

**LA INCAPACIDAD TEMPORAL DESDE UNA PERSPECTIVA CRÍTICA:
¿AVANCE O RETROCESO EN LOS PROCESOS DE DESPIDO,
DIGITALIZACIÓN Y GÉNERO?¹**

Belén del Mar López Insua
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

Abstract

La prestación por incapacidad temporal viene sufriendo, desde sus orígenes, constantes modificaciones y modulaciones tanto en su estructura, como en su funcionamiento y mecánica. Lamentablemente, la tendencia legislativa ha sido la de endurecer los procesos de incapacidad temporal, lo que ha convertido a ésta en una prestación desnaturalizada y que pone en serio riesgo de duda la misma noción de “trabajo decente” que ya se esboza a nivel internacional y comunitario. Pese a lo expuesto, durante los años 2022 y 2023 se han publicado varias reformas legislativas que han modificado cualitativamente esa tendencia restrictiva.

Since its inception, the temporary disability benefit has undergone constant modifications and modulations both in its structure and in its operation and mechanics. Unfortunately, the legislative trend has been to tighten up the processes of temporary incapacity, which has turned this into a distorted benefit and which seriously risks calling into question the very notion of “decent work” already outlined at international and community level. Despite the foregoing, a number of legislative reforms have been published during 2022 and 2023, which have qualitatively altered this restrictive trend.

Palabras clave: incapacidad temporal, digitalización, despido, género y gestión.

Keywords: temporary incapacity, digitalization, dismissal, gender and management

IUSLabor 2/2023, ISSN 1699-2938, p. 103-130

DOI. 10.31009/IUSLabor.2023.i02.04

Fecha envío: 6.5.2023 | Fecha aceptación: 13.6.2023 | Fecha publicación: 22.6.2023

¹ Publicación encuadrada en el Proyecto de Investigación I+D+I titulado “Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital” (Código: PID2020-115701RB-I00). Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad, Proyectos del Plan Nacional 2020.

Sumario

1. La Incapacidad Temporal: una prestación parcheada
2. Discriminación por razón de enfermedad y despido del trabajador en la doctrina judicial: interpretando la Ley 15/2022, de 12 de julio
3. La digitalización de la incapacidad temporal: un nuevo paso para la modernización y la adaptación de esta figura
4. La nueva cara femenina de la incapacidad temporal
 - 4.1. La menstruación incapacitante secundaria o “reglas dolorosas”
 - 4.2. La interrupción del embarazo como causa de incapacidad temporal
 - 4.3. El embarazo “a término” a efectos de la incapacidad temporal: embarazo y enfermedad como caras de una misma moneda
5. Control y gestión de la incapacidad temporal tras el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo
6. Conclusiones jurídico-críticas y de propuestas “lege ferenda”
7. Bibliografía

1. La incapacidad temporal: una prestación parcheada

La incapacidad temporal constituye una de las prestaciones más problemáticas e importantes de todo el sistema de Seguridad Social. Tal es así que, desde su nacimiento, el continuo vaivén de movimientos normativos que la han acontecido no ha dudado, en ningún momento, de complicar, si cabía aún más, la panorámica existente. Ello ha llegado al extremo de convertir a esta contingencia en el punto de mira de nuestra doctrina y jurisprudencia, principalmente a causa de su compleja estructura, caótica regulación y controvertida interpretación. Es cierto que gran parte de la problemática que arrastra continúa aún vigente, quizás porque las reformas legislativas fueron insuficientes, carecieron del necesario desarrollo reglamentario y singularmente no han sido objeto de replanteamiento en el sentido de corregir o completar las insuficiencias originarias².

Se pone de relieve en todas estas modificaciones normativas esa obsesión del legislador por controlar las situaciones de “fraude” y, por consiguiente, de “absentismo injustificado en las empresas”. De ahí que, una y otra vez, modifique los parámetros ya marcados ante el fracaso de sus múltiples tentativas por erradicar todo este engranaje de abusos que sufre el sistema de Seguridad Social. Olvidando, en muchas ocasiones, la finalidad primordial por la que nace esta prestación, esto es, la protección de las situaciones de necesidad provenientes de los procesos por incapacidad temporal. El núcleo de la institución de la incapacidad temporal es servir a una determinada finalidad protectora³ que parece olvidada.

Y es que, en torno a esta contingencia se circunscribe dos realidades enfrentadas, de un lado, la sostenibilidad económica de las arcas públicas y, de otro, el mantenimiento de los estados de necesidad ante la imposibilidad transitoria para prestar la actividad profesional habitual. Cabe afirmar que, lamentablemente, la tendencia legislativa ha sido la de endurecer los procesos de incapacidad temporal. Lo que ha convertido a la incapacidad temporal en una figura desnaturalizada⁴ y que pone en serio riesgo de duda la misma noción de “trabajo decente” que ya se esboza a nivel internacional y comunitario. Al hilo de esta idea, se han multiplicados -en los últimos años- los casos de trabajadores que necesitados de una baja por incapacidad temporal han quedado, sin embargo, desprotegidos. En efecto, proliferan los casos de trabajadores que acuden enfermos al

² LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *La Incapacidad Temporal en el Sistema de Seguridad Social*, Granada, Comares-Colección Crítica del Derecho. Sección: Derecho Vivo, 2014.

³ LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *El control de la Incapacidad Temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social*, Granada, Comares-Colección Trabajo y Seguridad Social, 2015.

⁴ LÓPEZ INSUA, Belén del Mar *La Incapacidad Temporal en el Sistema de Seguridad Social*, *op. cit.* De igual modo, LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas*, *op. cit.*

puesto de trabajo, como también lo contrario, es decir, trabajadores pícaros que consiguen fraudulentamente bajas por enfermedad.

Una de las razones principales que han motivado a operar estas incesantes transformaciones en la prestación de la incapacidad temporal ha sido, sin duda, la necesidad de contener las partidas económicas que alimentan al sistema social. De hecho, se piensa que el motivo que ha originado estas importantes pérdidas presupuestarias, lo constituyen, nuevamente, el uso fraudulento de los procesos de baja.

En materia de incapacidad temporal, recientemente, se han puesto en entredicho las necesidades sociales, lo que ha motivado a poner en marcha importantes reformas legislativas que se enumeran a continuación:

- a) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación⁵.
- b) El Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el conocido Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de duración⁶.
- c) La Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, que desarrolla el Real Decreto 625/2014 y que, se ha visto recientemente modificado, gracias a la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero⁷.
- d) La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo⁸.
- e) Y el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones⁹.

Durante el año 2023 la prestación por incapacidad temporal no sólo parece modernizarse, sino que además incorpora una novedad importante y es la perspectiva de género. La doctrina científica ya se felicita por la incorporación de este cambio o giro en la posición

⁵ BOE número 167, de 14.7.2022.

