

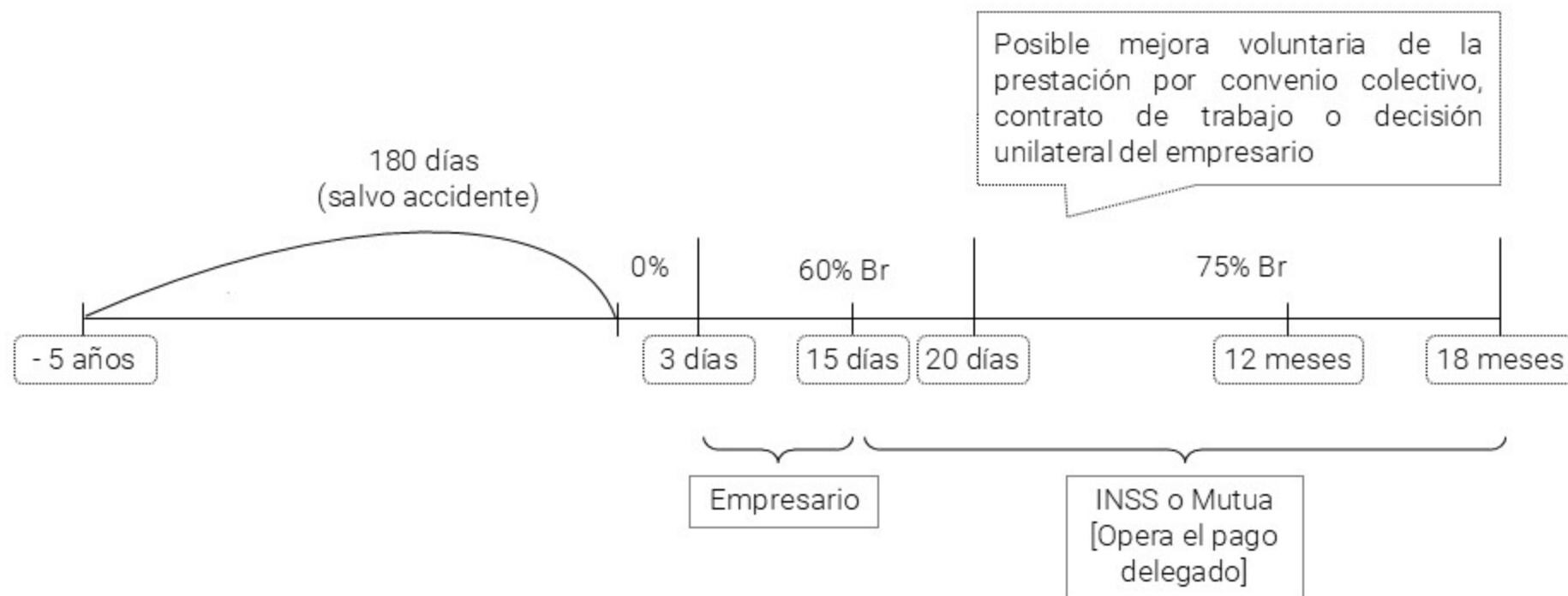


# LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

## Índice de contenidos

- 1.- Situaciones protegidas:
  - Incapacidad temporal por contingencias comunes.
  - Incapacidad temporal por contingencias profesionales.
  - Supuestos especiales de incapacidad temporal.
- 2.- Recaídas, recidivas y sus efectos en la acción protectora.
- 3.- La tramitación de la incapacidad temporal:
  - Durante los primeros 365 días.
  - Tras los primeros 365 días.
  - Tras 545 días.
- 4.- La incidencia de la IT en el contrato de trabajo.
- 5.- El control de la incapacidad temporal.
- 6.- Las diferentes vías de reclamación frente al alta:
  - Reclamación administrativa previa.
  - Procedimiento de revisión.
  - Procedimiento de disconformidad.
  - Proceso de prestaciones de Seguridad Social.

## Incapacidad temporal por contingencias comunes



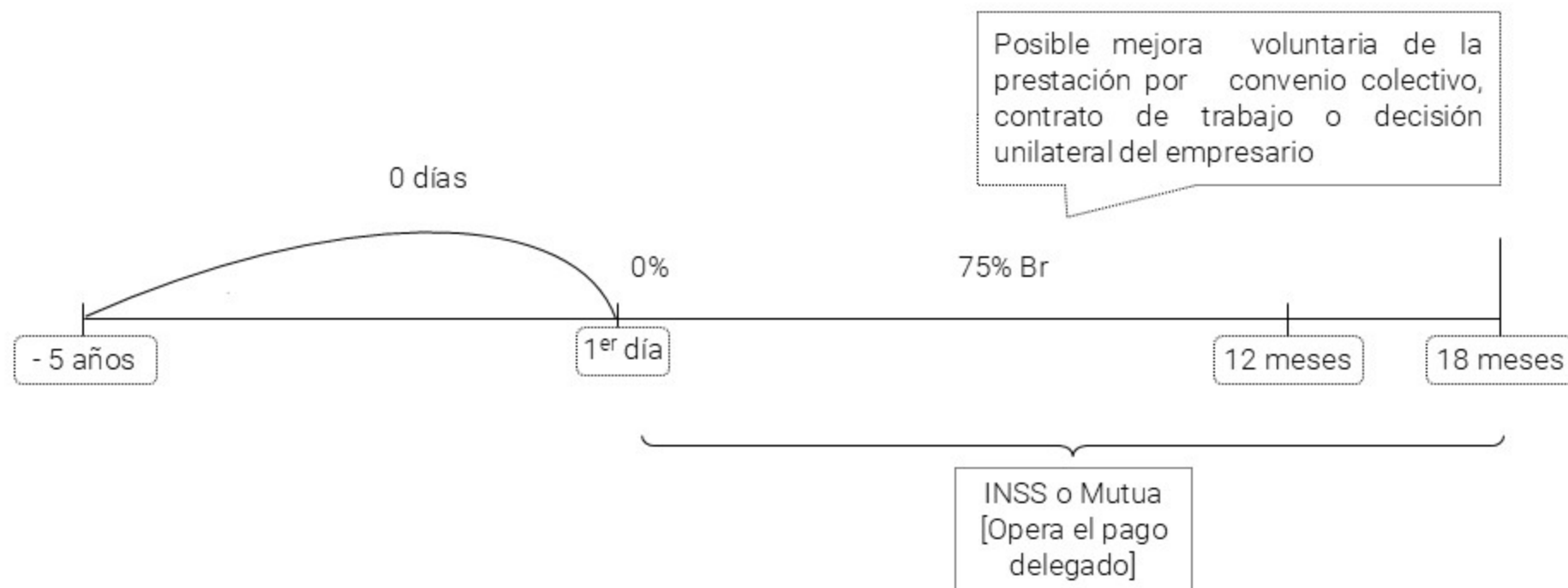
*Trabajadores a tiempo completo*

$$Br = \frac{\text{Bccc mes anterior}}{\text{nº días cotizados}}$$

*Trabajadores a tiempo parcial*

$$Br = \frac{\sum \text{Bccc 3 meses anteriores al mes previo al hecho causante}}{\text{nº días naturales}}$$

## Incapacidad temporal por contingencias profesionales



*Trabajadores a tiempo completo*

$$Br = \frac{\text{Bccp mes anterior}}{\text{nº días cotizados}}$$

De la base del mes anterior, excluimos el importe de las horas extras y al resultado le añadimos el promedio de las percepciones por horas extraordinarias de los doce meses inmediatamente anteriores al inicio de la IT

*Trabajadores a tiempo parcial*

$$Br = \frac{\sum \text{Bccp 3 meses anteriores al mes previo al hecho causante}}{\text{nº días naturales}}$$



## Supuestos especiales de incapacidad temporal

### Supuestos especiales

Menstruación  
incapacitante secundaria

Aborto

Gestación avanzada

Donación de órganos

**1.- Origen:** LO 1/2023 (vigente desde el 1-6-2023).

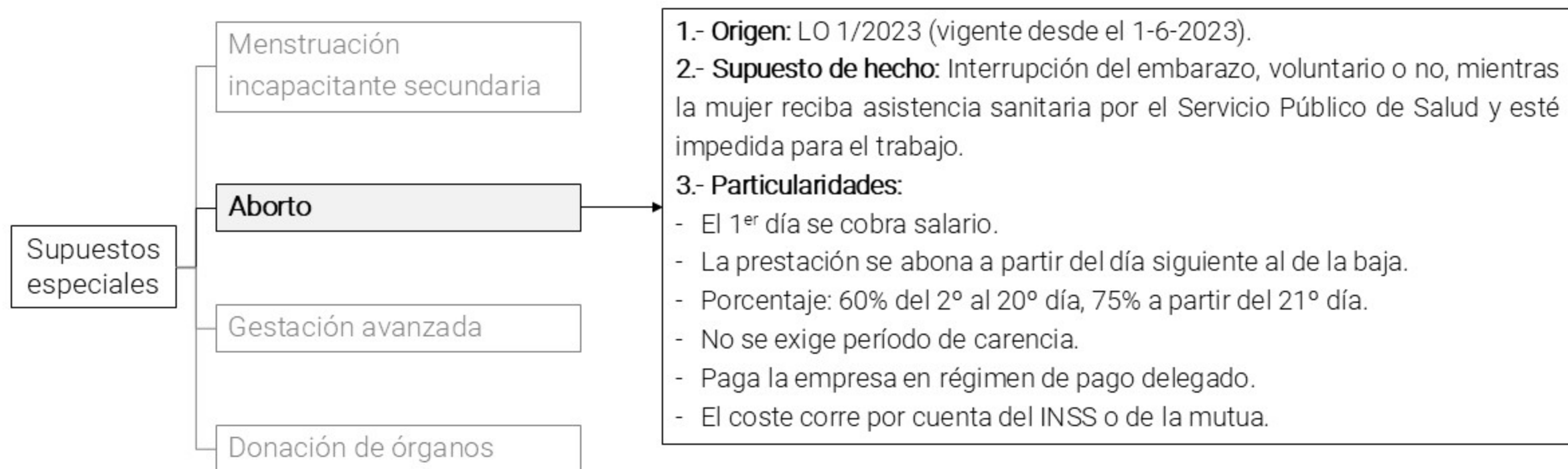
**2.- Supuesto de hecho:** Menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, etc.

**3.- Particularidades:**

- Se cobra a partir del 1<sup>er</sup> día de la baja.
- Porcentaje: 60% del 1<sup>er</sup> al 20<sup>o</sup> día, 75% a partir del 21<sup>o</sup> día.
- No se exige período de carencia.
- Paga la empresa en régimen de pago delegado.
- El coste de la prestación corre por cuenta del INSS o de la mutua.

**4.- Datos:** Uso bajo y poco recurrente ⇒ En el año 2024, únicamente se tramitaron 1.552 bajas por este motivo, correspondientes a 1.129 mujeres.

