



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica

Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2019/2020

LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y SUS
PUNTOS CRÍTICOS
(TEMPORARY DISABILITY AND ITS CRITICAL
POINTS)

Realizado por la alumna Doña Marina Díez González

Tutorizado por la Profesora Doña Henar Álvarez Cuesta

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Resumen/Abstract.....	3
1.2. Objetivos	4
1.3. Metodología	5
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL	6
3. INCAPACIDAD TEMPORAL.....	10
3.1. Concepto legal y situación protegidas	10
3.2. Sujetos beneficiarios.....	12
3.3. Caracteres generales de la IT.....	14
3.4. Acción protectora: Base reguladora y cuantía	15
3.5. Gestión.....	18
3.5.1. Partes de baja, confirmación y alta	20
3.6. Dinámica de la prestación	21
3.6.1. Nacimiento	21
3.6.2. Duración.....	23
3.6.2.1. IT derivada de contingencias comunes y profesionales.....	23
3.6.2.2. IT en periodos de observación por EP	24
3.6.2.3. Recaídas	25
3.6.3. Denegación, anulación y suspensión.....	26
3.6.3.1. Actuación fraudulenta del beneficiario.....	26
3.6.3.2. Desarrollo de trabajo por cuenta propia o ajena del beneficiario.....	27
3.6.3.3. Rechazo o abandono del tratamiento que le fuera indicado	27
3.6.4. Extinción	28
3.6.4.1. Transcurso máximo de los 545 días.....	29
3.6.4.2. Alta con o sin declaración de IP	29
3.6.4.3. Reconocimiento de la pensión de jubilación.....	32
3.6.4.4. Fallecimiento	32
4. INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESPIDO.....	33
5. LA SITUACIÓN DE IT POR COVID-19	41
6. CONCLUSIONES	44
7. BIBLIOGRAFÍA	45

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Resumen/Abstract

El trabajo de investigación desarrollado constituye un estudio sobre la prestación de la incapacidad temporal, en el que se realiza una evolución histórica de la misma para conocer los antecedentes de la actual normativa y así explicarla en un contexto más amplio. Más adelante se desarrollan los aspectos más esenciales e importantes de dicha prestación como los beneficiarios, duración, gestión, requisitos, cuantía, entre muchos otros, para así, poder conocer todos los aspectos más relevantes de la incapacidad temporal.

En la misma línea de estudio de la prestación, se expone qué sucede en los casos en los que se despide al trabajador cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, y, en este sentido, se estudian varias sentencias de gran importancia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para conocer el fallo de dichos pleitos, ya que, desde hace varios años, la opinión de los Tribunales es cambiante respecto a la supuesta nulidad o improcedencia.

Por último, se plantea la consideración que tendrá la incapacidad temporal en la situación actual de la crisis sanitaria debido al Covid-19, ya que se establecen algunos cambios normativos introducidos por el Real Decreto-ley 6/2020.

The research work carried out constitutes a study about the temporary disability allowance, in which a historic evolution thereof is made in order to know the backgrounds of the current regulation and thereby explain it in a wider context. Subsequently, the most essential and important aspects of such an allowance, such as beneficiaries, duration, management, requirements, amount, among many others are explained in order to know the most relevant aspects of the temporary disability.

In line with the allowance research, it is exposed what happens in the cases in which the worker is dismissed when he is in a situation of temporary disability, and, in this sense, several important judgments of the Court of Justice of the European Union are studied to know the ruling of these lawsuits, since, for several years, the opinion of the Courts has been changing regarding the alleged nullity or inadmissibility.

Finally, the research presents the consideration that temporary incapacity will have in the current situation of the health crisis due to Covid-19, since some regulatory changes introduced by Royal Decree-Law 6/2020 are established.

1.2. Objetivos

El presente trabajo pretende dar a conocer la regulación de la situación de incapacidad laboral dentro del Sistema de Seguridad Social, a través de un estudio completo de la materia, así como de sus puntos más críticos o conflictivos como pueden ser el despido y la actual situación del Covid-19.

La incapacidad temporal es una prestación muy común dentro de la Seguridad Social, ya que muchos de los trabajadores se acogen a ella en algún momento de su vida laboral, de esta manera, el desarrollo de esta prestación supone conocerla más en profundidad y profundizar en la legislación para conocer la situación de los trabajadores que han sufrido algún accidente o enfermedad. Además, se pretende ahondar en la crítica situación del despido, ya que suele ser un hecho conflictivo para los trabajadores, por ello, se pretende saber cuan vulnerables podrían ser estos trabajadores si se les despidiese mientras están en situación de incapacidad temporal y si tendrían alguna opción de ser readmitidos o indemnizados.

Por otro lado, la actual situación de crisis sanitaria debido al Covid-19 hace que la población española se encuentre en una coyuntura especial, por ello, me pareció oportuno realizar el estudio de cómo el virus afecta a la incapacidad temporal y cómo se comporta la gestión del mismo.

El análisis de las cuestiones anteriores supone ofrecer un trabajo claro y completo conseguido gracias a la reflexión de esta prestación. De esta manera, se extraen los siguientes objetivos de una manera más específica:

PRIMERO: Conocer las influencias legislativas que pueda tener la norma actual. De esta manera, se ha optado por un estudio de los precedentes de la incapacidad temporal ya en el siglo XIX para poder dar un enfoque más global y saber de dónde proceden muchas de las situaciones de las que nos beneficiamos a día de hoy.

SEGUNDO: Estudiar nuestra propia legislación a fondo, es decir, conocer la prestación por incapacidad temporal prácticamente en su totalidad para así saber sus puntos fuertes y débiles de la propia normativa, de esta manera, así poder comprender qué sujetos pueden acceder a la prestación, qué cuantía tienen derecho a percibir, cuál es su duración, en qué casos se puede suspender, quién es el encargado de gestionarla, qué requisitos son necesarios e indispensables para tener derecho a la prestación, así como la extinción de la misma. En este sentido, se podrá interpretar la norma a fondo y conocer todos sus aspectos.

TERCERO: Estudiar la situación en la que el trabajador es despedido cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal a través de varias sentencias controvertidas y así conocer las valoraciones de los Tribunales al respecto.

CUARTO: Comparar la situación de incapacidad temporal con la situación actual de la crisis sanitaria por el Covid-19 donde existen cambios de normativa introducidas por Reales Decretos-Ley.

QUINTO: Conocer la jurisprudencia en torno a esta prestación para comprender los asuntos más complicados y controvertidos de la incapacidad temporal.

1.3. Metodología

El primer paso para la redacción de este Trabajo Fin de Máster fue la selección del tema a redactar, que tras haber barajado unos cuantos, con el acuerdo de la tutora, se decidió por el que se analizó finalmente: la incapacidad temporal y sus puntos críticos.

Una vez elegido el tema, el siguiente paso fue la elaboración de un índice que sirviera de soporte o esquema al propio trabajo, y, que se fue completando poco a poco. Ya, desde un primer momento se estructuró con los cuatro grandes bloques que conforman el trabajo actual: la evolución histórica de la incapacidad temporal, la incapacidad temporal, la incapacidad temporal y el despido y, por último, la situación de incapacidad temporal por Covid-19.

Habiendo definido por completo la estructura básica del trabajo se procedió a la búsqueda de revistas, artículos, manuales y otro tipo de documentos para ir completando el contenido adecuado. Sin embargo, debido a la actual situación de crisis sanitaria por Covid-19 y, por consiguiente, al estado de alarma, no se ha podido acceder a las bibliotecas para el uso de manuales, de esta manera, el trabajo se ha realizado únicamente a través de material que se podía extraer de Internet.

En este sentido, el trabajo se fue desarrollando en varias partes que se fueron entregando a la tutora para su revisión, la cual fue aportando las correcciones necesarias, opiniones, puntos de vista, así como diferente bibliografía para poder completar algún apartado y dar, así, un sentido completo al trabajo. Una vez finalizado el contenido del trabajo mismo y habiendo corregido los errores señalados por la tutora, se procedió a la revisión final, lo que permitió poder llegar a realizar las conclusiones oportunas.

El proceso de investigación supuso una ardua tarea debido a que únicamente contaba con la información prestada en Internet. Así mismo, el método de investigación fundamental ha sido el método jurídico partiendo del análisis de la norma como objeto del estudio.

El esfuerzo con el que se ha realizado este trabajo se ha encaminado a que el resultado final sea claro, preciso y riguroso en todo momento.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Antes de conocer en qué consiste la incapacidad temporal y desarrollar la prestación en todo su conjunto, se hace necesario un previo análisis de cómo surgió en nuestro ordenamiento jurídico de la mano del Sistema Nacional de Seguridad Social, que como se podrá observar más adelante, se ha ido modificando a lo largo del tiempo.

En este sentido, la protección frente a enfermedades de la salud de los trabajadores no siempre se ha desarrollado de la misma manera, sino que, en función del contexto histórico, así como de las circunstancias sociales del momento, se aplicaría de una forma u de otra.

Sin embargo, antes de que esta protección fuera catalogada como un derecho, existieron dos técnicas que paliaban las dificultades de las personas: la ayuda y la provisión.

- La ayuda: se conoce como la forma de protección más antigua frente a riesgos y podía ser ejercida por la familia o impulsada por una asistencia privada, como era el caso de la Iglesia, donde a través del sentimiento cristiano se llevaba a cabo la caridad al prójimo¹.

Lo que se pretendía con esta acción de beneficencia era combatir la indigencia, la cual era definida *como aquel estado en el que el individuo o su familia se encuentran expuestos a privaciones y sufrimientos como consecuencia de la carencia, e incluso temporal privación de los medios para satisfacer sus propias necesidades... por causas ya sean sociales o individuales, tales como la enfermedad o el accidente*².

Esta ayuda, como se ha dicho anteriormente, fue llevada a cabo, al principio, por la Iglesia, sin embargo, con el paso de los años, la Iglesia cedió el poder al Estado, debido a la pérdida de poder adquisitivo de esta.

Por otro lado, y de manera más tardía, se comenzó a practicar otro tipo de ayuda: la asistencia pública, la cuál se distinguía de la beneficencia porque esta se limitaba únicamente a proteger las necesidades básicas de la vida, mientras que la asistencia buscaba mantener el nivel de vida de cada individuo.

- La provisión: definida como la acción de prever, más la de disponer de los medios suficientes que más adelante servirán para paliar o subsanar esa situación de necesidad en el momento en el que se dé dicha situación³. Así bien, dentro de esta protección de la enfermedad nos encontramos con diferentes mecanismos para llevarlo a cabo:
 - El seguro contractual: no era de carácter obligatorio y podía contratarse por decisión de los particulares.
 - El seguro popular: este surge a raíz de que muchos trabajadores no podían costearse los seguros contractuales, de esta manera, los empresarios

¹ DURAND, P.: *La política contemporánea de Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, pág. 236.