⁶ BOE número 4, de 5.1.2023.

⁷ BOE número 11, de 13.1.2023.

⁸ BOE n° 51, de 1.3.2023.

⁹ BOE n° 65, de 17.3.2023.

del legislador, sobre todo, en lo que respecta a la digitalización de los partes médicos de baja, confirmación y alta del trabajador¹⁰, así como en la agilización de los mecanismos de gestión y control de la incapacidad temporal¹¹. Empero, otra parte de la doctrina vislumbra una serie de problemas prácticos que recaen, principalmente, en las modificaciones que se introducen desde la óptica de la vertiente de género.

2. Discriminación por razón de enfermedad y despido del trabajador en la doctrina judicial: interpretando la ley 15/2022, de 12 de julio

El concepto de discapacidad no debe confundirse con el de incapacidad temporal, puesto que la incapacidad temporal tiene tasada legalmente su duración. Precisamente, en esta lógica de superación del modelo médico-asistencia y enfatización del modelo social de igualdad e integración de las personas discapacitadas¹² es en donde se mueve la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea más reciente. La STJUE de 1.12.2016 en el asunto C-395-15, Mohamed Daouidi, precisa que puede existir discriminación en bajas médicas prolongadas que ocasionan una limitación duradera. De este modo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea abre el camino hacia la tutela antidiscriminatoria de la discapacidad de la Directiva 2000/78. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea subraya que, a estos efectos, la *“limitación debe ser duradera”* y afirma que *“en la fecha del hecho discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento”*.

A pesar del avance en esta materia, lo cierto es que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no establece que un despido por motivo de enfermedad revista sin más la consideración de discriminatorio a efectos de la Directiva 200/78/CE, sino que consagra un criterio de asimilación o equiparación de las enfermedades de larga duración y/o

¹⁰ LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “Impacto de las nuevas tecnologías en la protección de la incapacidad temporal” en VV.AA., MONEREO PÉREZ, José Luis Y MALDONADO MOLINA, Juan Antonio (directores) Y VIDA FERNÁNDEZ, Raquel Y MUROS POLO, Alejandro (coordinadores), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disruptiva digital* (pendiente de publicación en 2023).

¹¹ Véase la modificación de los artículos 82.4.b), 169.1.b), 170 y 174, y de la disposición adicional primera.4 de la LGSS, así como la introducción de una nueva disposición transitoria trigésima séptima tras la publicación del Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

¹² MONEREO PÉREZ, José Luis, “Capítulo 3. La tutela de las incapacidades laborales frente al despido objetivo por ineptitud: un enfoque desde los derechos de la persona”, en VV.AA., RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, ORTIZ CASTILLO, Francisco Y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (coordinadores): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), Murcia, Laborum, 2017, p. 870 y siguientes.

cronificadas (y frecuentemente de pronóstico incierto) a efectos de discapacidad. Por lo que, amplía el concepto de discapacidad a efectos de la tutela antidiscriminatoria a la que se refiere la Directiva. De forma que, le corresponde al Juez Nacional (técnica de reenvío) verificar, a la luz del conjunto de indicios apartados en cada caso, si una enfermedad de larga duración puede ser calificada como de discapacidad¹³.

Rompiendo con la doctrina que hasta ahora se seguía de calificar los despidos producidos durante la incapacidad temporal como de improcedentes, los jueces españoles, a la vista de la jurisprudencia europea pueden declarar como nulos y fraudulentos los despidos durante una incapacidad temporal, con la consiguiente obligación de readmisión. Cada supuesto de hecho puede ser valorado con este criterio, que exige diferenciar las situaciones de enfermedad prolongada y duradera de las que no lo son. Los indicadores de una incapacidad temporal “*prolongada y de limitación duradera*” son indeterminados, lo que conducen siempre a un inevitable juicio casuístico. Además, el carácter duradero y especialmente limitador de una dolencia solo se puede comprobar con el paso del tiempo y es de difícil apreciación en el momento de un despido. El juez valorará el supuesto de hecho tras el transcurso del tiempo, situando a la empresa en una complicada inseguridad jurídica, puesto que el despido fue realizado sin esta comprobación real. Aparte, cabe tener en cuenta que, la legislación de protección de datos impide acceder a la empresa a la realidad médica para actuar en consecuencia¹⁴. Por lo que cobrará aquí una enorme relevancia el sentido técnico-jurídico que el juez nacional otorgue al concepto de discapacidad, conforme al artículo 2. a) del Real Decreto Legislativo 1/2013 y la normativa comunitaria.

En aplicación del marco normativo y de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asuntos C-13/05, Chacón Navas; C-335/11 y C-337/11, Ring; C-345/15, Daouidi; y, C-270/16, Ruiz Conejero), el Tribunal Superior de Justicia concluye en ambas sentencias (de 9.11.2018 y 18.1.2019) declarando la nulidad del despido. Por todo ello, a partir de los hechos probados, entiende que hay indicios suficientes para poder afirmar que la situación de las trabajadoras es de discapacidad y no de una enfermedad, por tratarse la causa de la baja, un cáncer de útero (sentencia del Tribunal Superior de Justicia

¹³ MONEREO PÉREZ, José Luis, *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales*, Albacete, Bomarzo, 2018. MONEREO PÉREZ, José Luis, “Capítulo 3. La tutela de las incapacidades laborales frente al despido objetivo por ineptitud”, *op. cit.*, p. 862 y siguientes.

¹⁴ LAHERA FORTEZA, Jesús, “Despidos durante la baja médica”, *El País*, 20.2.2017 (disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/02/20/economia/1487611309_151243.html#articulo-comentarios; consulta, 20.04.2023). Entiende este autor que: “(e)ste nuevo escenario incierto debe abrir un debate político sobre esta cuestión. Hay que tasar la nulidad del despido por enfermedad a cambio de flexibilizar más el despido objetivo, desde la mera perspectiva funcional de la incapacidad para desarrollar el trabajo convenido. A la vez, hay que distribuir mejor los costes empresariales y públicos durante las bajas médicas, desincentivando este tipo de despidos durante la enfermedad”.

de Cantabria de 18.1.2019) y cáncer de mama (Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 9.11.2018), de una limitación duradera de la actividad laboral, “*al tratarse de un proceso morbozo que no presenta una perspectiva bien delimitada de finalización a corto plazo*” y tratamiento cierto (empleando las palabras del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de los mismos Tribunales Superiores de Justicia), sino más bien la necesidad de tratamiento prolongado en el tiempo y con obvias consecuencias en términos de impedir la normal participación de las trabajadoras afectadas en la vida laboral.