## Supuestos especiales de incapacidad temporal



## Supuestos especiales de incapacidad temporal

 elDiario.es

Hazte socio/a

Inicia sesión



[Política](#) [Internacional](#) [Economía](#) [Opinión](#) [Cultura](#) [Clima](#) [Desalambre](#) [Igualdad](#) [Vertele](#) [Juegos](#)



**ÚLTIMA HORA**

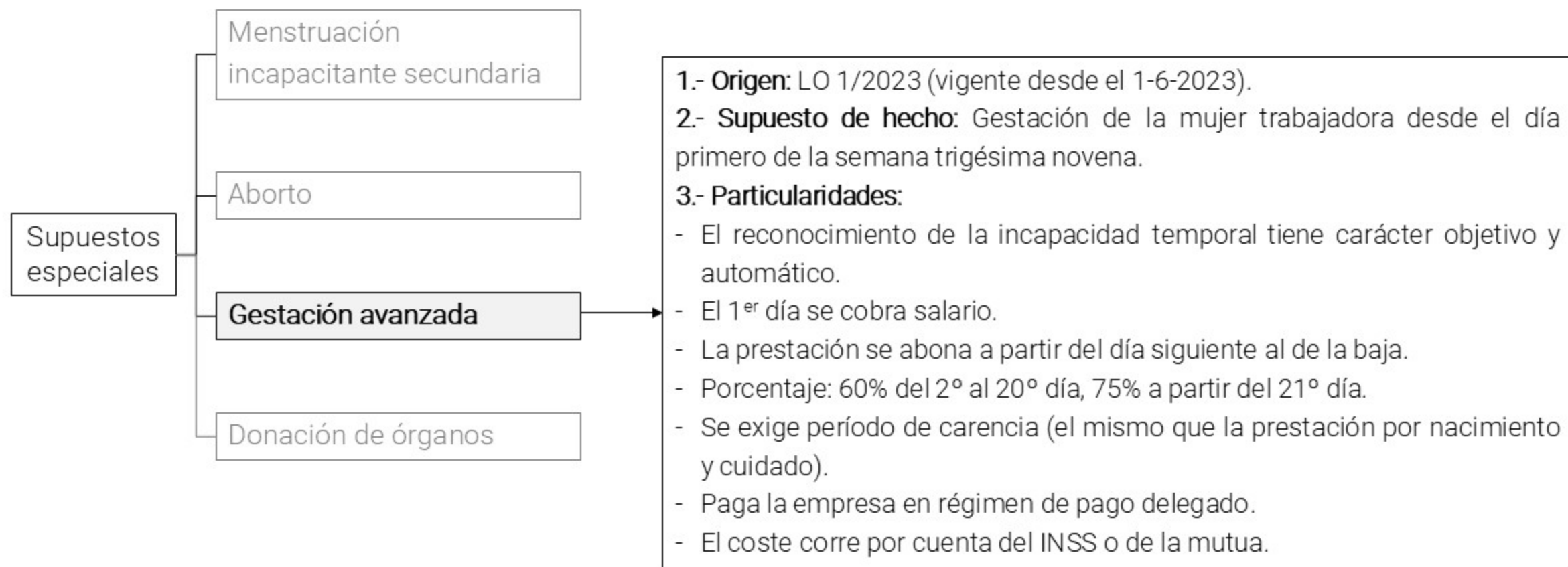
La Complutense se persona como perjudicada contra Begoña Gómez sin haberse acreditado daño patrimonial

## Un agujero en la regulación permite a las empresas saber el motivo de la baja laboral en los abortos y reglas dolorosas

La protección de estas bajas “especiales” se aprobó en la Ley del aborto y, al tramitarla, la Seguridad Social comunica datos a las compañías que desvelan el origen de la ausencia, algo que desconocen tanto médicos como colectivos de mujeres

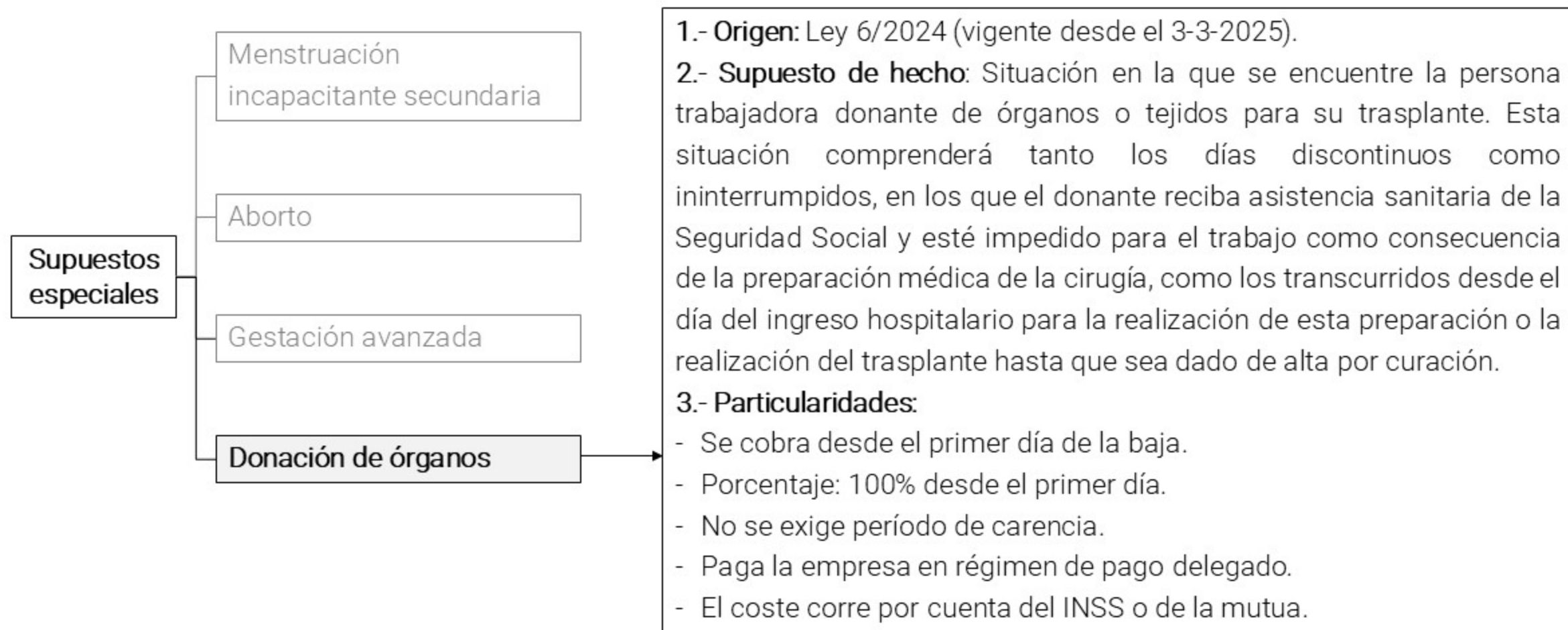
— Expertos en privacidad alertan de la vulneración de datos de las trabajadoras: “Es demencial”

## Supuestos especiales de incapacidad temporal





## Supuestos especiales de incapacidad temporal



## Recaídas, recidivas y sus efectos en la acción protectora

**Art. 169.2 LGSS:** *“Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior”*

**1.- Concepto:** Estamos ante una recaída cuando concurren los dos requisitos siguientes:

- Elemento causal: Misma o similar patología.
  - ⇒ Excepción: En las bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria, cada proceso de IT se considera independiente y autónomo (art. 169.2 LGSS en la redacción conferida por la DF 3ª LO 1/2023).
- Elemento temporal: Período inferior a seis meses entre el alta previa y la baja posterior.
  - ⇒ ≠ Recidiva: Nueva baja por la misma enfermedad tras haber agotado el período máximo del subsidio (STS 1-4-2009, Rº 516/2008).

**2.- Efectos:** Una recaída se considera un mismo proceso de IT y se producen los siguientes efectos:

- Requisitos: Se exigen en el momento de la baja médica inicial.
  - ⇒ En caso de recidiva: resulta exigible la concurrencia de todos los requisitos en la fecha de la nueva baja médica y sólo se computan las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de incapacidad permanente.

## Recaídas, recidivas y sus efectos en la acción protectora

**2.- Efectos:** Se considera un mismo proceso de IT y se producen los siguientes efectos:

- Cuantía:

- Porcentaje: El beneficiario de la prestación continuará percibiendo el subsidio en el mismo porcentaje que se venía aplicando en el momento de producirse el alta médica anterior.
- Base reguladora:
  - En el Régimen General, la base reguladora del subsidio se recalcula, tomando como referente el momento de la recaída (SSTS 2-10-2003, Rº 3605/2002 y 12-7-2007, Rº 5448/2005).
  - En el Régimen de Autónomos, la base reguladora se mantiene durante todo el proceso, incluidas las recaídas (art. 6.2 RD 1273/2003).

- Duración: Se acumulan ambos períodos de baja a efectos de la duración máxima (art. 174.1 LGSS).

⇒ En caso de recidiva: Se entiende que estamos ante un proceso independiente y autónomo.

## Recaídas, recidivas y sus efectos en la acción protectora

**2.- Efectos:** Se considera un mismo proceso de IT y se producen los siguientes efectos:

- Gestión:

- La competencia para tramitar la nueva baja médica puede verse alterada en determinados casos: Así, la competencia es del INSS en procesos de IT por recaída:
  - ⇒ Cuando la baja anterior se haya prolongado por un período inferior a 365 días y se haya extinguido por alta médica emitida por el médico del INSS (art. 170.1 LGSS).
  - ⇒ Cuando la baja anterior se haya prolongado por un período superior a 365 días y se haya extinguido por alta médica emitida por el médico del INSS (art. 170.2 LGSS).
  - ⇒ Cuando se haya denegado la IP antes de que hubieran transcurrido los 545 días (art. 174.1 LGSS).
  - ⇒ Cuando se haya extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso de los 545 días (art. 174.3 LGSS).



## Recaídas, recidivas y sus efectos en la acción protectora

**2.- Efectos:** Se considera un mismo proceso de IT y se producen los siguientes efectos:

- Gestión:

- ¿A quién corresponde el pago de la prestación si se ha producido un cambio de aseguradora?

- a) Recaídas desde una lógica jurídica (elemento causal + elemento temporal):

- Contingencias comunes: La entidad que protege la IT en el momento de la recaída, con independencia de quien la protegiera durante la baja inicial.
    - Contingencias profesionales: La entidad que protegía la IT en el momento de la baja médica inicial.
      - ⇒ Salvedad: Si la base reguladora correspondiente a la baja inicial fuese inferior a la base reguladora correspondiente a la baja sucesiva, la segunda aseguradora pagaría la diferencia.

- b) Recaídas desde una lógica médica (elemento causal): La responsabilidad íntegra corresponde a la entidad que asuma el riesgo al acaecer la segunda baja (SSTS 27-12-2011, Rº 3358/2010 y 17-3-2015, Rº 1477/2014).

## La tramitación de la incapacidad temporal

Acto que origina el inicio de las actuaciones conducentes al reconocimiento del subsidio de IT

a) La tramitación de la IT durante los primeros 365 días

### PARTE DE BAJA

EI SPS

- En procesos de IT por contingencias comunes.
- En procesos de IT por contingencias profesionales con respecto a trabajadores de empresas que tienen cubiertas estas contingencias con el INSS.

La Mutua colaboradora

- En procesos de IT por contingencias profesionales de los trabajadores de las empresas asociadas.
- En procesos de IT por contingencias profesionales de trabajadores por cuenta propia adheridos a la mutua.