² VENTURI. A.: *Los fundamentos científicos de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, pág. 22.

³ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, 2012, pág. 24. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (5/04/2020)

tuvieron que reaccionar para proteger a los obreros frente a los riesgos inherentes de su propia profesión.

- El Seguro Social: este aparece de la mano de Bismarck en Alemania en el año 1883, de esta manera, y por primera vez, el Estado asumirá el deber de protección contra cualquier riesgo sufrido en el ámbito del trabajo, inclusive aquellos daños que no guarden ninguna relación con el trabajo que se esté realizando. En este sentido, se crean los seguros de enfermedad, de vejez, invalidez, desempleo y accidentes de trabajo⁴.

En cuanto al ordenamiento jurídico español se verá, a continuación, cómo se fue introduciendo el deber de proteger al trabajador en determinadas situaciones de necesidad, en el cual se irá dando una cobertura social de diferentes riesgos como el accidente, enfermedad, etc, que irán convergiendo todos ellos en una protección integrada dentro del Sistema de Seguridad Social, el cual, este último, surgió entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX debido a la revolución industrial y burguesa que surgió en gran parte de Europa⁵, de esta manera, las demandas sociales que surgieron por entonces propiciaron una serie de medidas a tomar por los diferentes países para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Una de esas necesidades fue el hecho de que muchos jornaleros estuvieran expuestos a situaciones perjudiciales para ellos durante el tiempo de trabajo, como el manejo de maquinaria peligrosa, lo que dio lugar a que algunos territorios tomaran la decisión de protegerles mediante diferentes acciones.

Siguiendo con el panorama nacional y el desarrollo de la IT, la Ley de Accidentes de Trabajo promulgada en 1900 o también conocida como Ley DATO, recogía al accidente de trabajo como la primera contingencia protegida, y es, a partir de ese momento, cuando los empresarios comienzan a asociarse y se crean las primeras Mutuas de Accidentes de Trabajo, de esta manera, aseguran una indemnización a los trabajadores en caso de algún accidente. Además, la Ley de Accidentes de Trabajo utilizó el término “incapacidad temporal” para referirse a ella como la prestación resultante de la imposibilidad de prestar servicios de manera temporal⁶.

⁴ BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, Madrid (Ediciones Cinca), 2017, pág. 18

⁵ BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, cit., pág. 16.

⁶ LÓPEZ INSUA, B.M.: “La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social: nacimiento y evolución de la prestación. Su ordenación desintegrada y sus incesantes reformas.”,

Ya en el año 1908, se funda el Instituto Nacional de Previsión organismo que se encargaba de la gestión, así como de la administración de los seguros sociales que existían en España, es decir, al decidirse imponer la obligatoriedad de muchos seguros sociales para poder asegurar y dar una cobertura a los trabajadores, se tuvo que optar por la creación de esta entidad. Algunos de los seguros sociales que se protegieron durante la primera mitad del siglo XX en nuestro país fueron los siguientes:

- Retiro obrero en 1919
- Seguro Obligatorio de Maternidad en 1923
- Seguro de Enfermedad en 1942 que contaba con las siguientes características:
 - Tenía un periodo de carencia determinado.
 - El trabajador estaba obligado a aportar unos determinados gastos médicos y farmacéuticos antes de la enfermedad.
 - La indemnización era la justa para solventar la situación de necesidad y se pagaba, por lo general, durante 26 semanas.
- Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) en 1947

Tras el surgimiento de estos seguros sociales, en el año 1963 todos ellos intentan converger en un sistema de Seguridad Social, que pudo conseguirse a través de la Ley de bases de la Seguridad Social, donde se produjo un importante cambio en cuanto a la protección social de la IT, ya que era necesario corregir algunas deficiencias, como el hecho de no hacer distinción entre riesgos, es decir, se trató de evitar que una misma contingencia tuviera una mayor o menor protección en función de si nos encontrábamos frente a un riesgo profesional o a un riesgo común, además de incluir a toda la población activa dentro de la protección social.

Sin embargo, no fue hasta 1966 cuando la hoy denominada Incapacidad Temporal, que por aquel entonces recibía el nombre de Incapacidad Laboral Transitoria, comenzó a utilizarse de forma unitarias, es decir, independientemente cuál fuera el riesgo causante todos estaban incluidos bajo el nombre de “Incapacidad Temporal”.

Investigaciones en Ciencias Jurídicas: desafíos actuales del derecho. Aportaciones al I Congreso Nacional de Jóvenes Investigadores en Ciencias Jurídica, cit., pág. 396.

⁷ LÓPEZ INSUA, B.M.: “La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social: nacimiento y evolución de la prestación. Su ordenación desintegrada y sus incesantes reformas.”, *Investigaciones en Ciencias Jurídicas: desafíos actuales del derecho. Aportaciones al I Congreso Nacional de Jóvenes Investigadores en Ciencias Jurídicas*, cit., pág. 398.

⁸ JOVER RAMÍREZ, C.: *La incapacidad Temporal para el trabajo. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, pág. 50.

Por último, con la aprobación de la Constitución en 1978, en su artículo 41 se establece que *los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.* En este sentido, tras haber garantizado una asistencia y unas prestaciones para todos los ciudadanos, así como para los trabajadores, en 1994 se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en la que se redefinen los conceptos de incapacidad temporal, invalidez e incapacidad permanente. Sin embargo, las modificaciones de esta prestación no acaban aquí, ya que la forma de gestión ha sido cambiante con el paso de los años, por ello se habla de una reforma inacabada⁹ de la prestación.

3. INCAPACIDAD TEMPORAL

3.1. Concepto legal y situación protegidas

La incapacidad temporal se encuentra dentro de nuestro Régimen General de la Seguridad Social y es una de las prestaciones que cuenta con mayor trascendencia dentro de las relaciones laborales ya que cuenta con una doble vertiente, por un lado, la alteración de la salud, por tanto, la necesidad de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de las mutuas colaboradoras oportunas y, por otro lado, como una situación incapacitante para la realización del trabajo¹⁰.

En este sentido, al utilizar esta doble vía se hace necesario, que, para el buen funcionamiento de la prestación, confluyan y que se encuentren coordinados órganos de naturaleza diferente como el INSS, los Servicios Públicos de Salud, mutuas, equipos de valoración, etc.

La IT se puede definir de formas muy diferentes ya que no siempre ha tenido el mismo significado, sino que se ha ido modificando a lo largo del tiempo. De esta manera, podemos encontrar una interpretación de la IT en la STSJ de Andalucía de 25 de marzo

⁹ TORTUELO PLAZA, J.L.: “La evolución de la Seguridad Social (1978-1995): el inicio de la modernización del Sistema en clave continuista”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 44, 2003, pág. 43.

¹⁰ BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, cit., pág. 84.

de 1991 donde se describe como *“aquella situación de necesidad consistente en padecer una incapacidad para el ejercicio de la actividad lucrativa que se viniera desempeñando, originada por enfermedad común, accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional, que coincida con la percepción de asistencia de Seguridad Social y siempre que la incapacidad no tenga carácter permanente, ni exceda del límite temporal que se determina”*.

En la actualidad, las definiciones de la IT tienen más que ver con el absentismo, de hecho, a veces se utilizan como sinónimos¹¹ aun cuando no lo sean, por cuanto “supone un doble gasto: un gasto inmediato al que se tiene que enfrentar el empresario ya que este seguirá cotizando por él, así como de la prestación económica correspondiente, y por otro lado, un gasto indirecto, como por ejemplo el tiempo que el trabajador se encuentra de baja, la disminución en el rendimiento del trabajo, etc.

En cuanto a la esfera legal, esta contingencia se encuentra entre los artículos 169 a 176 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en concreto es el art. 169 el que trata de proponer un concepto para las situaciones que determinan una incapacidad temporal, pero de nuevo, no nos encontramos ante una definición. De esta manera, el TRLGSS señala que son constitutivas de incapacidad temporal *“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, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación, así como también 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 seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad”*. Así mismo, expone que a efectos del periodo máximo de

¹¹ FERNÁNDEZ ESCALADA, E.: “Análisis de la Incapacidad Temporal desde la Atención Primaria”, *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, suplemento extraordinario nº1, 2014, pág. 75.

duración de la situación de IT que se señala en el primer apartado, así como de una posible prórroga, también se computarán los periodos de recaída, así como los de observación, los cuales se especificarán y desarrollarán más adelante.

Además, la IT, en el plano laboral, es causa de suspensión del contrato de trabajo tal y como viene recogido en el art. 45.1.c) el 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, incluso con reserva del puesto de trabajo cuando la IT se presuma que pueda existir una mejoría, tema que se comentará más adelante en su respectivo apartado.

3.2. Sujetos beneficiarios

En el Régimen General¹², son sujetos beneficiarios del subsidio económico por IT aquellos trabajadores por cuenta ajena, así como los asimilados que tengan protección por esta contingencia, y, que, además reúnan los siguientes requisitos, los cuales vienen expresados en el art. 172 del TRLGSS:

1. Estar afiliado y en alta o en situación asimilada a la del alta en la fecha de inicio del hecho causante, el cual, por lo general, coincide con la fecha de la baja médica.

Cuando se derive de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se consideran afiliados, aunque el empresario haya incumplido en sus obligaciones. De esta manera, se consideran situaciones asimiladas a la de alta, las siguientes: la percepción de la prestación por desempleo en su nivel contributivo, la suspensión de empleo y sueldo por motivos disciplinarios, la movilidad geográfica fuera del territorio nacional, el periodo de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas, periodos correspondientes al percibo de los salarios de tramitación, así como el cierre patronal y huelga legal.

¹² No excluye a aquellos trabajadores que no se encuentren dentro del Régimen General, sino que tienen sus propios requisitos y exigencias.

Durante las recaídas o sucesión de procesos de IT, la doctrina entiende que la fecha del hecho causante es la primera baja¹³, es decir, la baja médica inicial y no las posteriores que se hayan podido obtener.

2. Tener cubierto un periodo mínimo de cotización, según el art. 169 TRLGSS:
 - 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al del hecho causante, en caso de enfermedad común.
 - En caso de enfermedad profesional o de accidente, sea o no, de trabajo, no se exigirá un periodo previo de cotización.

En referencia a los 180 días, existe una sentencia¹⁴ donde se cuestiona si el periodo de carencia es el correcto ya que, una trabajadora tras sucesivas excedencias por cuidado de hijo, así como una prestación por maternidad, se incorpora a trabajar después de todo ese tiempo, y cae en incapacidad temporal el mismo día de su reincorporación, de esta manera, se le deniega la cuantía de la prestación por no contar con el periodo de carencia de 180 días en los 5 años anteriores, durante los cuales, ella se encontraba de excedencia. Sin embargo, se falla a favor de la trabajadora ya que debe computarse como periodo cotizado el correspondiente a la situación de excedencia por cuidado de hijo a efectos de la IT, además debe entenderse estos periodos de excedencia, como periodos de situación asimilada a la del alta.