La “limitación duradera” de las dolencias queda confirmada, por otra parte, gracias a todos los informes médicos aportados, siendo en sendos casos la situación irreversible. Lo que, en definitiva, lleva a la Sala a concluir que las situaciones jurídicas de las trabajadoras quedan incluidas en el concepto de discapacidad al que se refiere la Directiva 2000/78/CE.

No obstante, la sentencia del Tribunal Supremo de 15.3.2018¹⁵ considera que en un supuesto de despido disciplinario mientras la trabajadora se encuentra de baja por incapacidad temporal habrá de calificarse la extinción contractual como improcedente. Los motivos del despido no estaban acreditados por la empresa, por lo que la recurrente plantea la declaración de improcedencia o nulidad. En primera instancia, el Juzgado de lo Social declaró la nulidad del despido. Fallo que es igualmente confirmado posteriormente en sentencia de suplicación, al considerar que el despido por enfermedad asimilado a discapacidad es discriminatorio y, por lo tanto, nulo (se apela a las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictadas el 11.6.2006, el 13.4.2013 y de 1.12.2016). En contra de todo pronóstico en términos de argumentación jurídica y de la doctrina más reciente del Tribunal Superior de Justicia, el Supremo considera que no procede aquí la declaración de nulidad, sino la de improcedencia del despido¹⁶. A juicio del Tribunal Supremo la enfermedad en cuanto tal, o sea, considerada únicamente y de forma abstracta como enfermedad -sin elementos adicionales de calificación- “*no entra dentro de los motivos de discriminación*” (cuestión, ésta, que en el fondo no se pone en duda ni en la doctrina científica más solvente, ni del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ni en la mantenida en algunos pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia). Ahora bien, matiza en su sentencia que “*esto no obsta a que la*

¹⁵ (rec. nº 2766/2016). En esta misma línea cabe citarse las sentencias del mismo Tribunal Supremo de 30.5.2016 y de 21.9.2017.

¹⁶ FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “Igualdad y discapacidad. Especial atención a la mujer y a la infancia. Respecto a la privacidad del hogar y de la familia”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, José Luis, MORENO VIDA, María Nieves, MÁRQUEZ PRIETO, Antonio, VILA TIerno, Francisco Y MALDONADO MOLINA, Juan Antonio (directores) Y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar Y RUIZ SANTAMARÍA, José Luis (coordinadores)., *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2020, p. 229-270.

enfermedad que comporte una discapacidad a largo plazo, esté ya incluida como discapacidad y por tanto protegida por la Directiva europea". Tras el estudio de las diversas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (incluyendo la sentencia de 18.1.2018), el Tribunal Supremo deja claro lo siguiente: a) si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, deriva 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 y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78. En este caso, cabría declarar la nulidad del despido, b) Una enfermedad que no suponga una limitación (en el sentido explicado en el guion anterior) no estará comprendida en el concepto de “discapacidad” en el sentido de la Directiva 2000/78. Y en este sentido, el Tribunal Supremo entiende que la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación. En este caso, el despido (si no hay motivos o no están justificados será improcedente, pero nunca nulo) y c) hay que distinguir entre “la enfermedad en cuanto tal” y “la discapacidad”. En este sentido, a ojos del Supremo, la discapacidad radica en la limitación que para la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones supone la interacción de las dolencias con diversas barreras diferenciando esa situación, compatible con la asistencia al trabajo, de la simple baja por enfermedad.

En la Sentencia de 15.3.2018, el Tribunal Supremo entiende que la situación de incapacidad temporal en la que se hallaba la trabajadora al ser despedida, fecha en la que todavía disfruta de una incapacidad temporal y no había sido valorada por el Equipo de Valoración de Incapacidades, no permite identificarla con la noción de “discapacidad”, distinta de “la enfermedad en cuanto tal” en la que apoya la discriminación la interpretación dada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus últimas resoluciones. De esta interpretación, argumenta erróneamente el Tribunal Supremo, que la Directiva 2000/78 del Consejo se opone a la normativa nacional cuando las ausencias sean debidas a “*enfermedades atribuidas a la discapacidad de ese trabajador*”. Por lo que, “*no es posible incardinar la baja temporal de la demandante en un supuesto de discriminación gravado con la calificación de nulidad sino mantener la de improcedencia derivada de la falta de justificación como despido disciplinario que en todo caso exige un componente intencional, ausente en la actuación de la trabajadora*”. Idéntico pronunciamiento es el que se produce con la sentencia del Tribunal Supremo de 21.9.2017¹⁷.

¹⁷ Rec. nº 782/2016.

Al hilo del despido de un trabajador con discapacidad que realizaba un periodo en prácticas para el *Service public fédéral “Sécurité sociale”* (Servicio Público Federal de la Seguridad Social, Bélgica) el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vuelve a pronunciarse, tratando así de definir el concepto de “discapacidad”. Para el Alto Tribunal Europeo queda claro que el concepto de “discapacidad” evoluciona, debiendo en todo momento el mismo interpretarse desde una perspectiva teleológica y garantista. Así es, el hecho de que un trabajador que realiza un periodo en prácticas tras su incorporación haya sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa, no le imposibilita a que sea destinado a otro puesto de trabajo para el que esté capacitado, siempre que dicha medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

Como bien recuerda el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE se encarga de establecer el marco general para la garantía de una igualdad de trato de todas las personas. Protección que se extiende también al ámbito del “empleo y la ocupación” (tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena, formación profesional, orientación profesional, reciclaje de trabajadores... etcétera), buscando así ofrecer una protección eficaz contra todas las discriminaciones, entre las que se encuentra la discapacidad. En efecto, los términos que emplea la Directiva son lo suficientemente amplios como para englobar a los trabajadores discapacitados en periodo en prácticas y ello es así porque, los términos-no exhaustivos- en los que se define la Directiva, deben de entenderse en un sentido general o de *numerus apertus*. En consecuencia, el hecho de que el agente no fuera, en la fecha de su despido, un agente contratado con carácter definitivo no impide que su situación profesional esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva.