La Empresa colaboradora

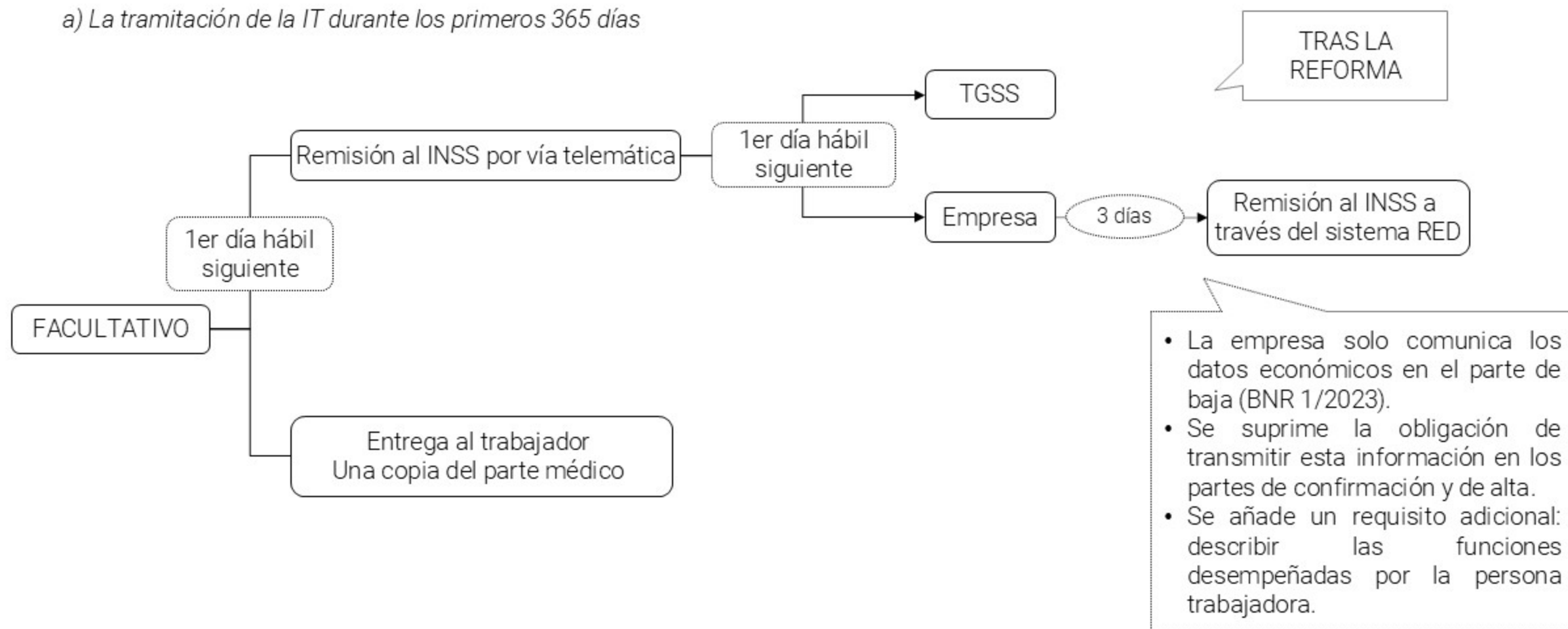
En procesos de IT por contingencias profesionales de sus propios trabajadores.

EI INSS

- En procesos de IT por recaída:
- Cuando la baja anterior se haya prolongado por un período inferior a 365 días y se haya extinguido por alta médica emitida por el médico del INSS (art. 170.1 LGSS).
  - Cuando la baja anterior se haya prolongado por un período superior a 365 días y se haya extinguido por alta médica emitida por el médico del INSS (art. 170.2 LGSS)
  - Cuando en la baja anterior se haya denegado la IP antes de que hubieran transcurrido los 545 días (art. 174.1 LGSS).
  - Cuando se haya extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso de los 545 días (art. 174.3 LGSS).

## La tramitación de la incapacidad temporal

### a) La tramitación de la IT durante los primeros 365 días



**La**

**DATOS ECONÓMICOS A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA**

| DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA                                      |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
|----------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------|--|---------------|--------|-------------------|----------|---------------|--------|
| Primer apellido                                                      |  | Segundo apellido                       |  | Nombre        |        | DNI-NIE-pasaporte |          |               |        |
| Nº de la Seg. Social                                                 |  | Domicilio habitual: (calle, plaza ...) |  |               | Número | Bloque            | Escalera | Piso          | Puerta |
| Localidad                                                            |  | Provincia                              |  | Código postal |        | Teléfono móvil    |          | Teléfono fijo |        |
| Nombre de la empresa                                                 |  | Puesto de trabajo                      |  |               |        |                   |          |               |        |
| CUMPLIMENTAR SÓLO EN CASO DE CONTINGENCIA PROFESIONAL:               |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| Fecha de AT o EP: <input type="text"/>                               |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <b>DATOS GENERALES</b>                                               |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| Régimen                                                              |  | Código de cuenta de cotización (CCC)   |  |               |        |                   |          |               |        |
| Código nacional de ocupación (CNO)(1)                                |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <b>DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA</b>                               |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <b>CONTRATOS:</b>                                                    |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <input type="checkbox"/> A tiempo parcial/fijos discontinuos(2)      |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| Suma bases cotización                                                |  | Suma de días naturales                 |  |               |        |                   |          |               |        |
| <input type="checkbox"/> Resto de contratos:                         |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <i>Para contingencias comunes y profesionales:</i>                   |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| Base de cotización(3)                                                |  | Días cotizados/mes(4)                  |  |               |        |                   |          |               |        |
| Cotizaciones del año anterior por otros conceptos/días(5)            |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <i>Sólo para contingencias profesionales:</i>                        |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| Cotizaciones del año anterior por horas extras/días(6)               |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <b>Descripción funciones desempeñadas por la persona trabajadora</b> |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |
| <input type="text"/>                                                 |  |                                        |  |               |        |                   |          |               |        |

Texto libre de 50 posiciones, como máximo.

La información que se contiene en estos dos campos es relevante para el control de los procesos de IT, pues permite ajustar esos procesos y su duración en función de las tareas efectivamente realizadas por el trabajador, tanto de cara a su recuperación como a su reincorporación a la empresa (BNR 2/2023).

Texto libre de 268 posiciones, como máximo.



## La tramitación de la incapacidad temporal

### a) La tramitación de la IT durante los primeros 365 días

- ¿El trabajador ya no tiene que avisar entonces de que está enfermo? ⇒ Por supuesto que sí. Según la SAN 18-12-2023:
  - Art. 7.1 CC: *“Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”*.
  - Art. 5.a) ET: *“Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”*.⇒ En consecuencia, la ausencia de comunicación de forma reiterada es causa justificada de despido disciplinario (STSJ Madrid 23-4-2025, Rº 114/2024).
- Esta reforma legislativa ¿afecta también a los partes de reposo? No, únicamente afecta a los partes médicos de baja por Incapacidad Temporal. A los partes de reposo médico no les afecta.

## La tramitación de la incapacidad temporal

### a) La tramitación de la IT durante los primeros 365 días

- Corresponde al facultativo que emite el parte médico de baja determinar la duración estimada del proceso.
- Esta duración puede ser alterada en un momento posterior en función de la actualización del diagnóstico y de la evolución sanitaria del trabajador.

| DURACIÓN ESTIMADA |                 | FECHA 1ª REVISIÓN / ALTA MÉDICA                                                                                                                                                                                                                                  | PARTES DE CONFIRMACIÓN                                                                                                                                                          |
|-------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Muy corta         | Menos de 5 días | El facultativo emitirá el parte de baja y de alta en el mismo acto médico. Para ello utilizará un único parte en el que indicará la fecha del alta, que podría coincidir con el día de la baja o estar comprendida dentro de los tres días naturales siguientes. | No procede la emisión de partes de confirmación                                                                                                                                 |
| Corta             | De 5 a 30 días  | No excederá en más de 7 días naturales a la fecha de la baja médica.                                                                                                                                                                                             | El 1º parte de confirmación se expedirá en un plazo máximo de 7 días naturales desde la fecha de la baja médica. El 2º y ss. se expedirán cada 14 días naturales, como máximo.  |
| Media             | De 31 a 60 días |                                                                                                                                                                                                                                                                  | El 1º parte de confirmación se expedirá en un plazo máximo de 7 días naturales desde la fecha de la baja médica. El 2º y ss. se expedirán cada 28 días naturales, como máximo.  |
| Larga             | 61 o más días   | No excederá en más de 14 días naturales a la fecha de la baja médica.                                                                                                                                                                                            | El 1º parte de confirmación se expedirá en un plazo máximo de 14 días naturales desde la fecha de la baja médica. El 2º y ss. se expedirán cada 35 días naturales, como máximo. |

## La tramitación de la incapacidad temporal

a) La tramitación de la IT durante los primeros 365 días

### PARTE DE ALTA

El SPS

- En procesos de IT por contingencias comunes.
- En procesos de IT por contingencias profesionales con respecto a trabajadores de empresas que tienen cubiertas estas contingencias con el INSS.

La Mutua colaboradora

- En procesos de IT por contingencias profesionales de los trabajadores de las empresas asociadas.
- En procesos de IT por contingencias profesionales de trabajadores por cuenta propia adheridos a la mutua.

La Empresa colaboradora

En procesos de IT por contingencias profesionales de sus propios trabajadores

El Inspector médico del SPS

- En procesos de IT por contingencias comunes.
- En procesos de IT por contingencias profesionales con respecto a trabajadores de empresas que tienen cubiertas estas contingencias con el INSS.

El Inspector médico del INSS

La Inspección médica del INSS tiene las mismas competencias que la Inspección médica del SPS para dictar el alta a todos los efectos.

En síntesis, durante los 365 primeros días:

- Con respecto a las contingencias comunes, la competencia del alta es compartida entre el SPS y el INSS.
- Con respecto a las contingencias profesionales, la competencia es compartida entre el SPS y el INSS si no interviene una mutua. En caso de que sea una mutua la que gestione los procesos de IT por contingencias profesionales la competencia para dar el alta es exclusiva de ésta.