Esto se conoce en jurisprudencia como teoría del paréntesis, ya que denegar el acceso a la prestación de IT tras la reincorporación de una excedencia, supondría una vulneración del principio de igualdad recogido en art. 14 CE ya que en la mayoría de los casos son las mujeres quienes solicitan tales excedencias, de esta manera, la empleada ya había cotizado durante 10 años antes de su primer embarazo, (tiempo suficiente para acceder a la IT), y, si después no pudo seguir con su trabajo fue porque se dedicó al cuidado de sus hijos, por ello no debe ser sancionada.

¹³ STSJ de Cataluña 24 de noviembre de 2009, nº 1031/2009

¹⁴ STSJ de La Rioja 10 de enero de 2019, nº 236/2018

3. En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial existen reglas propias para determinar su periodo de carencia, establecido en el art. 247 TRLGSS

3.3. Caracteres generales de la IT

La prestación por incapacidad temporal tiene como finalidad cubrir la pérdida económica que sufre el trabajador al encontrarse en situación de IT, ya que deja de percibir su salario habitual al encontrarse su contrato de trabajo suspendido tal y como establecido el art. 45.1.c) ET. En este sentido, nuestro sistema de Seguridad Social es el encargado de generar el derecho al subsidio económico por dicha situación de imposibilidad temporal para trabajar. Dicho subsidio no tiene categoría de salario y solo se percibirá durante dure la situación de IT.

El legislador atribuye a este subsidio, así como al resto de prestaciones sociales, una serie de caracteres, a modo de garantías, que se le imponen o bien al beneficiario o bien a terceras personas. Son las siguientes:

1. Son irrenunciables: será considerado nulo todo pacto por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le otorga la legislación de Seguridad Social. (Art. 3 TRLGSS)
2. Indisponibles: Todos aquellos beneficiarios tienen prohibido disponer de las prestaciones para desarrollar un negocio jurídico, el cual implique una transmisión a terceros el derecho de crédito, además queda también, expresamente prohibido, la cesión de dicho derecho, salvo cuando se trate de obligaciones de alimentos a favor de los familiares o de obligaciones contraídas por el beneficiario dentro del sistema de Seguridad Social. (Art. 44.1 TRLGSS)
3. Inembargables: Al igual que sucede con los salarios, queda exenta de un posible embargo, la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional y el porcentaje que se aplica a partir del SMI oscila entre el 30 y el 90% tal y como establece el art. 607 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil.
4. Privilegios crediticios: Esto es que es una prestación que se beneficia de un cobro preferente frente a otras. (Art. 162.2 TRLGSS)
5. Fiscalidad: Las percepciones están sujetas a tributación en los términos que establezca la norma de cada impuesto. (Art. 44.2 TRLGSS)

6. Prescripción y caducidad: El derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los cinco años desde el día siguiente al del hecho causante. En cuanto a la caducidad, esta es de un año.

3.4. Acción protectora: Base reguladora y cuantía

La incapacidad temporal, como ya se ha determinado anteriormente, consiste principalmente en una suspensión del contrato de trabajo, por lo que, se interrumpen temporalmente las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar que surgen de la propia relación laboral entre trabajador y empresario. De esta forma, el trabajador no cuenta con la capacidad suficiente para desarrollar sus tareas, lo que supone, de manera inherente a la naturaleza del trabajo, una pérdida de ingresos, los cuales son repuestos por dicha prestación, aunque no en su totalidad, a excepción de lo que pueda venir estipulado en el Convenio Colectivo pertinente.

En este sentido, el subsidio que cubre los ingresos dejados de percibir es a través de la intervención de la Seguridad Social, que, además, es previsiblemente temporal¹⁵, y por ello, se articula el derecho a percibir dos tipos de prestaciones: una sanitaria, y el subsidio económico ya mencionado.

Es relevante conocer que, durante el tiempo de IT, se continúa con las obligaciones de cotizar tanto del trabajador como del propio empresario tal y como expone el art. 144.4 TRLGSS.

Para el cálculo de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal nos remitimos al artículo 147 TRLGSS en el que se establecen las reglas generales de cotización y al art.13.1 del Decreto 1646/1972 por el que se desarrolla la Ley 24/1972, de 21 junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social por lo que la prestación económica consiste en un subsidio, de carácter diario, que surge tras aplicar un porcentaje determinado a la base reguladora, la cual será diferente, en función de si se trata de una IT derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), por lo que no es una cantidad sujeta a máximos y mínimos, sino todo lo contrario, será un monto cambiante y limitado en el tiempo¹⁶, sin perjuicio de las posibles

¹⁵ GONZÁLEZ DE LA ALEJA, R.: *La incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete, Bomarzo, 2005, pág. 29.

¹⁶ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág.174. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (6/05/2020)

prórrogas que puedan darse hasta la declaración de incapacidad permanente en cualquiera de los grados existentes o hasta la propia recuperación del trabajador.

Lo mismo ocurrirá con la cuantía y el porcentaje aplicable, que variará de una contingencia a otra, y consistirá en un subsidio equivalente a un determinado tanto por ciento de la base reguladora¹⁷.

1) Contingencias comunes:

En el caso de la base reguladora, ésta se corresponde con la base de cotización por contingencias comunes correspondientes al mes anterior al del hecho causante, dividida entre el número de días al que se refiera el grupo de cotización del trabajador. Si la retribución del trabajador es mensual, se dividirá entre 30, independientemente del número de días naturales que tenga el mes anterior¹⁸, siempre que haya estado de alta en la empresa durante el mes que nos ocupa.

Respecto a la cuantía, el subsidio no se cobrará durante los tres primeros días, salvo que existe en el Convenio Colectivo de aplicación la obligación de abonar una determinada cantidad durante esos días.

En este sentido, del día 4º al 20º, al trabajador se le aplicará un porcentaje del 60% de la base reguladora, y, a partir del día 21º en adelante, se le aplicará un porcentaje del 75% de la base reguladora.

2) Contingencias profesionales:

En el caso de la base reguladora, ésta se calcula igual que en el supuesto anterior, pero teniendo en cuenta la base de cotización correspondiente a las horas extraordinarias durante los 12 meses anteriores a la fecha de la baja, y, dividiéndolo entre 365.

Respecto a la cuantía, siempre será del 75% de la base reguladora desde el día siguiente al del hecho causante.

Estas reglas de porcentaje, sobre todo en el caso de las contingencias comunes, tienen una finalidad, la cual es acabar con el absentismo laboral injustificado, tema que se abarcará con más profundidad en posteriores apartados.

¹⁷ Art. 171 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.

¹⁸ Art. 13.2 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.

Una vez estudiada la base reguladora de la prestación por IT de manera ordinaria, existen diferentes supuestos en los que se ve afectada por las particularidades de la situación en sí misma, alguna de ellas son las siguientes:

- a) Como regla general a ambas contingencias, en el caso de que el trabajador cause IT en la empresa en el mismo mes que ha empezado a trabajar, la base de reguladora será la resultante de dividir la base de cotización de dicho mes por el número de días a que corresponde la cotización.
- b) Relacionado con el apartado anterior, la situación en la que el trabajador ingresa en la empresa por primera vez y causa IT, pero sin haber trabajado el mes completo la base reguladora del subsidio resultará de dividir la base de cotización del mes anterior entre el número de días trabajado¹⁹.
- c) En la situación de pluriempleo, la cual viene definida a los efectos de Seguridad Social en el art. 148.2 TRLGSS, entiendo por tal, *la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen General*. De este modo, se computarán todas las bases de cotización de las distintas empresas teniendo en cuenta los topes de cotización reglamentarios como así lo muestra distinta jurisprudencia al respecto²⁰.
- d) Y, por último, en la situación de los trabajadores a tiempo parcial, de acuerdo con el art. 248.1 c) TRLGSS, la base reguladora diaria, *será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período*.

¹⁹ LAFUENTE SUÁREZ, J.L.: *La incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, 2016, pág.113. Recuperado de: http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/39330/1/TD_joseluislafuente.pdf (8/05/2020)

²⁰ STSJ de Castilla – La Mancha 13 de diciembre de 2006, nº 1987/2006

3.5. Gestión

La prestación económica de la IT es un entramado organizativo y de gestión bastante complejo ya que entran en juego varios aspectos como la suspensión del contrato de trabajo, la asistencia sanitaria y la prestación económica de la Seguridad Social.

Por un lado, tenemos la gestión económica la cual se lleva a cabo por el INSS, las Mutuas colaboradoras y las empresas.

Por otro lado, se encuentra la asistencia sanitaria, sin la cual, no existiría IT. En este caso, la gestión se lleva a cabo por los Servicios Públicos de Salud, (que en gran medida son los Médicos de Atención Primaria), médicos de las Mutuas colaboradoras, Inspectores Médicos de las CCAA, Inspectores Médicos del INSS y médicos de las Empresas colaboradoras²¹.

En consonancia con lo anterior, la entidad a la que le corresponde reconocer el derecho a la prestación es al INSS en virtud del art. 66.1.a) TRLGSS. Sin embargo, el derecho del reconocimiento de la prestación puede ser ejercida, también, por las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, independientemente del tipo de contingencia de que se trate, tal y como establece el art. 102.1. a) y b) LGSS, aunque esto únicamente sucede así si el empresario ha acordado el aseguramiento de los riesgos con la Mutua.

Todo este proceso comienza en el momento en que el facultativo o médico emite el parte de baja médica, a través del cual la Entidad Gestora reconocerá el derecho a la prestación por IT. Para poder vigilar la situación en la que se encuentra el trabajador, ya que su recuperación va a depender del tiempo que se dure la patología sufrida, el médico debe emitir el parte inicial de baja, y posteriormente emitirá de forma periódica, los partes de confirmación que considere necesarios para mantener la baja del trabajador porque no ha conseguido aún recuperarse de la enfermedad o accidente. Finalmente, cuando el facultativo considere que el trabajador ha recuperado la salud y se encuentra de nuevo capacitado para trabajar, emitirá el parte de alta médica, el cual supone que el trabajador debe de incorporarse a su puesto desde el día que el parte de alta surta efectos, aunque no es necesario que deje de recibir la prestación sanitaria.

²¹ VICENTE PARDO, J.M.: “La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica”, *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, nº 64, 2018, pág. 133.

La competencia para determinar si se trata de una contingencia común o una profesional corresponde al INSS²², sin perjuicio de que esta decisión pueda ser impugnada de manera judicial por el perjudicado, que pueden ser varios (ya sean los propios trabajadores, las Entidades Colaboradoras o las Mutuas).