El principio de igualdad de trato deberá erigirse en guía para la consecución de una efectiva y justa aplicación de la Directiva comunitaria del año 2000, toda vez que en ella se contempla la posibilidad de realizar ajustes razonables. En este sentido, los empresarios han de tomar las medidas adecuadas (ya sean de carácter físico, organizativo o educativo) en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, formar parte en el mismo o progresar profesionalmente o, a fin de que, se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Es más, la Directiva prevé “*medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre*”. Por todo ello, cuando un trabajador deviene definitivamente no apto para ocupar su puesto debido a la aparición de una discapacidad, un cambio de puesto puede ser una medida adecuada y, en este sentido, un “ajuste razonable”. Esta

interpretación es conforme con dicho concepto, que debe entenderse en el sentido de que se refiere a la eliminación de las barreras que dificultan la participación plena y efectiva de las personas discapacitadas en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. En definitiva, la Directiva no puede obligar a que un empresario adopte medidas que supongan una “carga excesiva” para él. En este sentido, deberá operar aquí el principio de proporcionalidad, lo que supone tener en cuenta: “*los costes financieros que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda*”. En cualquier caso, la posibilidad de destinar a una persona discapacitada a otro puesto de trabajo sólo operará cuando exista un puesto vacante que el mismo pueda ocupar.

En este cambiante contexto, el 14 de julio de 2022, sale a la luz la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En el cuerpo de esta ley ya se establece: 1) que nadie puede ser discriminado por razón de enfermedad (artículo 2.1), 2) que la enfermedad no puede amparar diferencias de trato distintas a las derivadas del ejercicio de algunas actividades o la salud pública (artículo 2.3) y que las disposiciones, actos o cláusulas discriminatorias serán nulas (artículo 26). A pesar de esto, lo cierto es que todavía sigue generando controversia en sede judicial y doctrinal esta temática. A buen ejemplo, las sentencias de 24.1.2023 del Juzgado de lo Social de Almería¹⁸ y la de 15.2.2023 del Juzgado de lo Social de Granada¹⁹ en donde se afirma que la causa de despido por incapacidad temporal conlleva la nulidad, aunque no se haya declarado la existencia de una discapacidad. En efecto, la discriminación del trabajador por razón de enfermedad constituye causa suficiente para declarar la nulidad. Por el contra, la sentencia de 14.2.2023 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias²⁰ considera que, la entrada en vigor de la Ley 15/2022 no ha supuesto ningún cambio, pues no ha modificado el contenido del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, como tampoco la jurisprudencia anterior. Por lo tanto, aunque el despido sea discriminatorio, quedará a ojos del juez el declarar la improcedencia (como ya ocurría en la mayoría de los casos) o la nulidad del despido.

Parece que la opción a seguir por los tribunales va a ser, lamentablemente, esta segunda, pues. Y es que, como bien indica la misma exposición de motivos de la Ley 15/2022, “*no se pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen*”. Queda claro que no se refuerzan, ni garantizan los derechos *per se* que les corresponden a los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal, sino que -por el contrario- se crea un efecto disuasorio que no apacigua el debate existente. No se olvide

¹⁸ Rec. nº 710/2022.

¹⁹ Rec. nº 753/2022.

²⁰ Rec. nº 2636/2022.

que el artículo 14 de la Carta Magna reconoce el derecho a la igualdad como un derecho fundamental. Y, de otra parte, el derecho a la salud se configura, dada su equivocada ubicación en el texto constitucional, como un principio rector de la política social y económica (artículo 43 de la Constitución Española) al que se le otorga una debilitada protección que no queda exenta de críticas, toda vez que tenía que haberse configurado como un derecho fundamental en el contenido del Título I de la Constitución Española. Son muchos los vaivenes que, en torno a esta materia, ha protagonizado la doctrina del Tribunal Constitucional. Sin embargo, lo cierto es que, a pesar del constante tira y afloja, el derecho a la salud se ha erigido en pilar fundamental para la construcción de un constitucionalismo democrático-social que pretende dar primacía a los ciudadanos (derecho subjetivo) frente a los intereses económicos y mercantilistas propios de sociedades poco inclusivas. Por todo ello, al derecho a la salud se le otorga y reconoce (tanto en la normativa internacional, como en la comunitaria y en la nacional) el carácter de derecho primario y fundamental vinculado al derecho a la vida, a la integridad física y la dignidad de toda persona²¹.

En la forma de Estado Social y Democrático de Derecho que establece la Carta Magna se habrá de proteger el derecho a salud, procurando evitar intervenciones restrictivas de este derecho por parte de los Poderes Públicos. A tal fin, ¿Por qué la Ley 15/2022 no ha protegido, como un derecho fundamental, los despidos durante los procesos de baja por incapacidad temporal? La respuesta a esta pregunta aparece en el mismo encabezado de la Ley 15/2022. En efecto, se trata ésta de una normativa que no tiene rango de ordinaria debido a que el Gobierno no alcanzó la mayoría absoluta que requería para aprobarla como Ley Orgánica. Por lo que, todo apunta a que de nuevo los trabajadores tendrán que litigar y luchar para conquistar derechos que no les reconoce “per se” el legislador.

3. La digitalización de la incapacidad temporal: un nuevo paso para la modernización y la adaptación de esta figura

El 5 de enero de 2023, sale publicada una importante novedad legislativa que viene a modernizar la prestación por incapacidad temporal, a saber: el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el conocido Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de duración. Asimismo, cabe relacionar este Real Decreto con la Orden ESS/1187/2015, de 15 de

²¹ MONEREO PÉREZ, José Luis, “La salud como derecho humano fundamental”, *Relaciones Laborales*, nº 9, 2014, (versión digital). Del mismo autor, “La coordinación comunitaria de los sistemas de asistencia sanitaria (I y II)”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, nº 5-6, 2010, p. 69-94 y 59-86, respectivamente.

junio, que desarrolla el Real Decreto 625/2014 y que, se ha visto recientemente modificado, gracias a la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero²².

Recuérdese que, en el año 2014, salieron publicadas dos importantes modificaciones en materia de incapacidad temporal, de un lado, el mentado “Real Decreto 625/2014” y, de otro, la “(l)ey 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social”.

El miedo ante el uso fraudulento que durante los procesos de baja (sobre todo por contingencias comunes) venía produciéndose fue el detonante de sendas reformas. Y es que, el debate en torno al establecimiento de un sistema de protección o de incremento de las medidas de control ha constituido base o causa raíz para el surgimiento esta acalorada disputa en sede doctrinal y jurisprudencial. Sin embargo y, contra de todo pronóstico, el legislador español ha inclinado la balanza a favor de un sistema poco garantista y proteccionista de las situaciones de baja que ocasionan una incapacidad temporal. De nuevo la sombra del fraude merodea incansable en la cabeza del legislador, por lo que a fin de evitar abusos o situaciones de absentismo injustificado concede al Instituto Nacional de la Seguridad Social, pero también a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social un incremento de las competencias en materia de control de la incapacidad temporal.

