. Señala que el periodo máximo de incapacidad temporal se reemplaza por un nuevo periodo, de hasta 24 meses, durante el cual se pospone la evaluación para determinar la incapacidad permanente. Durante ese tiempo, los efectos de la Incapacidad Temporal se prorrogan.

³⁵ FUENTE LAVIN, M.: «La reforma de las prestaciones de incapacidad (temporal y permanente) por la Ley 40/2007», cit, pág. 29.

³⁶ NAVARRO SÁNCHEZ, D.: «La Incapacidad Temporal I». *Publicaciones Didácticas*, E-Journal, núm. 16, pág. 15.

puede expedir bajas médicas durante los primeros 365 días de la incapacidad temporal si la baja ocurre dentro de los 180 días posteriores a un alta médica previa por la misma o similar patología; también puede expedir partes de alta durante los primeros 365 días a través de inspectores médicos, asumiendo las mismas competencias que la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social³⁷. Cabe añadir que la Resolución de 15 de noviembre de 2010³⁸, transfiere competencias sobre la gestión de la incapacidad temporal a ciertas Direcciones Provinciales del INSS y del ISM, pero no establece criterios para emitir altas médicas durante los primeros 365 días ni colaboración con los Servicios Públicos de Salud. Por último, el INSS conserva competencias exclusivas para los casos de incapacidad temporal que superen los 365 días, incluyendo la autoridad para conceder prórrogas de hasta 180 días, iniciar procesos de incapacidad permanente o emitir partes de alta médica, con posibilidad de disconformidad por parte del interesado mediante un procedimiento específico³⁹.

Con la disposición adicional 14ª de la Ley 27/2011 se recoge la necesidad de reformar el marco normativo que regula a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en España. Según establece la disposición esta reforma se debe llevar a cabo por el Gobierno junto a los agentes sociales para garantizar el correcto funcionamiento de las mutuas en su labor de protección de los trabajadores en caso de contingencias profesionales⁴⁰. Por otro lado, y según indica la disposición, las mutuas deberán colaborar en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal tanto en el caso de contingencias comunes como en el de cese de actividad de trabajadores autónomos. Sin embargo, también señala que desaparece una previsión que estaba contemplada en el proyecto de ley que permitía la posibilidad de que las mutuas y el INSS colaborasen para controlar los costes empresariales que se derivan de procesos de incapacidad temporal de duración inferior a 15 días⁴¹.

³⁷ OLARTE ENCABO, S.: «Control y gestión de la incapacidad temporal. Análisis crítico del marco jurídico-positivo vigente: el complejo equilibrio entre eficiencia y garantismo». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi S.A.U., núm. 20/2011, pág. 3.

³⁸ Resolución de 15 de noviembre de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.

³⁹ OLARTE ENCABO, S.: «Control y gestión de la incapacidad temporal. Análisis crítico del marco jurídico-positivo vigente: el complejo equilibrio entre eficiencia y garantismo», cit., pág. 4.

⁴⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «El control de la Incapacidad Temporal: su incidencia sobre la contención del gasto público y el aumento de la productividad empresarial», cit., pág. 117

⁴¹ *Ibidem*.

Cabe destacar el Real Decreto-ley 20/2012⁴², de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que en su artículo 9 regula la prestación económica durante la incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y organismos relacionados, incluyendo los límites y condiciones para la complementación de las prestaciones por parte de las Administraciones Públicas.

Más adelante se aprobó el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Buscaba modernizar y optimizar el sistema de gestión de la prestación por incapacidad temporal, adaptándolo a las necesidades vigentes y mejorando su eficiencia y efectividad. Sin embargo, hubo diversas opiniones respecto a este decreto. Se consideró que el objetivo era dar prioridad a los intereses económicos por encima de la salud de la persona trabajadora, lo que compromete sus derechos a la protección social y a la recuperación de su salud⁴³.

Una vez vigente la Ley General de la Seguridad Social se le modifican algunos aspectos. La disposición final 31.3 de la Ley 3/2017, de 27 de junio modificó el apartado 2 del artículo 170 de la LGSS introduciendo una nueva disposición que afecta a la colaboración de las empresas en el pago de la prestación económica por incapacidad temporal. Esta disposición establece que en caso de que el INSS emita una resolución para acordar el alta médica, cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación el día en que se dicte dicha resolución. En consecuencia, el subsidio correspondiente durante el período que transcurra entre la fecha de la resolución y su notificación al interesado será abonado directamente por la entidad gestora o la MCSS. Esto implica que las empresas que colaboran en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal también estarán obligadas al pago directo del subsidio correspondiente durante ese período. También se modificó este artículo por el Real Decreto-ley 2/2023 dejando en la redacción actual el establecimiento de la inspección médica del INSS como la encargada de ejercer las

⁴² LÓPEZ INSUA, B.M. (2012). *La Incapacidad Temporal como contingencia protegida por la seguridad social*, cit, pág. 46.

⁴³ UGT. Secretaría de Salud Laboral, Medio Ambiente y Cooperación. Secretaría de Relaciones Institucionales y Cultura. *Preguntas y respuestas sobre el R.D. 625/2014, de 18 de julio por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración*. Pág. 2. Recuperado 13 de abril de 2024, de <https://www.fesmcutpv.org/cms/images/areas/legislacion/REAL%20DECRETO%20625%20PREGUNTAS.pdf>

competencias sobre los procesos de incapacidad temporal, en lugar de los inspectores médicos adscritos a la entidad. Además, dispone que la falta de alta médica, una vez agotado el plazo de 365 días, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal, con la presunción de que puede ser dado de alta médica por curación o mejoría dentro del siguiente período de ciento ochenta días. Por otro lado, se añade que las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social mantendrán el pago a su cargo de la prestación hasta la fecha en que se notifique al interesado el alta médica o la resolución por la que se extinga el derecho al subsidio, incluida la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal. Se establece un procedimiento específico para impugnar el alta médica emitida por la inspección médica del INSS, con un plazo máximo de cuatro días naturales para manifestar la disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud y un plazo máximo de siete días naturales para proponer la reconsideración de la decisión.

Por último, es necesario agregar las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 1/2023. Como ya se ha referenciado al inicio del Capítulo, esta ley reconoce tres nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal relacionadas con la mujer trabajadora: aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria; la debida a interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, salvo que sea debido a contingencia profesional; y la situación especial de incapacidad temporal para la mujer embarazada desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación. Esta modificación ha recibido críticas en cuanto a su necesidad. La doctrina ha discutido cuál es el fundamento de la baja por menstruación incapacitante secundaria. Expertos en atención ginecológica han argumentado que esta normativa de incapacidad temporal era una medida largamente esperada y necesaria en el ámbito médico⁴⁴. A pesar de la apreciación positiva hacia una regulación específica para salvaguardar los derechos laborales de las mujeres, se ha destacado que esta normativa necesita ser mejorada. Esto se debe a que al requerir que la dismenorrea esté vinculada a una patología, no se considera que el dolor menstrual no siempre está asociado con una condición médica previamente diagnosticada, debido a la falta de

⁴⁴ ESTEVE SEGARRA, A.: «Novedades en materia de incapacidad temporal». *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Universidad Carlos III de Madrid, núm. Extraordinario 'Tormenta de reformas', pág. 58.

conocimiento sobre la enfermedad⁴⁵.

Se sugiere que la incapacidad menstrual también debería considerar la hipermenorrea refractaria a tratamiento, ya que esta condición puede afectar la capacidad de trabajar, incluso si no hay dolor⁴⁶. En cuanto a esta ley que busca proteger a las mujeres al permitirles la baja por IT por contingencias comunes, se plantea una crítica importante. Esta medida podría generar exclusión y discriminación laboral, ya que la necesidad de tomar bajas médicas recurrentes debido a condiciones como la dismenorrea podría ser difícil de mantener para muchas empresas⁴⁷. En resumen, la normativa podría haber considerado más opciones además de la incapacidad temporal como solución al problema. Por ejemplo, haber permitido la negociación individual o colectiva para la adaptación de horarios y responsabilidades laborales según las necesidades de cada mujer⁴⁸. En cuanto a la situación de interrupción voluntaria del embarazo, se regulan los requisitos que deben cumplirse para llevar a cabo el procedimiento, como que se practique por personal médico cualificado, que se lleve a cabo en centros sanitarios autorizados tanto públicos o privados y que se realice con el consentimiento expreso informado y por escrito de la mujer embarazada o de su representante legal, que ya no será necesario a partir de los 16 años⁴⁹. Por último, dentro de estas situaciones especiales se encuentra la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena. Hay autores que cuestionan que esta situación no se adecua a una incapacidad temporal, ya que muchas mujeres en esta etapa no necesariamente experimentan una incapacidad que las imposibilite a trabajar⁵⁰. Se ha sugerido que, en lugar de proporcionar una prestación de incapacidad temporal, sería más apropiado ampliar otras prestaciones del sistema, como la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Esta medida podría ofrecer una protección más amplia y efectiva para la salud y el bienestar de la mujer embarazada en las etapas finales del embarazo, sin

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ Ibidem, pág. 59.

⁴⁷ LOPEZ INSUA, B.M.: «Derecho a trabajar “sin dolor”: la cara femenina de la incapacidad temporal tras la LO 1/2023, de 28 de febrero». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT University Press, núm. 2, pág. 55.

⁴⁸ LOPEZ INSUA, B.M.: «Derecho a trabajar “sin dolor”: la cara femenina de la incapacidad temporal tras la LO 1/2023, de 28 de febrero», cit, pág. 55.

⁴⁹ TORRES DÍAZ, M.C.: «La dimensión constitucional de los derechos sexuales y derechos reproductivos». *Ars Iuris Salmanticensis*, Universidad de Salamanca, vol. 11, pág. 160.

⁵⁰ HIERRO HIERRO, F.J.: «Nuevas reglas para la incapacidad temporal: sobre su tramitación telemática y las situaciones especiales establecidas por la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Aranzadi, S.A.U., núm. 262/2023, pág. 20.

equiparar el embarazo con una enfermedad y sin crear una prestación específica de incapacidad temporal para este periodo.⁵¹

Todas estas reformas realizadas a lo largo de los años han tratado del alcanzar una gestión efectiva de las bajas médicas como instrumento idóneo para la limitación del gasto público⁵². Esto nos deja ver la necesidad de equilibrar una protección adecuada para los trabajadores con la prevención del abuso. El mantenimiento de la viabilidad financiera del sistema de Seguridad Social es un desafío constante al que se enfrenta el legislador. Sin embargo, estas reformas generan controversia, especialmente cuando se percibe que ponen en riesgo los derechos y la salud de los trabajadores. Por ejemplo, la reciente inclusión de nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal, como la relacionada con la menstruación incapacitante secundaria, refleja un intento de adaptar el sistema a la igualdad de género. No obstante, estas medidas han generado críticas y plantean preguntas sobre su eficacia y sus posibles implicaciones en términos de igualdad y discriminación en el ámbito laboral.

En suma, es evidente que el sistema de incapacidad temporal hace frente a importantes desafíos que requieren una atención continua y acciones integrales. Es fundamental seguir trabajando en la mejora del sistema de seguridad social para garantizar su viabilidad a largo plazo y proteger los derechos de los trabajadores afectados.

1.4 Alcance

El alcance de la incapacidad temporal hace referencia a su duración, las causas que dan lugar a ella y las consecuencias que se derivan. Como se ha descrito, para su existencia es necesario que concurra una alteración de la salud, ya sea física o psíquica, consecuencia de enfermedad común o profesional, o de accidente, ya sea laboral o no. Además, la alteración de la salud debe ser de tal magnitud que determine un efecto incapacitante para el trabajo habitual del beneficiario. Debe recibirse la asistencia sanitaria de la Seguridad Social y es muy relevante el factor de la temporalidad. El trabajador debe estar impedido temporalmente para el desempeño de su trabajo.

La duración de la prestación económica por incapacidad temporal viene indicada en el art. 169 de la LGSS. En el caso de que se origine a partir de contingencias comunes o

⁵¹ Ibidem.

⁵² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «El control de la Incapacidad Temporal: su incidencia sobre la contención del gasto público y el aumento de la productividad empresarial», cit, pág. 113.

profesionales no excederá de trescientos sesenta y cinco días, que pueden ser prorrogados por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ese periodo se le pueda dar el alta médica al trabajador por curación. Dentro de dicho periodo máximo de duración se incluyen los períodos de recaída y de observación.

A estos efectos, se debe distinguir lo que es recaída de otros conceptos tales como “recidiva”. Tal y como se define en el artículo 169 de la LGSS: “*Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior*”. En este contexto, se entiende que hay una sola situación de incapacidad temporal que está sujeta a un único período máximo determinado.

Serán “recidivas”, entendiendo situaciones de incapacidad temporal distintas, los periodos intermedios de actividad que superen los seis meses o que, siendo de duración inferior, se trate de una enfermedad totalmente distinta de la baja inicial⁵³. En dicho caso, resultan exigibles la concurrencia de los requisitos en el momento de la producción de la baja. En el caso de la recaída solo se exige no haber agotado la duración máxima de la incapacidad y no haber completado 180 días de actividad laboral entre ambas situaciones⁵⁴. Los requisitos para acceder a la prestación se exigieron en la fecha en que se produjo la baja inicial. Tampoco se cataloga como una recaída el período de espera para una cirugía relacionada con una enfermedad que no incapacite temporalmente para el trabajo ni requiera asistencia sanitaria⁵⁵.

En las recaídas, el hecho causante es la actualización de la contingencia protegida. La problemática radica en que este evento se considere el mismo que ocurrió durante la primera baja, evitando así la necesidad de volver a cumplir los requisitos de acceso a la prestación⁵⁶. Esto ha generado críticas de importancia ya que parte de la doctrina opina que esta situación crea un precedente importante del que puede aprovecharse la Administración de la Seguridad Social para ahorrar costes y sobre todo, las Mutuas de

⁵³ SÁNCHEZ GALÁN, L., BAIDES GONZALVO, P. y REGAL RAMOS, R.: «Recaídas en incapacidad temporal: impacto de su regulación y control». *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 65, núm. 256 (2019), pág. 225.

⁵⁴ Artículo 169.2 LGSS.

⁵⁵ ALCÁNTARA y COLON, J. M.: «Las recaídas versus recidivas en la incapacidad temporal. Criterios jurídicos». *Revista de Información Laboral*, 5/2015, *Artículos Doctrinales*. Aranzadi, S.A.U., 2015, pág. 2.

⁵⁶ *Ibidem*.

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social⁵⁷. No obstante, esta declaración parece pasar por alto que ni la administración de la seguridad social ni las mutuas consideran las prestaciones como "costes". La gestión de los fondos públicos destinados al pago de estas prestaciones implica que el objetivo principal de la administración de la seguridad social es proteger al trabajador dentro de los límites legales establecidos, y no reducir las asignaciones protectoras⁵⁸. Esta afirmación no refleja la realidad de la seguridad social.

Hasta que se complete el plazo máximo de trescientos sesenta y cinco días para los casos de incapacidad temporal, el INSS tendrá las mismas atribuciones que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social o el órgano equivalente del servicio público de salud correspondiente⁵⁹. Esto implica la autoridad para otorgar altas médicas válidas en todos los aspectos, así como determinar recaídas en un mismo proceso, según las circunstancias descritas en el apartado 2 del artículo 169 de la LGSS.

Además, el art. 170 de la LGSS también dispone que cuando el INSS haya emitido una alta médica, será la única entidad autorizada, a través de su inspección médica, para expedir una nueva baja médica debido a la misma enfermedad o patología similar en los ciento ochenta días posteriores al alta mencionada.

Ante la resolución que determine el alta médica por parte del INSS, según dispone este artículo en su apartado tercero, el interesado podrá expresar su desacuerdo ante la inspección médica del servicio público de salud, dentro de un plazo máximo de cuatro días naturales. En caso de discrepancia entre el criterio de la entidad gestora y el del servicio médico público, el interesado estará facultado para proponer una reconsideración de la decisión en un plazo de hasta siete días naturales, detallando las razones y fundamentos de su discrepancia.

En el caso de que la inspección médica confirme la decisión de la entidad gestora o no se pronunciase al respecto en un plazo de once días a contar desde la fecha de la resolución, el alta médica adquiere plenos efectos⁶⁰. Se considerará prorrogada la

⁵⁷ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: «La recaída en la situación de incapacidad temporal de los autónomos: requisitos exigidos». *Temas Laborales*, Universidad de Málaga, núm. 88/2007, pág. 227.

⁵⁸ ALCÁNTARA y COLON, J. M.: «Las recaídas versus recidivas en la incapacidad temporal. Criterios jurídicos», cit., pág. 3.

⁵⁹ Artículo 170.1 de la LGSS.

⁶⁰ Artículo 170.3 en su párrafo segundo de la LGSS.

situación de incapacidad temporal durante este periodo de tiempo.

Continuando con el análisis del artículo 170, se observa que, en el plazo máximo de siete días naturales, si la evaluación médica del servicio público de salud indica una discrepancia con el alta emitida por el INSS, esta última entidad emitirá una respuesta dentro de los siguientes siete días naturales. Esta respuesta notificará al interesado sobre la reconsideración del alta médica o su confirmación, y se comunicará también a la inspección médica del servicio público de salud. En caso de que se reconsidere el alta médica, se extenderá la situación de incapacidad temporal para el interesado. Sin embargo, si la decisión se mantiene, se prorrogará la situación de incapacidad temporal únicamente hasta la fecha de la última resolución, acompañada de las pruebas adicionales que la respalden.

Si la incapacidad temporal se ha originado debido a la observación de una enfermedad profesional la duración de la prestación económica no excederá de seis meses, con la posibilidad de prórroga por otros seis meses cuando se estime necesario para llevar a cabo un estudio exhaustivo y un diagnóstico preciso de la enfermedad⁶¹. Esta prórroga está sujeta únicamente a la competencia del INSS, previa propuesta de los Equipos de valoración de incapacidades⁶².

Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del periodo de quinientos cuarenta y cinco días naturales se debe examinar en un plazo no superior a 90 días naturales el estado del incapacitado a efectos de calificarle en el grado correspondiente de incapacidad permanente⁶³.

Es posible que suceda la circunstancia en la que continúe la necesidad de tratamiento médico por la expectativa real y objetiva de recuperación, en dicho caso es aconsejable demorar la calificación, sin que en ningún caso pueda superarse el límite máximo de setecientos treinta días naturales⁶⁴. Durante estos periodos de noventa días y de demora de la calificación, no subsiste la obligación de cotizar.

Si se inicia un proceso de incapacidad permanente antes de que transcurran los quinientos cuarenta y cinco días naturales del subsidio por incapacidad temporal y se

⁶¹ Artículo 169.1. b) de la LGSS.