La determinación de la contingencia, así como la regulación del control y la gestión de la incapacidad temporal, y demás aspectos importantes en referencia a la IT, son regulados en el 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. De esta forma queda derogado²³ el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y el control de la prestación económica por situación de IT.

Las modificaciones más interesantes de este Real Decreto respecto del anterior, fue la forma en la que se expiden los partes de baja, confirmación de la baja y alta, con el propósito de reducir las gestiones burocráticas²⁴, además permitió, que, de una forma más eficaz y rápida, gracias a la tecnología, se emitieran de forma telemática los datos médicos por parte de las entidades gestoras. A su vez, se modificó, también, el periodo de expedición de los partes de baja, los cuales, anteriormente se tramitaban cada 7 días, sin embargo, a partir, de este RD, la situación cambió y se expiden en función de unas “tablas de duración óptima”, las cuales expresan la duración estimada del proceso de IT respecto de la patología que sufra el trabajador que aparece reflejado en el art. 2.3 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, se donde se distinguen cuatro tipos de procesos de incapacidad temporal, según la duración estimada de la patología:

- a) Proceso de duración estimada muy corta: inferior a 5 días naturales.
- b) Proceso de duración estimada corta: de 5 a 30 días naturales.
- c) Proceso de duración estimada media: de 31 a 60 días naturales.
- d) Proceso de duración estimada larga: de 61 o más días naturales.

²² STSJ de Cataluña 28 de noviembre de 2006, nº 8366/2006

²³ MC MUTUAL: *Gestión y control de los procesos por IT en los primeros trescientos sesenta y cinco días*, 2018, pág. 3.

²⁴ GARCÍA-ATANCE MOLINS, J.: “La problemática de la prestación de incapacidad temporal”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, núm. 134, 2018, pág. 53.

El resto de particularidades existentes en la gestión de la IT se regulan en el ya citado Real Decreto 625/2014, el cual regula dichos aspectos restantes durante los primeros trescientos sesenta y cinco días de la duración de la prestación. En dicha norma se regulan, a su vez los partes de baja médica, confirmación de la baja y alta médica, que se puede ver desarrollado más extensamente en la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 645/2014.

De esta forma, para aquellos procesos que duren más de trescientos sesenta y cinco días, el control absoluto corresponde al INSS²⁵.

3.5.1. Partes de baja, confirmación y alta

El parte de baja es el primer documento que se genera al comienzo de la declaración del derecho al subsidio. Este se expedirá por el facultativo del servicio público de salud una vez que haya corroborado la situación de lesión o enfermedad del trabajador.

Nos podemos encontrar con una diferencia en cuanto a la catalogación de la contingencia, es decir, que si se trata de una baja médica por accidente de trabajo o de una enfermedad profesional (contingencias profesionales) el facultativo que emita el parte de baja no es del servicio público de salud sino el de la mutua²⁶ con la que la empresa haya concertado con anterioridad la cobertura médica.

En dicho documento deberán constar los datos personales del trabajador, el diagnóstico, previsión de la duración de la baja, la contingencia causante, fecha de inspección y todo ello se remitirán por vía telemática al INSS.

Tanto los partes de baja, de confirmación²⁷ como los de alta son emitidos por duplicado por el facultativo para que el trabajador se quede con una copia y la otra se la entregue a la empresa. Los partes de baja y de confirmación deben ser entregados a la empresa en el plazo de tres días desde que se firma por el médico, aunque si el contrato se extingue durante esos días en concreto, éste deberá ser entregado a la mutua o Entidad Gestora.

La empresa, al recibir el parte de baja, deberá rellenarlo con los datos convenientes y remitirlo al INSS en el plazo de tres días a contar desde el día en que llega a la empresa,

²⁵ LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A.: “Comportamiento de la incapacidad temporal de más de 365 días” *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 61, nº 241, 2015. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000400005

²⁶ GARCÍA-ATANCE MOLINS, J.: “La problemática de la prestación de incapacidad temporal”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, cit., pág. 52.

²⁷ Parte que indica que el trabajador aún continúa incapacitado para desempeñar su trabajo y, por lo tanto, no puede reincorporarse al mismo.

ya que, si se incumplen estos plazos, la empresa será sancionada en virtud del art. 21.6 LISOS.

Por otro lado, en virtud del art. 7.3 Real Decreto 625/2014, el INSS, una vez que haya recibido los partes médicos, a través de los medios telemáticos oportunos, reenviará los mismo en el primer día hábil siguiente al de su recepción al ISM o las mutuas, en función de la entidad que se encargue de la gestión del proceso, además se enviarán también los datos de los trabajadores que se encuentren en situación de IT a la Tesorería General de la Seguridad Social para compensar el pago delegado liquidando las cuotas correspondientes en caso de que la compensación al empresario por pago delegado no se realice, de esta manera, el empresario podrá reclamar las cantidades que abonó y no le han sido deducidas.

Tras la recuperación total del trabajador, se emitirá el parte de alta, en el cual se reflejará el resultado del reconocimiento médico llevado a cabo y el motivo por el cual se le concede el alta, así el art. 6.1 Orden ESS/1187/2015 establece que *“el parte médico de alta será expedido por el facultativo del correspondiente servicio público de salud, o de la mutua si el proceso deriva de contingencia profesional cubierta por ella, tras el reconocimiento del trabajador”*.

De esta manera, finalizará la situación de IT y del subsidio desde el mismo día en que surja efecto el documento del facultativo, aunque esta extinción no supone que se deje de recibir asistencia médica²⁸ siempre que lo aconseje el facultativo en función del estado del trabajador.

3.6. Dinámica de la prestación

3.6.1. Nacimiento

El nacimiento de la prestación se produce de manera automática en el momento en el que el facultativo del Sistema Nacional de Salud emite el parte de baja, sin que sea necesaria una solicitud del propio trabajador, es decir, que la prestación se convierte en efectiva cuando se presentan los partes de baja y de confirmación, lo que se conoce como

²⁸ Art. 6.2. Orden ESS/1187/2015

“principio de oficialidad”²⁹, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos esenciales para el acceso a la prestación.

A su vez, de acuerdo con el art. 173 TRLGSS, el nacimiento del derecho de la prestación será diferente en función de si se trata una contingencia común o una contingencia profesional, por ello se van a distinguir dos situaciones:

Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: el subsidio se abonará desde el día siguiente a la baja médica y el encargado de realizar el abono del salario es el empresario.

Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: habrá que distinguir tres períodos diferentes:

1. El primer periodo comprende los tres primeros días de la baja, durante los cuales no nace el derecho a recibir subsidio, aunque sí son días retribuidos por el empresario a efectos de estar prestando servicios y estuviera activo. El derecho a la prestación económica nace el cuarto día de la baja.
2. El segundo periodo comprende entre el día 4º al 15º. Como se ha dicho, nace el derecho al subsidio y éste se abonará por el empresario a cargo del trabajador, es decir, durante los primeros 11 días quién paga es el empresario, no puede trasladar ese coste a la Seguridad Social. Fue la reforma de la Seguridad Social de 1992 la cual trasladó al empresario el pago, a su exclusivo cargo, y dicha reforma causó polémica³⁰ por tratarse de una privatización parcial de la prestación, por lo que el Tribunal Constitucional tuvo que intervenir al respecto.
3. El tercer periodo comienza a partir del día 16 en adelante. En este caso, aunque sea el empresario el que abone el subsidio, el coste recaerá sobre la Entidad Gestora, sin perjuicio de la responsabilidad empresarial de pago delegado.
En este mismo sentido, hay que estar al tanto de la extinción de la relación laboral, ya que, si ocurre antes del decimosexto día de baja, la obligación de

²⁹ STS (Sala de lo Social) 7 de mayo de 2015, nº343/2014A

³⁰ TORTUELO PLAZA, J.L.: “La evolución de la Seguridad Social (1978-1995): el inicio de la modernización del Sistema en clave continuista”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, cit., pág. 43.

abonar la prestación económica será de la Entidad Gestora³¹, desde el mismo día en que se extingue el contrato.

Por otro lado, cabe mencionar que el derecho a la prestación no nace durante las situaciones de huelga o cierre de patronal³², por lo cual, el trabajador no cobrará la prestación mientras se encuentre en alguna de las dos situaciones, no obstante, en el caso de que la IT surgiera cuando el trabajador se encuentre de huelga, el subsidio únicamente se comenzaría a percibir en el momento que finalice la situación de huelga.

3.6.2. Duración

La duración de la incapacidad temporal tiene una duración limitada, aunque va a depender de las diferentes situaciones protegidas que se detallan a continuación en cada uno de los tres apartados siguientes.

3.6.2.1.IT derivada de contingencias comunes y profesionales

En este caso, la duración máxima de la prestación es de 365 días, sin embargo, se podrá prorrogar dicho periodo en 180 días a mayores, cuando se presuma que durante ellos, el trabajador será dado de alta por curación (545 días en total). Para ello, es decir, para conocer si se prorroga, se necesitará la ayuda de los inspectores médicos del INSS, los cuales son el órgano competente para llevar a cabo esta acción³³. Así bien, a partir de este momento, esto es, más allá de los 365 días, la competencia única es llevada a cabo por la Entidad Gestora, en este caso el INSS³⁴, además, la prórroga no será en ningún caso tácita, sino expresa³⁵.

Una vez que haya transcurrido el plazo de los 545 días de la incapacidad temporal (aunque también puede darse antes de ese plazo si la situación es considerada definitiva), el trabajador será sometido a un examen médico dónde se le calificará el grado

³¹ BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, cit., pág. 86.

³² *Incapacidad temporal, prestaciones: Instituto Nacional de la Seguridad Social*, pág. 8. Disponible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b27f9527-9999-4078-9333-27d9facba27c/PUB034_Castellano_v1.0_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES&CVID=27/05/2020

³³ Art. 170.1 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.

³⁴ STSJ de Cataluña 17 de mayo de 2010, nº 3635/2010

³⁵ BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, cit., pág. 87.

correspondiente a la incapacidad permanente, que se realizará en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de los 545 días.

Durante estos tres meses se seguirá percibiendo la prestación económica de IT, sin perjuicio de que, si la cuantía por IP es mayor que la percibida por la IT, se abonará dicha cuantía desde el momento en que comenzó la revisión, es decir, en el plazo de los tres meses. Sin embargo, si la calificación de la incapacidad permanente se deniega por parte del INSS, la incapacidad temporal se extinguirá en el momento en que se dicte la resolución³⁶.

Según lo dispuesto en la disposición adicional 3ª, en su apartado segundo, de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1996, por la que se desarrolla el Real Decreto 1300/1995 de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, una vez que el trabajador esté en la situación de periodo de calificación de IP, no existe la colaboración obligatoria por parte de la empresa, por lo que el subsidio será abonado por la Mutua o Entidad Gestora correspondiente, cesando también la obligación de cotizar. No obstante, en las situaciones donde la IT se extingue antes de los 545 días sin que se declare la incapacidad permanente al trabajador, la obligación de cotizar continuará hasta la finalización de los 545 días o hasta que se extinga la relación laboral.