Haciendo gala de los objetivos marcados, la Ley 35/2014 modifica y moderniza el régimen jurídico de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (anteriormente denominadas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional), haciendo especial énfasis en las actividades de control y seguimiento de los procesos de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes que podrán llevar a cabo estas entidades privadas. Y, de igual modo, les confiere a las mutuas la posibilidad decidir sobre la denegación, suspensión, anulación y extinción del subsidio por incapacidad temporal. Por otro lado, el Real Decreto 625/2014, mejora la coordinación de actuaciones por parte del Servicios Públicos de Salud, Entidades Gestoras y Mutuas Colaboradoras, al tiempo que aligera los trámites y obligaciones burocráticas. Además, con este Real Decreto se flexibilizan los plazos de emisión de los partes médicos de confirmación y se potencia la utilización de las nuevas tecnologías.

A pesar de este diseño, lo cierto es que el Real Decreto 625/2014 mantuvo el *modus operandi* tradicional, mediante el cual el facultativo entregaba a la persona trabajadora, además del parte médico destinado a la misma, una copia en papel de los partes médicos

²² BOE nº 11 de 13.1.2023.

de baja, confirmación y alta del trabajador. Todo ello, a fin de que el trabajador actuara como intermediario con la empresa, dentro del plazo estimado. No obstante, la experiencia de lo ocurrido durante la pandemia del COVID-19, así como el avanzado desarrollo de los sistemas informáticos (puestos en funcionamiento, entre las Administraciones Públicas, tras las Leyes 39/2015 y 40/2015, ambas de 1 de octubre) evidencian la necesidad de modificar estos engorrosos trámites burocráticos. Se busca así evitar las consecuencias gravosas que para las personas trabajadoras supone todo este esquema, lo cual resulta congruente con la misma naturaleza de la prestación por incapacidad temporal. Las nuevas reglas únicamente serán de aplicación para los trabajadores de los distintos regímenes de la Seguridad Social, excluyendo -de una forma desafortunada- al colectivo de funcionarios adscritos a los distintos regímenes especiales externos (pero que forman parte de la Seguridad Social), a saber: la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), al Instituto Social para las Fuerzas Armadas (ISFAS) y a la Mutualidad General Judicial (MUGEJU).

Ciertamente, hace años que la Administración Pública utiliza los sistemas informáticos para agilizar y mejorar la relación con sus empleados, sin embargo, esta práctica no se trasladado -hasta ahora- a los procesos de baja por incapacidad temporal por razones que desconocemos. De igual modo, sorprende que tampoco se haya hecho extensible a otros procesos de baja, como son los derivados de los periodos de inactividad durante el riesgo durante el embarazo, lactancia, paternidad, nacimiento de hijo... etcétera²³.

Cabe preguntarse lo siguiente: ¿quedan afectadas, por la digitalización de la incapacidad temporal, las nuevas causas que recoge la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo?²⁴ En particular, se crean por medio de la LO 1/2023 tres nuevas situaciones: el síndrome menstrual secundario, la situación posterior a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, cuando resultan incapacitantes para el trabajo y, finalmente, la semana trigésima novena de la gestación, que pasa a ser considerada como especial situación incapacitante a efectos laborales. Nada resuelve, al respecto, el Real Decreto 1060/2022 y lógicamente porque se tratan de situaciones creadas con posterioridad a la publicación de la mentada norma. No obstante, entiendo que al tratarse de causas que dan lugar a un proceso de incapacidad temporal inferior a 365 días cabe incluirlas, igualmente, en el proceso de digitalización.

²³ Véase MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, “El fin de la entrega del parte de baja por el trabajador a la empresa”, *Transforma E-work*, 16.1.2023 (disponible: <https://www.transformaw.com/blog/el-fin-de-la-entrega-del-parte-de-baja-por-el-trabajador-a-la-empresa/>; consulta: 6.2.2023).

²⁴ BOE nº 51, de 1.3.2023.

El Real Decreto 1060/2022 modifica los artículos 2.3, 6.3 y 7 del RD 625/2014 e introduce las siguientes novedades: 1. Se elimina la segunda copia del parte de baja que el facultativo venía entregando al trabajador para que éste lo remitiera a la empresa, INSS o Mutua y 2. Todas las notificaciones se efectuarán por vía telemática.

Pese a que la norma sale publicada en enero de 2023, la misma no ha entrado en vigor hasta el 1 de abril de 2023 y ello es porque el legislador ha querido realizar un aterrizaje suave que permita, a todos los entes implicados, adaptarse al nuevo sistema informatizado. Esta norma únicamente afectará a los trabajadores que comiencen su baja por incapacidad temporal a partir de la entrada en vigor del RD 1060/2022, incluyendo los procesos que estén en curso y que no hayan superado los 365 días de duración (a fecha de 1 de abril de 2023).

La dinámica a seguir, desde el 1 de abril de 2023, se componer de las siguientes fases:

- 1) El servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora, remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.
- 2) El Instituto Nacional de la Seguridad Social, a su vez, comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua, referidos a sus personas trabajadoras, como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto.
- 3) Las empresas tienen la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante orden ministerial. La citada transmisión no será obligatoria cuando la persona trabajadora pertenezca a algún colectivo respecto del cual la empresa o empleador no tenga obligación de incorporarse al sistema RED.

Cabe resaltar que estamos ante obligaciones de carácter imperativo, por lo que su incumplimiento podrá constituir una infracción leve, como tipifica el artículo 21.4 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Me parece oportuno indicar aquí que, aunque realmente se mejora el modo de presentación de los partes de baja, confirmación y alta del trabajador, lo cierto es que, por otro lado, pienso que este sistema va a llevar a una clara reducción en los plazos de revisión médica que se efectúan por parte de los facultativos médicos, lo cual no queda exento de críticas. En efecto, hasta ahora el paciente tenía que esperar 15 días para saber si continuaba en proceso de baja o era dado de alta, sin embargo, ese corto *lapsus* de tiempo se ve alterado con esta reforma. Las consecuencias negativas que con ello se va a provocar acarrearán consecuencias para una evaluación favorable de los procesos de baja por incapacidad, sobre todo en aquellos pacientes más nerviosos o con enfermedades en donde influya la sintomatología psíquica. Quizás, en este punto, la normativa tenía que haber ofrecido alguna aclaración o ampliación de los plazos para no perjudicar al trabajador. De igual modo, tampoco se resuelve el problema que plantea (sobre todo para las empresas) la emisión de partes médicos de baja en viernes. Y es que, parece que el legislador no ha detectado el problema práctico que ello supone, en tanto que las empresas tienen que responder rápidamente para no ser sancionadas, al tiempo que buscan una persona que sustituya al trabajador de baja.