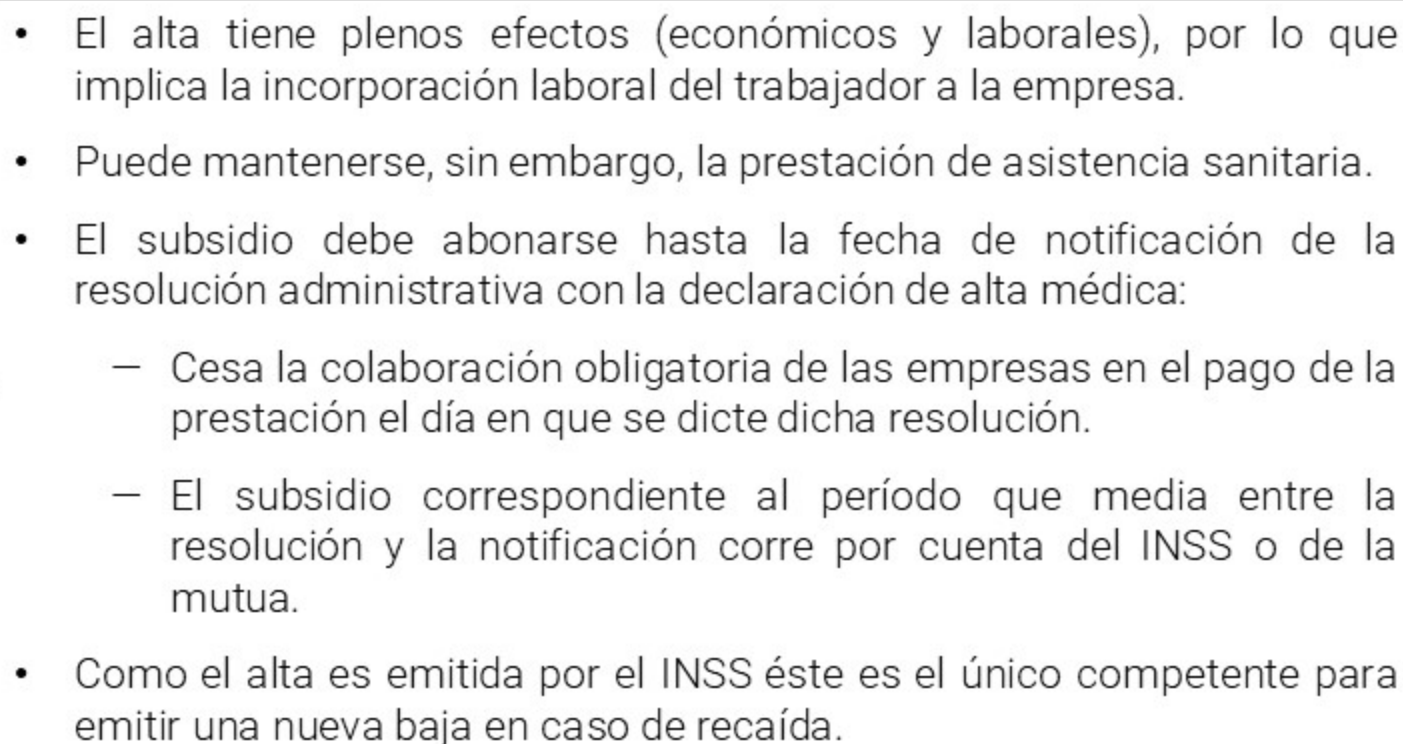
### La tramitación de la incapacidad temporal

#### *b) La tramitación de la IT tras los primeros 365 días*

- **Art. 170.2 LGSS:** *“Agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora”.*
- El facultativo (del SPS o de la mutua) comunicará al trabajador que, una vez agotado el período de 365 días, el control del proceso corresponde al INSS y que no emitirá más partes de confirmación.

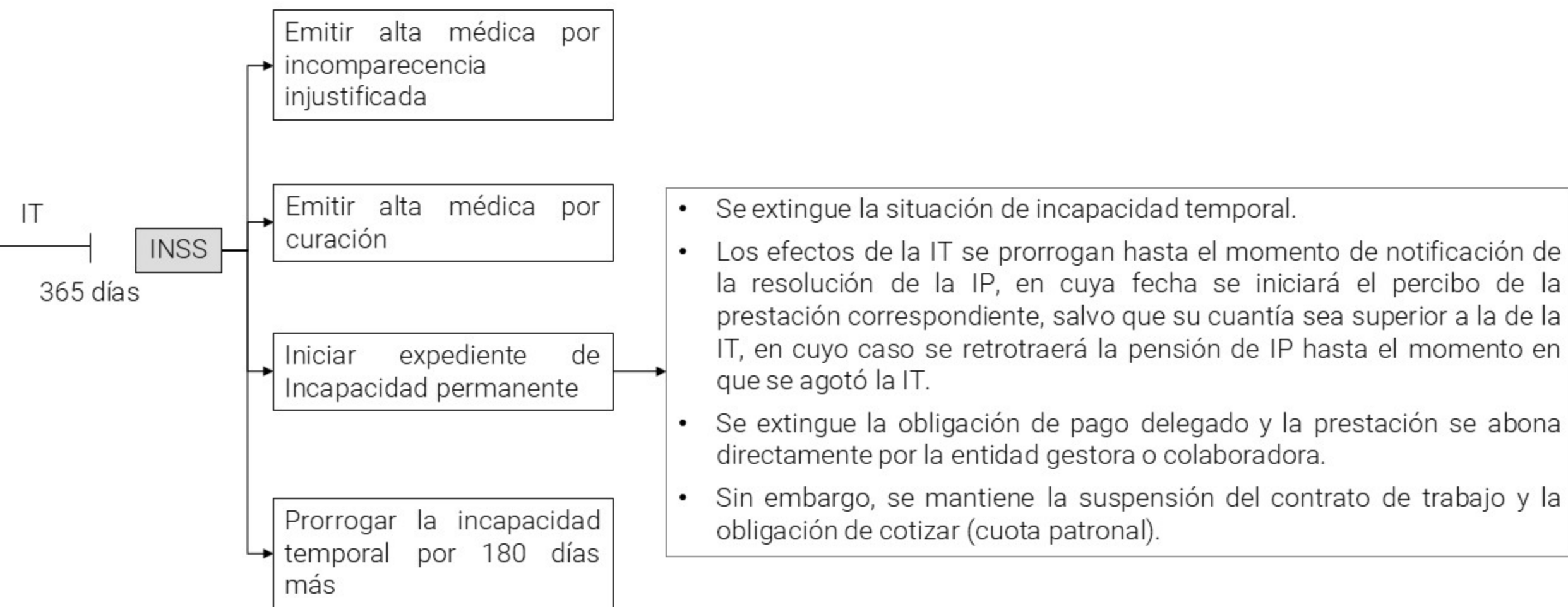


b) La tramitación de la IT tras los primeros 365 días



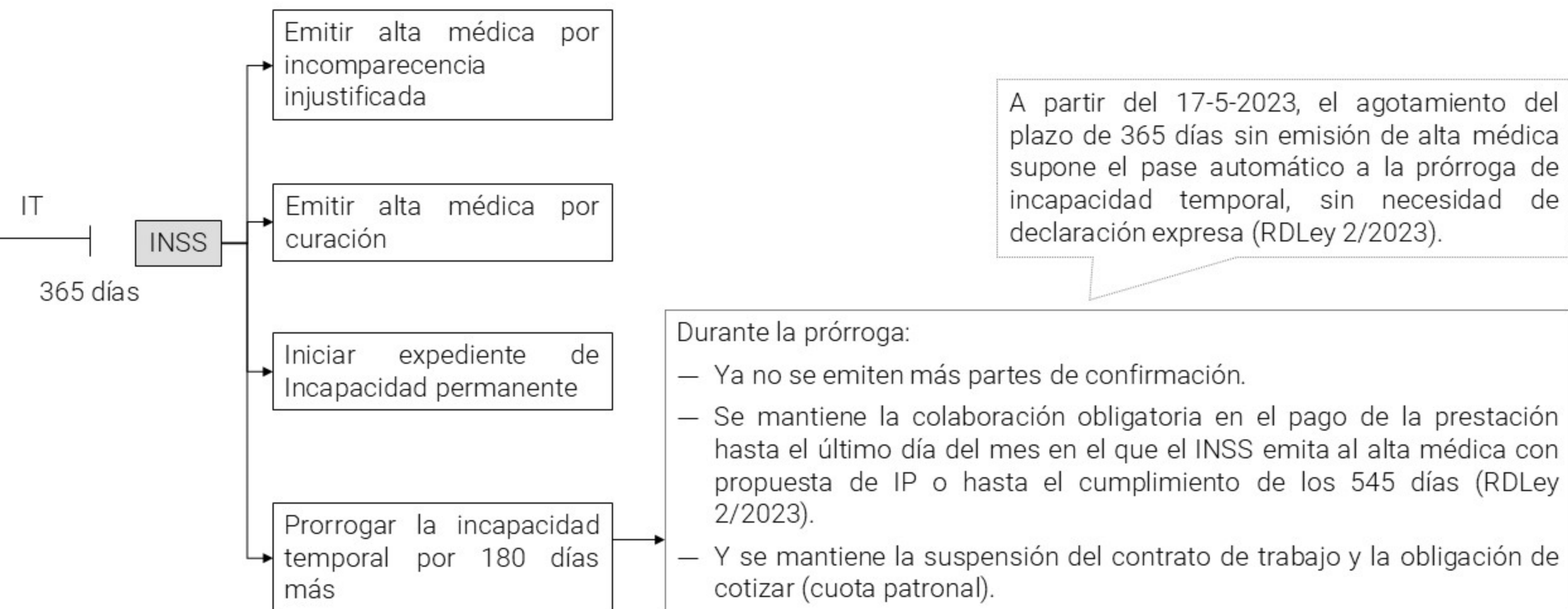
## La tramitación de la incapacidad temporal

b) La tramitación de la IT tras los primeros 365 días



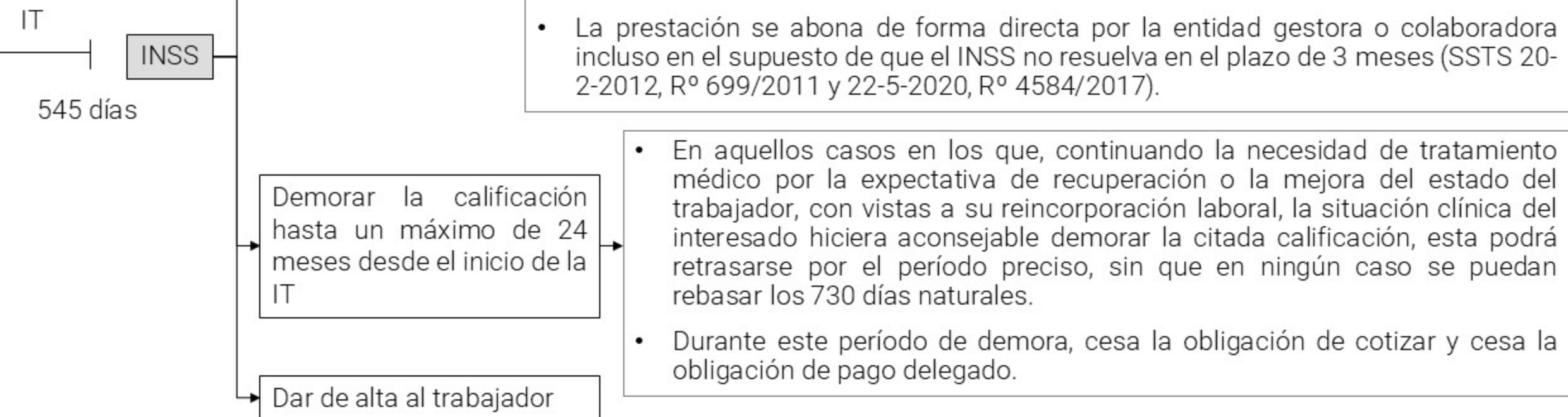
## La tramitación de la incapacidad temporal

### b) La tramitación de la IT tras los primeros 365 días



## La tramitación de la incapacidad temporal

### c) La tramitación de la IT tras 545 días





## La tramitación de la incapacidad temporal

### *c) La tramitación de la IT tras 545 días*

¿Y qué ocurre si han pasado los 545 días no he tenido noticias del INSS?

- La incapacidad temporal se extingue al llegar el período máximo de 545 días.
- Decae la obligación de mantener al trabajador en alta en la Seguridad Social.
- Decae la obligación de cotizar.
- Decae la obligación de abonar la prestación en pago delegado.
- Los efectos de la prestación económica, sin embargo, se prorrogan hasta la fecha de la notificación de la resolución administrativa ⇒ El trabajador debe dirigirse al INSS o a la mutua colaboradora para solicitar el pago directo de la prestación.
- El contrato de trabajo debe mantenerse en suspenso, si bien cabe la liquidación de haberes pendientes (pagas extras, vacaciones devengadas y no disfrutadas).