⁶² BLASCO LAHOZ, J.F.: *Prestaciones por incapacidad: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Invalidez del SOVI e Invalidez no contributiva*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 40.

⁶³ Artículo 174.2 de la LGSS.

⁶⁴ *Ibidem*.

deniega el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el INSS tiene la competencia exclusiva para emitir una nueva baja médica por la misma o similar patología en los siguientes ciento ochenta días naturales. En estos casos, se reanuda el proceso de incapacidad temporal hasta que se completen los 545 días como máximo. Así lo dispone el último párrafo del art. 174 de la LGSS.

En el caso de que se dé la situación en la que el trabajador agota el periodo máximo de incapacidad temporal debido a una causa específica, pero luego vuelva a estar en situación de IT debido a una nueva causa, diferente de la primera, se estaría ante una “recidiva”. A pesar de haber agotado el período máximo de IT anterior, el trabajador tiene derecho a percibir prestaciones por la nueva situación de IT, siempre y cuando esta nueva causa sea médicamente justificada y se cumplan los requisitos legales para recibir dichas prestaciones. En este contexto y de acuerdo con la jurisprudencia, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón consideró que una nueva situación de IT no puede ser considerada como una acumulación de periodos anteriores, sino como una contingencia independiente con su oportuno derecho a prestación. El Tribunal Supremo unifica la doctrina y resuelve en su sentencia de 1 febrero 1999. RJ 1999\1683. En el presente caso, el INSS interpone un recurso de casación para la unificación de doctrina contra una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en la cual se había declarado el derecho del trabajador a percibir prestaciones por incapacidad temporal.

El trabajador había iniciado una situación de incapacidad temporal por enfermedad común en julio de 1994, la cual duró hasta abril de 1996, fecha en la que se le denegó la pensión de invalidez permanente. Por tanto, el trabajador se reincorporó a su empleo, pero en junio de 1996 volvió a estar en situación de incapacidad temporal debido a una nueva enfermedad, que nada tenía que ver con la anterior. El INSS no le reconoció el subsidio, argumentando que ya se había agotado el plazo máximo de incapacidad temporal.

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón, por el contrario, reconoció el derecho del trabajador a percibir las prestaciones por incapacidad temporal. Esta decisión se argumenta en que la situación de incapacidad temporal posterior a la denegación de la pensión de invalidez permanente no puede considerarse como una acumulación de periodos anteriores, sino como una contingencia autónoma con derecho a prestación.

Esto llevó al INSS a recurrir ante el Tribunal Supremo presentando el recurso de casación, alegando contradicción con una sentencia anterior del Tribunal Supremo en la cual se aborda la acumulación de periodos de incapacidad temporal.

Sin embargo, el Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación, argumentando que no existe ninguna contradicción entre las sentencias. En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, se trata de determinar si una nueva situación de incapacidad temporal puede surgir después de agotar el plazo máximo de una situación anterior. En ningún caso de acumular períodos de incapacidad temporal interrumpidos por actividad laboral. Por lo tanto, se desestimó el recurso.

1.5 Características principales

La incapacidad temporal no implica solo su régimen jurídico de protección, sino también entender cuánto tiempo puede durar, qué variedad de condiciones pueden dar lugar a ella y cómo afecta a la capacidad de una persona para realizar su trabajo habitual. Existen limitaciones físicas y mentales que pueden impedir que una persona desempeñe sus actividades laborales de una manera eficiente y segura temporalmente. Si bien es común asociar la incapacidad temporal principalmente a las limitaciones físicas, tales como que la persona trabajadora experimente dolor, o una disminución importante en su capacidad de movimiento que dificulte la realización de tareas que requieren de una aptitud física, no debemos olvidar que las limitaciones mentales han tenido una creciente importancia en los últimos años.

El estrés, la ansiedad y la depresión son originarias de situaciones de incapacidad temporal, y merecen una mayor atención debido a que esta situación puede generar un círculo perjudicial, pues la situación de incapacidad temporal genera en algunas personas este tipo de cuadros ansiosos. La Organización Mundial de la Salud proporciona datos reveladores al respecto. Por ejemplo, a nivel mundial, se pierden aproximadamente doce mil millones de días de trabajo debido a la ansiedad y la depresión. También estima que el 15% de personas en edad laboral sufren algún trastorno mental⁶⁵. En 2023 cuatrocientos sesenta y seis mil setenta y ocho personas trabajadoras en España incurrieron en situación de incapacidad temporal debido a

⁶⁵ Organización Mundial de la salud (OMS). (2022) Estrategia de salud mental para todos. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

problemas de salud mental, según datos que nos deja el Portal de Transparencia⁶⁶. La ansiedad y la depresión son las principales enfermedades mentales que se detectan en España.

En resumen, la incapacidad temporal no solo se relaciona con limitaciones físicas, sino también con problemas mentales y emocionales, como el estrés, la ansiedad y la depresión. Estos trastornos tienen un impacto significativo en el ámbito laboral, según datos proporcionados por la OMS. Es esencial abordar adecuadamente estos aspectos para conocer cuál es el verdadero motivo del gasto actual de la Seguridad Social en la prestación de incapacidad temporal y tratar de reducirlo.

Capítulo 2. Requisitos, Cálculo y Gestión de la Prestación por Incapacidad Temporal

2.1 Beneficiarios y situaciones protegidas

Serán beneficiarios del derecho a la prestación económica por IT las personas que integren el Régimen General de la Seguridad Social. Es necesario que el trabajador por cuenta ajena se encuentre afiliado y en alta para poder acceder al derecho, o en situación asimilada al alta en el momento en que se produzca la alteración de la salud, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social y estén impedidas para el trabajo⁶⁷.

La afiliación es el acto administrativo mediante el cual la TGSS reconoce a la persona física que por primera vez realiza una actividad comprendida en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social su condición de incluida en el mismo⁶⁸. Son los empresarios los que están obligados a solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de los empleados que contraten⁶⁹. Además, esta afiliación cumple con una serie de características y es que es única y general, con efectos en cualquier régimen de dicho sistema, vitalicia y exclusiva (por la misma actividad no se puede estar incluido

⁶⁶ Ministerio de Transparencia. (2023). Datos sobre bajas médicas por problemas de salud mental en España. Portal de Transparencia.

⁶⁷ Artículo 165 de la LGSS

⁶⁸ Artículo 6.1 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

⁶⁹ BLASCO LAHOZ, J.F.: *Seguridad Social: Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 231.

en otros regímenes)⁷⁰. No obstante, el trabajador también puede solicitar la afiliación directamente en caso de que el empleador no lo haga⁷¹. Asimismo, también puede ser llevada a cabo de oficio por las Direcciones Provinciales de la TGSS o Administraciones de la misma cuando comprueben el incumplimiento por parte de los empresarios⁷².

Por otro lado, mediante el acto administrativo de alta, la TGSS reconoce a la persona, que inicia una actividad, su condición de comprendida en el campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social que proceda en función de la naturaleza de dicha actividad o situación, con los derechos y obligaciones correspondientes⁷³. Cabe distinguir el alta real, que se produce con el inicio de la actividad profesional y que se mantiene mientras el trabajador presta sus servicios, de las situaciones asimiladas al alta⁷⁴. Las situaciones asimiladas al alta que causan derecho a la prestación de incapacidad temporal son reducidas debido a la finalidad de la prestación: mitigar la disminución de ingresos salariales, como consecuencia de la alteración de la salud⁷⁵. Dentro de las situaciones asimiladas al alta que causan derecho a la prestación de incapacidad temporal encontramos la situación de desempleo involuntario y subsidiado en su modalidad contributiva y el periodo correspondiente al devengo de salarios de tramitación en virtud de resolución judicial en materia de despido⁷⁶. Estas son situaciones creadas legal o jurisprudencialmente con el propósito de corregir o mitigar las consecuencias que una aplicación estricta del requisito de alta tendría con relación al acceso a las prestaciones de Seguridad Social. Son situaciones en las cuales, como se evidencia en los ejemplos descritos, el sujeto no se encuentra formalmente dado de alta debido a que la relación laboral está suspendida o incluso terminada. Sin embargo, se le equipara al alta con el propósito de que pueda cumplir con el requisito estipulado en el artículo 165 de la LGSS y no quedar así desprotegido. Vale con entender que, para tener derecho a la prestación por incapacidad temporal, es suficiente estar dado de alta en la seguridad social o

⁷⁰ Artículo 6.1 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

⁷¹ Artículo 139.2 de la LGSS.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ Artículo 7.1 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

⁷⁴ BLASCO LAHOZ, J.F.: *Seguridad Social: Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, cit, pág. 235.

⁷⁵ BLASCO LAHOZ, J.F.: *Prestaciones por incapacidad: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Invalidez del SOVI e Invalidez no contributiva*, cit, pág. 28.

⁷⁶ *Ibidem*.

encontrarse en cualquiera de estas dos situaciones asimiladas al alta⁷⁷.

En cuanto a la situación legal de desempleo, total y subsidiado, se incluye también la de paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo⁷⁸.

Por otro lado, en cuanto al periodo correspondiente al devengo de salarios de tramitación en virtud de resolución judicial en materia de despido, se refiere al supuesto en el que se tiene una sentencia firme que declara la improcedencia del despido. El empresario debe pagar estos salarios de tramitación durante un máximo de 90 días hábiles desde que el trabajador reclamó por despido, el resto de días, si los hay, los asumirá el Estado⁷⁹.

Pese a la descripción legal de las situaciones asimiladas al alta en incapacidad temporal, los tribunales han demostrado cierta flexibilidad en su interpretación. Por ejemplo, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo⁸⁰, se consideró que el trabajador se encontraba en situación de alta, a pesar de no haber comenzado efectivamente su prestación laboral debido a una serie de circunstancias. En dicha sentencia se trata un recurso de casación para la unificación de doctrina en materia de prestaciones por incapacidad temporal. La sentencia de instancia denegó al trabajador la prestación por incapacidad temporal al considerar que no estaba en situación de alta en la Seguridad Social en el momento en que se produce la contingencia. El objeto de debate en este caso es si se puede considerar al trabajador en situación asimilada al alta debido a unas circunstancias concretas. Estas circunstancias específicas son que, aunque su alta previa fue cursada por el empleador, no pudo comenzar a trabajar debido a problemas con la documentación proporcionada por la empresa. Al día siguiente, sufrió un accidente doméstico que le impidió trabajar. Por tanto, en el presente caso, el Tribunal Supremo estimó el recurso considerando que se debía aplicar una interpretación más flexible en cuanto a considerarlo en situación asimilada al alta, y por tanto, con derecho a prestación de IT. El enfoque adoptado refleja la importancia de considerar cada caso individualmente dentro del marco legal

⁷⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V.: «La situación de alta o asimilada y el acceso a las prestaciones de Seguridad Social». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, S.A.U., núm. 1998\1330 pág. 2.

⁷⁸ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Prestación económica por incapacidad temporal.

⁷⁹ TALÉNS VISCONTI, E.E.: «La reclamación de salarios de tramitación al Estado por la dilación del proceso judicial». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 430, pág. 56.

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Supremo 851/2021, de 27 de junio, Sala de lo Social, Sección 1ª.

establecido.

En cuanto a la afiliación en el sistema de la Seguridad Social y especialmente el proceso de alta, tienen un doble propósito: en primer lugar, proporciona a la TGSS información y herramientas de control sobre el inicio y duración de la relación jurídica de un sujeto con el sistema; y, en segundo lugar, sirve como requisito indispensable para acceder a las prestaciones contributivas contempladas en dicho sistema⁸¹. En relación con la incapacidad temporal, por la propia finalidad de la prestación: cubrir la ausencia de ingresos mientras se esté imposibilitado para el desempeño del puesto de trabajo, y sin perjuicio de las situaciones asimiladas al alta descritas, el requisito de estar afiliado y en alta en la Seguridad Social en el momento en el que sobreviene la contingencia es fundamental⁸². Esto significa que, en este tipo de ayuda económica por incapacidad temporal, se vincula más estrechamente con el desempeño de un trabajo que en otro tipo de prestación de Seguridad Social. Por lo tanto, se requiere cumplir con el requisito de estar dado de alta para poder recibir el subsidio económico en el instante en que la situación protegida se materialice⁸³.

La situación protegida se origina en el momento en que se emite el parte de baja médica, el cual indica que se está cumpliendo el requisito de estar impedido para desempeñar su puesto de trabajo⁸⁴. Se emite de manera inmediata después del reconocimiento médico del trabajador, por el facultativo que lo realice⁸⁵. Este evento no está condicionado por el momento en que ocurrió la alteración de la salud. Como se ha expuesto, la prestación de incapacidad temporal no ampara cualquier alteración de la salud del trabajador, sino aquella que alcanza una intensidad tal que le impide ejercer su profesión habitual.

Una cuestión debatida es qué sucede en el caso en el que una persona experimente una baja por incapacidad temporal, luego se recupere, pero más tarde sufra una recaída. Sin embargo, en el momento de la recaída, no cumpla con los requisitos

⁸¹ BARRIOS BAUDOR, G.L., *Las Situaciones Asimiladas al Alta en el Sistema Español de Seguridad Social*, ed. Aranzadi, Pamplona, 1997, pág. 41. Citado en FERNANDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la seguridad social*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 75.

⁸² FERNANDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 76.

⁸³ Artículo 165.1 de la LGSS.

⁸⁴ Ugt.es. Pág. 3. Recuperado 18 de abril de 2024, de https://www.ugt.es/sites/default/files/migration/GUIA_Incapacidad_Temporal_Politica_Social_CEC_Sanidad_0.pdf

⁸⁵ FERNANDEZ ESCALADA, E.: «Análisis de la Incapacidad Temporal desde la Atención Primaria». *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 60, suppl.1., pág. 75.

legales necesarios para acceder al subsidio por incapacidad temporal. En este sentido tenemos una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias⁸⁶. En ella, se resuelve un recurso de suplicación presentado por el INSS, pues en la sentencia de instancia, se habían estimado las pretensiones del trabajador demandante, declarando su derecho a permanecer en la situación de incapacidad temporal y percibir el subsidio correspondiente. El recurso interpuesto por el INSS se basaba en que el trabajador no cumplía con los requisitos legales para acceder al subsidio por incapacidad temporal en el momento de la segunda baja. Es por ello por lo que se absuelve a la Entidad Gestora de las reclamaciones efectuadas en la demanda. Sin embargo, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 1 de abril de 2009⁸⁷, con número de recurso 516/2008 establece en su resolución final que, en el caso de una recaída en el proceso de incapacidad temporal, los requisitos necesarios para acceder al subsidio deben cumplirse en la fecha de la baja inicial. Esto significa que, aunque se haya agotado el periodo máximo de duración del subsidio, si la recaída ocurre antes de que se cumpla dicho periodo y no hay actividad laboral intermedia superior a ciento ochenta días, se aplican los requisitos exigidos en la fecha de la primera baja.

Se puede dar la situación contraria, en la que una persona inicialmente no tiene derecho a recibir prestaciones porque no está afiliada al sistema de la Seguridad Social cuando se le da de baja médica, pero, después de recibir el alta médica, vuelve a estar de baja debido a la misma enfermedad, sin haber transcurrido seis meses entre ambas situaciones y estando ahora afiliada al sistema⁸⁸. El Tribunal Supremo estableció en sentencia del 24 de noviembre de 1998⁸⁹ que cuando un trabajador tiene una nueva baja médica por una dolencia que ya ha padecido anteriormente, pero en la primera ocasión no cumplió con los requisitos necesarios para recibir la prestación económica de incapacidad temporal, la nueva baja debe tratarse como un nuevo procedimiento de incapacidad temporal independiente. En este nuevo procedimiento, se evalúa si el trabajador cumple con todos los requisitos necesarios en el momento de la segunda baja para acceder a la prestación, sin tener en cuenta la situación previa. Si

⁸⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 1125/2001, de 27 de abril, Sala de lo Social.

⁸⁷ FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág.78.

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, recurso de casación para la unificación de doctrina 1206/1998, de 24 de noviembre, Sala Cuarta de lo Social. Citada en DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.: «Incapacidad temporal y recaída: especial referencia a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1998». *Anales de la Facultad de Derecho*, Universidad de La Laguna, vol. 22, pág. 97-99.

en esta ocasión el trabajador cumple con los requisitos, tiene derecho a recibir la prestación económica correspondiente.

Otra situación problemática debatida en cuanto al cumplimiento de los requisitos para acceder a la prestación tiene lugar cuando la incapacidad temporal deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, y el empresario haya incumplido sus obligaciones de afiliación y alta en la Seguridad Social⁹⁰. A pesar de ello los trabajadores se considerarán de pleno derecho a efectos de recibir la prestación de incapacidad temporal.

En relación con estos casos, es importante destacar que el INSS no asume las mismas responsabilidades. Esta distinción se encuentra evidenciada en una sentencia del Tribunal Supremo⁹¹. En dicha sentencia se establece que la responsabilidad recae exclusivamente en la empresa en caso de que el trabajador no esté dado de alta en la Seguridad Social en el momento del hecho causante que origina la necesidad de la prestación. Esto quiere decir que el INSS no tiene la obligación de anticipar el importe en tales circunstancias.

Esta sentencia trata de un caso en el que la persona trabajadora había incurrido en incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y más tarde derivada de enfermedad común. Estando en IT derivada de enfermedad común es despedido improcedentemente. La controversia en esta cuestión viene porque la empresa no lo había dado de alta los días 1 y 2 de agosto, por lo que se generó un problema para el pago de la prestación por incapacidad temporal (el 1 de agosto es cuando empezó la segunda baja).

Tanto la sentencia de primera instancia como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña concedieron al trabajador el derecho a recibir la prestación, condenando a la empresa a pagarla. Si bien se indica al INSS que adelante el importe de la prestación, tiene el derecho a reclamarlo posteriormente a la empresa.

Sin embargo, el INSS, no conforme con tener que adelantar el importe de la prestación ya que el trabajador no estaba dado de alta en la Seguridad Social en el momento de la baja por enfermedad común, recurrió esta sentencia. Para respaldar su argumento, presentó una sentencia de la misma sala que resolvía un caso similar, donde se negaba el adelanto de la prestación en un caso de maternidad debido a la

⁹⁰ Artículo 167.2 de la LGSS.

⁹¹ Sentencia del Tribunal Supremo 1202/2009, de 17 de febrero, Sala Cuarta de lo Social.

falta de alta en la Seguridad Social en el momento del hecho causante.

La sentencia analiza la legislación y jurisprudencia aplicable en estos casos y concluye que, efectivamente, el INSS no está obligado a adelantar la prestación cuando el trabajador no está dado de alta en la Seguridad Social en el momento del hecho causante. Por lo tanto, se absuelve al INSS de adelantar el importe de la prestación, anulando la sentencia anterior.