4. La nueva cara femenina de la incapacidad temporal

Una de las cuestiones que más polémica ha suscitado, a nivel doctrinal, ha sido la feminización de una parte de los procesos de baja por incapacidad temporal. El propósito del legislador parece que ha cambiado cualitativamente y es que, no se pretende ahora restringir tanto el derecho a la prestación por incapacidad temporal, sino más bien ampliar el abanico de causas que motivan la mentada prestación, al tiempo que se moderniza los engorrosos trámites burocráticos que ya venían sufriendo los trabajadores que disfrutaban de una incapacidad temporal²⁵.

El legislador es consciente de que, a pesar de las reformas operadas en los últimos años, la prestación por incapacidad temporal mantiene aún ciertos tintes economicistas²⁶ que llevan a una clara desnaturalización y descausalización de esta figura. Lo cual ha hecho activar las alarmas no sólo de la doctrina científica²⁷, sino más aún, de la doctrina judicial.

²⁵ MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, “El fin de la entrega del parte de baja por el trabajador”, *op. cit.*

²⁶ LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *La Incapacidad Temporal en el Sistema de Seguridad Social*, *op. cit.*

²⁷ Entre otros: ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, “Incapacidad temporal y maternidad”, *Tribuna Social*, nº 53, 1993, p. 7-18. FERNÁNDEZ PRATS, Celia, *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011. GARCÍA DE CORTAZAR NEBREA, Carlos, “La Incapacidad Laboral temporal en la Unión Europea. Panorama desde el puente”, en VV.AA., ORTIZ CASTILLO, Francisco (director editorial y coordinador), RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (coordinadores), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, 2017, p. 1077-1085. GARCÍA NINET, José Ignacio, “La prestación complementaria de la I.L.T., Invalidez Provisional e Invalidez Permanente en la negociación colectiva de

En materia de género, la cuestión se vuelve algo más complicada y ello es porque, antiguamente, la prestación por incapacidad temporal englobaba a la maternidad²⁸. Posteriormente, ambas figuras se desligaron para albergar su espacio propio, lo cual fue muy bien aceptado ya que no cabe confundir situaciones de necesidad. Por lo que, lógicamente, el tratamiento que habrá que darse para ambas contingencias deberá ser distinto. No obstante, conviene precisar y desarrollar cada uno de los aspectos conflictivos que toca ahora la ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Y es que, tras la aprobación de esta ley, la incapacidad temporal vuelve a tener cara de mujer. Y no sólo porque muchas de las bajas por incapacidad temporal que actualmente se producen estén representadas por mujeres, sino por la “especial” naturaleza o diseño que en materia de género ahora cobra esta prestación tras la inclusión de tres nuevas contingencias que, ciertamente, sólo pueden afectar a las personas trabajadoras del sexo femenino.

La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

los años 1990, 1991 y 1992”, en VV.AA, OJEDA AVILÉS, Antonio (coordinación): *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1993, p. 95-100. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos, “Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, *Aranzadi Digital*, nº 4, 2019. GOÑI SEIN, José Luis, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Madrid, Civitas, 1988. LÓPEZ INSUA, Belén del Mar “Trabajo decente y prestaciones ante situaciones de necesidad (I): Incapacidad para trabajar”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, José Luis, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan Y DE VAL TENA, Ángel Luis (directores) y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (coordinadora): *El trabajo decente*, Granada, Comares. Colección Trabajo y Seguridad Social nº 111, 2018, p. 573-580. MONEREO PÉREZ, José Luis Y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “La garantía internacional del derecho a un trabajo “decente”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, nº 177, p. 27-72. MUÑOZ MOLINA, Julia, *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, Navarra, Thomson-Aranzadi, 2005. SALA FRANCO, Tomás, *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2005. TORTUERO PLAZA, José Luís, *La Incapacidad Temporal para el trabajo en la Seguridad Social* (tesis doctoral), Madrid, Universidad Complutense-Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1987. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, “La compatibilidad del subsidio de incapacidad temporal con la realización de otros trabajos”, *Revista Capital Humano*, nº 235, 2009, p. 41-70.

²⁸ Ver Ley 193/1963 de 28 de diciembre, en su Base séptima enunciada bajo el título de “Incapacidad Laboral Transitoria”. El concepto de lo que debía de entenderse por ILT no aparecía enunciado en esta ley, aunque si quedaban enumeradas en la Base séptima de la LBSS de 1963 las características correspondientes a esta contingencia: “Tendrán la consideración de estados o situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria: a) Los de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo. b) Los denominados períodos de observación y sus asimilados o equivalentes en casos de enfermedades profesionales. c) Los períodos de descanso, voluntario y obligatorio, que procedan en caso de maternidad”.

sale publicada a fecha de 1 de marzo de 2023. No obstante, la entrada en vigor de este nuevo corpus normativo se dilata en el tiempo y no se producirá hasta el 1 de junio de 2023 (Disp. Final decimoséptima). Y ello es porque el legislador ha querido aquí hacer un aterrizaje suave que les permita a las empresas y entidades implicadas adaptarse, poco a poco, a los cambios introducidos.

Durante el proceso de elaboración de esta normativa se recibieron ya fuertes críticas por parte de los distintos partidos políticos debido a su carácter innovador, al tiempo que ambicioso. Ciertamente, se trata de una ley que crea nuevos derechos para las mujeres en materia de Seguridad Social y dentro de la lógica de lo que, algún sector doctrinal, ha llamado como el “derecho a trabajar sin dolor”²⁹. Empero, llama la atención la posición que han mantenido algunos profesionales de la ciencia médica, en tanto que entienden que esta norma es muy limitada, al tiempo que parca en palabras.

Cabe recordar que ya la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y -de igual modo- el Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) venían contemplando determinados aspectos de la salud de las mujeres, básicamente, en relación con los estados biológicos de embarazo, parto y postparto. Y es que, debido a su condición sexual, las mujeres sufren determinadas situaciones que merecen una especial protección. Algo que, por otra parte, se ha demorado mucho en regular debido a que el legislador no siempre ha adoptado una aptitud garantista y de salvaguarda de los derechos en juego.

El paso del tiempo y el reclamo de muchas mujeres por el reconocimiento de los distintos estados biológicos ha hecho mella, por lo que, tras la publicación de la nueva Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, se han recogido algunos estados biológicos que quedaban totalmente desprovistos de protección social. En concreto, se regulan ahora temas tales como la menstruación, la interrupción del embarazo o el acercamiento de la fecha del parto, situaciones todas ellas que pueden producir un trastorno en la salud que impida a las mujeres trabajar o trabajar con regularidad.