## La tramitación de la incapacidad temporal

*Tras el alta, ¿debo volver al trabajo?*

ALTA MÉDICA

24 h

Reincorporación

¿Y si no puedo trabajar?

Impugnar el alta

- Si no se ha superado la duración máxima:
  - La impugnación del alta no prorroga la IT y, por tanto, no justifica la ausencia (STS 17-4-2023, Rº 1368/2022).
  - Solo el procedimiento de disconformidad y el procedimiento de revisión prorrogarían la IT hasta la resolución.
- Una vez superados los 545 días, la resolución del INSS no es alta médica, sino denegación de IP.

Acordar con la empresa:

- Disfrutar de las vacaciones.
- Suspensión de empleo y sueldo.

Solicitar nueva baja

= patología

≠ patología

Reconocimiento médico

Apto

Apto con limitaciones

No apto

La empresa debe adaptar el puesto de trabajo

¿Cabría el despido por ineptitud?

El alta médica determina la obligación de que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo el mismo día en que se produzcan sus efectos.

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 1.- Incapacidad temporal y período de prueba:

**Art. 14.3 ET:** *“Las situaciones de IT [...] que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes”.*

- Aunque el legislador habla de “interrupción”, lo que realmente está permitiendo es una suspensión.
- El cómputo del período de prueba únicamente se suspende si media un pacto expreso al efecto. Así:
  - Si no existe un acuerdo, el período de prueba sigue corriendo durante la baja laboral.
  - Si existe un acuerdo:
    - El período de prueba se reanuda tras producirse el alta y la reincorporación de la persona trabajadora.
    - Ello no supone que la facultad de desistir del contrato quede enervada por la existencia de dicho paréntesis. En consecuencia, cuando el desistimiento se produce en el período de interrupción debe estimarse con los efectos extintivos que le son propios (STS 12-12-2008, Rº 3925/2007, SSTSJ Madrid 5-4-2010, Rº 120/2010 y Madrid 10-11-2016, Rº 791/216).

## Incidencia de la IT en la relación laboral

- 2.- Incapacidad temporal y cláusulas anti absentismo** (primas de asistencia, prima por objetivos, etc.): Según la STS 20-1-2025, Rº 99/2024, no es admisible combatir el absentismo vulnerando la Constitución, la LO 15/2022 o la LO 3/2007.
- Discriminación directa: Computar las ausencias causadas por la propia enfermedad.
  - Discriminación por asociación: Computar las ausencias causadas por la enfermedad de un familiar.



## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 3.- Incapacidad temporal y pagas extraordinarias:

- La incapacidad temporal es causa de suspensión del contrato de trabajo, como hemos visto.
- Durante los períodos de suspensión del contrato, no se devengan pagas extraordinarias. En consecuencia, cuando llegue la fecha de pago, la cuantía de la paga se minorará en proporción al período en que el trabajador ha permanecido de baja.
- No obstante, recordemos que la base reguladora se calcula sobre la base de cotización del mes anterior, que integra la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Excepción: cuando el convenio colectivo considera el período de IT como efectivamente trabajado a efectos del devengo de las pagas extras o calcula el importe del complemento tomando como referente la base de cotización o la base reguladora de la prestación de IT, o complementa el salario total sin ningún tipo de limitación.

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 4.- Incapacidad temporal y vacaciones:

- Devengo: ¿Qué períodos se computan como jornada trabajada a los efectos de devengar el derecho a vacaciones? Nada aclara el artículo 38 ET al respecto, por lo que debemos acudir al art. 5.4 Convenio 132 OIT que computa a tales efectos «*las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad*».
  - ⇒ Por tanto, durante la incapacidad temporal, se siguen devengando vacaciones.
  - ⇒ ¿Y se devengan vacaciones durante la prórroga de efectos de la IT?
    - STSJ Castilla y León 9-7-2020, Rº 504/2020: Durante la prórroga de efectos, no se devengan vacaciones.
    - SSTSJ Andalucía 3-6-2020, Rº 2945/2018 y Navarra 6-4-2022, Rº 122/2022: Las vacaciones son un derecho de carácter económico, por lo que entrarían dentro del alcance del art. 174.5 LGSS que, como sabemos, prorroga los efectos económicos de la IT tras los primeros 545 días.

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 4.- Incapacidad temporal y vacaciones:

- Período de disfrute:

#### **Art. 38.3 ET:**

*"El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.*

*Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

*En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".*

## Incidencia de la IT en la relación laboral

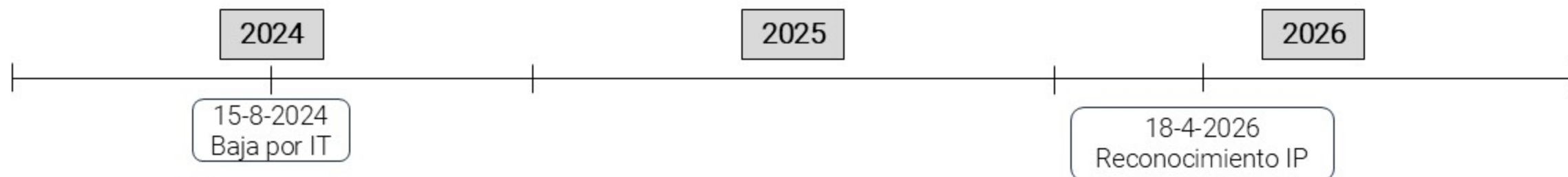
### 4.- Incapacidad temporal y vacaciones:

- Período de disfrute:
  - Si al concluir la IT, el trabajador se reincorpora a la empresa ⇒ Tendrá derecho a disfrutar las vacaciones devengadas una vez finalice la incapacidad temporal. Ahora bien, cuando la baja NO derive de embarazo, parto o lactancia, el trabajador podrá disfrutar de las vacaciones una vez finalice su incapacidad, pero *“siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”*.
  - Si al concluir la IT, el contrato de trabajo se extingue por IP:
    - Cabe sustituir el disfrute *in natura* por una compensación económica.
    - El plazo de prescripción de un año para el ejercicio de la acción tendente a reclamar esta compensación se computa desde la fecha de extinción del contrato de trabajo con motivo de la IP. Por lo tanto, el límite temporal previsto en el art. 38 ET, únicamente se aplicaría a los supuestos de disfrute *in natura* (STS 15-9-2022, Rº 2491/2019).



## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 4.- Incapacidad temporal y vacaciones:



#### 1.- Vacaciones devengadas:

- Año 2024: 30 días naturales.
- Año 2025: 30 días naturales.
- Año 2026: 3,5 días naturales (calculados hasta el 11-2-2026, cuando se cumplen los 545 días de IT).

**2.- Compensación *in natura*:** Finalizada la IT, el trabajador podría disfrutar los 63,5 días de vacaciones, dado que no ha transcurrido el límite temporal legalmente establecido.

**3.- Compensación económica:** Abono de la retribución correspondiente a 63,5 días. La acción para reclamar dicho importe prescribiría al año de extinguirse el contrato de trabajo por IP:

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 5.- Sustitución del trabajador durante la IT:

- El contrato de trabajo se encuentra en suspenso y el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- En consecuencia, cabría la sustitución del trabajador en IT a través de un contrato por sustitución regulado en el art. 15.3 ET.
- Sustituto y sustituido podrían coincidir durante un período máximo de 15 días *“antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida”*.
- Con carácter general, esta contratación no está bonificada ⇒ Excepción: contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal [art. 17.1.d) RD Ley 1/2023].
  - Importe: 366 € mensuales.
  - Duración: La duración de la bonificación coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la situación de incapacidad temporal.

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 6.- Incapacidad temporal y huelga:

**Art. 173.3 LGSS:** Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

⇒ No obstante, sí se tendrá derecho a la prestación por IT:

- Que el hecho causante haya tenido lugar antes del conflicto.
- Que la incapacidad traiga su causa en una contingencia de carácter profesional.

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 7.- Incapacidad temporal y trabajadores fijos discontinuos:

- Requisitos: Si el trabajador causa baja médica durante un período entre campañas: No cumple el requisito de encontrarse en alta. ¿Pero está en situación asimilada al alta?
  - El art. 36.1.7.º RD 84/1996 considera los períodos de inactividad entre trabajos de temporada como situaciones asimiladas al alta. Pero el verdadero alcance de esta calificación está en función de lo previsto en las normas reguladoras de cada una de las situaciones de necesidad protegidas por nuestro sistema de Seguridad Social (art. 36.2 RD 84/1996).
  - Con respecto a la prestación por incapacidad temporal, el art. 4.1 Orden 13-10-1967 no prevé los períodos entre campañas como situación asimilada al alta.



## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 7.- Incapacidad temporal y trabajadores fijos discontinuos:

- En respuesta, apreciamos dos corrientes en la doctrina judicial:
  - **STSJ Baleares 3-5-1995:** Aplica una interpretación humanizadora y considera el período entre campañas como situación asimilada al alta a efectos de devengar el subsidio por incapacidad temporal. La consecuencia de esta corriente es clara: el trabajador acreditaría el requisito general exigido en el art. 165.1 LGSS, al que se remite el art. 172 del mismo cuerpo legal, y percibiría el subsidio desde el propio hecho causante de la prestación, es decir, desde el momento de la baja médica.
  - **STSJ Murcia 30-12-1993, Rº 857/1993:** Reconoce el derecho de los trabajadores fijos discontinuos a percibir el subsidio a partir del momento en que, finalizado el período de inactividad, no pueden reincorporarse al trabajo por encontrarse incapacitados. Si el hecho causante tiene lugar durante el período entre campañas, el sujeto carece del derecho a la prestación, «sin perjuicio de que éste surja cuando, por reanudación de la campaña, deben ser llamados a trabajar». En cualquier caso, el hecho causante se entendería producido en la fecha de la baja médica inicial y precisamente por eso, a efectos del cómputo de la duración máxima de la prestación, se tomaría como *dies a quo* ese momento y no el día del alta en la Seguridad Social, con independencia de que sea entonces cuando se inician los efectos económicos de la incapacidad temporal.

## Incidencia de la IT en la relación laboral



The screenshot shows the top navigation bar of the Seguridad Social website. It includes the Spanish coat of arms and the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA' and 'MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES'. The main logo 'Seguridad Social' is prominently displayed. To the right, there are links for 'Sugerencias y quejas', 'Consultas', a search icon, and a language selector set to 'Castellano'. Below the logo, there are five icons representing different user groups: 'Inicio' (house icon), 'Conócenos' (G icon), 'Trabajadores' (T icon), 'Pensionistas' (P icon), and 'Empresarios' (E icon). At the bottom of the navigation bar, a breadcrumb trail reads: 'Inicio / Consultas / Subsidios y otras Prestaciones / Incapacidad temporal / Beneficiarios / Requisitos'.

## Beneficiarios / Requisitos

¿Puede percibir la prestación por IT un trabajador con contrato a tiempo parcial que no trabaje todos los días? ¿Y si es un fijo discontinuo que no está trabajando en el momento en que se produce la baja?

Los trabajadores a tiempo parcial se encuentran de alta durante todos los días que dure su contrato de forma que si la baja médica surge un día en que no deben trabajar, nace la situación de IT como si se tratara de un trabajador a tiempo completo.