Por último, la prestación de IT puede llegar a tener una prórroga extraordinaria de 730 días³⁷ si el trabajador necesita del tratamiento médico para su recuperación, con vistas a la reincorporación laboral, es decir, esta prórroga solo se establece si los facultativos observan que durante los 180 días siguientes a los 545 ya superados, se prevé una mejoría y que pueda incorporarse de nuevo al mercado de trabajo.

3.6.2.2.IT en periodos de observación por EP

Respecto a los periodos de observación de enfermedad profesional, es el considerado como el tiempo necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad, y, en virtud, del art. 169.1.b) tendrá una duración máxima de seis meses que podrán prorrogarse en otros seis cuando sea necesario y así poder emitir un diagnóstico correcto.

³⁶ STS (Sala de lo Social) 6 de febrero de 2012, nº 2750/2012

³⁷ Art. 174.2 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

Dicha prórroga debe ser concedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social ya que es el órgano competente tal y como establece el art. 1.1.c) del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

A la hora de conceder la prórroga, juegan un papel muy importante los equipos de valoración de incapacidades (EVI)³⁸ los cuales formularán la propuesta teniendo en cuenta el informe médico elaborado por los facultativos del INSS. Más tarde, los directores provinciales del INSS o del ISM, dictarán resolución expresa declarando, dependiendo del estado del trabajador, el proceso de calificación como inválido o la continuación de la prestación por incapacidad temporal ordinaria.

3.6.2.3.Recaídas

Las recaídas suponen un problema en las cuestiones referidas a la incapacidad temporal ya que suponen controversia a la hora del fraude y el absentismo laboral³⁹. Así bien, en virtud del art. 169.2. se define 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 del alta médica anterior”*.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que se pueden dar dos situaciones diferentes:

Puede ocurrir que, una vez finalizado el proceso de IT, el trabajador es dado de alta y transcurren 180 días sin que se llegue a agotar la duración máxima de la prestación, si el trabajador cae de nuevo en una situación de IT, aunque se trate de la misma enfermedad, se iniciará un nuevo periodo⁴⁰ de incapacidad temporal con la duración establecida en el ya mencionado art. 169 TRLGSS, por lo que no se considera recaída.

³⁸ Órgano competente para evaluar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a las prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social por incapacidad permanente, en sus distintos grados, así como determinar las contingencias causantes de la misma, junto con las otras competencias y funciones establecidas en el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio.

³⁹ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág.316. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (27/05/2020).

⁴⁰ STSJ de Andalucía 21 de junio de 2000, nº 1851/2000

Por otro lado, puede suceder que tras un proceso de IT el trabajador vuelva a su puesto y se mantiene en alta durante un periodo inferior a seis meses, volviendo a caer en baja por IT, de esta forma, habrá recaída si se trata de la misma patología de la incapacidad temporal anterior, ya que si estamos ante una enfermedad distinta se abrirá un nuevo proceso de IT.

También hay que tener en cuenta que no se considerará recaída la situación de aquellos trabajadores que se encuentren de baja médica y no pueden tener acceso a la prestación por no cumplir el periodo de carencia⁴¹, y sufran, en el periodo de seis meses una nueva baja por la misma enfermedad.

Como matización final, es conveniente aclarar que la recaída no supone una nueva prestación por incapacidad temporal, sino que se continúa con el cómputo de días de que venían consumiendo, de esta manera, que la recaída se tiene en cuenta para la duración máxima de la prestación. Por ello, el INSS da la opción⁴² al trabajador de escoger la base reguladora de la primera IT o la base reguladora de la recaída.

3.6.3. Denegación, anulación y suspensión

El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido en virtud del art. 175 TRLGSS cuando se den los siguientes supuestos: actuación fraudulenta del beneficiario, que trabaje por cuenta propia o ajena y por incomparecencia injustificada del beneficiario a los reconocimientos médicos.

3.6.3.1. Actuación fraudulenta del beneficiario

Cuando el trabajador está impedido para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo a las que está obligado, tiene prohibida la realización de cualquier otro quehacer, ya sea por interés propio o ajeno. De esta manera, los Tribunales han llegado a imponer sanciones como la suspensión de empleo y sueldo⁴³ cuando el trabajador que está afectado por una incapacidad temporal realiza actividades que perjudican o no están indicadas para su estado.

⁴¹ STSJ de Galicia 19 de diciembre de 2011, nº 12/2012

⁴² BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, cit., pág. 88.

⁴³ STSJ de Murcia 29 de octubre de 1999, nº 1307/1999.

3.6.3.2.Desarrollo de trabajo por cuenta propia o ajena del beneficiario

El TS interpreta el art. 175.1 TRLGSS como una incompatibilidad⁴⁴ entre la percepción del subsidio económico de la IT y realizar un trabajo por cuenta propia o ajena. De esta manera, el art. 17 de la LISOS considera una falta grave el llevar a cabo trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones⁴⁵.

Sin embargo, no toda la realización de trabajos supone una vulneración de la buena fe del trabajador en situación de IT, ya que ésta tendrá que venir determinada por una casuística valorada por los Tribunales⁴⁶.

3.6.3.3.Rechazo o abandono del tratamiento que le fuera indicado

El art. 175.3 TRLGSS viene desarrollado reglamentariamente en el art. 9 del Real Decreto 625/2014 y recoge el motivo de anulación del subsidio por incomparecencia del beneficiario a los reconocimientos médicos citados por el INSS o por la Mutua colaboradora. En este sentido, la incomparecencia del beneficiario a las citas prefijadas para el examen y el reconocimiento dará lugar a la suspensión cautelar del derecho, a expensas de comprobar si la no asistencia es justificada o no. También la negativa de someterse a una intervención quirúrgica⁴⁷ se incluye en este epígrafe.

Así bien, en virtud del art. 9.5 y 9.6 del ya citado R.D. 625/2014, expone que, transcurridos diez días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador debería haber acudido al reconocimiento médico y sin aportar justificación alguna por la incomparecencia, el Director Provincial del INSS dicta resolución declarando a la extinción del derecho al subsidio. Así mismo, también tienen capacidad⁴⁸ para extinguir el derecho a la prestación económica, según doctrina, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Por último, tanto la denegación, anulación como la suspensión de la prestación económica por las causas mencionadas en los apartados 3.6.3.1, 3.6.3.2 y 3.6.3.3, se llevarán a cabo

⁴⁴ LAFUENTE SUÁREZ, J.L.: *La incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit., pág.181. Recuperado de:

http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/39330/1/TD_joseluislafuente.pdf

⁴⁵ STSJ de Galicia 16 de septiembre de 2008, nº 3148/2008

⁴⁶ LAFUENTE SUÁREZ, J.L.: *La incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit., pág.182. Recuperado de:

http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/39330/1/TD_joseluislafuente.pdf

⁴⁷ STSJ de Castilla y León 25 de mayo de 1998, nº 654/1998

⁴⁸ STS (Sala de lo Social) 28 de junio de 2007, nº 2864/2006.

por la Entidad Gestora o Entidad colaboradora correspondiente, como ya se ha mencionado anteriormente y pueden ser recurridas o impugnadas ante la jurisdicción de lo social.

3.6.4. Extinción

Las causas de extinción de la prestación económica por incapacidad temporal vienen recogidas en el art. 174 TRLGSS y son las siguientes: cuando transcurra el tiempo máximo establecido de duración del derecho al subsidio de IT; por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente; por haber sido reconocido al beneficiario el derecho a percibir la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social; y por último, por fallecimiento.

Cuando hablamos de la extinción de la incapacidad temporal, cabe explicar que ésta puede diferenciarse en dos modos⁴⁹, por un lado, el fáctico y por otro, el jurídico.

En el primero de los casos, la extinción se produce por causas naturales, es decir, que el trabajador haya recuperado su capacidad para trabajar o que sus lesiones fueran definitivas, o incluso, por fallecimiento. Mientras que, en el caso de la extinción jurídica, se produce por una causa que responde a la naturaleza temporal de la propia prestación.

La extinción no solo produce efectos en materia de Seguridad Social, sino que también lo hace en el plano de lo laboral, ya que, cabe recordar que en el momento en que finalice la prestación por IT, la relación laboral que se encontraba suspendida, se reanudará, salvo en los casos en los que el contrato se hubiera extinguido por necesidad⁵⁰.

A continuación, se desarrollarán una por una, las circunstancias de extinción de la incapacidad temporal que anteriormente se han señalado.

⁴⁹ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág. 366. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (3/06/2020)

⁵⁰ GARCÍA VALVERDE, M.D.: *La cuantía de las prestaciones en el Sistema de Seguridad Social*, Granada, Comares, 2003, pág. 10.

3.6.4.1. Transcurso máximo de los 545 días

Viene regulado en el apartado 1 del art. 174 TRLGSS, y es preciso tener en cuenta, que el transcurso del plazo máximo de 545 días se refiere a la duración ordinaria de la contingencia de incapacidad temporal de 365 días más la prórroga de 180 días más si así se establece por los facultativos, sin perjuicio, claramente, de la duración excepcional de los 730 días naturales que viene regulado en el apartado 2 del art 174 TRLGSS.

De esta manera, tras explicar lo anterior, el transcurso de los 365 días iniciales no constituye una causa de extinción de la incapacidad temporal, ya que, incluyendo la prórroga se establece una duración de 545 días.

3.6.4.2. Alta con o sin declaración de IP

En este apartado se van a diferenciar dos situaciones diferentes:

a) Extinción de la prestación por alta médica del trabajador, y, por ende, sin declaración de incapacidad permanente:

En este caso, el alta se puede producir por una curación total del trabajador, pudiendo este estar capacitado para sus funciones en el trabajo, y también cuando exista una curación con declaración de lesiones permanentes no invalidantes⁵¹ ya que este tipo de lesiones no le impiden desarrollar su trabajo.

Dichas lesiones generan un derecho de pago para el trabajador, que será a tanto alzado con carácter de indemnización “*sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa*” tal y como menciona el art. 201 TRLGSS. Además, las cuantías referidas a estas lesiones, vienen actualizadas por la Orden ESS/66/2013.

Volviendo a la situación de alta médica por curación, existe la posibilidad de que el trabajador pueda seguir precisando de un tratamiento médico o incluso de una intervención quirúrgica, con el objetivo de recuperar plenamente su salud, sin embargo, en esta situación el sujeto en cuestión ya no recibiría ningún subsidio⁵², solo la asistencia sanitaria recomendada por los facultativos.