- **Análisis de las situaciones protegidas por la incapacidad temporal y su impacto en los beneficiarios del Régimen General de la Seguridad Social**

En la LGSS figuran las situaciones que se consideran determinantes de la incapacidad temporal. Concretamente en el capítulo V, del Título II dedicado a la incapacidad temporal, el artículo 169 da una descripción de dichas situaciones. Son las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Asimismo, también lo son los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. Además, de las situaciones mencionadas, es importante destacar que existen nuevas situaciones especiales que también pueden determinar la incapacidad temporal⁹².

Los artículos 156 a 158 de la LGSS definen los conceptos de enfermedad común o profesional y de accidente de trabajo o no laboral. Un accidente de trabajo se define como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena⁹³. Por otro lado, se considera enfermedad profesional aquella contraída como resultado de la realización de un trabajo asalariado en actividades específicas mencionadas en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1229/2006, de 10 de noviembre. Estas enfermedades deben ser causadas por elementos y sustancias también especificados en dicho cuadro para cada enfermedad profesional⁹⁴.

Finalmente, el artículo 158 de la LGSS describe un accidente no laboral como aquel

⁹² Estas situaciones han sido incorporadas por la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero entrando en vigor el 1 de junio de 2023 y son: IT por menstruación incapacitante secundaria, IT por interrupción voluntaria del embarazo e IT por gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

⁹³ Artículo 156 de la LGSS.

⁹⁴ Artículo 157 de la LGSS.

que no cumple los criterios para ser considerado como accidente de trabajo, mientras que la enfermedad común se refiere a cualquier deterioro de la salud que no se clasifique como accidente de trabajo ni enfermedad profesional.

No obstante, parte de la doctrina⁹⁵, critica que el concepto mismo de accidente de trabajo es contrario a la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963, que establece el principio de la “consideración conjunta de las contingencias protegidas”. Con este principio se pretendía la desaparición de la noción de riesgos singulares y que se prestase más atención a la situación de necesidad que es la que el sistema debía proteger⁹⁶. A pesar de ello, el régimen de protección de contingencias profesionales sigue vigente y no parece que vaya a modificarse. Esto da lugar a diferencias significativas en la práctica, ya que la prestación tiene diferencias en cuanto a su cuantía y el responsable de su pago en función del origen, favoreciendo a las que tienen un origen profesional⁹⁷.

En lo que respecta a los períodos de observación por enfermedad profesional, se refieren a los lapsos requeridos para llevar a cabo el estudio médico correspondiente cuando sea necesario posponer el diagnóstico definitivo, según lo establecido en el artículo 176.1 de la LGSS.

No se trata específicamente de casos de incapacidad temporal, sino más bien de situaciones en las que, aunque el individuo aún no muestra una incapacidad evidente para trabajar, el médico considera necesario que pase a situación de baja médica y deje de desempeñar su trabajo para llevar a cabo estudios y un futuro diagnóstico de su enfermedad⁹⁸. Aunque el trabajador requiera atención médica, aún no está físicamente incapacitado para trabajar. Sin embargo, el legislador ha determinado que sea retirado del lugar de trabajo como medida terapéutica.

La razón de esta protección especial radica en la dificultad que nuestro sistema enfrenta al diagnosticar una enfermedad como profesional. Aunque en muchas

⁹⁵ LÓPEZ INSUA, B.M. (2012). *La Incapacidad Temporal como contingencia protegida por la seguridad social*, cit, pág. 177.

⁹⁶ ÁLVAREZ PATALLO, J.A.: «Guía Básica para los cambios de contingencia en la prestación de incapacidad temporal». *Revista de Derecho Público*, Universidad de Deusto, núm. 1, pág. 52.

⁹⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «El tratamiento continuista de la Reforma de Pensiones (2007) respecto a prestaciones derivadas de enfermedad común: ¿Nostalgia de la consideración conjunta de contingencias?». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, núm. 18/2008, pág. 1.

⁹⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., FERRANDO GARCÍA, F., GARCÍA ROMERO, B., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., LÓPEZ ANIORTE, M.C., RODRÍGUEZ INIESTA, G., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., SELMA PENALVA, A.: *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social*. Fomento de la Investigación Social (FIPROS). 2007, pág. 289.

ocasiones hay una conexión entre la enfermedad y el trabajo realizado, no siempre es sencillo probar esta relación⁹⁹. Esta dificultad subraya la necesidad de dedicar un tiempo a la observación y al estudio médico para obtener un diagnóstico definitivo de la enfermedad profesional¹⁰⁰. Sin embargo, es importante destacar que si finalmente se diagnostica una enfermedad profesional y el trabajador pasa a estar en situación de incapacidad temporal, los períodos de observación se tienen en cuenta en la duración máxima de la prestación por incapacidad temporal correspondiente¹⁰¹.

2.2 Cotización requerida y base reguladora

2.2.1 Cotizaciones necesarias para causar derecho a la prestación por incapacidad temporal

Siempre que la incapacidad temporal sea consecuencia de enfermedad común se exige acreditar un periodo de cotización previo de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante¹⁰². El artículo 172, ubicado en el capítulo V del Título II de la LGSS también dispone que, en caso de accidente, ya sea laboral o no y enfermedad profesional, no se exige acreditar el periodo mínimo de carencia. Tampoco se exige acreditar un periodo mínimo de cotización para las situaciones especiales en las que puede encontrarse la mujer tal como la menstruación incapacitante secundaria. Sin embargo, en el artículo 172 de la LGSS, donde se indican qué periodos mínimos de cotización deben acreditar los beneficiarios, se dispone que, en la única situación especial en la que se debe acreditar periodo previo de cotización, es en la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena, prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a). Se exige que la interesada acredite los periodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso¹⁰³. Si tiene menos de veintiún años en el momento de iniciar el periodo de incapacidad temporal no se exige requisito de carencia. En el caso de que tenga veintiún años cumplidos, pero sea menor de veintiséis en el momento de inicio del descanso, se

⁹⁹ ALCÁZAR CREVILLÉN, A.: «La enfermedad profesional en España». *Ciencia Forense. Revista Aragonesa y de Medicina Legal*, Diputación Provincial de Zaragoza, núm. 11, pág 19.

¹⁰⁰ TORTUERO PLAZA, J.L., “La incapacidad laboral temporal: contingencias y situaciones protegidas”, en Tribunal Social, nº 44/45, 1994, pág.46. Citado en FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 67.

¹⁰¹ Artículo 169.2 de la LGSS.

¹⁰² Artículo 172 apartado a de la LGSS.

¹⁰³ *Ibidem*

exige acreditar un periodo de carencia de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio de la incapacidad temporal. Este requisito se puede sustituir por acreditar un periodo de carencia de ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral. Por último, si la persona trabajadora tiene veintiséis años cumplidos en la fecha de inicio del descanso, el periodo mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Alternativamente puede cumplir el requisito de acreditar un periodo de carencia de trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral.

En cuanto a los trabajadores a tiempo parcial, desde el 4 de agosto de 2013 se aplica el Real Decreto-ley 11/2013, en el cual se indica que el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos 5 años¹⁰⁴. Esta normativa estuvo vigente hasta el 30/09/2023. El 1 de octubre de 2023 entró en vigor la modificación de los artículos 247 y 248 de la LGSS disponiendo que, en cuanto al cómputo de los periodos de cotización, todos los días naturales son computables a efectos de reunir el requisito de carencia. Es decir, como indica el artículo 247, a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a la prestación de incapacidad temporal, entre otras, se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, independientemente de la duración de la jornada realizada cada uno de los días en alta.

A través del Real Decreto-ley 2/2023¹⁰⁵, se puede ver que se tendrán en cuenta los periodos en los que un trabajador estuvo empleado a tiempo parcial para calcular el periodo de cotización necesario para recibir beneficios como la prestación de incapacidad temporal, entre otras. Se aplica independientemente de cuántas horas haya trabajado cada día durante esos periodos¹⁰⁶.

Es importante destacar que en ningún caso se puede contabilizar un número de días cotizados mayor al que correspondería si la persona hubiera trabajado a tiempo

¹⁰⁴ Artículo 5 del Capítulo 2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

¹⁰⁵ Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

¹⁰⁶ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Reforma de las pensiones públicas y otros cambios de seguridad social por real decreto-ley 2/2023». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Aranzadi S.A.U., núm. 264/2023, pág 6.

completo¹⁰⁷.

La acreditación de cumplimiento de los requisitos del artículo 172 de la LGSS para acceder a la prestación por incapacidad temporal debe realizarse al momento en que un médico del Servicio Público de Salud o de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social correspondiente emita el parte médico de baja¹⁰⁸. No obstante, también sobre el requisito de cotización previa se presentan las situaciones descritas en el apartado anterior, en las que en el momento en que se produce el hecho causante no puede acreditarse, pero tras una recaída sí se reúne.

Que el procedimiento de reconocimiento de esta prestación inicie cuando el trabajador acude al médico de atención primaria del Servicio Público de Salud supone que estos médicos tienen una función en la colaboración en la gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social. Esta función puede ser incompatible con la asistencia sanitaria que deben proporcionar, ya que en casos en los que no consideren que el paciente tiene las dolencias justificativas de expedir un parte médico de baja, pese a que el paciente lo esté exigiendo, se puede dañar la relación de confianza que debe existir entre médico-paciente¹⁰⁹.

En ocasiones, la aplicación de los requisitos de período de cotización para la prestación de incapacidad temporal puede ser objeto de controversia. En sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja¹¹⁰ se aborda la situación de una trabajadora que tras solicitar una prestación de incapacidad temporal por enfermedad común, se le deniega por no cumplir el periodo de cotización exigido en el artículo 172 de la LGSS. Se considera que no ha cotizado lo suficiente porque previamente a la baja por enfermedad, la trabajadora había estado en situación de excedencia por cuidado de hijo. Motivo por el cual la Mutua argumenta que no ha cotizado el tiempo suficiente para causar derecho al subsidio de IT. El tribunal aplicó la doctrina del paréntesis, la cual permite excluir ciertos períodos de excedencia por cuidado de hijos a efectos de

¹⁰⁷ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Seguridad Social - Trabajadores. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28363#6388>

¹⁰⁸ FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 122

¹⁰⁹ MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: «El control de la incapacidad temporal». *Temas Laborales*, Junta de Andalucía, núm. 106/2010, pág. 16.

¹¹⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja 7/2019, de 10 de enero, Sala de lo Social. Citada en LÓPEZ CUMBRE, L.: «Brecha de género en Seguridad Social: los periodos de cotización efectiva». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, BOE, núm. 2/2019, pág 1.

la prestación de IT. El criterio del tribunal interpreta la normativa con la consideración del principio de igualdad de trato y no discriminación, para no perjudicar los derechos de la trabajadora a una conciliación laboral y familiar de calidad. El Tribunal Supremo reconoció el derecho de la trabajadora a percibir la prestación de incapacidad temporal. En este caso, se refleja cómo la interpretación de los requisitos exigidos para causar derecho a dicha prestación, pueden variar en función de las circunstancias concretas, garantizando siempre los derechos de los trabajadores conforme a los principios constitucionales.

2.2.2 Cálculo de la base reguladora y su importancia en la determinación de la prestación

La prestación por incapacidad temporal consiste en un subsidio diario equivalente al resultado de aplicar un porcentaje sobre la base reguladora¹¹¹. La base reguladora para la prestación por incapacidad temporal se calcula a partir de las bases de cotización del trabajador, ya sea diarias o mensuales, del mes anterior al inicio de la incapacidad temporal. En el caso de que la retribución del trabajador sea diaria, la base reguladora se calcula dividiendo la suma de las bases de cotización diarias del mes anterior entre el número total de días cotizados en ese mes. Si la retribución es mensual, la base reguladora se calcula dividiendo la suma de las bases de cotización mensuales del mes anterior entre 30 días, y si la incapacidad temporal se produce antes de que el trabajador haya prestado sus servicios durante un mes completo, la base reguladora se calculará dividiendo la suma de las bases de cotización diarias o mensuales del mes anterior entre el número de días trabajados en ese mes¹¹². También afecta a su cálculo el origen común o profesional del hecho causante. Por un lado, diferenciamos que, si el origen es enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora se calcula dividiendo la base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia que causó la incapacidad, del mes anterior al inicio de esta situación, por el número de días a los que esa cotización se refiere¹¹³. Por otro lado, si la incapacidad temporal es debida a accidente de trabajo, enfermedad profesional u observación de enfermedad profesional la base reguladora será el resultado de sumar la base de cotización por la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del mes anterior a

¹¹¹ Artículo 171 de la LGSS.

¹¹² BLASCO LAHOZ, J.F.: *Seguridad Social: Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, cit, pág. 507.

¹¹³ Artículo 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

la baja, excluido el importe de horas extraordinarias, junto con el promedio de la suma de las percepciones por horas extraordinarias de los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad temporal¹¹⁴.

En cuanto a los trabajadores a tiempo parcial, la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial desde la última alta laboral (no puede exceder de tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante) entre el total de días naturales comprendidos en dicho periodo. Así se dispone en el artículo 248.1.c) de la LGSS.

En definitiva, la base reguladora tiene en cuenta aspectos tales como el origen del hecho causante y su impacto en ella, la situación laboral del trabajador y sus bases de cotización que redundan en un proceso complejo de cálculo por la cantidad de variables y situaciones específicas a considerar.

Una cuestión controvertida con la que es frecuente encontrarse es con el cálculo de la base reguladora de un trabajador fijo-discontinuo. Se aplican las normas análogas a las que se utilizan para los trabajadores a tiempo parcial. El artículo 248.1. c) párrafo 2º de la LGSS indica: *«Para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período»*. Teniendo en cuenta que un trabajador fijo-discontinuo tiene periodos de actividad e inactividad, en la base reguladora deben computarse las cotizaciones efectuadas por la empresa y las efectuadas durante el percibo de la prestación por desempleo por la entidad gestora. Este criterio es el que efectuó el Tribunal Supremo al determinar que en el cálculo de la base reguladora de un caso de incapacidad temporal para un trabajador fijo discontinuo deben contabilizarse las cotizaciones de la empresa en periodos trabajados y también las cotizaciones de la entidad que paga las prestaciones por desempleo durante los periodos de inactividad¹¹⁵.

¹¹⁴ FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 153.

¹¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, recurso de casación para la unificación de doctrina 2109/2013, de 22 de julio de 2014, Sala Cuarta de lo Social.

2.3 Determinación del Porcentaje y Pago de la prestación

2.3.1 Procedimientos para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora en función del origen de la contingencia.

Del mismo modo que ocurre con la determinación de la base reguladora, el porcentaje aplicable en la prestación de incapacidad temporal difiere según la causa que la genere. Por tanto, a la hora de aplicar el porcentaje pertinente a la base reguladora se distingue si la incapacidad temporal proviene de contingencia común o profesional, o de observación de enfermedad profesional¹¹⁶.

Inicialmente, la cantidad de la prestación por incapacidad temporal, para todas las situaciones protegidas, estaba definida en el artículo 2 del Real Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, que la establecía en el 75% de la base reguladora correspondiente. Sin embargo, esta disposición fue alterada por el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero. La modificación solo afectó a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, reduciendo el porcentaje al 60% durante el periodo comprendido entre el cuarto día desde la baja laboral hasta el vigésimo día de permanencia en esa condición, ambos inclusive. A partir del vigésimo primer día, el porcentaje vuelve a ser del 75%, y durante los primeros tres días, la Seguridad Social no proporciona cobertura alguna.

Después de la entrada en vigor del Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, se aprecia esa clara reducción en el importe de la prestación por incapacidad temporal originada por contingencias comunes¹¹⁷. Esta medida busca abordar los desvíos provocados por ciertas conductas fraudulentas y su impacto en la economía nacional. De hecho, en la justificación de esta normativa, los legisladores argumentan la necesidad de “*adoptar las medidas oportunas para corregir las citadas conductas y reducir el actual nivel de absentismo, al mismo tiempo que se reordena la prestación por incapacidad laboral transitoria, manteniéndose la actual cuantía en aquellos procesos de incapacidad que, por su gravedad y, en consecuencia, por su mayor duración, se justifica una protección más intensa y reduciéndose en parte durante los primeros días de la baja debida a las citadas contingencias*”¹¹⁸.

¹¹⁶ FERNANDEZ ORRICO, F.J.: *Las prestaciones de la Seguridad Social: Teoría y Práctica*, cit., pág. 162.

¹¹⁷ DE LAS HERAS BORRERO, F.M.: «El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico». *Revista de Política Social*, CEPC, núm. 138/1982, pág. 195.

¹¹⁸ Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, por el que se modifica el artículo segundo del Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad

Por consiguiente, el legislador implementa medidas que inicialmente desalientan la obtención de la incapacidad temporal, disminuyendo el importe de la prestación, con el fin de combatir el fraude que considera prevalente en estas situaciones de breve duración, al mismo tiempo que se reduce el coste que representan para el sistema de Seguridad Social.

Cuando la incapacidad temporal surge de una contingencia profesional, incluyendo los períodos de observación por enfermedad profesional, se aplica el artículo 2 del Real Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, que fija la prestación en el 75% de la base reguladora correspondiente desde el día siguiente al de la baja en el trabajo¹¹⁹.

Por tanto, la compensación por incapacidad temporal originada por contingencias profesionales se beneficia de un trato más favorable en comparación con aquella derivada de contingencias comunes. En función de su origen, en las profesionales no se exige un periodo de carencia previo y además se presume el alta de pleno derecho, aunque el empresario no haya cumplido con sus obligaciones¹²⁰. Otra diferencia que favorece el origen profesional lo encontramos en la base reguladora, que puede ser más alta, especialmente si el empleado ha recibido pagos por horas extra. Además, el porcentaje aplicado es mayor y, finalmente, la prestación se inicia al día siguiente de la baja laboral¹²¹. En el caso de las enfermedades profesionales o los accidentes de trabajo, es menos probable que haya fraudes porque tanto los empleadores como los médicos tienen más conocimiento de los eventos que pueden causarlos¹²². No obstante, como se ha señalado anteriormente, no hay justificación para este trato diferenciado, ya que el sistema de Seguridad Social debería proporcionar la misma protección en situaciones de necesidad similares, independientemente de su causa.

Aunque el concepto de incapacidad temporal ha permanecido estable en los últimos años, su gestión ha experimentado cambios significativos. Podemos hacer especial mención al Real Decreto 575/97, de 18 de abril, que regula diversos aspectos de gestión y control de la incapacidad temporal, hasta las variaciones de las

Social, respecto a la prestación de incapacidad laboral transitoria.

¹¹⁹ FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 177.

¹²⁰ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «El tratamiento continuista de la Reforma de Pensiones (2007) respecto a prestaciones derivadas de enfermedad común: ¿Nostalgia de la consideración conjunta de contingencias?», cit, pág. 2.