Cuando el hecho causante de la IT se produce durante los períodos de inactividad, no se devenga el subsidio. Es una situación asimilada al alta, y la prestación la abona la empresa al comienzo de la campaña en régimen de pago delegado, en el porcentaje que corresponda. El cómputo del período de IT nace en la fecha de la baja médica.

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 7.- Incapacidad temporal y trabajadores fijos discontinuos:

- Responsable del pago de la prestación:
  - Durante los períodos de trabajo: Opera el pago delegado.
  - Durante los períodos de inactividad: El subsidio se cobra en régimen de pago directo por parte de la entidad gestora o de la entidad colaboradora.
- ⇒ ¿Debe la empresa llamar a un trabajador fijo discontinuo si se encuentra en situación de IT? ⇒ Si en aplicación del orden de llamada recogido en el convenio colectivo, el trabajador se encuentra comprendido en el colectivo de empleados que debe reanudar su trabajo, la empresa tiene la obligación de efectuar el llamamiento y darle de alta en la Seguridad Social, aun cuando en la práctica la reincorporación no pueda hacerse efectiva por encontrarse en situación de incapacidad temporal (STS 14-7-2016, Rº 3254/2015). Efectuada el alta, el empresario mantiene sus obligaciones en materia de cotización y colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

## Incidencia de la IT en la relación laboral

### 7.- Incapacidad temporal y trabajadores fijos discontinuos:

- Días de cobro de la prestación:
  - “La prestación económica que corresponda se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal”. [art. 4.1.c) RD 1131/2002].
  - “La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que la persona beneficiaria se encuentre en la situación de incapacidad temporal” [art. 248.1.c) LGSS 2025].



## Incidencia de la IT en la relación laboral

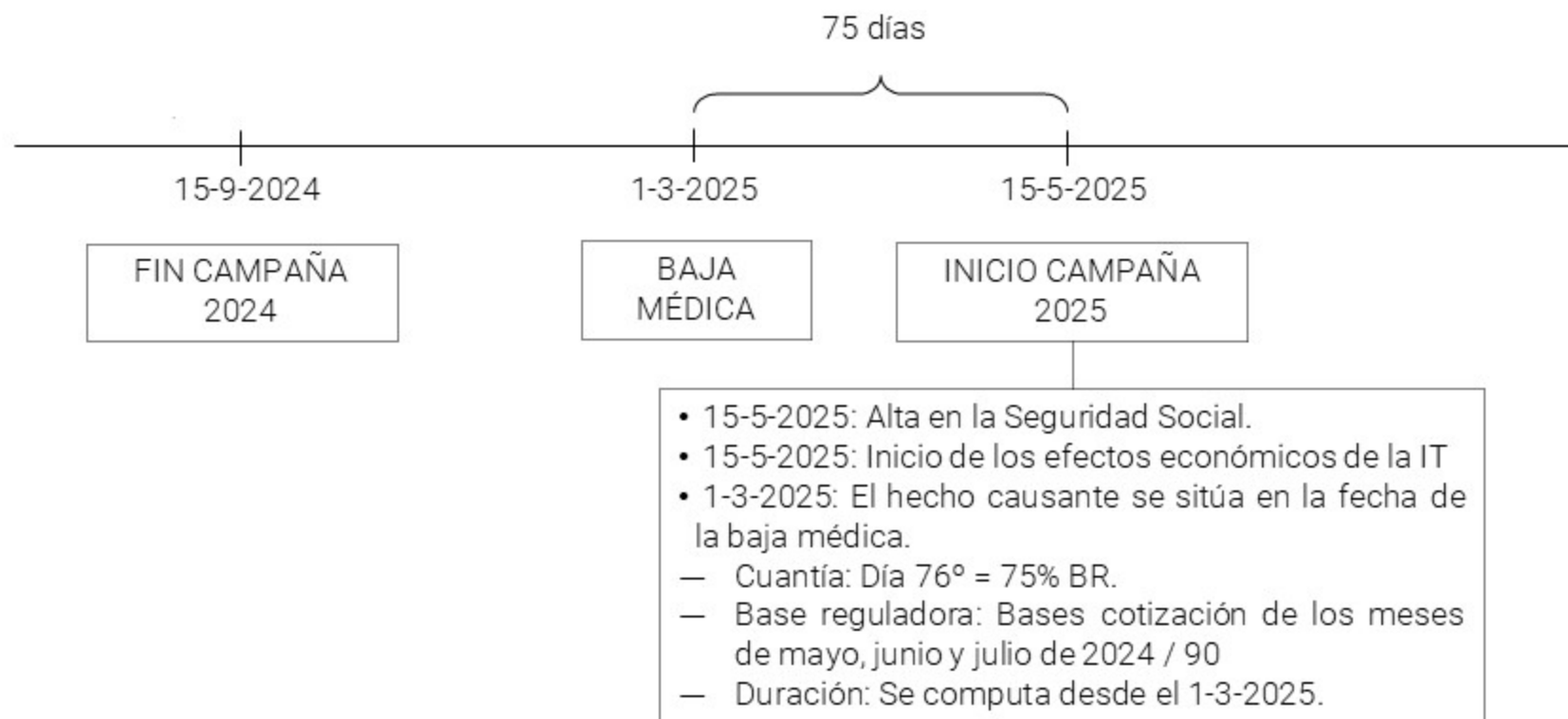
### 7.- Incapacidad temporal y trabajadores fijos discontinuos:

- Porcentaje aplicable: El que corresponda según las reglas generales, pero teniendo en cuenta que el inicio de la IT se sitúa en la fecha de la baja médica y no en la fecha en la que se comience a cobrar el subsidio.
- Base reguladora: *"Para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período"* [art. 248.1.c) LGSS].

## Incidencia de la IT en la relación laboral

## 7.- Incapacidad temporal y trabajadores fijos discontinuos:

*Trabajador fijo discontinuo que causa baja médica por IT el día 1-3-2025 por contingencias comunes*



## El control de la incapacidad temporal

*El control por parte de la empresa*

**Art. 20.4 ET:** *"El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la **suspensión de los derechos económicos** que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones."*

- **Finalidad:** Tutelar el interés de la empresa teniendo en cuenta la negativa repercusión del absentismo en la productividad y la obligación del empresario: a) de abonar la prestación de los días 4º a 15º (art. 173.1 LGSS); b) de seguir cotizando por el trabajador aun cuando el contrato se encuentre en suspenso (art. 144.4 LGSS); y c) de complementar, en su caso, la prestación con el pago de una mejora voluntaria.
- **Efectos:** De existir un posible fraude, el único camino para la empresa es la denuncia a la Inspección Médica de la Seguridad Social. El médico de empresa no puede corregir o revocar la decisión de un facultativo del sistema público de salud.
- **Consecuencias de la negativa del trabajador:**
  - No supone causa de despido disciplinario (pues las ausencias están justificadas).
  - No puede afectar al derecho al subsidio a cargo de la entidad gestora.
  - La única consecuencia es la suspensión de los derechos económicos: mejoras voluntarias.

## El control de la incapacidad temporal

### *El control de la incapacidad temporal por parte de las mutuas*

**1.- Incapacidad temporal por contingencias profesionales:** Corresponde a la mutua la expedición de los partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta, así como la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión y extinción.

**2.- Incapacidad temporal por contingencias comunes:** Corresponde a la mutua declaración del derecho al subsidio o su denegación. A tal efecto, puede comprobar los datos relativos a la afiliación, el alta y el período de carencia (art. 80 RD 1993/1995). Además:

- Tienen acceso a las pruebas médicas realizadas (art. 8 RD 625/2014).
- Pueden disponer que los trabajadores sean reconocidos por los médicos dependientes de las mismas, desde que comienza la baja laboral (art. 9 RD 625/2014).
- Pueden realizar tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, con la finalidad de evitar la prolongación innecesaria de los procesos, previa autorización del médico del servicio público de salud y consentimiento informado del paciente [art. 82.4.d) LGSS].
- Pueden suspender el derecho al subsidio cuando el beneficiario abandone el tratamiento (art. 175 LGSS).
- Pueden extinguir el derecho al subsidio cuando el beneficiario no acuda al reconocimiento médico y no justifique su inasistencia. Dicha extinción no comporta el alta médica.
- No pueden dar el alta, pero sí pueden realizar una propuesta de alta médica (art. 6 RD 625/2014).