⁵¹ Art. 201 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

⁵² STSJ de Murcia 3 de febrero de 2003, nº 168/2003

Es por ello, que, desde el momento en el que se produce la extinción del subsidio debido al alta médica, la relación laboral se reanuda con las mismas condiciones⁵³ que poseía antes del hecho causante. De esta manera, el empresario queda obligado de reincorporar al trabajador en su antiguo puesto de trabajo y éste deberá ocuparlo⁵⁴, ya que, si el trabajador se niega, puede ser sancionado por su empresario como medida disciplinaria, incluso pudiendo llegar a ser despedido en virtud del art. 54.2 a) ET por faltas repetidas de asistencia al trabajo injustificadamente.

Es cierto que el trabajador puede impugnar la decisión de su alta médica, pero siempre debe volver a su puesto de trabajo al día siguiente de la resolución del alta médica, aunque decida impugnarlo. Así bien, durante el tiempo que dure la impugnación el contrato de trabajo no podrá ser extinguido⁵⁵ hasta que exista resolución definitiva.

b) Extinción de la prestación con declaración de incapacidad permanente:

Tanto la situación de incapacidad temporal como la de incapacidad permanente tienen en común la imposibilidad del trabajador de desarrollar su trabajo por una alteración de la salud. La declaración del alta médica con una propuesta⁵⁶ de incapacidad permanente causa de forma automática la extinción de la incapacidad temporal, y, a partir de ese momento, las dolencias o lesiones que al principio se consideraban temporales o transitorias pasan a convertirse en definitivas, y se empieza a generar la prestación correspondiente y adecuada a la situación de IP.

El reconocimiento de la incapacidad permanente puede darse en cualquier momento ⁵⁷del transcurso de la incapacidad temporal, no es necesario que se haya agotado el tiempo máximo de duración para poder recibir la prestación de IP.

A diferencia de la incapacidad temporal, en la incapacidad permanente existen varios grados de la siguiente manera:

⁵³ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág.373. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (07/06/2020).

⁵⁴ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Extinción del subsidio de incapacidad temporal: efectos del alta médica sin declaración de incapacidad permanente”, *Aranzadi Social*, Volumen I, 1999, pág. 2680.

⁵⁵ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág.375. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (07/06/2020).

⁵⁶ STSJ de País Vasco 9 de julio de 2002, nº 1341/2002

⁵⁷ LAFUENTE SUÁREZ, J.L.: *La incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, cit., pág. 380. Recuperado de: http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/39330/1/TD_joseluislafuente.pdf (12/06/2020)

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo.
- Gran invalidez

De esta manera, se entiende por profesión habitual, ya sea en caso de accidente, sea o no de trabajo, aquella que desempeñaba o desarrollaba normalmente el trabajador antes de sufrir dicho accidente; y cuando se trate de una enfermedad común o profesional, aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante el periodo de tiempo anterior al inicio de la situación de incapacidad temporal, que vendrá determinado reglamentariamente.

Una vez definido el concepto de “profesión habitual” se mencionarán los grados⁵⁸ existentes de la incapacidad permanente:

Será incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin que esta situación llegue a impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Por lo tanto, no es incompatible⁵⁹ con el trabajo y tampoco es causa de extinción del contrato de trabajo.

Se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión u oficio, siempre que pueda realizar otro tipo de trabajo.

Constituirá incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Y, por último, se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales,

⁵⁸ Disposición transitoria 26ª 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

⁵⁹ BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, cit., pág. 106.

necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

3.6.4.3.Reconocimiento de la pensión de jubilación

Dicha causa de extinción se recoge en el art. 205.2 TRLGSS, el cual establece que se extinguirá la prestación por incapacidad temporal cuando se le haya reconocido al beneficiario el derecho a la pensión por jubilación, pasando a ser pensionista de la Seguridad Social. Sin embargo, más que una causa de extinción debería considerarse como un supuesto de incompatibilidad⁶⁰ de prestaciones.

Ahora bien, cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, el sujeto no podrá percibir la pensión de jubilación hasta que termine la situación de baja médica. Una vez finalizada la IT, el trabajador podrá reclamar al INSS⁶¹ el reconocimiento de la pensión, ya que según nuestro ordenamiento jurídico el acceso a la pensión de jubilación tiene un carácter voluntario⁶².

No obstante, la doctrina reconoce que cuando exista una jubilación parcial⁶³ no se necesitará de la extinción de la incapacidad temporal, ya que se les permite la compatibilidad.

3.6.4.4.Fallecimiento

La muerte del trabajador supone la extinción automática de la prestación por incapacidad temporal, ya que el beneficiario desaparece, así como las demás causas que originaron el nacimiento de la misma, y, por ende, perece también el nexo jurídico que resultaba protegido por el sistema de Seguridad Social. Por ello, es a partir de este momento, cuando no se generará el subsidio económico correspondiente a la incapacidad temporal, sin perjuicio de que los herederos (cónyuge, descendientes, ascendientes) puedan recabar

⁶⁰ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág.385. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (12/06/2020).

⁶¹ FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Io Blanch, 2011, pág. 297.

⁶² LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág.386. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (12/06/2020).

⁶³ FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Io Blanch, 2011, pág. 297.

los atrasos del subsidio devengado y aún no percibido⁶⁴. Además, se generarán las prestaciones correspondientes por muerte y supervivencia⁶⁵ a favor de los familiares del fallecido.

4. INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESPIDO.

El despido durante la situación de incapacidad temporal del trabajador no está prohibido, sin embargo, siempre ha surgido controversia a la hora de cómo declarar dicho despido, de esta manera, se realizará un análisis, a lo largo de los años de nuestra democracia, de la situación cambiante que se ha dado en nuestro ordenamiento jurídico y cómo los Tribunales se han tenido que ir adaptando a estas modificaciones legislativas.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores contenía una protección para los supuestos de extinción del contrato de trabajo derivada de la voluntad del empresario, cuando el trabajador se encontraba en situación de incapacidad temporal. De esta forma, se consideraba tradicionalmente que la calificación del despido, en el supuesto de que el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal, solo podía resolverse como nulo⁶⁶, en virtud del art. 55.6 ET (derogado actualmente), así como del art. 108.2 e) de la Ley de Procedimiento Laboral, que de forma automática declaraban nulo cualquier extinción que tuviera por objeto un contrato de trabajo suspendido, sin perjuicio de que la causa legal en la que se fundamentaba el despido quedase acreditada y justificada, calificándose el despido como procedente.

No obstante, la reforma legislativa por la que se aprobó la Ley 11/1994 modificó el contenido del art. 55.6 ET anteriormente mencionado, eliminando el supuesto en el que se declaraba la nulidad por las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario. De este modo, la nulidad de los despidos a partir de la Ley 11/1994 únicamente se declara, en aquellos supuestos donde exista alguna causa de discriminación expresamente prohibida por la Constitución Española o, en su defecto, cuando se vulneren los derechos fundamentales y libertades de los propios trabajadores.

⁶⁴ LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, cit., pág.92. Recuperada de <https://hera.ugr.es/tesisugr/21788054.pdf> (13/06/2020).

⁶⁵ Art 216 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.

⁶⁶ STSJ de Galicia 4 de diciembre de 1993, nº 4497/1993

En este sentido, tras la modificación normativa, esta se puede resumir en que la enfermedad por sí misma no es una causa legal de despido, pero tampoco supone una circunstancia discriminatoria, por lo que se deduce que el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal cuando no quedan acreditadas las causas o, asimismo el incumplimiento del trabajador, debe considerarse a todos los efectos, improcedente⁶⁷ y no nulo⁶⁸.

No obstante, hubo numerosas sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia que continuaron calificando como nulos⁶⁹ los despidos de los trabajadores en situación de incapacidad temporal, en lugar de improcedentes, ya que los magistrados consideraban la enfermedad como un factor de discriminación del art. 14 CE⁷⁰ o como causa de vulneración de los derechos fundamentales.

Sin embargo, para el Tribunal Supremo, con carácter general, la enfermedad no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que viene determinado en el art. 14 CE, aunque sí puede llegar a serlo en otras circunstancias en las que de verdad se aprecie que existe un elemento discriminatorio o de segregación⁷¹.

Por otro lado, algunos sectores doctrinales justifican la nulidad del despido, no solo en el art. 14 CE, sino también en la posible lesión de otros derechos fundamentales como el derecho a la salud del art. 15 CE o el derecho a la tutela judicial efectiva mencionada en el art. 24.1 CE⁷².

En referencia al derecho a la protección de la salud viene reconocido en el art. 43. 1 CE, sin embargo, por su ubicación topográfica, no viene recogido en el apartado de “derechos fundamentales y libertades públicas” a la que se refieren los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que fundan la nulidad del despido.

⁶⁷ STSJ de Cataluña 12 de julio de 2006, nº 5340/2006

⁶⁸ VELASCO PORTERO, T.: “El despido del trabajador enfermo ¿improcedencia o nulidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, nº39, 2014, pág. 147.

⁶⁹ STSJ de Cataluña 28 de febrero de 2000, nº 1891/2000 y STSJ de Murcia 24 de mayo de 2004, nº 581/2004

⁷⁰ VELASCO PORTERO, T.: “El despido del trabajador enfermo ¿improcedencia o nulidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, cit., pág. 147.

⁷¹ STC 26 de mayo de 2008, nº 62/2008

⁷² VELASCO PORTERO, T.: “El despido del trabajador enfermo ¿improcedencia o nulidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, cit., pág. 153.

Es por ello, que lo importante es que con carácter general el TC ha manifestado que el derecho a la salud queda comprendido en el derecho fundamental a la integridad personal reconocido en el art. 15 CE⁷³ ya que este artículo protege el derecho “a no sufrir lesión o menoscabo en su cuerpo o en su apariencia externa sin su consentimiento”⁷⁴.

Sin embargo, el órgano constitucional indica que en el ámbito de las relaciones laborales es el art.15 CE el que hace referencia a la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales por lo que las lesiones o enfermedades reguladas en el Derecho laboral y de Seguridad Social no quedan amparadas por el derecho a la integridad física y moral. En este sentido, el Tribunal Supremo también ha considerado que el despido del trabajador en situación de IT no lesiona el derecho a la integridad física y moral⁷⁵ reconocido en el art. 15 CE. De hecho, se considera injustificable que se comparen el derecho fundamental de la vida y la integridad física (Art. 15 CE) con el derecho a la protección de la salud (Art. 43.1 CE), ya que como muestra la anterior sentencia citada, no cabe duda de la existencia de una conexión entre los dos derechos, sin embargo, el último de ellos no se trata de un derecho fundamental.