La Ley Orgánica 1/2023 pretende, entre otras cosas, romper con los esquemas anquilosados que pervivían en el ordenamiento español respecto a los estados biológicos de las mujeres y que, hasta ahora, quedaban desatendidos por completo, de ahí que amplíe el abanico de contingencias protegidas por la Seguridad Social. Se crean ahora, tres nuevos supuestos que serán considerados como de especial situación incapacitante a efectos laborales, algo que -la que suscribe este trabajo- le parece valorar, en algunos

²⁹ GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, “Menstruación y trabajo: el derecho a trabajar sin dolor”, *TalCualDigital*, 3.6.2021 (disponible en: <https://talcualdigital.com/menstruacion-y-trabajo-el-derecho-a-trabajar-sin-dolor-por-adoracion-guaman/>; consulta, 19.04.2023).

casos, positivamente y, en otros, muy negativamente. Afirma el legislador que tanto en el síndrome menstrual secundario, como en la situación posterior a la interrupción del embarazo, voluntaria o no y en el embarazo llegada la semana trigésima novena de gestación se produce -con mucha frecuencia- un sufrimiento y un dolor para las mujeres que les impiden el normal desarrollo de la prestación laboral, para lo cual habilita la cobertura sanitaria y económica por parte del sistema de la Seguridad social, siempre que se reciba asistencia sanitaria.

Cabe reseñar que el alcance y contenido de las nuevas disposiciones que recoge la LGSS afectará tanto a las trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social, como de los Regímenes Especiales, así como a ciertas actividades o sectores específicos. Incluyendo, tal y como indica el Criterio Técnico 14/2023 del INSS, a las trabajadoras del Régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) y del Régimen especial de la minería del carbón (REMC)³⁰.

Dado la complejidad de las tres nuevas causas “especiales” de incapacidad temporal, conviene analizarlas separadamente y críticamente.

4.1. La menstruación incapacitante secundaria o “reglas dolorosas”

La Ley Orgánica 1/2023 modifica el apartado a) del artículo 169.1 de la LGSS para reconocer, como causa de incapacidad temporal por contingencias comunes, la menstruación incapacitante secundaria -dismenorrea-. A primera vista, surgen dudas en torno al concepto que utiliza el legislador, pues la LGSS no especifica que se entiende por “menstruación incapacitante secundaria”. Sin embargo, en la exposición de motivos de la LO 1/2023 se aclara este concepto al indicar que, podrán considerarse dismenorreas secundarias, aquellas asociadas a “*patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos poliquísticos o dificultades en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo*”. Haciendo una interpretación literal del precepto, entendemos que la causa de incapacidad temporal únicamente alberga las situaciones de dolor que pueden darse únicamente cuando se tiene la menstruación, pero no los días previos a que baje la regla o durante la ovulación (algo que ya critica la ciencia médica)³¹.

³⁰ Publicado el 1.6.2023.

³¹ DE FUENTES G-ROMERO DE TEJADA, Carlos Y ARMIJO SUÁREZ, Onica, “La nueva regulación de la dismenorrea o reglas dolorosas”, *Brief Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS)*, nº 15, 2023 (disponible en: <https://www.aedtss.com/la-nueva-regulacion-de-la-dismenorrea-o-reglas-dolorosas/#:~:text=La%20Ley%20Org%C3%A1nica%201%2F2023,los%20tres%20meses%20de%20su;consulta:25/04/2023>).

Otra duda que surge, a continuación, es la relativa al concepto de “dismenorrea”. A este respecto, la ciencia médica indica que la “dismenorrea secundaria” o la regla dolorosa (denominación común) es aquella que va empeorando con el tiempo y suele estar vinculada a una patología orgánica. Normalmente, este tipo de reglas se sufren durante los primeros años de la adolescencia de muchas mujeres jóvenes, llegando a aminorarse las molestias con el paso del tiempo e incluso con el uso de anticonceptivos y analgésicos o antiinflamatorios y calor local. La diferencia entre las reglas primarias y las secundarias es la relación o no con alguna patología de origen orgánico. En efecto, mientras que las primeras pueden tolerarse y no incapacitan para el desempeño de la actividad profesional, las segundas -por el contrario- sí podrían llegar a incapacitar temporalmente a la persona para el trabajo. Normalmente, la dismenorrea se presenta en mujeres que tienen algún tipo de predisposición familiar y un estilo de vida estresante. De igual modo, influye el hecho de ser fumador³².

La determinación del tipo de regla habrá de hacerse, por parte de la ciencia médica y en función del caso concreto, de ahí que el artículo 2.6 de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, indique que habrá de entenderse por menstruación incapacitante secundaria aquella “*situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada*”.

Retomando los conceptos que empleaba la Ley Orgánica 2/2010, la nueva regulación crea un tipo “especial” de incapacidad temporal que no rompe con los esquemas que hasta ahora caracterizaban a esta prestación temporal, puesto que para que la regla dolorosa sea protegida como una contingencia común, la mujer deberá recibir “asistencia sanitaria” y, al mismo tiempo, verse imposibilitada para prestar su actividad laboral.

Ahora bien, ¿por qué cabe hablar de una situación “especial” por incapacidad temporal? Ello es porque, a diferencia de lo que ocurre en los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes originadas por otras causas, en los supuestos de dismenorrea el subsidio se abona desde el primer día de la baja a cargo del sistema de Seguridad Social. No se exigen periodos mínimos de cotización previa, lo que en sí misma demuestra la gran sensibilidad y preocupación que el legislador ha establecido para estas situaciones. Y es que, a diferencia de las situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes, en donde las prestaciones se abonan a partir del cuarto día de baja y a cargo del empresario (quedando los tres primeros días sin cobertura alguna), cuando se trata de una

³² DE FUENTES G-ROMERO DE TEJADA, Carlos Y ARMIJO SUÁREZ, Onica, “La nueva regulación de la dismenorrea o reglas dolorosas”, *op. cit.*

incapacidad temporal por reglas dolorosas los costes serán cubiertos por el sistema público directamente desde el día uno quedando, por consiguiente, la empresa exenta.

De igual modo, la incapacidad temporal por regla dolorosa alberga otras diferencias que la hacen “especial”. Y es que, no se aplicará aquí el concepto de recaída que establece el apartado 2 del artículo 169 de la LGSS (“*cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior*”), sino que, a todos los efectos, cada proceso de incapacidad temporal por dismenorrea se considera nuevo a efectos de la duración máxima de la incapacidad temporal³³. Por lo que, al término, la mujer afectada iniciará cada mes un nuevo proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Ahora bien, cabe criticar que al tratar la Ley Orgánica 1/2023 de proteger a las mujeres, permitiéndoles someterse a reiteradas bajas por incapacidad temporal por contingencias comunes, quizás, esté realmente provocando una exclusión y una discriminación laboral. Y es que, el hecho de que la mujer tenga que acogerse a una baja médica algunos días del mes, todos o casi todos los meses del año es una situación que, siendo realistas, no van a poder mantenerse por muchas empresas. Sobre todo, teniendo en cuenta que la dismenorrea no anula la capacidad laboral en todas las ocasiones, sino que podría solventarse quizás llevando a cabo una adaptación de las funciones, tiempo o carga de trabajo que realizan las afectadas³⁴. Por lo que, entiendo que la normativa, por muy buenas intenciones que tenga, podrían aquí haber ampliado el abanico de soluciones y no contemplar la incapacidad temporal como única solución al problema, por ejemplo, podría haberse abierto la posibilidad a pactar (de manera individual o colectiva) una adaptación de la jornada y/o funciones, ateniendo a las circunstancias concretas de cada mujer. Incluso, prever el teletrabajo como solución durante los días de la menstruación a fin de facilitar que la mujer pueda estar más cómoda en la casa y su actividad laboral sea más sedentaria. Por supuesto, debe tenerse en cuenta cada actividad profesional, en concreto.