## El control de la incapacidad temporal

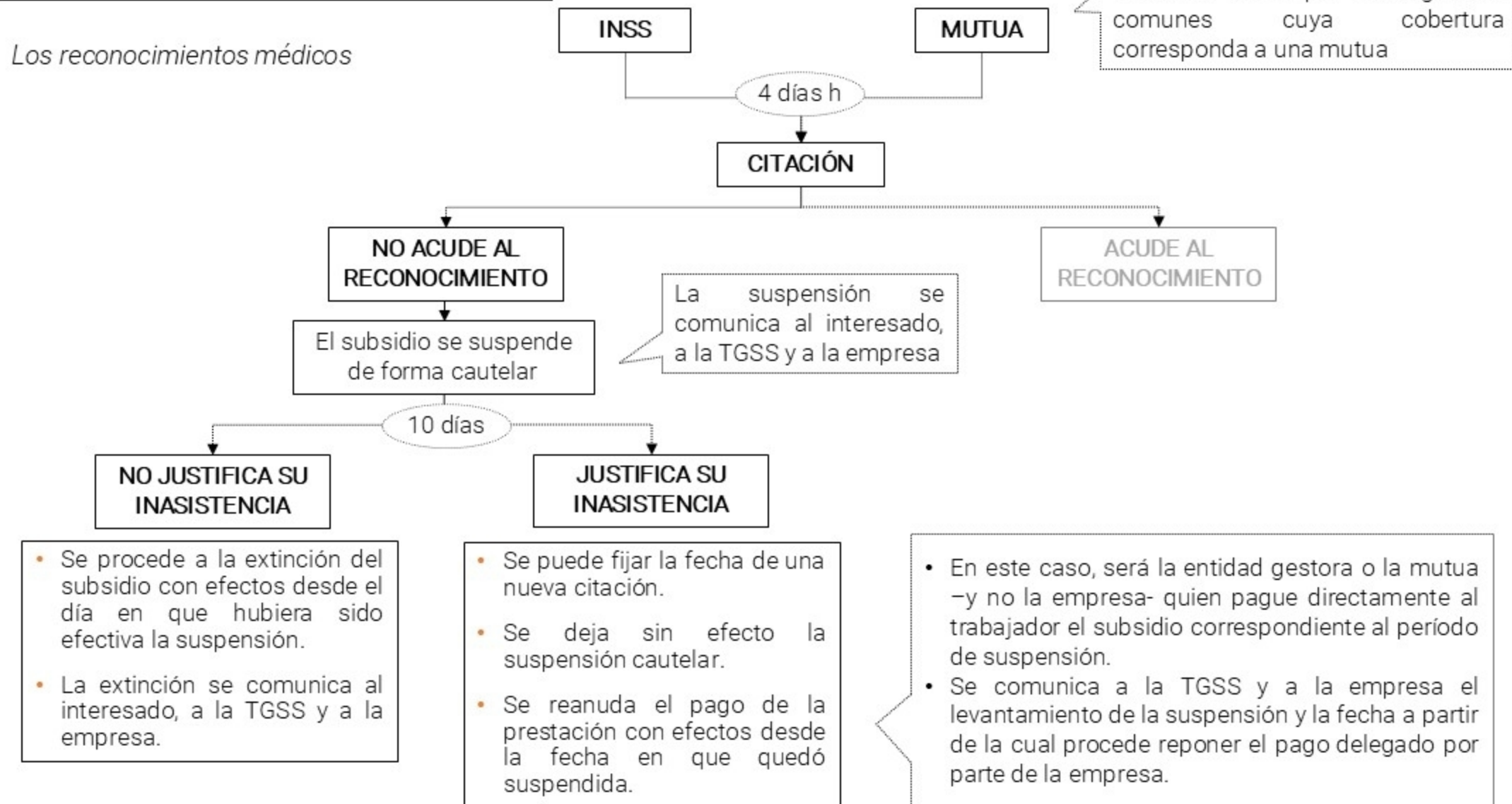
### Los reconocimientos médicos

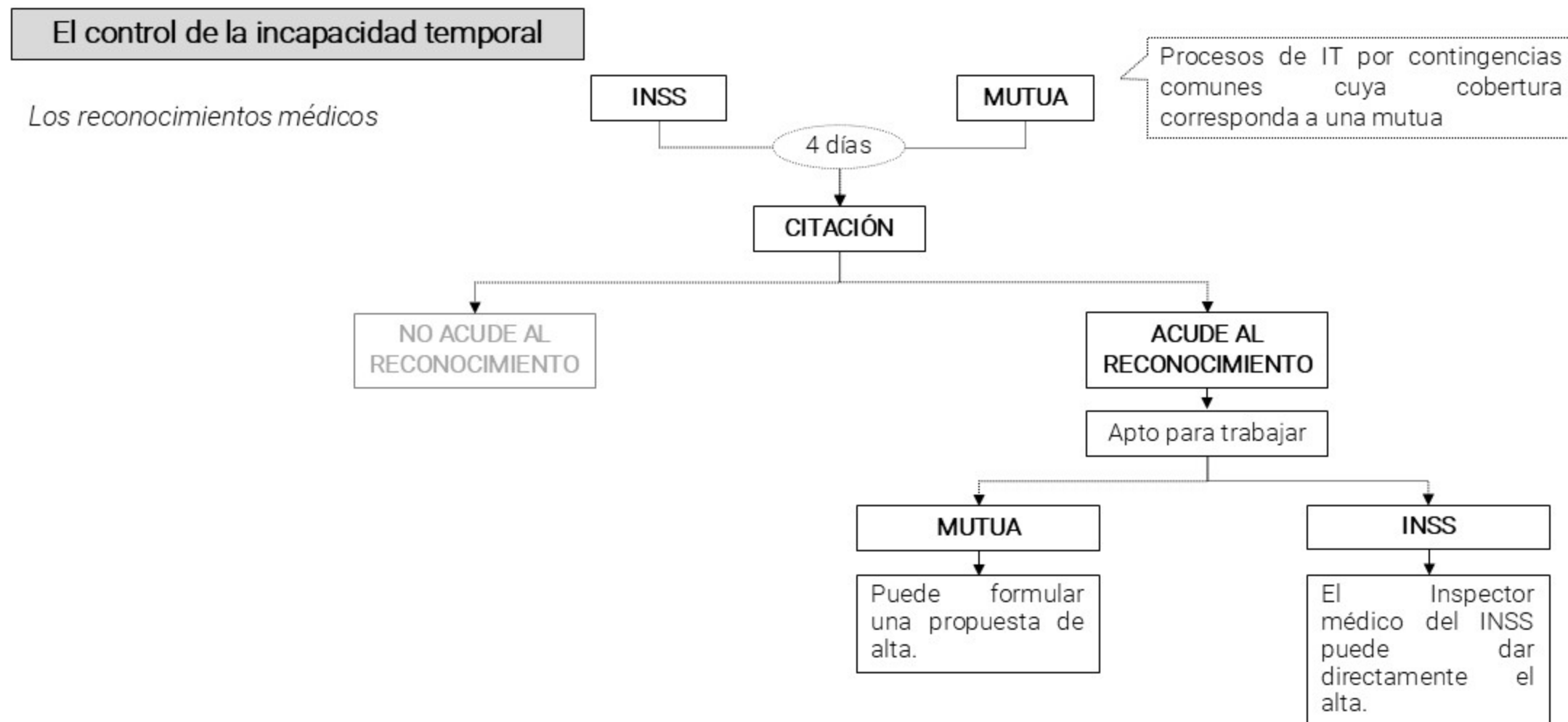
- **Art. 175.3 LGSS:** *“La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada”.*
- **Art. 174 LGSS:** *“El derecho al subsidio se extinguirá [...] por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social”.*

- La citación al reconocimiento médico debe comunicarse al trabajador con una antelación mínima de cuatro días hábiles (art. 9.3 RD 625/2014).
- Si el beneficiario no se personara en la fecha indicada, se acordará la suspensión cautelar del subsidio por incapacidad temporal desde el día siguiente al fijado para el reconocimiento; una decisión que se comunicará no sólo al interesado, sino también a la empresa y a la TGSS (art. 9.4 RD 625/2014).
- En los diez días hábiles siguientes a la fecha fijada para el reconocimiento, el trabajador deberá justificar su incomparecencia:
  - Si el beneficiario justifica su inasistencia dentro del plazo indicado, se dejaría sin efecto la suspensión cautelar del subsidio y se reanudaría el pago de la prestación con efectos desde la fecha en que quedó suspendida. En este caso, será la entidad gestora o la mutua –y no la empresa- quien pague directamente al trabajador el subsidio correspondiente al período de suspensión (art. 9.5 RD 625/2014).
  - Si el beneficiario no aporta justificación suficiente de su incomparecencia, se procede a la extinción del derecho (art. 9.6 RD 625/2014).