¹²¹ FERNANDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 177.

¹²² CRESPI FERRIOL, M.M. (2022). *Incapacidad Temporal y Absentismo Laboral: Prevención, Control y Retorno al Trabajo*, cit, pág. 28

competencias que afectan a la incapacidad temporal como consecuencia de la modificación del artículo 169 de la LGSS y la regulación en enfermedades profesionales¹²³.

La seguridad social incluye una amplia gama de prestaciones que pueden implicar la intervención de diferentes entidades. En efecto, son variados los actores que intervienen en las diversas prestaciones: los Servicios Públicos de Salud de las diferentes Comunidades Autónomas, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, el INSS, el ISM, etc¹²⁴.

Dependiendo del origen de la prestación, de su contingencia, si es común o profesional, la capacidad de intervención de los diferentes responsables también es distinta. En este sentido, no siempre es tarea sencilla determinar la entidad responsable del pago de las prestaciones durante la incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional. Por otro lado, que las enfermedades profesionales se desarrollen mucho antes de que se declaren oficialmente dificulta más esta cuestión¹²⁵.

Debemos atender a la Ley 51/2007, de 26 de diciembre que modificó el sistema de financiación de las prestaciones por incapacidad temporal, cambiando el sistema de compensación por las Mutuas vigente hasta ese momento por un sistema de capitalización a cargo de la Mutua que tuviera asegurado el riesgo en el momento del hecho causante¹²⁶. Desde esta reforma, las mutuas de accidentes de trabajo pueden asumir la responsabilidad de estas prestaciones, lo que ha generado conflictos sobre qué normativa aplicar. Si se aplica la anterior, las entidades gestoras comunes del sistema (INSS y TGSS) serían las únicas responsables de estas prestaciones. Si se aplica la normativa vigente, las mutuas también pueden ser responsables.

El debate había estado centrado en la necesidad de elegir entre mutuas o entidades gestoras sin contemplar la posibilidad de que puedan existir varias entidades

¹²³ ÁLVAREZ-BLÁZQUEZ FERNÁNDEZ, F.: «Atención primaria, incapacidad laboral y nuevas tecnologías». *Medicina y Seguridad del trabajo*, Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, núm. 218, pág. 10.

¹²⁴ *Ibidem*.

¹²⁵ *Ibidem*, pág.3.

¹²⁶ VICENTE PALACIO, M.A.: «El reparto de la responsabilidad del pago de las prestaciones económicas (salvo incapacidad temporal) derivadas de enfermedad profesional. De la generalización de lo “excepcional”». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, núm. 8/2020, pág. 2.

responsables¹²⁷. No obstante, según Sentencia del Tribunal Supremo¹²⁸, se resolvió que debe aplicarse una doctrina de responsabilidad compartida, teniendo en cuenta el tiempo de aseguramiento de cada entidad. En este caso específico se determina que la responsabilidad es tanto de la Mutua como del INSS, por lo que cada entidad hará frente al periodo de aseguramiento que le corresponda. En el caso del INSS, se hará cargo de la prestación desde el 1 de junio de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, y la Mutua desde el 1 de enero de 2008 hasta el 30 de noviembre de 2013.

Pues estamos ante el caso de un trabajador que comenzó un proceso de incapacidad temporal el 16 de mayo de 2012 y se le reconoció la incapacidad permanente total el 5 de junio de 2014. En la sentencia de instancia se dictó que la Mutua era la única responsable porque la manifestación de la enfermedad se produjo cuatro años después de que la Mutua asumiera el aseguramiento. La Mutua, no conforme con la resolución, alegó una sentencia de contraste y finalmente el Tribunal Supremo resolvió con la doctrina de responsabilidad compartida.

La citada Ley 51/2007 modificó el artículo 68 de la LGSS, dando la posibilidad de que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales amplíen su ámbito objetivo de responsabilidades en relación a esta específica contingencia más allá de las estrechas obligaciones que tradicionalmente les venían impuestas, limitadas a los subsidios por incapacidad temporal y a los periodos de observación a los que se refiere el artículo 133 de la LGSS¹²⁹. De modo que desde el 1 de enero de 2008 son las mutuas las que también pueden responder de este tipo de prestaciones económicas vitalicias en consonancia con los ingresos que se les transfieren por razón de las cotizaciones que efectúan las empresas que encuentren asociadas en torno a la misma¹³⁰.

Por lo tanto, mientras la incapacidad temporal derivada de enfermedad común era financiada directamente por la Mutua en la que estuviera afiliado el empresario del

¹²⁷ DE SOTO RIOJA, S.: «Determinación de la entidad responsable del pago de las pensiones causadas por enfermedad profesional: un problema irresuelto pese a las reformas normativas y a su interpretación judicial», cit, pág. 5.

¹²⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 2596/2020, recurso de casación para la unificación de doctrina 102/2018, de 22 de julio. Citada en VICENTE PALACIO, M.A.: «El reparto de la responsabilidad del pago de las prestaciones económicas (salvo incapacidad temporal) derivadas de enfermedad profesional. De la generalización de lo “excepcional”», cit., pág. 3.

¹²⁹ DE SOTO RIOJA, S.: «Determinación de la entidad responsable del pago de las pensiones causadas por enfermedad profesional: un problema irresuelto pese a las reformas normativas y a su interpretación judicial», cit, pág. 2.

¹³⁰ Ibidem, pág.3.

trabajador incapacitado (temporalmente) en el momento del hecho causante (parte de baja que inicia el proceso de incapacidad temporal), las pensiones eran financiadas conjuntamente por todas las Mutuas a través de sus respectivas aportaciones, aunque era el INSS quien administraba el capital recaudado¹³¹.

En resumen, la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, cambió el sistema de compensación anteriormente utilizado para las pensiones relacionadas con enfermedades comunes. En su lugar, estableció un sistema de capitalización, donde la responsabilidad recae en la Entidad Gestora o la Mutua que haya asegurado el riesgo, para todas las prestaciones económicas (incapacidad temporal, incapacidad permanente y supervivencia) derivadas tanto de accidentes laborales (donde ya se aplicaba este sistema) como de enfermedades profesionales. Sin embargo, esta ley también requiere que se constituya un capital para cubrir el coste de las prestaciones según lo establecido en la normativa legal¹³².

Otra cuestión que dilucidar es quién tiene la competencia para determinar la contingencia de la que deriva la incapacidad temporal cuando exista discrepancia entre el INSS y la Mutua colaboradora con la Seguridad Social competente¹³³. Esta distinción es crucial porque afecta al pago de la prestación y a quién corresponde hacerse cargo de ella, por lo que, hasta entonces, ambas entidades deciden si reconocer o no la prestación y en caso de disputa se acude a los tribunales de justicia¹³⁴. Sin embargo, los principales conflictos se han generado cuando después de que el INSS iniciase el pago de la prestación decidiera cambiar la contingencia a profesional, afectando a la Mutua, aspecto que según el Tribunal Supremo¹³⁵ no se puede realizar, ya que en caso de dudas sobre la contingencia ningún organismo debe reconocer la prestación, dejando al trabajador en total situación de desamparo¹³⁶.

Finalmente, el artículo 164 de la LGSS contempla la posibilidad de incrementar todas las prestaciones derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales en un

¹³¹ VICENTE PALACIO, M.A.: «El reparto de la responsabilidad del pago de las prestaciones económicas (salvo incapacidad temporal) derivadas de enfermedad profesional. De la generalización de lo “excepcional”», cit., pág. 2.

¹³² Ibidem.

¹³³ ÁLVAREZ PATALLO, J.A.: «Guía Básica para los cambios de contingencia en la prestación de Incapacidad Temporal», cit., pág. 44.

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 1997 (RJ 1997/7.653). Citado en ÁLVAREZ PATALLO, J.A.: «Guía Básica para los cambios de contingencia en la prestación de Incapacidad Temporal», cit. pág. 2.

¹³⁶ Ibidem, pág. 44-45.

rango del 30% al 50%, según la gravedad de la falta, en casos donde la lesión haya ocurrido como resultado de la infracción de normas sobre seguridad e higiene en el entorno laboral. Por tanto, el importe de la prestación por incapacidad temporal, en casos derivados de contingencias profesionales, puede ser objeto de un recargo si la lesión resulta de la falta de cumplimiento de las normativas de seguridad y salud laboral. Se requiere, por lo tanto, establecer una conexión causal entre la lesión y el incumplimiento de las medidas de seguridad por parte del empleador.

Además, la responsabilidad de pagar dicho recargo recae directamente sobre el empleador que cometió la infracción, y el INSS no puede ser considerado responsable subsidiario en caso de insolvencia del empresario, ya que el carácter sancionador del recargo implica que sea personal y afecte únicamente al infractor de las normas reglamentarias, según lo estipula el apartado 2 del artículo 164 de la LGSS.

2.3.2 Proceso de pago de la prestación por incapacidad temporal

La prestación económica por incapacidad temporal que corresponda se abonará durante los días naturales en que el interesado se encuentre en dicha situación¹³⁷.

En el artículo 173 de la LGSS se dispone que cuando la incapacidad temporal se deriva de una contingencia común, la prestación económica se devenga a partir del cuarto día de la baja. Será a cargo de la empresa el abono de la prestación económica desde el día cuarto hasta el decimoquinto, ambos inclusive. Si ésta fuera consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional u observación de enfermedad profesional el salario del día del accidente de trabajo o de la baja por enfermedad será responsabilidad de la empresa. El pago del resto de días se hará a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social por la que hubiera optado el empresario. Si la empresa no abona la prestación de los días comprendidos entre el cuarto y el decimoquinto de la baja por encontrarse en insolvencia, la mutua colaboradora en la gestión debe anticipar el pago, sin perjuicio de repetir contra la empresa responsable¹³⁸.

El abono de la prestación económica se rige por el principio de “oficialidad”¹³⁹. No está condicionado a la solicitud explícita del beneficiario, al contrario que ocurre con

¹³⁷ Artículo 173.2 de la LGSS.

¹³⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 390/2016, de 9 de mayo, Sala de lo Social, Sección 1ª), RJ 2016\2695, ECLI:ES:TS:2016:2538.

¹³⁹ VILLAR CAÑADA, I.M.: «El principio de oficialidad en la prestación de incapacidad temporal. A vueltas con la prescripción y la caducidad de las prestaciones de Seguridad Social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. Laborum S.L., núm 6, pág. 91.

otras prestaciones como la de nacimiento y cuidado del menor, en la cual, la persona interesada debe aportar el certificado de empresa en el que conste la fecha de inicio del descanso laboral por nacimiento y cuidado del menor para la solicitud de dicha prestación y entregarlo en las oficinas de la Seguridad Social entre otros requisitos. Ésta no se hace efectiva automáticamente.

En el caso de la incapacidad temporal, no siempre se va a aplicar el principio de oficialidad, cuando se cuestiona la relación laboral o la naturaleza laboral del accidente, puede ser posible que no se aplique y que la prestación económica por incapacidad temporal derivada de accidente laboral esté condicionada a la previa solicitud del trabajador.

Esto lo vemos claramente ejemplificado en Sentencia del Tribunal Supremo¹⁴⁰. Se estableció que no rigen los principios de automaticidad y oficialidad cuando el trabajador no se encuentra dado de alta en la Seguridad Social al producirse el accidente laboral, y se cuestiona tanto la relación laboral como la calificación del mismo, en este supuesto el trabajador tiene la obligación de colaborar documentalmente en la gestión de la contingencia y solicitar la prestación; aplicación del plazo de prescripción y de la retroactividad del reconocimiento del art. 53 LGSS.

2.4 Pérdida, Suspensión y Extinción del Derecho a la Prestación

2.4.1 Circunstancias que pueden llevar a la pérdida o suspensión del derecho a la prestación.

Las circunstancias que dan lugar a la denegación, anulación o suspensión de la prestación económica por incapacidad temporal incluyen la actuación fraudulenta del beneficiario para obtener o conservar el derecho a la mencionada prestación. Estas acciones fraudulentas pueden ser: simular la enfermedad o accidente con el fin de estar indebidamente en situación de incapacidad temporal, el incumplimiento de alguno de los requisitos para causar derecho a la prestación, la apariencia de una actividad laboral o profesional cuando ésta es inexistente o la ocultación de enfermedades preexistentes no cubiertas por carecer de la característica “sobrevenidas”¹⁴¹. Otra causa de pérdida del derecho es la realización de un trabajo,

¹⁴⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, recurso de casación para la unificación de la doctrina 703/2014, de 7 de julio de 2015. Citada en *Ibidem*, pág. 94.

¹⁴¹ FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 305.

ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena¹⁴². No es incompatible con el propio concepto de incapacidad temporal que la causa sea incompatible con un trabajo de un régimen y permitan la realización de otro tipo de trabajo o actividad profesional. Con esto quiere decir que el hecho de estar dado de alta, por venir de una situación de pluriactividad, no puede suponer la denegación de la prestación por incapacidad temporal¹⁴³. Otra razón de suspensión es el desistimiento del tratamiento indicado sin motivo justificado¹⁴⁴. La suspensión de la prestación por incapacidad temporal no requerirá un proceso administrativo contradictorio en casos de abandono del tratamiento por parte del beneficiario. Sin embargo, la instrucción de un expediente administrativo será obligatoria solo si el beneficiario solicita autorización para no seguir el tratamiento prescrito o para abandonarlo posteriormente¹⁴⁵.

Además, el artículo 175.3 de la LGSS cita: *“la incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos.”* Este artículo de la LGSS establece que, si un beneficiario de la Seguridad Social no se presenta a una cita médica programada por el INSS o por las MCSS para un examen o reconocimiento médico, su derecho a recibir prestaciones puede ser suspendido temporalmente de manera cautelar.

La suspensión cautelar se lleva a cabo con el fin de determinar si la ausencia del beneficiario fue justificada o no. Es decir, se busca investigar si hubo razones válidas para no acudir a la cita médica.

2.4.2 Motivos de extinción de la prestación por incapacidad temporal.

El artículo 174 de la LGSS define las causas de extinción del derecho a la prestación por incapacidad temporal.

Entre las causas encontramos el transcurso del límite temporal máximo de quinientos

¹⁴² Artículo 175.1.b) de la LGSS.

¹⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de febrero de 2002, Sala Cuarta de lo Social. ECLI:ES:TS:2000:9934. Citada en FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 309.

¹⁴⁴ Artículo 175.2 de la LGSS.

¹⁴⁵ Artículo 17.2 del Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre, por el que se dictan normas sobre prestaciones de asistencia sanitaria y ordenación de los servicios médicos en el Régimen General de la Seguridad Social.

cuarenta y cinco días naturales, alta médica por curación o por cese de la incompatibilidad con el trabajo realizado habitualmente, alta médica con declaración de incapacidad permanente, reconocimiento de la pensión de jubilación, incomparecencia injustificada a convocatorias establecidas por la inspección médica del INSS o por los médicos de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y por fallecimiento.

Cuando se agota el plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días, se debe examinar necesariamente en el plazo máximo de tres meses en qué estado se encuentra el incapacitado a efectos de su calificación en el grado pertinente. Excepcionalmente cuando se prevea una recuperación o mejora en el estado de salud del trabajador con el propósito de su reincorporación laboral, la situación de incapacidad temporal se podrá prolongar a un máximo de setecientos treinta días¹⁴⁶.

A su vez, se dispone que para generar un nuevo derecho a la prestación por incapacidad temporal por la misma o similar patología una vez que ha expirado el plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales deberá mediar un periodo superior a ciento ochenta días naturales a contar desde la resolución de incapacidad permanente. En el caso de que no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, el INSS, por una única vez podrá iniciar un nuevo proceso de incapacidad temporal por la misma o similar patología si ha estimado que el trabajador puede recobrar su capacidad laboral. Con ese propósito, el INSS procederá a otorgar la baja únicamente para la percepción de la prestación económica por incapacidad temporal. Para el reconocimiento de este derecho, el trabajador debe reunir en la fecha de la nueva baja médica los requisitos requeridos para acceder al subsidio de incapacidad temporal. Para este fin, para acreditar el periodo de carencia necesario para tener derecho a dicho subsidio, se computarán únicamente las cotizaciones que hayan sido efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente.

Se debe tener en cuenta también aquellos casos en los que el trabajador recibe el alta médica sin declaración de incapacidad permanente. Pues no todos los supuestos extintivos de la prestación de incapacidad temporal deben suponer la obligación del trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre que se acredite que

¹⁴⁶ Artículo 74.2 de la LGSS.

subsiste la situación de incapacidad¹⁴⁷. Esto evitaría que el empresario extinga la relación laboral por la falta de reincorporación del trabajador. En cuanto a esta cuestión, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha considerado en su Sentencia de 22 de octubre de 1991 (RJ 1991\7745)¹⁴⁸ que la ausencia del trabajador después de la alta médica no se puede considerar un abandono voluntario del puesto de trabajo, y por tanto, causa válida para el despido. En el caso expuesto el trabajador incurrió en situación del ILT (actual incapacidad temporal) en junio de 1989, y recibió el alta médica el 28 de noviembre del mismo año, con efectos desde el 5 de diciembre. La respuesta del trabajador fue impugnar tanto el alta médica como la denegación de la incapacidad permanente, pues no se encuentra recuperado y por tanto, no se reincorpora a su puesto de trabajo. La empresa procede a su despido argumentando que la ausencia injustificada del trabajador después de la alta médica constituye una causa suficiente para proceder a su despido. El trabajador lo impugna y el voto particular en la sentencia falla a favor del trabajador, pues argumenta que la ausencia del trabajador después de la alta médica no puede considerarse un abandono voluntario, ya que el trabajador impugnó tanto el alta médica como la denegación de la invalidez permanente, lo que sugiere que no tenía la intención de abandonar el trabajo voluntariamente.

Por último, se debe tomar en consideración la importancia de notificar correctamente el alta por curación. Pues en caso contrario el beneficiario tiene derecho a seguir percibiendo las prestaciones hasta la correcta comunicación del alta. A continuación, se expondrán dos sentencias que ejemplifican este supuesto.

La primera sentencia, emanada del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, resuelve un caso de reclamación de reintegro de prestaciones indebidas por incapacidad temporal. Pues a la demandante, que estaba en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, no se le notificó adecuadamente la resolución de alta, impidiéndole impugnarla si fuera el caso. A pesar de la resolución de alta emitida, la demandante, ajena a ésta, continuó bajo control médico y percibiendo la prestación por incapacidad temporal. El Tribunal determinó que la falta de

¹⁴⁷ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Extinción del subsidio de incapacidad temporal: efectos del alta médica sin declaración de incapacidad permanente. (Comentario a la STSJ de Cataluña de 15 de febrero 1999 (AS 1999, 894)». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, S.A.U., pág. 2-3.