Y, por otro lado, en referencia a la tutela judicial efectiva, el art. 24.1 CE reconoce el derecho a las personas a obtener la tutela judicial efectiva de los jueces y tribunales en referencia a sus derechos e intereses legítimos, y, que en el ámbito de las relaciones laborales implica también la garantía de indemnidad, ya que para el TSJ de Madrid “*existe una garantía de indemnidad en relación con la generalidad de los derechos fundamentales, pues a todos ellos acompaña la prohibición de cualquier perjuicio o menoscabo que se derive del legítimo ejercicio de aquéllos. La indemnidad del trabajador enfermo deriva del “derecho a la salud consagrado en el artículo 15 CE”*”⁷⁶, es decir, que esta garantía hace que el empresario no pueda tomar represalias contra los derechos del trabajador⁷⁷.

⁷³ Art 15 Constitución Española: “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra*”.

⁷⁴ STC 27 de junio de 1990, RTC 1990/120

⁷⁵ STS 22 de noviembre de 2007, nº 3907/2006

⁷⁶ STSJ de Madrid 18 de julio de 2006, nº 2985/2006

⁷⁷ STC 28 de febrero de 2005, RTC 2005/38

De esta manera, el Tribunal Supremo niega que exista una vulneración del art. 24 CE con respecto a los despidos efectuados durante la situación de IT, ya que este entiende que la decisión de extinguir el contrato se produce por la pérdida de productividad y no por una represalia en contra del trabajador por encontrarse en situación de incapacidad temporal. Sin embargo, cabe mencionar que sí hay supuestos en los que el despido constituye una represalia contra el trabajador, aquellos en los que el despido supone una coerción o chantaje para que el trabajador abandone el tratamiento médico que se le ha implantado, por ello, el TS en estos casos, debe declarar nulo⁷⁸ dicho despido.

Por otro lado, otra de las vías que se ha puesto de manifiesto para justificar la nulidad del trabajador en situación de IT, es la de asimilar la enfermedad a la discapacidad⁷⁹, como se ha mencionado anteriormente.

De esta manera es interesante hacer referencia al art. 4 del convenio 158 de la OIT en que se establece que *“no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*. Asimismo, el concepto de discapacidad viene definido en el art. 1 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, firmado en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, en el que se incluyen a aquellas *“personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

En el marco legislativo europeo también es necesario tener en cuenta la Directiva 2000/78 CE, la cual establece en su art. 1 la igualdad de trato en el empleo y la ocupación de las personas con discapacidad. Por consiguiente, la normativa será de aplicación a todas las personas, sin diferenciar el sector de su actividad, en virtud del art. 3 de la Directiva 2000/78 CE, y tanto las empresas privadas como públicas deberán garantizar la igualdad de trato entre sus trabajadores. De esta forma, cualquier decisión de extinguir el contrato que vulnere los derechos de la persona discapacitada y pudiera suponer un perjuicio para

⁷⁸ STS (Sala de lo social) 12 de julio de 2004, nº 4646/2002

⁷⁹ Art. 4.2 c) 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

este trabajador podría considerarse una acción discriminatoria. Sin embargo, aún reconociendo la protección a las personas discapacitadas, en ningún momento expresa qué circunstancias determinan la consideración del trabajador en dicha situación, ni tampoco resuelve si la enfermedad puede verse incluida dentro del concepto de discapacidad y, en consecuencia, ser susceptible de protección en el marco de la Directiva.

De esta manera, el TJUE determina que el despido de un trabajador que se motive exclusivamente en su enfermedad no está incluido en el ámbito de aplicación⁸⁰ de dicha directiva.

Esta Directiva 2000/78 CE fue traspuesta a nuestro ordenamiento jurídico con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que modifica la redacción de los artículos 4.2 ET, incluyendo expresamente en su redacción la prohibición de la discriminación por discapacidad, y 17.1 ET, expresando la calificación de nulidad de las decisiones empresariales unilaterales que supongan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por edad o discapacidad.

En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a lo largo del tiempo ha ido delimitando el concepto de discapacidad, así como la ampliación de la misma, para así, poder adoptar las resoluciones correspondientes, así pues, se van a distinguir tres etapas diferentes de cómo se han ido interpretando por el Tribunal de Luxemburgo sobre esta materia.

Primera etapa: El tribunal de la Unión Europea se pronuncia estableciendo que, “*la Directiva 2000/78 no contiene indicación alguna que sugiera que los trabajadores que se encuentran protegidos en virtud de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad tan pronto como aparezca cualquier enfermedad*”⁸¹

Es decir, de acuerdo con lo establecido en la Directiva, sí que se prohíbe toda discriminación que tenga como objeto la “discapacidad” pero no menciona nada acerca

⁸⁰ GÁLVEZ DURAN, S.: *El despido basado en la enfermedad del trabajador: Una nueva lectura de la equiparación entre enfermedad y discapacidad*, Barcelona, 2017, pág. 14.

⁸¹ STJUE 11 de julio de 2006, C-13/05 (Asunto Chacón Navas)

del concepto de “enfermedad”, dejando claro, el legislador comunitario, que su intención es no equiparar⁸² ambos conceptos.

En definitiva, la decisión a la que llega el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el presente asunto, es que el concepto de “discapacidad” no puede ser extendido a la “enfermedad”, por lo que una persona que haya sido despedida exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78/CE para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

La segunda etapa, se inicia con la Sentencia del TJUE de 11 de abril de 2013, Asunto HK Denmark, donde el TJUE cambia de postura respecto a la anterior sentencia, razonando las causas de la siguiente manera:

En primer lugar, de acuerdo con La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada por la Unión Europea el 26 de noviembre de 2009 (es decir, con posterioridad a la resolución del Asunto Chacón Navas), expresa en su preámbulo e) que la discapacidad no es un concepto estable, sino que evoluciona, de esta forma se crea una nueva definición de personas con discapacidad⁸³ *“aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. En este sentido, se desprende, por un lado, que la Directiva 2000/78/CE debe interpretarse de acuerdo con la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad⁸⁴, es decir, que si convergen las condiciones mencionadas, la “enfermedad” se equiparará al concepto de “discapacidad”, y, por otro lado, que si esta Convención hubiera estado vigente antes de la sentencia Chacón Navas, es probable que el fallo hubiera sido otro distinto.

En segundo lugar, no se extrae que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE comprenda únicamente las discapacidades de nacimiento u ocurridas por accidentes,

⁸² LÓPEZ CUMBRE, L.: *Despido como consecuencia de la incapacidad temporal*, Análisis GA&P, 2016, pág. 3.

⁸³ Art. 1 Decisión del Consejo 2010/48/CE

⁸⁴ SEMPERE NAVARRO, A.: “Discriminación laboral por enfermedad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n°866, 2013, pág. 54.

excluyendo así las causadas por una enfermedad, ya que entraría en conflicto de intereses con el mismo objetivo de la Directiva, el cual es el principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación.

En tercer lugar, tener una discapacidad no implica necesariamente no poder prestar servicios en un trabajo o apartarse con totalidad de la vida profesional.

En cuarto y último lugar, *“el Tribunal de Justicia precisa que el concepto de «discapacidad» debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, si esta limitación es de larga duración”*⁸⁶.

En virtud de dicha doctrina, aunque queda superado el criterio sentado en el caso Chacón Navas, la equiparación entre discapacidad y enfermedad en función de la Directiva 2000/78/CE no es total ya que está sujeta a una serie de condiciones:

- a) la limitación de la capacidad profesional ha de derivar de dolencias físicas, mentales o psíquicas
- b) dichas dolencias pueden impedir la participación plena y efectiva del trabajador en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores
- c) la limitación será de larga duración.

La tercera etapa, se cierra con la Sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2016, Caso Daouidi: en este caso, el señor Daouidi sufre un accidente laboral en el cual sufre una fractura en un brazo e inicia una situación de IT, siendo imposible de precisar la fecha de alta debido a la gravedad del accidente. De esta manera, a los dos meses de haber caído en incapacidad temporal, la empresa le despide por no haber cumplido con el rendimiento y el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

⁸⁵ VELASCO PORTERO, T.: “El despido del trabajador enfermo ¿improcedencia o nulidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, cit., pág. 182.

⁸⁶ COMISIÓN EUROPEA: *Una enfermedad curable o incurable que acarrea una limitación física, mental o psíquica puede asimilarse a una discapacidad*, Comunicado de Prensa nº 42/13, Luxemburgo, 2013.

Al no estar conforme con dicha decisión, presenta una demanda pidiendo la nulidad del despido por vulnerar la integridad física en virtud del art. 15 CE.

En este sentido se trata de determinar si se cumplen los requisitos establecidos en la Directiva para que la incapacidad del trabajador sea asimilada a la discapacidad que la misma protege. Es decir, si la incapacidad es duradera, esto es que en la fecha del hecho causante, la incapacidad del trabajador no se pueda delimitar con claridad en cuanto a su finalización o que dicha incapacidad pueda prolongarse en el tiempo mucho más de lo esperado. Además, para que se pueda declarar nulo el despido, la causa debe ser la discapacidad del trabajador⁸⁷.

Es por todo ello que el magistrado entiende que existe la concurrencia de una limitación duradera en el tiempo que se puede calificar como “discapacidad” ya que la empresa conocía que la reincorporación del trabajador no sería a corto plazo, cuestión objetivizada por la prueba a la que se sometió el trabajador consistente en una resonancia magnética tras el alta de la Mutua y a partir de la cual formuló el mismo la solicitud de invalidez permanente ante el INSS⁸⁸.

En definitiva, podemos extraer, que, en la fecha del despido, estando el demandante en situación de IT por causa de accidente laboral, la limitación que sobrellevaba no presentaba una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo, por lo que se considera una limitación duradera y, en consecuencia, una situación de “discapacidad” a efectos de la Directiva 2000/78/CE. De esta manera, el despido se declaró nulo y se condenó a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones de trabajo.

Como novedad, en su redacción vigente hasta el 20/02/2020, el ex art. 52 d) ET, permitía la extinción del contrato por causas objetivas, ante faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcanzasen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses

⁸⁷ Art. 2 de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

⁸⁸ SÁNCHEZ QUIÑONES, L.: “La calificación del despido de trabajador en situación de incapacidad temporal. ¿Discriminación o discrecionalidad empresarial?”, *Revista de derecho UNED*, nº 20, 2017, pág. 612.

anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. En este sentido, el precepto ha sido derogado mediante el Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. La derogación no tiene carácter retroactivo, por lo que los procedimientos de reclamación judicial en curso o realizados hasta la citada fecha se regularán por el precepto derogado.

5. LA SITUACIÓN DE IT POR COVID-19

El Covid-19 ha tenido, está teniendo y, seguramente, tendrá un impacto relevante en aspectos económicos, laborales y sociales.

Con el propósito de reducir las posibilidades de contagio y el avance de la pandemia, se han llevado a cabo medidas de paralización de la actividad económica, restricciones en la movilidad de las personas y confinamiento de la población, que suponen importantes consecuencias y cambios económicos y laborales.