## El control de la incapacidad temporal

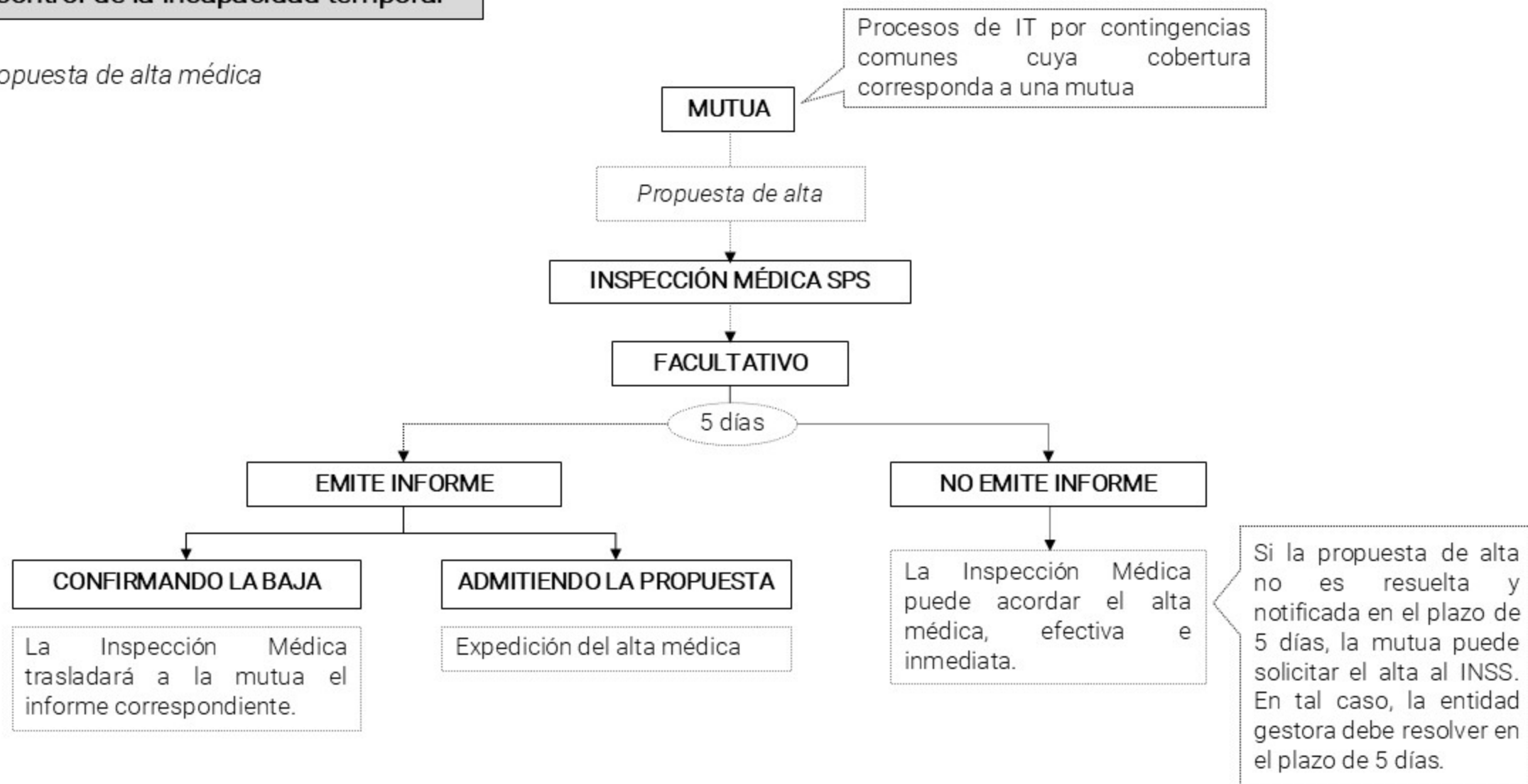
*Los reconocimientos médicos*





## El control de la incapacidad temporal

*La propuesta de alta médica*

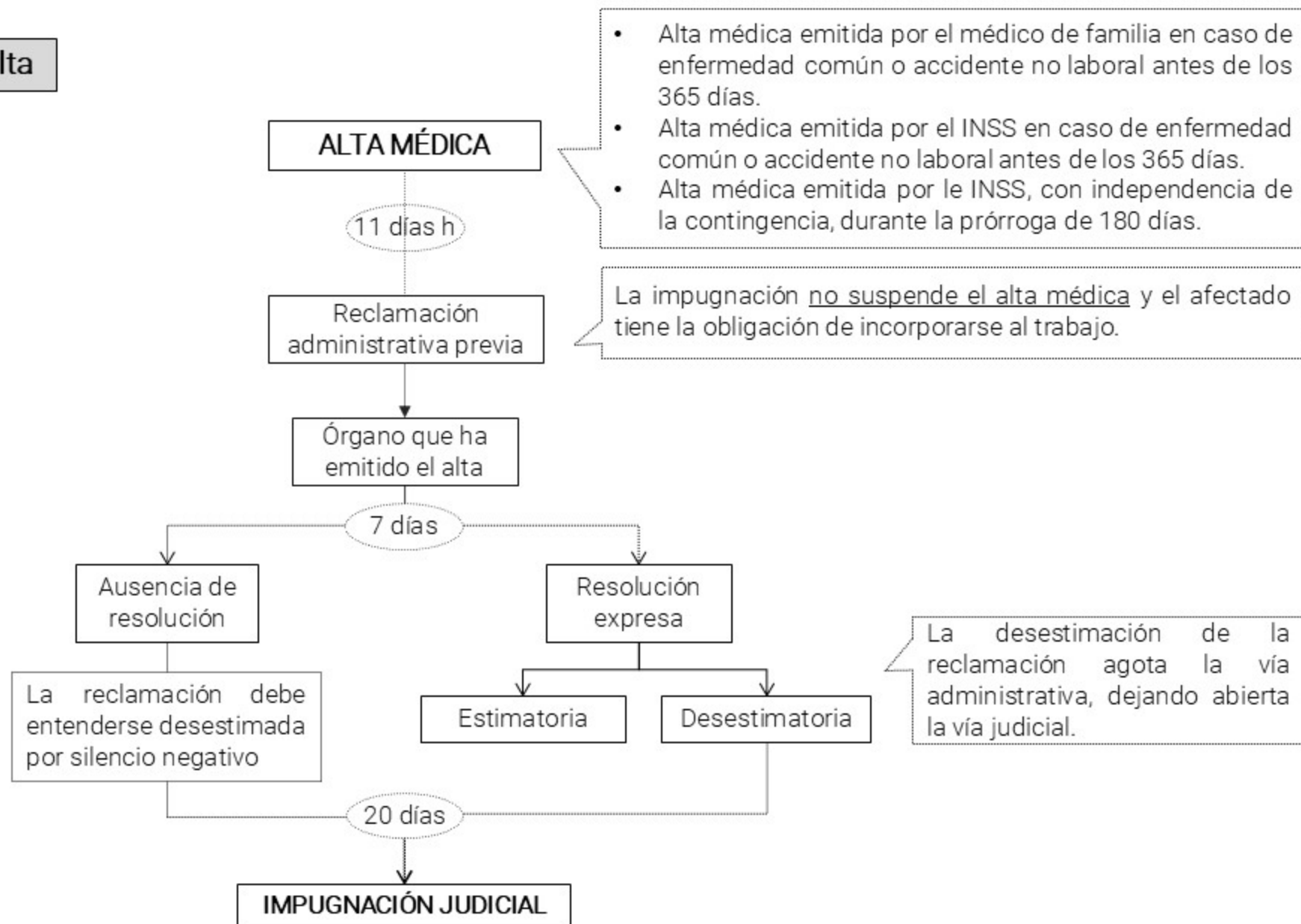




## Vías de reclamación frente al alta

### RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA

(arts. 71 y 140.3 LJS)



## Vías de reclamación frente al alta

### PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN

(art. 4 RD 1430/2009)

La resolución del INSS confirmando el alta de la mutua puede ser impugnada judicialmente por el interesado en el plazo de 20 días hábiles (art. 140 LJS).

ALTA DE LA MUTUA

10 días h

PROC. REVISIÓN

ENTIDAD GESTORA

15 días

CONFIRMANDO EL  
ALTA DE LA MUTUA

Se declara extinguida la IT en la fecha del alta.

La prestación abonada desde el alta se considera indebida, por lo que el trabajador debe devolver la cantidad percibida durante la tramitación.

MANTENIENDO LA  
BAJA

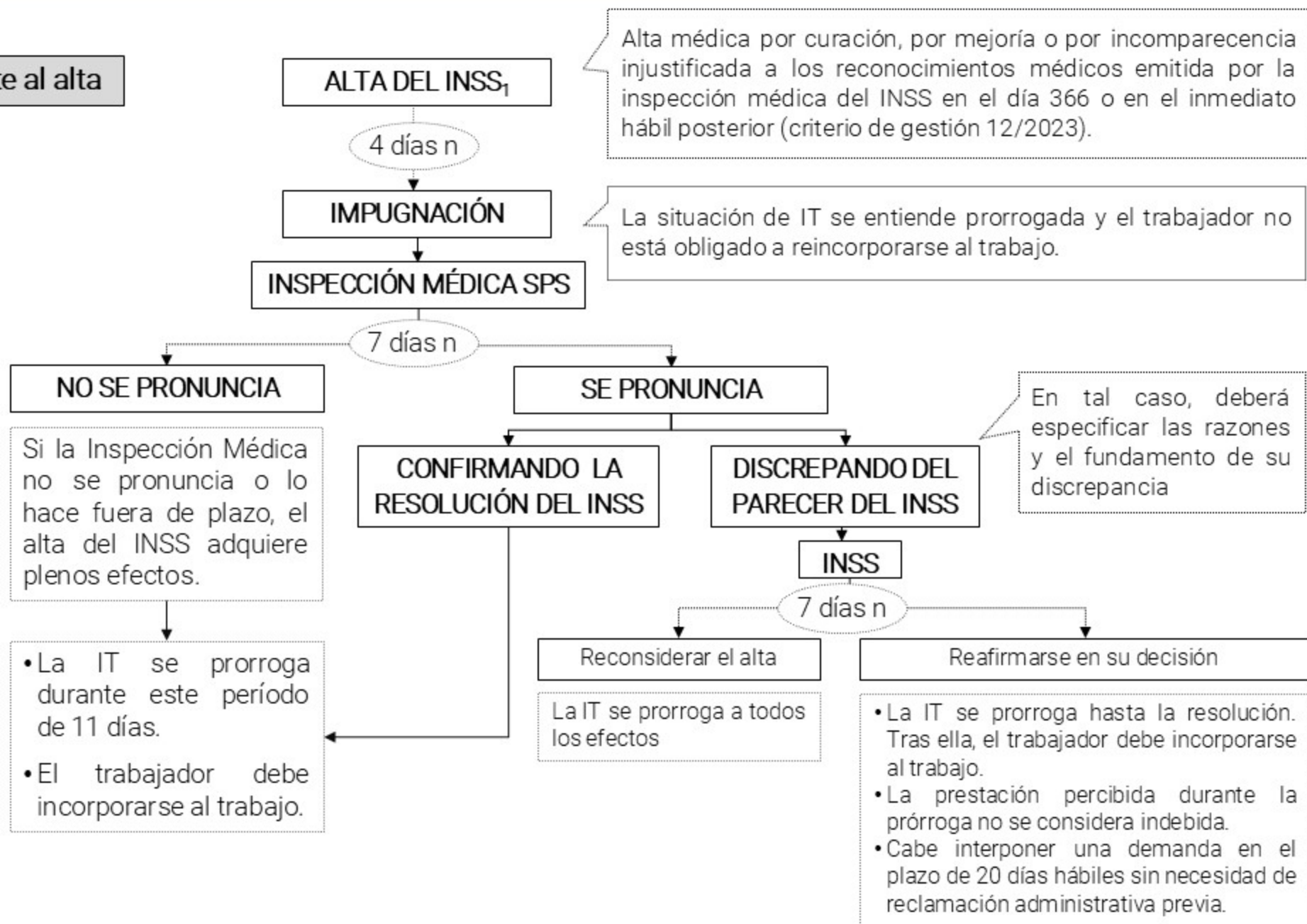
El alta médica de la mutua no produce efecto alguno.

- Alta médica emitida por la mutua en caso de accidente laboral o enfermedad profesional antes de los 365 días.
- La solicitud debe acompañarse del historial médico.
- El inicio del procedimiento suspende los efectos del alta emitida. La IT se entiende prorrogada durante su tramitación.
- El trabajador deberá comunicar a su empresa el inicio del proceso de revisión, en el mismo día o en el siguiente día hábil.

## Vías de reclamación frente al alta

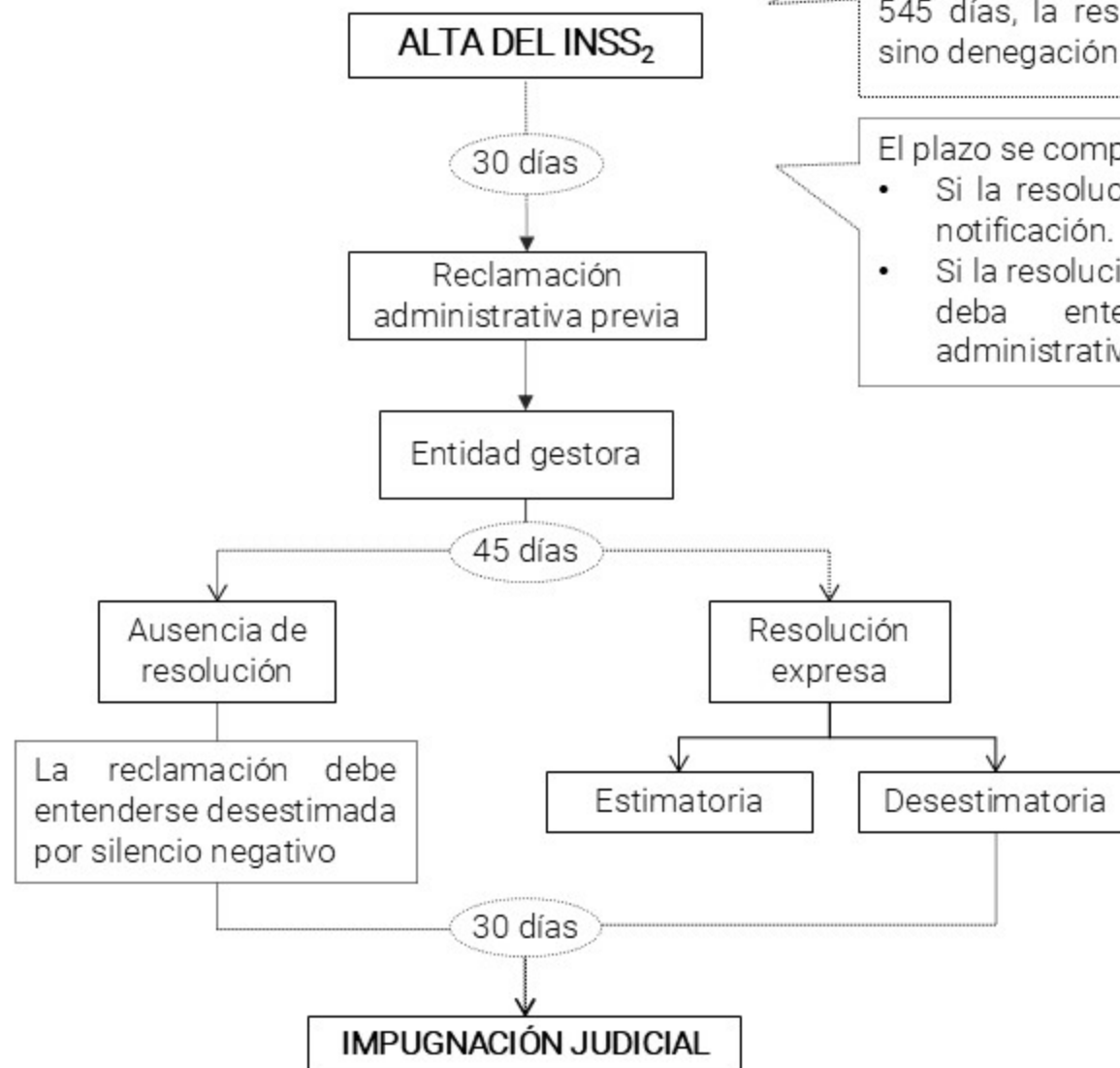
### PROCEDIMIENTO DE DISCONFORMIDAD

(art. 170.3 LGSS)



## Vías de reclamación frente al alta

### PROCESO DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL



Alta del INSS tras los 545 días. Una vez superados los 545 días, la resolución del INSS no es alta médica, sino denegación de IP.

El plazo se computa:

- Si la resolución es expresa: desde la fecha de la notificación.
- Si la resolución es presunta: desde la fecha en que deba entenderse producido el silencio administrativo.

La desestimación de la reclamación agota la vía administrativa, dejando abierta la vía judicial



MUCHAS GRACIAS