¹⁴⁸ Citada en SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Extinción del subsidio de incapacidad temporal: efectos del alta médica sin declaración de incapacidad permanente. (Comentario a la STSJ de Cataluña de 15 de febrero 1999 (AS 1999, 894)», cit, pág. 3.

notificación adecuada por parte del INSS no puede ir en perjuicio del administrado, y, por lo tanto, revocó la resolución que requería el reintegro de las prestaciones¹⁴⁹.

La segunda de ellas es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de fecha 4 de junio de 1992. En ella se desestima el recurso interpuesto por el INSS contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Oviedo en un caso de incapacidad laboral transitoria. La demandante, tras sufrir un accidente de trabajo, estuvo en situación de incapacidad temporal recibiendo la correspondiente prestación, hasta que se le comunicó el alta médica. Sin embargo, dicha comunicación se realizó con retraso, entendiéndose que la situación de incapacidad laboral transitoria continua hasta la recepción de la comunicación del alta. El tribunal concluye que el retraso en la comunicación del alta, imputable exclusivamente a la entidad gestora, impide calificar como indebido el percibo de las prestaciones por parte de la demandante, confirmando así la sentencia de instancia y rechazando el recurso interpuesto por el INSS¹⁵⁰. Al igual que en el anterior caso expuesto, se evita perjudicar al beneficiario por errores de la administración.

Capítulo 3: Relaciones con otros aspectos laborales

En este capítulo se analizarán las compatibilidades del derecho a la prestación por incapacidad temporal, las complejidades y consideraciones que surgen al combinarlo con otros aspectos laborales, así como las implicaciones para los trabajadores y las empresas.

3.1. Interacción entre incapacidad temporal y prestación por nacimiento.

Una persona puede encontrarse en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común después de haber disfrutado el permiso por nacimiento y cuidado del menor, en el caso de que continúe requiriendo asistencia sanitaria como consecuencia del parto y su estado de salud fuese incompatible con el trabajo¹⁵¹. A continuación, si reúne los requisitos para la prestación por incapacidad temporal se inicia el pago de la prestación correspondiente sin verse afectada por los periodos de permiso por nacimiento.

¹⁴⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 5/2005, de 5 de enero, Sala de lo Social, Sección 1ª (AS 2015\3).

¹⁵⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm.3126, de 4 de junio, Sala de lo Social. Boletín AS, 1992.

¹⁵¹ BLASCO LAHOZ, J.F.: «La convergencia en el derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social. La compatibilidad e incompatibilidad de las prestaciones». *Revista de Información Laboral*, Aranzadi, S.A.U., núm. 10/2017, pág. 13.

Otra perspectiva es cuando el proceso de incapacidad temporal ha sido iniciado antes del parto. Siempre que no se haya elegido el permiso por nacimiento, persistirá en situación de incapacidad temporal hasta el momento del parto¹⁵². En el artículo 10.2 del *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*, se dispone que siempre queda a salvo la posibilidad de optar a la persona interesada por dicho descanso. Obligatoriamente en la fecha del parto comenzará el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor¹⁵³. Una vez finalizada la situación inicial de incapacidad temporal y si ésta persiste, se reanuda cómputo interrumpido, incluso si el contrato de trabajo se ha extinguido¹⁵⁴.

Ninguno de estos casos paraliza el procedimiento iniciado con el objeto de declarar la existencia de una incapacidad permanente¹⁵⁵. De materializarse, la prestación por incapacidad permanente extingue la prestación por nacimiento y cuidado de menor, pues ambas prestaciones son incompatibles.

El artículo 163 de la LGSS se refiere a la incompatibilidad de pensiones: “*En caso de que se cause derecho a una nueva pensión que resulte incompatible con la que se viniera percibiendo, la entidad gestora iniciará el pago o, en su caso, continuará con el abono de la pensión de mayor cuantía, en términos anuales, con suspensión de la pensión que conforme a lo anterior corresponda*”. No obstante, el beneficiario puede solicitar la revocación de la medida adoptada por la Entidad Gestora y solicitar el percibo de la pensión que ha sido suspendida¹⁵⁶. Como se ha descrito, esta regla tiene ciertas excepciones.

Además, en el transcurso del descanso por nacimiento no se reconocerá el derecho a la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias ya sean comunes o profesionales sobrevenidas en dicho periodo. Una vez finalizado el descanso por nacimiento, si se requiere asistencia sanitaria se puede iniciar la situación de

¹⁵² BALLESTER PASTOR, M.A.: *La prestación de maternidad*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 164.

¹⁵³ BLASCO LAHOZ, J.F.: *Seguridad Social: Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, cit., pág. 524.

¹⁵⁴ BALLESTER PASTOR, M.A.: *La prestación de maternidad*, cit., pág. 164.

¹⁵⁵ Último párrafo del artículo 10.2 del RD 295/2009, de 6 de marzo.

¹⁵⁶ BLASCO JOVER, C.: «Algunos ejemplos recientes sobre la integración de la perspectiva de género en la interpretación de las normas de Seguridad Social». *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Universidad Carlos III de Madrid, núm. 3/2022, pág. 133.

incapacidad temporal siempre que cumpla los requisitos para ello.

Según el artículo 10.3 del Real Decreto 295/2009, durante la percepción de un subsidio por nacimiento y cuidado del menor en régimen de jornada a tiempo parcial, si se inicia un proceso de incapacidad temporal, sea cual sea la causa, será posible recibir simultáneamente el subsidio correspondiente a esta última situación. La base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se haya venido compatibilizando con el subsidio por nacimiento y cuidado del menor. Una vez finalizada la prestación por nacimiento y cuidado del menor, y persistiendo la situación de incapacidad temporal, se mantendrá la percepción del subsidio por esta contingencia en la cantidad equivalente al régimen de jornada completa, tomándose como referencia la fecha de inicio de la baja médica en el trabajo a tiempo parcial para calcular la duración y el porcentaje adecuado.

La interacción entre la incapacidad temporal y la prestación por nacimiento y cuidado del menor es una cuestión controvertida que lleva a importantes reflexiones en cuanto a la protección social y el equilibrio entre la salud de la madre, el cuidado del recién nacido y la continuidad laboral. Pues esta puede verse desprotegida y en desventaja en cuanto a oportunidades de formación y crecimiento profesional. Si bien las disposiciones legales regulan y gestionan estas situaciones, es fundamental adaptarse a cada caso concreto flexibilizando la aplicación de las normativas.

En este sentido, es esencial que tanto empresas como instituciones tengan en cuenta las necesidades de las trabajadoras embarazadas y en situación de incapacidad temporal, asegurando un acceso adecuado a la atención médica y a las prestaciones sociales que correspondan. Además, es importante que las empresas promuevan una cultura organizacional que incorpore la conciliación entre la vida laboral y familiar, reconociendo la importancia de estos periodos de descanso.

En definitiva, es necesario seguir evaluando y adaptando las políticas y prácticas laborales para garantizar que las mujeres no se vean perjudicadas en su carrera profesional ni en su estabilidad económica debido a la maternidad cumpliendo así con el principio de igualdad. La protección social durante el periodo de incapacidad temporal y el permiso por nacimiento debe ser parte integral de un enfoque más amplio hacia la igualdad de género y la justicia social en el ámbito laboral y familiar.

3.2. Interacción entre incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo

Una vez se ha iniciado la situación de incapacidad temporal y en el transcurso de esta

se requiera la prestación por riesgo durante el embarazo no se podrá reconocer hasta que no se extinga la situación de incapacidad temporal por causa legal. Lo mismo ocurre en el caso de que la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo, no podrá pasar a situación de incapacidad temporal hasta que finalice la situación de riesgo y siempre que reúna los requisitos para acceder a la incapacidad temporal¹⁵⁷.

La situación de riesgo durante el embarazo tiene una regulación particular en el artículo 45.1.e) del ET, pues se trata de un hecho legalmente relevante que requiere protección jurídica¹⁵⁸. Esta situación se describe como el estado en el que se encuentra una trabajadora cuando, durante el embarazo, el desempeño del puesto de trabajo influye negativamente a su salud o a la del feto, y no es posible cambiarla a un puesto compatible con su estado, ya sea porque no hay disponibilidad o por razones justificadas¹⁵⁹.

A diferencia de la incapacidad temporal, el objetivo de esta prestación es que la mujer trabajadora no incremente su riesgo por ocasión de la actividad laboral, por lo que no se requiere daño efectivo, basta con la existencia de un riesgo¹⁶⁰.

En el artículo 186 de la LGSS vemos que este tipo de prestación tiene naturaleza de contingencia profesional.

Que la normativa establezca que la prestación por riesgo durante el embarazo no puede ser reconocida mientras la trabajadora esté en situación de incapacidad temporal, supone cierta rigidez en esta disposición que podría generar dificultades para las mujeres embarazadas que enfrentan situaciones de salud complicadas. No se pueden percibir ambas prestaciones al mismo tiempo y se ha optado por priorizar la situación que primero acontece¹⁶¹. Por un lado, es comprensible que se busque evitar duplicidades en las prestaciones y asegurar que los recursos se asignen de manera eficiente. Sin embargo, también es importante considerar que hay una diferencia entre la prestación por riesgo durante el embarazo, que supone una cuantía equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal por

¹⁵⁷ Artículo 37 del RD 295/2009, de 6 de marzo.

¹⁵⁸ RODRÍGUEZ SANTOS, E.: «Riesgo durante el embarazo e incapacidad temporal en los supuestos de embarazos de alto riesgo». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, S.A.U., núm. 8/2012, pág 2.

¹⁵⁹ *Ibidem*.

¹⁶⁰ RIOS MESTRE, J.M.: «Prestación por riesgo durante el embarazo». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 134, pág. 108.

¹⁶¹ FERNANDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit, pág. 64.

contingencias profesionales, y la prestación derivada de incapacidad temporal por contingencias comunes (60% de la base reguladora desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante). Por otro lado, como la situación de riesgo durante el embarazo se ha calificado como contingencia profesional, no se requiere un periodo de cotización previo para el acceso a la prestación, además del incremento de su cuantía.

La incompatibilidad entre ambas prestaciones evidencia desprotección de la trabajadora en situaciones en las que haya solicitado la prestación por riesgo durante el embarazo y antes de ser dictada la resolución adecuada, pase a estar en situación de incapacidad temporal.

Por lo tanto, sería beneficioso revisar esta normativa para permitir una mayor flexibilidad en la gestión de estas situaciones, asegurando que las mujeres embarazadas reciban la atención y el apoyo necesario para proteger su salud.

3.3. Interrelación entre incapacidad temporal e incapacidad permanente

Si se declara una incapacidad permanente total para la profesión habitual y la persona continúa trabajando por cuenta ajena, tiene derecho a todas las prestaciones relacionadas con su nueva actividad laboral¹⁶². Esto incluye la posibilidad de acceder a la prestación económica por incapacidad temporal, incluso si es por la misma dolencia que causó la incapacidad permanente¹⁶³. Para ello, se tendrán en cuenta las cotizaciones de los cinco años anteriores, incluyendo las que se consideraron para la declaración de la incapacidad permanente.

La legislación refleja esta situación en el artículo 198 de la LGSS. Este artículo permite el acceso a prestaciones económicas por incapacidad temporal incluso después de haber sido declarado con una incapacidad permanente total para la profesión habitual. Esta disposición demuestra una sensibilidad hacia las necesidades cambiantes de los trabajadores.

El artículo reconoce la posibilidad de que una persona con una incapacidad permanente pueda necesitar períodos de descanso debido a complicaciones o agravamientos de su salud. Además, también reconoce el valor del trabajo y la importancia de mantener una fuente de ingresos para aquellos que, a pesar de sus

¹⁶² BLASCO LAHOZ, J.F.: *Prestaciones por incapacidad: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Invalidez del SOVI e Invalidez no contributiva*, cit., pág. 63.

¹⁶³ *Ibidem*.

limitaciones, aún pueden y desean contribuir al mercado laboral.

Existe jurisprudencia del Tribunal Supremo en este sentido. No obstante, la STS 544/2024¹⁶⁴ aborda la cuestión de si un trabajador que recibe una pensión por Gran Invalidez puede continuar trabajando como vendedor de cupones de la ONCE y recibir al mismo tiempo dicha pensión. En este caso, el trabajador, con una incapacidad permanente total reconocida comienza a trabajar para la ONCE. Más adelante, solicita el reconocimiento de la Gran Invalidez y lo obtiene, por lo que el INSS le notifica que no se le abonará la pensión mientras continúe trabajando.

El punto central de la sentencia es la interpretación del artículo 198.2 de la LGSS, que permite que las pensiones por incapacidad permanente absoluta y Gran Invalidez sean compatibles con actividades que no representen un cambio en la capacidad de trabajo del beneficiario. La Sala del Tribunal Supremo decidió que solo los trabajos marginales o esporádicos pueden ser compatibles con la pensión por Gran Invalidez, no aquellos que requieran alta en la Seguridad Social y generen ingresos regulares. Esta interpretación busca mantener la coherencia del sistema de seguridad social, cuya finalidad es sustituir los ingresos laborales perdidos debido a la incapacidad total para trabajar.

En conclusión, la sentencia determina que la pensión por Gran Invalidez es incompatible con trabajos remunerados regulares, como el de vendedor de cupones de la ONCE. Pues la razón de ser de la pensión es compensar la pérdida de ingresos laborales debido a la incapacidad total para trabajar y no debe complementarse con la obtención de rentas del trabajo. Por tanto, se confirma que no puede recibir la pensión de Gran Invalidez mientras trabaja en la ONCE.

Por medio de esta sentencia se refuerza el criterio de que las pensiones por incapacidad permanente y Gran Invalidez son incompatibles con trabajos que generen ingresos regulares y requieran cotización a la Seguridad Social, limitándolas solo a actividades marginales o esporádicas de poca importancia.

Es importante destacar que muchas veces la incapacidad permanente total para la profesión habitual es precedida por períodos de incapacidad temporal. El apartado 2 del artículo 193 de la LGSS afirma que la incapacidad permanente debe derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal. El artículo 5.1 del Real Decreto

¹⁶⁴ Sentencia del Tribunal Supremo 544/2024, de 11 de abril, Sala Cuarta de lo Social.

1300/1995, de 21 de julio, que desarrolla las normativas sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social establecidas en la Ley 42/1994, establece que es necesario presentar el alta médica para iniciar los procedimientos de evaluación de la incapacidad. La aplicación de esta norma supone que, en la actualidad, muchas Direcciones Provinciales del INSS requieren la presentación de este documento de alta para determinar la posible situación de incapacidad permanente.

En situaciones donde la incapacidad permanente sigue a una incapacidad temporal anterior, se considera que el hecho causante ocurrió en la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la citada incapacidad permanente. Si la baja médica aún estuviera vigente, se tomará como fecha del hecho causante la emisión del dictamen-propuesta por parte del equipo de valoración de incapacidades¹⁶⁵.

Por último, también es importante reconocer que la transición de la incapacidad temporal a la permanente puede representar un desafío emocional y financiero significativo para el trabajador afectado. La incertidumbre sobre el futuro laboral y la estabilidad financiera puede generar estrés adicional en una situación ya difícil. En este sentido, es esencial que los sistemas de seguridad social y las políticas laborales estén diseñados de manera que apoyen tanto a los trabajadores durante los períodos de incapacidad temporal como durante la transición hacia la incapacidad permanente, garantizando una adecuada protección social a lo largo de todo el proceso¹⁶⁶.

3.4 Interrelación entre incapacidad temporal y desempleo

Existe una estrecha conexión entre la prestación por incapacidad temporal y la prestación por desempleo, ya que comúnmente se reciben de manera consecutiva, sin interrupción. Según el artículo 283 de la LGSS, es posible obtener ambas compensaciones de manera sucesiva y continua, pero no simultáneamente, dado que son incompatibles cuando derivan de un contrato a jornada completa.

La relación entre la situación de incapacidad temporal y la situación de desempleo puede venir de dos formas: extinción del contrato de trabajo durante la situación de incapacidad temporal o iniciar la situación de incapacidad temporal mientras se está percibiendo la prestación por desempleo. En este apartado analizaremos ambas

¹⁶⁵ Artículo 13 de la Orden de 18 de enero de 1996 para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio. Boletín Oficial del Estado, núm. 23, p. 2532-2538.

¹⁶⁶ VICENTE PARDO, J.M.: «La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica». *Medicina y Seguridad del Trabajo*, UCAM, núm. 251, pág. 148.

perspectivas.

- Finalización del contrato de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal

Si la prestación por incapacidad temporal es originaria de una contingencia común, y se extingue el contrato dando lugar a la situación de desempleo, se continuará percibiendo el subsidio por incapacidad temporal en cuantía equivalente a la que correspondería de la prestación por desempleo¹⁶⁷. Una vez extinguida dicha situación, se pasa a la situación legal de desempleo, percibiendo el correspondiente subsidio siempre que se cumplan los requisitos. En este caso, se descontará el tiempo de percepción del subsidio por desempleo, considerándolo como ya utilizado, durante el periodo que el individuo hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la terminación del contrato de trabajo¹⁶⁸. La entidad responsable de las prestaciones por desempleo deberá realizar las cotizaciones a la Seguridad Social, cubriendo completamente la contribución que corresponde al trabajador durante todo el periodo descontado, incluso si no se ha solicitado el subsidio por desempleo. Esto se aplica ininterrumpidamente incluso si se pasa a una situación de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento¹⁶⁹.

Cabe precisar las particularidades que se derivan de esta situación. Pues el trabajador va a continuar percibiendo la prestación de incapacidad temporal, pese a que se extinga el contrato de trabajo. En este caso el subsidio está a cargo del INSS y se cobrará la prestación mientras el trabajador se mantenga en situación de incapacidad temporal.

En cuanto a la cuantía de la prestación de IT, el trabajador, al extinguirse la relación laboral, dejará de percibir el 75% o 60%, dependiendo la causa de la contingencia y el tramo del subsidio de IT, de la base de cotización del mes anterior a la baja que estaba recibiendo durante la vigencia del contrato¹⁷⁰. En cambio, recibirá el 70% durante los primeros 180 días y el 60% a partir del día 181, del promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días previos a la situación de desempleo¹⁷¹. Esto será así independientemente de si, al recibir el alta médica, tiene derecho o no a prestaciones

¹⁶⁷ BLASCO LAHOZ, J.F.: «La convergencia en el derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social. La compatibilidad e incompatibilidad de las prestaciones», cit, pág. 6.

¹⁶⁸ Artículo 283.1 de la LGSS.

¹⁶⁹ Ibidem

¹⁷⁰ FRAGUAS MADURGA, L.: «Régimen jurídico de la compatibilidad e incompatibilidad de la prestación por desempleo». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 177, pág. 63.