En este sentido, se han adoptado múltiples medidas urgentes y extraordinarias con la finalidad de proteger a los ciudadanos durante esta situación de crisis sanitaria. De esta forma, a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, y de los Reales Decretos-Ley 6/2020, 8/2020, 9/2020, 10/202, 11/2020, 12/2020, 13/2020 y 15/2020, 16/2020, 18/2020 y 19/2020⁸⁹ se han creado una serie de medidas jurídico-laborales que regulan aspectos de este ámbito durante la situación sanitaria del Covid-19.

Aunque todos los anteriores Reales Decretos-Ley son de interés en cuanto a medidas laborales, el que más nos incumbe a la hora de hablar de incapacidad temporal es el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, en el cual, se reconoce, como medida laboral, que los periodos de aislamiento o de contagio de los trabajadores que hayan sido provocados por el Covid-19, aunque en la práctica son procesos de

⁸⁹ GINÉS I FABRELLAS, A.: “100 preguntas y respuestas sobre las medidas laborales ante el Covid-19.” Blog: <https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-medidas-laborales-dudas>

contingencia común, se considerarán como situación asimilada al accidente de trabajo⁹⁰, únicamente a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal, por lo que, como se ha comentado en apartados anteriores, los trabajadores cobrarán el 75% de la base reguladora desde el primer día de la baja, estando a cargo del empresario el pago del salario íntegro correspondiente al día de dicha baja.

Como se ha visto con anterioridad, la situación de IT prevista en el Sistema de Seguridad Social exige que el trabajador se encuentre incapacitado para la realización de su trabajo habitual, de la mano de un diagnóstico médico, aunque también se incluye el periodo de observación como situación de IT. La novedad de este Real Decreto-Ley supone flexibilizar⁹¹ más el concepto de la contingencia de IT, ya que, aparte de incluir los que se encuentren diagnosticados por el virus y con las pruebas realizadas, también se incluirán aquellos a quien presuntamente tenga algún síntoma del Covid-19 o, incluso, sin tener síntomas, aquellos a los que han estado en contacto con algún contagiado.

Así bien, el art. 5 Real Decreto-Ley 6/2020 expone lo siguiente:

1. *Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 [LGSS]..., en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.*
2. *La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta. (...)*
3. *Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.*

⁹⁰ MUTUA UNIVERSAL: “Guía de actuación en empresas ante el coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), pág. 9.

⁹¹ MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: “La incapacidad temporal como primera medicina laboral y de protección social ante el Covid-19”, Universidad de Sevilla. Recuperado de: <http://grupo.us.es/iwpr/2020/04/09/incapacidad-temporal-y-covid-19-tras-el-rdl-13-2020/>

4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha”.

De esta manera, en virtud del art. 5.1 del mismo, se extrae que en el caso que el contagio se hubiera producido en el lugar de trabajo, se le puede reconocer la situación de incapacidad temporal por contingencia profesional, en lugar de común.

Sin embargo, al ser un supuesto de enfermedad del trabajo (art 156.2.e) TRLGSS), se debe probar la relación de causalidad directa entre el lugar de trabajo y el contagio, aspecto que se hace extremadamente complicado respecto al comportamiento del virus⁹², con una elevada capacidad de contagio en casi cualquier lugar.

Por ello, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no asumen el parte médico de baja por Covid-19 si se trata de un accidente de trabajo o que tiene su origen en el ámbito laboral. Sino que la gestión es llevada a cabo por los facultativos del Servicio Público de Salud⁹³, para facilitar así el control nacional de la epidemia.

En definitiva, se pueden dar dos contingencias diversas a partir del contagio del Covid-19, si el virus se contrae en el ámbito laboral, estaremos ante una contingencia profesional, más en concreto, ante un accidente de trabajo y tendrá carácter de AT para todas las prestaciones de la Seguridad Social, en cambio, si la enfermedad se contrae en cualquier otro lugar que no sea el lugar de trabajo, tendrá consideración de enfermedad común para todas las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para el subsidio económico. Sin embargo, como se ha planteado anteriormente, la dificultad que presenta el dicho planteamiento radica cómo determinar que el contagio se ha producido en el ámbito laboral.

Por último, en cuanto la gestión administrativa del subsidio económico será el INSS el correspondiente en realizar el pago delegado del subsidio a la empresa, que compensará posteriormente el gasto en la cotización a la Seguridad Social. La responsabilidad de

⁹² GINÉS I FABRELLAS, A.: “100 preguntas y respuestas sobre las medidas laborales ante el Covid-19.” Cit. Blog: <https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-medidas-laborales-dudas>

⁹³ MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: “La incapacidad temporal como primera medica laboral y de protección social ante el Covid-19”, cit. Recuperado de: <http://grupo.us.es/iwpr/2020/04/09/incapacidad-temporal-y-covid-19-tras-el-rdl-13-2020/>

dicho abono corresponderá, en último término, a la Entidad Gestora o a la Colaboradora, según la empresa tenga cubiertos los riesgos profesionales con una Mutua Colaboradora o con el propio INSS.

6. CONCLUSIONES

Una vez estudiado el marco legal de la situación de incapacidad temporal, así como su respectiva jurisprudencia, se pueden alcanzar las siguientes conclusiones:

PRIMERA: La incapacidad temporal ha sufrido importantes reformas legislativas para evitar el absentismo injustificado, así como cualquier otro tipo de fraude al sistema de Seguridad Social. Por ello, se trata de una prestación polémica dentro del sistema propio por intentar solventar los problemas que acarrea muchas veces, como el control del gasto.

SEGUNDA: Para el control de esta prestación se hace necesaria la buena coordinación entre las diferentes entidades que intervienen en el mismo: las entidades gestoras, el Servicio Público de Salud, las mutuas colaboradoras y las empresas. El hecho de que la información fluya entre los distintos organismos que participan en el control de los procesos médicos, es decir, que se lleve a cabo con una correcta coordinación y discreción, puede ser fundamental para ganar efectividad y reducir costes y trámites.

TERCERA: Se entiende por incapacidad temporal aquella situación en la que el trabajador sufre una alteración de la salud y, con independencia de su causa, recibirá una asistencia sanitaria gracias a la Seguridad Social y dicha asistencia le impedirá desarrollar su trabajo con normalidad.

CUARTA: El sistema de Seguridad Social garantiza a aquellos trabajadores que sufran algún tipo de accidente o enfermedad, una ayuda tanto a un nivel sanitario, como ya se ha dicho anteriormente, como una prestación económica o subsidio, siempre que cumplan con los requisitos presentes en la Ley, dependiendo del caso y con una duración determinada.

QUINTA: Respecto a la jurisprudencia del TJUE respecto del despido en situación de incapacidad temporal, se establece una serie de tramos desde el 2006 hasta la última sentencia estudiada en el 2016, donde se queda sentado la noción de incapacidad y se

relación con el concepto de discapacidad. En este sentido, a partir del Caso Daouidi, los tribunales de los países europeos deberían aplicarlo a sus normas internas y así conseguir una doctrina unificada.

SEXTA: Como opinión personal y tras la elaboración de este trabajo respecto de la situación de incapacidad laboral, pienso que el sistema de Seguridad Social brinda una gran cobertura ante la situación de imposibilidad para trabajar, ofreciendo una importante ayuda para los trabajadores que puedan verse en tal coyuntura en algún momento de su vida laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTER LAGUNA, F y SIRVENT HERNÁNDEZ, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, Madrid (Ediciones Cinca), 2017, pág. 18
- COMISIÓN EUROPEA: *Una enfermedad curable o incurable que acarrea una limitación física, mental o psíquica puede asimilarse a una discapacidad*, Comunicado de Prensa nº 42/13, Luxemburgo, 2013.
- DURAND, P.: *La política contemporánea de Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
- FERNÁNDEZ ESCALADA, E.: “Análisis de la Incapacidad Temporal desde la Atención Primaria”, *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, suplemento extraordinario nº1, 2014.
- FERNÁNDEZ PRATS, C.: *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Io Blanch, 2011.
- GÁLVEZ DURAN, S.: *El despido basado en la enfermedad del trabajador: Una nueva lectura de la equiparación entre enfermedad y discapacidad*, Barcelona, 2017.
- GARCÍA VALVERDE, M.D.: *La cuantía de las prestaciones en el Sistema de Seguridad Social*, Granada, Comares, 2003.
- GARCÍA-ATANCE MOLINS, J.: “La problemática de la prestación de incapacidad temporal”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, núm. 134, 2018.
- GINÉS I FABRELLAS, A.: “100 preguntas y respuestas sobre las medidas laborales ante el Covid-19.”
- GONZÁLEZ DE LA ALEJA, R.: *La incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, Albacete, Bomarzo, 2005.

- JOVER RAMÍREZ, C.: *La incapacidad Temporal para el trabajo. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2006.
- LAFUENTE SUÁREZ, J.L.: *La incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, 2016.
- LÓPEZ CUMBRE, L.: *Despido como consecuencia de la incapacidad temporal*, Análisis GA&P, 2016.
- LÓPEZ INSUA, B.M.: “La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social: nacimiento y evolución de la prestación. Su ordenación desintegrada y sus incesantes reformas.”, *Investigaciones en Ciencias Jurídicas: desafíos actuales del derecho. Aportaciones al I Congreso Nacional de Jóvenes Investigadores en Ciencias Jurídica*, 2012.
- LÓPEZ INSUA, B.M.: *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, 2012.
- LÓPEZ-GUILLÉN GARCÍA, A.: “Comportamiento de la incapacidad temporal de más de 365 días” *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 61, nº 241, 2015.
- MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A.: “La incapacidad temporal como primera medica laboral y de protección social ante el Covid-19”, Universidad de Sevilla.
- MC MUTUAL: *Gestión y control de los procesos por IT en los primeros trescientos sesenta y cinco días*, 2018.
- MUTUA UNIVERSAL: “Guía de actuación en empresas ante el coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19).
- SÁNCHEZ QUIÑONES, L.: “La calificación del despido de trabajador en situación de incapacidad temporal. ¿Discriminación o discrecionalidad empresarial?”, *Revista de derecho UNED*, nº 20, 2017.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Extinción del subsidio de incapacidad temporal: efectos del alta médica sin declaración de incapacidad permanente”, *Aranzadi Social*, Volumen I, 1999.
- SEMPERE NAVARRO, A.: “Discriminación laboral por enfermedad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, nº 866, 2013.
- TORTUELO PLAZA, J.L.: “La evolución de la Seguridad Social (1978-1995): el inicio de la modernización del Sistema en clave continuista”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 44, 2003.

- VELASCO PORTERO, T.: “El despido del trabajador enfermo ¿improcedencia o nulidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, nº39, 2014.
- VENTURI. A.: *Los fundamentos científicos de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995.
- VICENTE PARDO, J.M.: “La gestión de la incapacidad laboral algo más que una cuestión económica”, *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, nº 64, 2018.