¹⁷¹ Ibidem, pág. 64.

por desempleo. Pues el INSS o la Mutua le seguirán abonando la incapacidad temporal en cuantía igual a la de una prestación por desempleo, siempre que la IT derive de contingencias comunes¹⁷². En el caso de contingencias profesionales se seguirá percibiendo la prestación de IT en la misma cuantía que se hubiera reconocido.

En cuanto a la cotización, tras la extinción del contrato laboral, cesa la obligación de cotizar por parte del empleador. La entidad gestora será responsable de realizar las cotizaciones, cubriendo la cotización correspondiente al trabajador para la prestación por desempleo¹⁷³. Por lo tanto, la cotización solo se llevará a cabo cuando el trabajador combine su derecho a la incapacidad temporal con el derecho a la prestación por desempleo. En este caso, se cotizará por el período en el que tendría derecho a percibir la prestación por desempleo desde la finalización del contrato laboral, independientemente de si se superponen o no los subsidios por incapacidad temporal.

En el caso en que la prestación por incapacidad temporal sea consecuencia de contingencias profesionales se continuará recibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía reconocida hasta que finalice dicha situación, pasando a la situación de desempleo y a percibir el correspondiente subsidio siempre que se reúnan los requisitos necesarios¹⁷⁴. En esta situación no se descuenta el periodo en el que se ha estado percibiendo la prestación por incapacidad temporal una vez extinguido el contrato de trabajo¹⁷⁵.

Al igual que ocurre en la situación de IT que deriva de contingencias comunes la entidad gestora de las prestaciones por desempleo también se hará cargo de la cotización durante la incapacidad temporal después de la finalización del contrato de trabajo, siempre y cuando tenga derecho a la prestación de desempleo por cumplir los requisitos que se exigen, incluso si no se ha solicitado. Esta cobertura se mantendrá sin interrupción si se pasa a la situación de incapacidad permanente, jubilación, o si se

¹⁷² Confederació General del Treball de Catañunya. (2008). *Guía de preguntas frecuentes sobre la prestación de desempleo (paro)*. CGT Catalunya. https://cgtcatalunya.cat/wp-content/uploads/2008/04/pdf_CGT_Guia_Preguntas_frecuentes_prestacion_desempleo_PARO.pdf

¹⁷³ BLASCO LAHOZ, J.F.: *Protección de las personas en situación de desempleo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 202.

¹⁷⁴ BLASCO LAHOZ, J.F.: *Prestaciones por incapacidad: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Invalidez del SOVI e Invalidez no contributiva*, cit, pág. 59.

¹⁷⁵ Artículo 283.1 de la LGSS

requieren prestaciones por muerte y supervivencia¹⁷⁶.

- La situación de incapacidad temporal mientras se recibe el subsidio por desempleo. Mientras se está percibiendo la prestación por desempleo, se puede incurrir en incapacidad temporal. Se debe diferenciar la que supone una recaída de un proceso anterior iniciado mientras el contrato estaba en vigor de aquella que no lo es¹⁷⁷.

Cuando la incapacidad temporal supone una recaída de un proceso anterior, el afectado percibirá la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía a la prestación por desempleo, y una vez finalizado el periodo de desempleo, continuará percibiendo la prestación por incapacidad temporal en igual cuantía¹⁷⁸.

Esto quiere decir que va a continuar percibiendo la prestación que venía recibiendo, pero en concepto de recaída de IT, sin verse alterada la cuantía¹⁷⁹. Además, se debe tener en cuenta el periodo de duración máxima en situación de recaída de IT, a efectos de la duración máxima de la prestación por desempleo¹⁸⁰.

Por otro lado, si la incapacidad temporal no constituye recaída de un proceso anterior, el afectado recibirá la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la de prestación por desempleo. En este caso, si el trabajador continúa en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración inicialmente establecido para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por ciento del IPREM, según dispone el artículo 283.2 de la LGSS.

Es decir, se continuará percibiendo la misma cuantía de la prestación por desempleo siempre y cuando se encuentre dentro del periodo de desempleo al que tenía derecho. Una vez finalizado ese periodo, percibirá la prestación por IT en cuantía equivalente al 80% del IPREM.

En cuanto a los trabajadores a tiempo parcial, se ven beneficiados en esta situación. Cuando un trabajador a tiempo parcial está en IT, la cantidad de prestación que recibe se calcula en proporción a su salario y sus bases de cotización¹⁸¹. Si al finalizar el

¹⁷⁶ Ibidem.

¹⁷⁷ BLASCO LAHOZ, J.F.: «La convergencia en el derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social. La compatibilidad e incompatibilidad de las prestaciones», cit, pág. 8.

¹⁷⁸ Artículo 283.2 de la LGSS.

¹⁷⁹ FERNANDEZ ORRICO, F.J.: *Las prestaciones de la Seguridad Social: teoría y práctica*, cit, pág. 174-175.

¹⁸⁰ Ibidem, pág. 175.

¹⁸¹ Artículo 246.1 de la LGSS.

período de IT coincidente con el de desempleo, la prestación recibida es inferior al 80% del IPREM, entonces el trabajador puede percibir esa cantidad, que es más alta. No obstante, la duración de la prestación por desempleo depende de los periodos de cotización acumulados. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, se computa como cotizado todo el periodo en el que el trabajador haya permanecido en alta en la Seguridad Social, independientemente de la duración de su jornada laboral y de que haya trabajado todos los días laborales o solo parte de ellos¹⁸².

En el contexto de las prestaciones por incapacidad temporal, es importante considerar los casos en los que la solicitud puede ser denegada debido a la falta de alta o situación asimilada, especialmente cuando el individuo se encuentra desempleado. Podemos destacar una sentencia del Tribunal Supremo¹⁸³ en la cual se resalta la importancia de considerar la denegación de las prestaciones por incapacidad temporal en casos donde el individuo se encuentra desempleado y sin percibir prestaciones, debido a la falta de alta o situación asimilada. Además, se trata una situación concreta en la que se inicia un proceso de incapacidad después de la terminación de otro contrato de trabajo, lo que puede complicar el acceso a las prestaciones pertinentes.

En el caso en cuestión, un trabajador estuvo en situación de incapacidad temporal debido a un accidente laboral desde el 15 de mayo de 2014 hasta el 4 de julio de 2014. A continuación, el 5 de julio de 2014, el Servicio Público de Salud emite una nueva baja, pero esta vez por enfermedad común. El trabajador impugnó el alta médica anterior sin éxito. Además, la relación laboral del trabajador con la empresa se extinguió el 20 de junio de 2014.

Ante esta situación, el trabajador interpone una demanda frente al INSS y la TGSS, solicitando el abono de prestaciones por incapacidad total derivada de enfermedad común desde el 5 de julio de 2014. El Juzgado de lo Social estima la demanda, decisión que es confirmada en suplicación. Sin embargo, el INSS y la TGSS recurren en casación para la unificación de doctrina, argumentando que el trabajador no se encontraba en situación de alta en la empresa en la fecha de inicio de la baja por enfermedad común, y por tanto, no tiene derecho a recibir las prestaciones.

La cuestión principal por dilucidar es si existe una situación de alta o asimilación al alta, o si al menos cabe una interpretación más flexible de dicho requisito cuando el

¹⁸² Artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto de Protección por Desempleo.

¹⁸³ Sentencia del Tribunal Supremo 90/2018, de 2 de febrero, Sala de lo Social, Sección 1ª.

trabajador reclama una prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Finalmente, se estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS y la TGSS, revocando la sentencia de instancia y absolviendo a las demandadas, por lo que el trabajador, en este caso, no tiene derecho a recibir la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común. Aunque la sentencia respeta la aplicación rigurosa de la ley y los requisitos establecidos para acceder a las prestaciones, también refleja los desafíos y las dificultades que enfrentan los trabajadores en situaciones como esta.

Por un lado, es comprensible que las entidades responsables de la seguridad social deban seguir las regulaciones y asegurar la correcta asignación de recursos, y más teniendo en cuenta el contexto económico actual en el que se encuentra el sistema de Seguridad Social. Sin embargo, también es importante reconocer que existen situaciones en las que la aplicación estricta de la ley puede resultar en decisiones que no consideran adecuadamente las circunstancias individuales y las necesidades reales de las personas afectadas, alejándose así de los principios que rigen el sistema.

En este sentido, la sentencia subraya la importancia de una legislación más flexible y adaptada a las particularidades de la vida real, así como la necesidad de medidas de apoyo adicionales para aquellos trabajadores que enfrentan dificultades debido a circunstancias excepcionales, como la transición entre diferentes tipos de incapacidad laboral y la pérdida de empleo.

En resumen, aunque la sentencia refleja la aplicación correcta de la ley, también resalta la necesidad de políticas y prácticas que puedan abordar de manera más efectiva las situaciones individuales y las necesidades de los trabajadores en momentos de vulnerabilidad. Es preciso que estas circunstancias sean concretadas por el legislador, pues de lo contrario podría generarse inseguridad jurídica al dejar la valoración concreta en manos del juzgador.

Capítulo 4: Absentismo laboral: Conceptualización

4.1 Definición

Resulta complejo proporcionar una definición de absentismo que sea universalmente aplicable debido a la diversidad de contextos y perspectivas que rodean este fenómeno. Pues abarca una amplia gama de comportamientos, lo que dificulta la

creación de estadísticas coherentes y confiables que puedan resaltar la magnitud del problema¹⁸⁴. Por ejemplo, para la OIT, el absentismo laboral se define como “*una situación en la que el trabajador no se presenta en su lugar de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho lugar*”¹⁸⁵. Por tanto, considera absentismo toda ausencia en el trabajo, lo que significa que tanto aquellos que faltan al trabajo sin justificación como aquellos que lo hacen debido a permisos o enfermedades son considerados igualmente como absentistas.

La naturaleza multifacética del absentismo laboral significa que su definición puede variar significativamente según el marco teórico, cultural, organizacional y legal en el que se examine. Por lo tanto, cualquier intento de definir el absentismo debe reconocer esta diversidad y contextualización, así como las implicaciones que tiene para la investigación y las prácticas relacionadas¹⁸⁶. Aunque existen diversas definiciones de absentismo laboral que han sido propuestas por diferentes autores, en este trabajo, abordaremos el concepto de absentismo laboral de la siguiente manera: el absentismo laboral se define por la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, ya sea con una justificación válida o no, y se mide por la diferencia entre los horarios de trabajo programados y los efectivamente cumplidos. El absentismo laboral supone la no presencia del trabajador en su puesto de trabajo cualquiera que sea su causa. Es importante mencionar la existencia de lo que se conoce como "absentismo presencial", que se refiere a una reducción en la productividad laboral incluso cuando el empleado está presente en su puesto de trabajo¹⁸⁷. Sin embargo, dado que este aspecto no es el principal enfoque de este estudio, no será examinado.

La existencia de esta controversia en torno a la definición de absentismo laboral y que no haya un consenso claro y compartido sobre este término, dificulta cuantificar con precisión su alcance¹⁸⁸. Pues el absentismo laboral representa uno de los principales

¹⁸⁴ FERRO SOTO, C., GARCÍA ALONSO, E. y LAREO LODEIRO, B.: «Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española». *Revista Venezolana de Gerencia*. Nº. 68 (2014), pág. 580.

¹⁸⁵ Universidad Complutense de Madrid. (2010). Panorama Laboral 2010 [La productividad, el absentismo laboral y el género en la Comunidad de Madrid]. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-PL2010.pdf>, pág. 5.

¹⁸⁶ PEIRÓ SILLA, J.M., RODRÍGUEZ MOLINA, I. y GONZÁLEZ MORALES, M.G.: *El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Universitat de València, 2011, pág. 19.

¹⁸⁷ MARTÍN MOLINA, A.: «Estar y no ser: el absentismo presencial». *Revista Capital Humano*, La Ley, núm. 188, pág. 90.

¹⁸⁸ MOLINEA MATEOS, J.F.: *Absentismo Laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas*

problemas que afrontan las empresas en la actualidad. La falta de una definición universalmente aceptada dificulta a las organizaciones diagnosticar sus causas, medir su incidencia y llevar a cabo acciones para reducirlo. Esto conduce a que no haya datos oficiales sobre el absentismo en España. No obstante, se pueden realizar estimaciones a partir de los datos contenidos en encuestas oficiales. Por ejemplo, la Encuesta Trimestral de Costes Laborales, elaborada por el INE, así como la Encuesta de Coyuntura Laboral, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, son recursos útiles para identificar algunos patrones de comportamiento relacionados con el absentismo laboral¹⁸⁹.

El absentismo laboral representa una gran preocupación para las empresas, ya que no solo implica la pérdida de horas de trabajo, sino también problemas en diversos ámbitos, como el humano, social, económico y organizativo¹⁹⁰. Las ausencias de los empleados tienen un impacto significativo en la productividad y eficiencia de la empresa, esto se traduce en costes adicionales para la empresa, ya que le resulta más cara la partida de personal en su cuenta de resultados, encarece la producción y al final, tiene un impacto negativo en la economía nacional¹⁹¹. Lo que nos ocupa en este estudio es el impacto que tiene el absentismo en la IT, por lo que pondremos énfasis en las horas no trabajadas por este motivo.

La siguiente tabla muestra las horas pactadas en España, tanto para trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial en los sectores de industria, construcción y servicios. Los datos que se muestran son horas/trabajador (mes). Dentro de las horas que pactan trabajador y empresa, es importante tener en cuenta que parte de esas horas computan como tiempo de trabajo efectivo en concepto de vacaciones y festivos¹⁹².

para su reducción. Fundación Confemetal, Madrid, 2006, pág. 21.

¹⁸⁹ BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 27.

¹⁹⁰ Ibidem, pág. 19.

¹⁹¹ PORRET GELABERT, M.: «El absentismo laboral en la empresa española». *Revista técnico laboral*, Universitat de Barcelona, vol. 34, núm. 131, pág. 14.

¹⁹² BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*, cit, pág. 30.

HORAS PACTADAS EFECTIVAS EN ESPAÑA	
2020	150,07 horas/mes
2021	151,17 horas/mes
2022	151,55 horas/mes
2023	151,73 horas/mes

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Las horas pactadas efectivas en el año 2023 fueron 151,73 por trabajador y por mes. Podemos observar una ligera tendencia al alza en el registro. Ahora vamos a ver el mismo periodo de tiempo y sectores con las horas no trabajadas por causas ocasionales. En este caso, se incluye el total de horas no trabajadas tanto por causa justificada, como sin justificar. Se hace referencia, principalmente a las siguientes: situación de necesidad que justifique la suspensión del contrato de trabajo, permisos retribuidos, expediente de regulación de empleo, representación sindical, absentismo no justificado¹⁹³... Pues es la jornada pactada efectiva la que incluye el tiempo de vacaciones y festivos.

HORAS NO TRABAJADAS	
2020	32,58 horas/mes
2021	26,45 horas/mes
2022	23,9 horas/mes
2023	24,15 horas/mes

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

En cuanto a las horas no trabajadas por causas ocasionales, podemos observar una tendencia general a la baja en el periodo analizado. En el año 2023, el promedio de horas no trabajadas fue de 24,15 por trabajador y por mes, mostrando una disminución con respecto a años anteriores. Esto sugiere una mejora en la gestión del tiempo laboral y posiblemente una mayor eficiencia en la prevención de ausencias.

A continuación, se puede observar de ese número de horas, cuáles son por razón de IT.

¹⁹³ ARIZA MONTES, J.A.: «Absentismo laboral en España: Concepto. Estadísticas y medidas de afrontamiento». *Estudios Financieros*, CEF, núm. 272, pág. 210.

La siguiente tabla muestra los datos por trabajador/mes, de ambas jornadas, en el sector de la industria, construcción y servicios. Refleja el total nacional de horas no trabajadas por IT.

HORAS NO TRABAJADAS POR IT	
2020	6,67 horas/mes
2021	6,7 horas/mes
2022	7,32 horas/mes
2023	7,35 horas/mes

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Es importante destacar que la IT no solo impacta en la productividad y eficiencia de las empresas, sino también en el bienestar de los trabajadores. Como se puede observar, aunque el número de horas no trabajadas por IT ha experimentado variaciones mínimas a lo largo de los años, sigue siendo un factor relevante en el contexto laboral.

4.2 El Coste Invisible: El impacto económico del absentismo laboral

El absentismo laboral impacta significativamente en tres niveles fundamentales¹⁹⁴. Para las empresas, supone un aumento en los costes operativos, dificultades a la hora de planificar el trabajo y una dificultad en alcanzar los objetivos establecidos. En cuanto a los trabajadores, refleja una insatisfacción con su relación laboral, además de potencialmente afectar sus ingresos económicos. Por último, para el Estado, se traduce en una reducción de los ingresos de la Seguridad Social y desafíos para garantizar la eficacia en la prestación de servicios sociales¹⁹⁵. Estos aspectos muestran la complejidad y la importancia de abordar el tema del absentismo laboral desde múltiples perspectivas en el ámbito académico y empresarial.

En este punto de la investigación, es importante tener presente que el derecho de los trabajadores a ausentarse del lugar de trabajo debido a enfermedad, sin sufrir pérdida económica, constituye un logro social significativo y uno de los fundamentos originales del sistema de Seguridad Social¹⁹⁶, sin embargo, en esta sección vamos a

¹⁹⁴ BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*, cit, pág. 40.

¹⁹⁵ *Ibidem*, pág. 43.

¹⁹⁶ CISNEROS SALAS, D.S. (2024). *Afectación al principio de no discriminación y al derecho a la Seguridad Social de los trabajadores del SIS Microempresa por falta de acceso al subsidio por*

examinar si el abuso de este derecho está generando algún problema para la sostenibilidad del sistema, así como analizar el coste asociado y las posibles consecuencias derivadas de ello.

Cuando un médico recomienda reposo, implica que hay dos tipos de costes para la sociedad. Uno es la pérdida de productividad y el otro está vinculado a la prestación que el trabajador recibe mientras no puede trabajar¹⁹⁷. El subsidio por incapacidad temporal es una parte significativa del coste total debido al absentismo laboral.

4.2.1 Coste de la incapacidad temporal para las empresas

Para calcular el coste de la IT al que deben hacer frente las empresas por los procesos de IT se deben tener en cuenta los siguientes importes: el coste de los seguros sociales correspondientes a los días de baja, la parte proporcional de pagas extra y vacaciones no trabajadas, la cuota de accidentes de trabajo y las cuotas de contingencias comunes correspondientes a los días de baja, en caso de accidente de trabajo el salario del día del accidente, el complemento de salario en el supuesto de que la empresa complemente hasta el 100% la prestación, el trabajo que debería haberse realizado en jornadas perdidas o los costes no salariales del sustituto, si lo hay¹⁹⁸. Cabe recordar, que no solo es este el coste al que se enfrenta la empresa, pues existen otros factores afectados, de difícil cuantificación como el deterioro del clima organizacional y la cultura de empresa¹⁹⁹.

Asimismo, en España, el concepto más importante de los que integran los costes directos para las empresas es la obligación de pagar el subsidio correspondiente al primer periodo de duración de las bajas por contingencias comunes. Así consta en el artículo 173.1 de la LGSS por el que las empresas deben asumir el pago del subsidio por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral desde el cuarto hasta el decimoquinto día de la baja, ambos inclusive.

Incapacidad Temporal para el Trabajo, Perú, 2023. [Tesis de doctorado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de Tesis UCSM, pág. 60.

¹⁹⁷ SOTO CARO, A., HERRERA COFRÉ, R. y FUENTES SOLÍS, R.: «Efecto de la seguridad social en la duración del ausentismo laboral en el Servicio de Salud de Ñuble: un análisis de supervivencia». *Revista médica de Chile*. Vol. 143, núm. 8 (2015), pág. 987

¹⁹⁸ BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*, cit, pág. 41.

¹⁹⁹ *Ibidem*, pág. 42.

4.2.2 Coste de la incapacidad temporal para la Seguridad Social

También son negativas las consecuencias de la incapacidad temporal para el sistema de Seguridad Social, pues es el organismo encargado de proporcionar el apoyo financiero a las personas trabajadoras que debido a la situación de incapacidad temporal dejan de percibir el salario. No obstante, la posible percepción indebida de esta prestación, junto con deficiencias en el sistema de control va en detrimento de la mejora o incluso del mantenimiento de la prestación de IT así como de otras prestaciones ofrecidas por el sistema de Seguridad Social²⁰⁰.

Es importante mencionar que, en 2021, el número de personas protegidas por la Seguridad Social aumentó en un 2,63% en comparación con el año anterior, alcanzando un total de 17.769.385 trabajadores, excluyendo el Régimen Agrario por Cuenta Ajena y el Régimen de Hogar²⁰¹. Esto implicó que el coste de la prestación con cargo a la Seguridad Social ascendiera a 9.731,09 millones de euros²⁰². Por otro lado, el gasto económico asociado a las incapacidades temporales representa aproximadamente el 50% de los gastos totales que genera la Atención Primaria de Salud, incluyendo la prestación farmacéutica²⁰³.

El absentismo pone en riesgo la viabilidad económica del sistema de la Seguridad Social. El INSS o la entidad colaboradora tienen la responsabilidad de cubrir los costes de la prestación por incapacidad temporal en la parte que no corresponde al empresario. En el caso de las contingencias profesionales, estas entidades cubren el subsidio desde el día siguiente al de la baja por incapacidad temporal por la cuantía que resulte de aplicar a la base reguladora un tipo de cotización del 75%. Para contingencias comunes, la entidad gestora o colaboradora asume el pago de prestación a partir del día decimosexto de baja, con un subsidio del 60% que aumenta al 75% a partir del día vigésimo primero. En términos absolutos, el gasto público en la prestación por incapacidad temporal en España alcanzó un gasto total de 11.764 millones de euros en 2023 según el Informe Económico-Financiero de los presupuestos

²⁰⁰ BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*, cit, pág. 43.

²⁰¹ AMAT. (2022). Informe AMAT: Absentismo ITCC 2021 Avance ICT 2022. Recuperado de <https://www.amat.es/wp-content/uploads/2022/09/2022-06-27-Informe-AMAT-ABSENTISMO-ITCC-2021-Avance-ICT-2022.pdf> (pág. 5).

²⁰² Ibidem.

²⁰³ FERNANDEZ ESCALADA, E.: «Análisis de la Incapacidad Temporal desde la Atención Primaria». *Medicina y Seguridad del Trabajo*, cit, pág. 75

de la Seguridad Social de 2023²⁰⁴.

A largo plazo, las incapacidades laborales plantean el desafío más significativo al sistema de la Seguridad Social, ya que comprometen su sostenibilidad. Como se ha descrito, en el Proyecto de Presupuestos del ejercicio 2023, se observa que el gasto en prestaciones por incapacidad temporal alcanza los 11.764,29 millones de euros. Esta cantidad se distribuye de la siguiente manera: un 78,2% corresponde al régimen general, un 10,63% al régimen especial de autónomos y un 10,52% destinado a las contingencias profesionales, también en el régimen especial de autónomos. Pese a que el gasto público en prestaciones por incapacidad permanente es significativamente superior al de la incapacidad temporal, debemos prestar especial atención a esta última, puesto que la incapacidad permanente se deriva, según el artículo 193.2 de la LGSS, de la situación inicial de incapacidad temporal. Por lo tanto, abordar eficazmente la incapacidad temporal es fundamental para mitigar los efectos a largo plazo en el sistema de Seguridad Social.

Todo lo anterior destaca el impacto significativo que tiene el absentismo por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en las cuentas del sistema de Seguridad Social. Esto indica que las medidas legislativas implementadas en su momento para mejorar la gestión y control de las bajas laborales, según lo establecido en la Ley 35/2014 del 26 de diciembre, que modificó la LGSS en relación con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, así como en el Real Decreto 625/2014 del 18 de julio, han tenido un impacto limitado²⁰⁵.

4.2.3 Otros costes de la incapacidad temporal

La falta de asistencia al trabajo por incapacidad temporal no solo implica un coste para la empresa y para el sistema de Seguridad Social, sino que también afecta económicamente al propio trabajador, especialmente si no se aplican mejoras voluntarias a través de la negociación colectiva²⁰⁶. Además, se ha discutido si es discriminatorio establecer incentivos “anti-absentismo” para los trabajadores que no

²⁰⁴ Seguridad Social. (2023). Informe económico-financiero del proyecto de presupuestos del ejercicio 2023 [Tomo 3]. Pág. 308. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/95b18a66-f8fc-4b83-a176-03dce2d6a0eb/20232I03ECO.pdf?MOD=AJPERES>

²⁰⁵ AMAT. (2022). Informe AMAT: Absentismo ITCC 2021 Avance ICT 2022. Recuperado de <https://www.amat.es/wp-content/uploads/2022/09/2022-06-27-Informe-AMAT-ABSENTISMO-ITCC-2021-Avance-ICT-2022.pdf> (pág. 7).

²⁰⁶ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: «Alteración de la salud, asistencia sanitaria y control médico de las situaciones de incapacidad temporal para el trabajo». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm.12, pág. 88.

incurran en baja médica, lo que supone considerar las ausencias médicas como parte del sistema de penalización del absentismo laboral en términos económicos²⁰⁷.

En este sentido podemos analizar la sentencia de la Audiencia Nacional²⁰⁸ que trata sobre una demanda interpuesta por el sindicato UGT contra una empresa. La cuestión tiene su origen en que la empresa establece ciertas cláusulas de sus planes de incentivos desde abril a diciembre de 2023 que el sindicato impugna. Estas cláusulas vinculan unos incentivos a que los trabajadores alcancen al menos el 50% de los objetivos operativos individuales para acceder a los mismos. Después de alcanzar este umbral, se tienen en cuenta los puntos de absentismo, que se asignan según una escala en función del absentismo trimestral. Sin embargo, en una comunicación enviada por la empresa en abril de 2019, se establece que ciertas ausencias no se consideran como absentismo, sino como situaciones de baja médica, ausencias de recuperación obligatoria y permisos retribuidos. El sindicato argumenta que considerar estas ausencias como absentismo no recuperable y penalizarlas en la percepción del incentivo es contrario a la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación. En cuanto al fondo del asunto, el tribunal declara nulas las cláusulas de los planes de incentivos que penalizan las ausencias por baja médica, indisposiciones puntuales y reposos médicos. Argumenta que estas cláusulas constituyen una discriminación directa por razón de salud o enfermedad, lo cual está prohibido por la Ley 15/2022. La sentencia establece que la empresa debe estar y pasar por dicha declaración, sin imponer costas al sindicato. En resumen, la sentencia concluye que las cláusulas que penalizan las ausencias debidas a razones de salud en los planes de incentivos son contrarias a la ley y por lo tanto nulas, otorgando la victoria al sindicato demandante.

4.3 El control de la incapacidad temporal para combatir el absentismo

Con el propósito de prevenir el uso inapropiado de los beneficios de la Seguridad Social, los médicos tanto de las entidades gestoras de la Seguridad Social como de las mutuas están facultados para llevar a cabo actividades de verificación, seguimiento y supervisión de la incapacidad temporal²⁰⁹. Estas acciones se fundamentan en la información proporcionada en los partes médicos (de baja o de confirmación de la baja), así como en los resultados de los exámenes y los dictámenes médicos

²⁰⁷ ARIAS DOMÍNGUEZ, Á.: «Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias deseablemente diferentes». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, BOE, núm. 3/2024, pág. 1.

²⁰⁸ Sentencia de la Audiencia Nacional 18/2024, de 13 de febrero, Sala de lo Social, Sección 1ª.

²⁰⁹ MOLINEA MATEOS, J.F.: *Absentismo Laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*, cit, pág. 45-46.

emitidos²¹⁰.

Los mecanismos de control de las altas y bajas laborales, desde la perspectiva sanitaria, son responsabilidad de los inspectores médicos del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, así como de los médicos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales²¹¹. Estos profesionales también tienen la capacidad de supervisar las bajas por enfermedad común, siempre y cuando la empresa haya contratado este servicio con la mutua correspondiente. Es notable cómo las Mutuas y el INSS han adquirido más responsabilidades a expensas del Servicio Público de Salud, Esta normativa más rigurosa busca disminuir los casos de abuso en el sistema de Seguridad Social²¹². Cabe destacar que, para ejercer el control de la prestación económica, los médicos tienen la facultad de verificar la continuidad de los hechos que originaron la incapacidad temporal, una vez que asuman la responsabilidad de gestionar la prestación económica²¹³. En esta prestación se entremezclan dos contingencias: la alteración de la salud y la incapacidad temporal para trabajar²¹⁴. El sistema de Seguridad Social ofrece asistencia sanitaria para recuperar la salud, la cual tiene una doble óptica, por un lado, que el trabajador recobre su estado de salud y por otro, comprende un control, vigilancia y seguimiento por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social del beneficiario de la prestación de incapacidad temporal²¹⁵.

El absentismo debido a la incapacidad temporal ocasiona perjuicios económicos a los trabajadores, los cuales aumentan a medida que se prolonga la ausencia, ya que, con el tiempo, económicamente se desincentiva la incapacidad temporal²¹⁶. Además, si

²¹⁰ BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*, cit, pág. 459.

²¹¹ Ibidem, pág. 460.

²¹² LÓPEZ INSUA, B.M. (2012). *La Incapacidad Temporal como contingencia protegida por la seguridad social*, cit, pág. 435.

²¹³ BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*, cit, pág. 460.

²¹⁴ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: «Alteración de la salud, asistencia sanitaria y control médico de las situaciones de incapacidad temporal para el trabajo» cit, pág. 92.

²¹⁵ SALA FRANCO, T.: «El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal». *Revista Ius et Praxis*, Universidad de Talca, núm. 1, pág. 281.

²¹⁶ CRESPI FERRIOL, M.M. (2022). *Incapacidad Temporal y Absentismo Laboral: Prevención, Control y Retorno al Trabajo*, cit, pág. 55.

alguien intentara cometer fraude, la prestación continua de asistencia sanitaria pondría de manifiesto que no existe enfermedad²¹⁷. Debe tenerse en cuenta que no todo deterioro o menoscabo de la salud da derecho a acceder a las prestaciones por incapacidad temporal. Solo aquellas alteraciones de la salud que resulten en una pérdida temporal de capacidad para el trabajo permiten obtener la prestación correspondiente²¹⁸. Es necesario que la alteración de salud que sufre el trabajador implique una limitación, imposibilidad o falta de aptitud para realizar la actividad laboral que venía desempeñando, según lo establece la normativa²¹⁹.

Recibir asistencia sanitaria es fundamental para eliminar la incapacidad para el trabajo y poder emitir el parte de alta correspondiente, sin embargo, no siempre se logra la finalización de todos los problemas de salud por curación²²⁰. Si se rechaza o abandona recibir tratamiento médico sin justificación, la prestación se suspende²²¹. Pues como se ha descrito en las causas de extinción, la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social extinguen la prestación por incapacidad temporal²²². Esta causa de extinción se introdujo en la Ley 24/2001, lo que supuso un paso adelante en ese propósito por controlar las situaciones fraudulentas²²³. No obstante, para no dejar desprotegido al trabajador se estableció en la Resolución de la Dirección General del INSS de 2 de enero de 2002, que cuando un trabajador no acuda a un reconocimiento médico, disponga de un plazo de 10 días para justificar su incomparecencia, antes de proceder a extinguir el derecho²²⁴.

- **Prevención en el ámbito empresarial**

El control médico no es el único que se puede llevar a cabo con el objetivo de combatir el problema del absentismo laboral. Los resultados de la Encuesta de Población Activa de 2020 reflejaron que hasta un 32% de los encuestados reportaron enfrentar presión de tiempo o una carga de trabajo excesiva, factor que además identifican como

²¹⁷ Ibidem.

²¹⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «El control de la Incapacidad Temporal: su incidencia sobre la contención del gasto público y el aumento de la productividad empresarial», cit., pág. 119

²¹⁹ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: «Alteración de la salud, asistencia sanitaria y control médico de las situaciones de incapacidad temporal para el trabajo» cit, pág. 92.

²²⁰ Ibidem, pág. 93.

²²¹ Ibidem.

²²² Artículo 174.1 de la LGSS.

²²³ LÓPEZ INSUA, B.M. (2012). *La Incapacidad Temporal como contingencia protegida por la seguridad social*, cit, pág. 389.

²²⁴ Ibidem, pág. 390.

perjudicial para la salud mental²²⁵. Además, un 1% de la población trabajadora encuestada admitió haber sufrido en los últimos 12 meses, un problema de salud mental como estrés, depresión o ansiedad debido al trabajo²²⁶.

Estos datos ofrecen una orientación valiosa para que las empresas estudien y analicen planes de acción dentro de su política interna con el fin de abordar esta situación. Es crucial que consideren detenidamente los principales motivos de absentismo dentro de su organización para implementar medidas efectivas que promuevan un entorno laboral más saludable y seguro. De hecho, entre las obligaciones del empresario se encuentra velar por la seguridad de los trabajadores²²⁷. Esto implica aplicar normativas y medidas preventivas para garantizar condiciones laborales seguras. El programa de prevención debe incluir medidas de urgencia, vigilancia de la salud, medios humanos y materiales, así como información y formación del personal²²⁸. El absentismo laboral es una preocupación importante para las empresas, ya que puede indicar la presencia de problemas de salud laboral o de seguridad, así como de empleados que no cumplen con las normativas establecidas, es esencial abordar las causas subyacentes del absentismo mediante las medidas preventivas adecuadas²²⁹. La prevención de riesgos laborales está estrechamente vinculada con la calidad de vida de los trabajadores²³⁰. Garantizar un entorno laboral seguro y saludable no solo reduce la probabilidad de accidentes y enfermedades profesionales, sino que también mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Puesto que se parte de una situación de incapacidad temporal, que implica una alteración de la salud del trabajador que puede afectar significativamente a la productividad y funcionamiento de la empresa, la intervención del empresario en cuanto a medidas preventivas es de gran importancia ya que solo así puede garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, evitando algunos de los casos de IT que se puedan dar²³¹. Es responsabilidad del empresario que las condiciones de trabajo no

²²⁵ INSST: *Salud Mental y Trabajo. Diagnóstico de situación*. INSST, Madrid, 2023, pág. 6.

²²⁶ *Ibidem*.

²²⁷ TRUJILLO PONS, F.: «La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo». *Revista de relaciones laborales*, Universitat de València, núm. 45, pág. 14.

²²⁸ MOLINEA MATEOS, J.F.: *Absentismo Laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*, cit, pág. 40.

²²⁹ *Ibidem*, pág. 20.

²³⁰ BOADA I GRAU, J., DE DIEGO VALLEJO, R., AGULLÓ TOMÁS, E. y MAÑAS RODRÍGUEZ, M.A.: «El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales». *Psicothema*, Vol. 17, núm. 2 (2005), pág. 213.

²³¹ JOVER RAMÍREZ, C.: «Incapacidad temporal y reducción del absentismo injustificado». *Temas*

contribuyan a la aparición de problemas de salud, por lo que el principal objetivo de éste debería ser promover una organización saludable²³². Además, al empresario se le reconoce la posibilidad de verificar el estado de salud que alega el trabajador mediante reconocimientos a cargo de personal médico, y si éste se negara, el empresario puede suspender los derechos económicos a su cargo debido a esta situación²³³. Sin embargo, aunque se puede entender que esta medida está relacionada con la reducción del absentismo, el hecho de que la única consecuencia en caso de negativa del trabajador sea la suspensión de ciertos efectos económicos, pero no de su totalidad, no la hace realmente eficaz para combatir el problema que nos ocupa²³⁴.

Otra alternativa que la legislación otorgaba al empresario con el objetivo de reducir el absentismo era la posibilidad de realizar un despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo. Esta posibilidad quedó derogada por la Ley 1/2020, de 15 de julio como respuesta a una serie de consideraciones jurídicas y sociales.

En primer lugar, el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo puede resultar discriminatorio, especialmente para personas con discapacidad o enfermedades de larga duración. Esto se debe a que estas personas pueden tener un mayor número de bajas intermitentes, lo que, bajo el artículo 52.d), podría llevar a su despido²³⁵. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea²³⁶ ha señalado la necesidad de evaluar la proporcionalidad y adecuación de tales medidas, lo cual no se realiza bajo este artículo. En segundo lugar, la derogación responde a la necesidad de garantizar el cumplimiento de la normativa europea, particularmente la Directiva 2000/78/CE, que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad. La aplicación automática del artículo 52.d) podría entrar en conflicto con esta directiva. Por último, la derogación del artículo 52.d) del ET también responde a la necesidad de promover la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito laboral, especialmente para colectivos vulnerables como las personas con discapacidad o mujeres con responsabilidades de cuidado.

En resumen, la derogación de este artículo se basa en la necesidad de garantizar la

laborales, Junta de Andalucía, núm. 106/2010, pág. 47.

²³² *Ibidem*.

²³³ Artículo 20. 4 del ET

²³⁴ JOVER RAMÍREZ, C.: «Incapacidad temporal y reducción del absentismo injustificado», cit, pág. 50.

²³⁵ Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del ET.

²³⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (asunto C 270/16) de 18 de enero de 2018, Sala Tercera.

igualdad de trato, la protección de colectivos vulnerables y la seguridad jurídica, así como en promover la conciliación laboral y la corresponsabilidad.



CONCLUSIONES

Este trabajo de fin de grado ha consistido en un análisis exhaustivo de la incapacidad temporal, el cual ha permitido profundizar en los diversos aspectos que influyen en su funcionamiento y en las implicaciones que tiene para los trabajadores como para las empresas y el sistema de Seguridad Social.

En base al estudio realizado, en cuanto a la gestión de la incapacidad temporal a lo largo de la historia, a continuación, se presentan las conclusiones extraídas del presente trabajo:

Queda demostrado que la incapacidad temporal juega un papel fundamental en el mantenimiento del bienestar de los trabajadores, permitiendo la recuperación adecuada de la salud y la reintegración efectiva al trabajo. Desde mi perspectiva, la incapacidad temporal no es simplemente un periodo de ausencia del trabajo debido a una enfermedad o lesión, sino que es un momento crucial en la vida de un trabajador. Es un periodo en el que la persona se encuentra en una situación vulnerable, tanto física como económicamente. Durante este tiempo, el trabajador depende de las prestaciones económicas para cubrir sus necesidades básicas, mientras lucha por recuperarse y regresar al trabajo. Por tanto, una gestión apropiada de esta prestación no solo contribuye al sistema de seguridad social en su conjunto, si no también a la estabilidad laboral y la productividad empresarial. Es por ello, que la regulación de esta prestación se ha modificado en numerosas ocasiones a lo largo de los años, tratando de evitar las situaciones de abuso que sufre el sistema de seguridad social, pues esta prestación es sensible al fraude ya que en su reconocimiento influye el grado de malestar que manifieste la persona trabajadora.

Estas reformas legislativas con el objetivo de reducir las situaciones de fraude han evidenciado que, en muchos casos, se ha perdido el sentido original por el cual se creó la prestación, que no es otro que proteger las situaciones de necesidad que provienen de procesos de incapacidad temporal.

Por ejemplo, la ley 30/2005, junto con la ley 40/2007, trasladó al INSS la exclusiva competencia de control y gestión de la prestación en los casos en los que superen los 12 meses de duración, de esta manera se quitan facultades al servicio público de salud y se dificulta la coordinación entre los médicos de ambos organismos. Asimismo, después de esta ley, también es el INSS el único órgano competente para conocer las recidivas y extender nueva baja médica. Por otro lado, cabe añadir que en el tema

referente a las recaídas y recidivas la regulación presenta carencias, lo que nos lleva a recurrir a las interpretaciones proporcionadas por los tribunales.

La lucha contra el fraude ha tenido un impacto más fuerte en el ámbito normativo que la protección de la salud, lo que se refleja en la ruptura del principio de consideración conjunta de las contingencias. La diferencia en el trato entre las contingencias comunes y las profesionales se debe a que es más fácil para el empresario confirmar la imposibilidad de trabajar cuando la salud se ve afectada por una contingencia profesional. Esto significa que, en casos de incapacidad temporal, se favorece a aquellos con contingencias profesionales simplemente porque es más fácil demostrar que no están cometiendo fraude, lo cual es totalmente injusto para los trabajadores con contingencias comunes.

Aunque nuestro ordenamiento jurídico ha evolucionado considerablemente, queda mucho camino por recorrer. Considero que es esencial encontrar un equilibrio entre la prevención del fraude y la protección de los trabajadores. Las políticas y reformas deben garantizar que aquellos que necesitan realmente la prestación por incapacidad temporal reciban el apoyo necesario sin poner en riesgo su bienestar económico.

La seguridad social debe responder a las necesidades de los trabajadores, haciendo frente a los gastos de asistencia médica y prestaciones. Esto quiere decir que, si la finalidad es reducir las incapacidades temporales y hacer frente al absentismo, del cual se ha observado un aumento en sus costes, las medidas adoptadas para ello deben enfocarse también en proporcionar condiciones de trabajo dignas, ya que la prevención de problemas de salud de los trabajadores es clave para abordar el absentismo. El entorno laboral es adecuado para llevar a cabo actividades preventivas contra enfermedades y accidentes comunes. El personal sanitario de los servicios de prevención necesita conocer legalmente las razones de las ausencias médicas de los trabajadores para investigar si están relacionadas con los riesgos laborales. Sin embargo, no hay sistemas de comunicación entre los servicios de prevención y los servicios de salud encargados de gestionar las incapacidades temporales por contingencias comunes.

Otra acción que los empresarios pueden adoptar para reducir el absentismo es agregar incentivos en la nómina que fomenten la productividad en lugar de vincularlos a la asistencia laboral, ya que esto podría considerarse discriminatorio, como se ha descrito.

En conclusión, este trabajo ha proporcionado una visión detallada y actualizada sobre

la incapacidad temporal y su relación con diversos aspectos del mundo laboral y de la seguridad social. Se requiere una colaboración activa entre los diferentes actores, incluyendo empresas, entidades gubernamentales, profesionales de la salud y los propios trabajadores, para garantizar un sistema de IT que proteja los derechos y el bienestar de todos los implicados. Esto implica una constante revisión y adaptación de las políticas y prácticas existentes para responder de manera efectiva a los desafíos emergentes y las necesidades cambiantes de la sociedad y el mercado laboral.



BIBLIOGRAFÍA

ALCÁNTARA y COLON, J. M.: «Las recaídas versus recidivas en la incapacidad temporal. Criterios jurídicos». *Revista de Información Laboral*, 5/2015, Artículos Doctrinales. Aranzadi, S.A.U., 2015.

ALCÁZAR CREVILLÉN, A.: «La enfermedad profesional en España». *Ciencia Forense. Revista Aragonesa y de Medicina Legal*, Diputación Provincial de Zaragoza, núm. 11.

ALONSO MESEGUER, J., y HERCE SAN MIGUEL, J.A.: *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo*. Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, Servicio de estudios. 2000.

ÁLVAREZ-BLÁZQUEZ FERNÁNDEZ, F.: «Atención primaria, incapacidad laboral y nuevas tecnologías». *Medicina y Seguridad del trabajo*, Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, núm. 218.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: «Alteración de la salud, asistencia sanitaria y control médico de las situaciones de incapacidad temporal para el trabajo». *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm.12.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: «La recaída en la situación de incapacidad temporal de los autónomos: requisitos exigidos». *Temas Laborales*, Universidad de Málaga, núm. 88/2007.

ÁLVAREZ PATALLO, J.A.: «Guía Básica para los cambios de contingencia en la prestación de incapacidad temporal». *Revista de Derecho Público*, Universidad de Deusto, núm. 1.

ARIAS DOMÍNGUEZ, Á.: «Control del absentismo y control de las bajas por incapacidad temporal: circunstancias de diferente gravedad». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, BOE, núm. 3/2024.

BALLESTER LAGUNA, FERNANDO.: «La extinción del subsidio de incapacidad temporal por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos tras las reformas de 2014-2015». *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 4.

BALLESTER PASTOR, M.A.: *La prestación de maternidad*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

BLASCO JOVER, C.: «Algunos ejemplos recientes sobre la integración de la perspectiva de género en la interpretación de las normas de Seguridad Social». *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Universidad Carlos III de Madrid, núm. 3/2022.

BLASCO LAHOZ, J.F.: «La convergencia en el derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social. La compatibilidad e incompatibilidad de las prestaciones». *Revista de Información Laboral*, Aranzadi, S.A.U., núm. 10/2017.

BLASCO LAHOZ, J.F.: *Prestaciones por incapacidad: Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Invalidez del SOVI e Invalidez no contributiva*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

BLASCO LAHOZ, J.F.: *Protección de las personas en situación de desempleo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

BLASCO LAHOZ, J.F.: *Seguridad Social: Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

BOADA GRAU, J., CARRERAS ROIG, L., FICAPAL CUSÍ, P., MORENO GENÉ, J., PIZZI, A., PURCALLA BONILLA, M.A., ROMERO BURILLO, A.M., SOLER CALLEJA, C. y VALLE MUÑOZ, F.A.: *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

BOADA I GRAU, J., DE DIEGO VALLEJO, R., AGULLÓ TOMÁS, E. y MAÑAS RODRÍGUEZ, M.A.: «El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales». *Psicothema*, Vol. 17, núm. 2 (2005).

CASADO BLANCO, M.: *Manual de documentos médico-legales*. Consejería de Sanidad y Dependencia. Junta de Extremadura, 2008, pág. 50.

CAVAS MARTÍNEZ, F., FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., FERRANDO GARCÍA, F., GARCÍA ROMERO, B., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., LÓPEZ ANIORTE, M.C., RODRÍGUEZ INIESTA, G., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., SELMA PENALVA, A.: *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social*. Fomento de la Investigación Social (FIPROS). 2007.

CHULIÁ RODRIGO, E.: *El pacto de Toledo y la política de pensiones*. Analistas Socio-Políticos, 2000. Madrid.

CISNEROS SALAS, D.S. (2024). *Afectación al principio de no discriminación y al*

derecho a la Seguridad Social de los trabajadores del SIS Microempresa por falta de acceso al subsidio por Incapacidad Temporal para el Trabajo, Perú, 2023. [Tesis de doctorado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de Tesis UCSM.

CRESPI FERRIOL, M.M. (2022). *Incapacidad Temporal y Absentismo Laboral: Prevención, Control y Retorno al Trabajo* [Tesis de doctorado, Universidad de les Illes Balears]. Dialnet.

DE LAS HERAS BORRERO, F.M.: «El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico». *Revista de Política Social*, CEPC, núm. 138/1982.

DÍAZ RODRÍGUEZ, J.M.: «Incapacidad temporal y recaída: especial referencia a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1998». *Anales de la Facultad de Derecho*, Universidad de La Laguna, vol. 22.

ESTEVE SEGARRA, A.: «Novedades en materia de incapacidad temporal». *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Universidad Carlos III de Madrid, núm. Extraordinario 'Tormenta de reformas'.

FERNÁNDEZ ESCALADA, E.: «Análisis de la Incapacidad Temporal desde la Atención Primaria». *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 60, supl. 1.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «El tratamiento continuista de la Reforma de Pensiones (2007) respecto a prestaciones derivadas de enfermedad común: ¿Nostalgia de la consideración conjunta de contingencias?». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, núm. 18/2008.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: *Las prestaciones de la Seguridad Social: teoría y práctica*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Reforma de las pensiones públicas y otros cambios de seguridad social por real decreto-ley 2/2023». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Aranzadi S.A.U., núm. 264/2023.

FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la seguridad social*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

FERRO SOTO, C., GARCÍA ALONSO, E. y LAREO LODEIRO, B.: «Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española». *Revista Venezolana de Gerencia*. Nº. 68 (2014).

FRAGUAS MADURGA, L.: «Régimen jurídico de la compatibilidad e incompatibilidad de la prestación por desempleo». *Revista de Trabajo y Seguridad*

Social, CEF, núm. 177.

FUENTE LAVIN, M.: «La reforma de las prestaciones de incapacidad (temporal y permanente) por la Ley 40/2007». *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2007, Ediciones Universidad de Valladolid, núm. 8.

GRACIA ALEGRÍA, G.: «El caos de la Incapacidad Temporal». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 311.

HIERRO HIERRO, F.J.: «Nuevas reglas para la incapacidad temporal: sobre su tramitación telemática y las situaciones especiales establecidas por la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Aranzadi, S.A.U., núm. 262/2023.

JOVER RAMÍREZ, C.: «Incapacidad temporal y reducción del absentismo injustificado». *Temas laborales*, Junta de Andalucía, núm. 106/2010.

LÓPEZ CUMBRE, L.: «Brecha de género en Seguridad Social: los periodos de cotización efectiva». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, BOE, núm. 2/2019.

LÓPEZ INSUA, B.M.: «Derecho a trabajar “sin dolor”: la cara femenina de la incapacidad temporal tras la LO 1/2023, de 28 de febrero». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT University Press, núm. 2.

LÓPEZ INSUA, B.M. (2012). *La Incapacidad Temporal como contingencia protegida por la seguridad social*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Dialnet.

MARTÍN MOLINA, A.: «Estar y no ser: el absentismo presencial». *Revista Capital Humano*, La Ley, núm. 188.

MOLINA GARCIA-ATANCE, J.: «La problemática de la prestación de incapacidad temporal». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 134.

MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R.: «Novedades legislativas en la prestación por incapacidad temporal». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Aranzadi, S.A.U., núm. 10/2008.

MOLINEA MATEOS, J.F.: *Absentismo Laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción*. Fundación Confemetal, Madrid, 2006.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: «El control de la incapacidad temporal». *Temas Laborales*, Junta de Andalucía, núm. 106/2010.

NAVARRO SÁNCHEZ, D.: «La Incapacidad Temporal I». *Publicaciones Didácticas*, E-Journal, núm. 16.

OLARTE ENCABO, S.: «Control y gestión de la incapacidad temporal. Análisis crítico del marco jurídico-positivo vigente: el complejo equilibrio entre eficiencia y garantismo». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi S.A.U., núm. 20/2011.

ORTEGA LOZANO, P.G. y GUINDO MORALES, S.: «La actuación del trabajador en supuestos de incapacidad temporal: el agravamiento o retraso en el proceso de curación o la evidencia del trabajador apto para trabajar como causas extintivas. La teoría de la incapacidad o enfermedad como causa equiparable a discapacidad: discriminación y absentismo». *Revista de Derecho de la Seguridad Social*. N.º 21 (2019).

PANIZO ROBLES, J.A.: «De nuevo el control de la incapacidad temporal: El Real Decreto 1117/1998, de 5 de junio». *Estudios Financieros*, CEF, núm. 185-186.

PEIRÓ SILLA, J.M., RODRÍGUEZ MOLINA, I. y GONZÁLEZ MORALES, M.G.: *El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. Universitat de València, 2011.

PORRET GELABERT, M.: «El absentismo laboral en la empresa española». *Revista técnico laboral*, Universitat de Barcelona, vol. 34, núm. 131.

RIOS MESTRE, J.M.: «Prestación por riesgo durante el embarazo». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 134.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «El control de la Incapacidad Temporal: su incidencia sobre la contención del gasto público y el aumento de la productividad empresarial». *Temas Laborales*, núm. 118/2013.

RODRÍGUEZ SANTOS, E.: «Riesgo durante el embarazo e incapacidad temporal en los supuestos de embarazos de alto riesgo». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, S.A.U., núm. 8/2012.

SALA FRANCO, T.: «El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal». *Revista Ius et Praxis*, Universidad de Talca, núm. 1.

SÁNCHEZ GALÁN, L., BAIDES GONZALVO, P. y REGAL RAMOS, R.:

«Recaídas en incapacidad temporal: impacto de su regulación y control». *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Vol. 65, núm. 256 (2019).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Extinción del subsidio de incapacidad temporal: efectos del alta médica sin declaración de incapacidad permanente. (Comentario a la STSJ de Cataluña de 15 de febrero 1999 (AS 1999, 894)». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, S.A.U.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: «La situación de alta o asimilada y el acceso a las prestaciones de Seguridad Social». *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Aranzadi, S.A.U., núm. 1998\1330.

SILVESTRE RODRIGUEZ, F.J. y PONS PONS, J.: El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935. *XVI Encuentro de Economía Pública*. Granada, Palacio de Congresos, 2009.

SOTO CARO, A., HERRERA COFRÉ, R. y FUENTES SOLÍS, R.: «Efecto de la seguridad social en la duración del ausentismo laboral en el Servicio de Salud de Ñuble: un análisis de supervivencia». *Revista médica de Chile*. Vol. 143, núm. 8 (2015).

TALÉNS VISCONTI, E.E.: «La reclamación de salarios de tramitación al Estado por la dilación del proceso judicial». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 430.

TORRES DÍAZ, M.C.: «La dimensión constitucional de los derechos sexuales y derechos reproductivos». *Ars Iuris Salmanticensis*, Universidad de Salamanca, vol. 11.

TRUJILLO PONS, F.: «La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo». *Revista de relaciones laborales*, Universitat de València, núm. 45.

VICENTE PALACIO, M.A.: «El reparto de la responsabilidad del pago de las prestaciones económicas (salvo incapacidad temporal) derivadas de enfermedad profesional. De la generalización de lo “excepcional”». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, núm. 8/2020.

VICENTE PARDO, J.M.: «La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica». *Medicina y Seguridad del Trabajo*, UCAM, núm. 251.

VILLAR CAÑADA, I.M.: «El principio de oficialidad en la prestación de incapacidad temporal. A vueltas con la prescripción y la caducidad de las prestaciones de Seguridad Social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*. Laborum S.L., núm. 6.

NORMATIVA CONSULTADA

Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.

Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre, por el que se dictan normas sobre prestaciones de asistencia sanitaria y ordenación de los servicios médicos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social.

Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del ET.

Orden de 18 de enero de 1996 para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 23, p. 2532-2538.

Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto de Protección por Desempleo.

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Resolución de 15 de noviembre de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por incapacidad temporal.



WEBGRAFÍA

AMAT. (2022). Informe AMAT: Absentismo ITCC 2021 Avance ICT 2022. Recuperado de <https://www.amat.es/wp-content/uploads/2022/09/2022-06-27-Informe-AMAT-ABSENTISMO-ITCC-2021-Avance-ICT-2022.pdf>

Confederació General del Treball de Catalunya. (2008). *Guía de preguntas frecuentes sobre la prestación de desempleo (paro)*. CGT Catalunya. https://cgtcatalunya.cat/wp-content/uploads/2008/04/pdf_CGT_Guia_Preguntas_frecuentes_prestacion_desempleo_PARO.pdf

INSST: *Salud Mental y Trabajo. Diagnóstico de situación*. INSST, Madrid, 2023.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Información útil. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/44667>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Prestación económica por incapacidad temporal.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Seguridad Social - Trabajadores. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28363#6388>

Ministerio de Transparencia. (2023). Datos sobre bajas médicas por problemas de salud mental en España. Portal de Transparencia.

Organización Mundial de la salud (OMS). (2022) Estrategia de salud mental para todos. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Seguridad Social. (2023). Informe económico-financiero del proyecto de presupuestos del ejercicio 2023 [Tomo 3]. Recuperado de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/95b18a66-f8fc-4b83-a176-03dce2d6a0eb/20232I03ECO.pdf?MOD=AJPERES>

Ugt.es. Pág. 3. Recuperado 18 de abril de 2024, de https://www.ugt.es/sites/default/files/migration/GUIA_Incapacidad_Temporal_Politica_Social_CEC_Sanidad_0.pdf

UGT. Secretaría de Salud Laboral, Medio Ambiente y Cooperación. Secretaría de

Relaciones Institucionales y Cultura. *Preguntas y respuestas sobre el R.D. 625/2014, de 18 de julio por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.* Recuperado 13 de abril de 2024, de <https://www.fesmcugtpv.org/cms/images/areas/legislacion/REAL%20DECRETO%20625%20PREGUNTAS.pdf>

Universidad Complutense de Madrid. (2010). Panorama Laboral 2010 [La productividad, el absentismo laboral y el género en la Comunidad de Madrid]. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-PL2010.pdf>