4.2. *La interrupción del embarazo como causa de incapacidad temporal*

El artículo 169.1 a) de la LGSS indica que, igualmente, tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias aquellas que sean debidas a “*la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria y*

³³ Disposición final 3.2 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero.

³⁴ DE FUENTES G-ROMERO DE TEJADA, Carlos y ARMIJO SUÁREZ, Onica “La nueva regulación de la dismenorrea”, *op. cit.*

esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales”.

Se trata ésta de una nueva causa que fortalece el conjunto de causas que puede dar lugar a una incapacidad temporal. Ahora bien, en común con las bajas por reglas dolorosas tiene el hecho de que, durante la incapacidad temporal por interrupción del embarazo, continúa la obligación de cotizar (tras la modificación del apartado 4 del artículo 144 de la LGSS) y que, el coste del subsidio correrá a cargo del sistema público de Seguridad Social. Empero, se diferencia de la anterior en que, el abono se hará a partir del día siguiente de la baja, debiendo el día uno abonar la empresa el salario íntegro (artículo 173.1 de la LGSS).

La duración de la incapacidad temporal se extenderá mientras persista la situación incapacitante y, al igual que en las dismenorreas, no se exige periodo previo de cotización mínima. Por otra parte, cuando la causa de la interrupción del embarazo sea debida a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, entonces la incapacidad temporal será por contingencias profesionales, lo que en sí supone una mejora de la prestación (artículo 169.1 a) segundo párrafo de la LGSS).

En mi opinión, esta segunda causa de incapacidad temporal es la única que aparece bien definida y diferenciada respecto de otras situaciones que podrían dar lugar a una baja por interrupción del embarazo. En efecto, aquí, el legislador da un fuerte golpe en la mesa y recoge una nueva situación de incapacidad temporal que había quedado históricamente olvidada y que, con cierta frecuencia, se da en la praxis ordinaria. Me atrevería a decir que, esta causa, es la única (de las tres que nacen) que el legislador incluye meditadamente y con rigor jurídico.

4.3. El embarazo “a término” a efectos de la incapacidad temporal: embarazo y enfermedad como caras de una misma moneda

En tercer lugar, el legislador considerará *“también como situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena”*. A lo que, el artículo 173.2 de la LGSS añade lo siguiente: *“en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta*

deba mantenerse”. En otras palabras, lo que el legislador indica ahora es que, podrá considerarse causa de incapacidad temporal el acercamiento de la fecha probable de parto, salvo cuando la mujer ya estuviera percibiendo una prestación por “*riesgo durante el embarazo*”, en cuyo caso el tránsito hacia la maternidad se hará desde esta última contingencia y no desde la incapacidad temporal.

Por otra parte, respecto al periodo de cotización, el artículo indica que únicamente se exigirá el periodo previo de cotización cuando se trata de una enfermedad común, pero no cuando se trata de un accidente de trabajo, una enfermedad común y una enfermedad profesional (artículo 178. 1 a) de la LGSS).

Sorprende, enormemente, este precepto en tanto que viene a reconocer como causa de incapacidad temporal algo que ya, en la práctica diaria, venía haciéndose por el personal sanitario ante la falta de cobertura del legislador para estas situaciones. Lógicamente, los facultativos médicos no alegaban la causa de embarazo “a término” para justificar una incapacidad temporal, sino que justificaban otras causas (a saber: problemas de espalda como la lumbalgia o la cervicalgia... etcétera) para conceder a la mujer gestante una incapacidad temporal por contingencias comunes.

Ahora bien, lo más grave de esta precisión es el retroceso que la regulación de los derechos se concede. Y es que, recordemos que ya con la Ley de Bases del sistema de Seguridad Social el embarazo era equiparado a la incapacidad temporal, algo que realmente resultaba denigrante y que ha costado mucho superar. Una mujer embarazada no puede nunca ser considerada como una enferma, pese a las molestias e incomodidades que sufra, pues la capacidad laboral queda inalterada. Incluso, nos encontramos casos de mujeres que en la semana 40 de gestación se mantienen aún en sus puestos de trabajo, cumpliendo efectivamente sus funciones. Por esta razón, no se entiende cómo el legislador ha vuelto a equilibrar ambas situaciones. Se trata éste de un resquicio ya superado. Aparte, habrá que estar al caso concreto.

Opino que, toda medida política que se adopte para proteger a las mujeres debe ser bien recibida. Ahora bien, teniendo el legislador la posibilidad de mejorar esta situación, lo que no se entiende es como no ha albergado esta nueva causa “especial” dentro de la prestación por riesgo durante el embarazo y como una contingencia “*especial por embarazo a término*”. Y, es más, incluso habría que haber ampliado el manto protector a la semana treinta seis de embarazo que es cuando, realmente, la ciencia médica considera un embarazo a término. De nada sirve hablar ahora de la semana 39 de gestación, cuando ya en muchas empresas les concedía a las mujeres gestantes -por parte de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social- la baja por riesgo durante el embarazo entre la semana 37-38 de embarazo y siempre que el embarazo no sufra complicaciones

anteriores. Creo que, en esta tercera causa (al igual que en la primera de las enumeradas, esto es, la referida a las reglas dolorosas), el legislador debería reflexionar más y dejarse asesorar por buenos profesionales jurídicos y de la ciencia médica.

5. Control y gestión de la incapacidad temporal tras el real decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo

El debate en torno al establecimiento de un sistema de protección o de incremento de las medidas de control ha constituido base o causa raíz para el surgimiento esta acalorada disputa en sede doctrinal y jurisprudencial. A pesar de lo esfuerzo y, en contra de todo pronóstico, el legislador español -durante mucho tiempo- parece haber inclinado la balanza a favor de un sistema poco garantista y proteccionista de las situaciones de baja que ocasionan una incapacidad temporal.

Pese a lo expuesto, el actual Gobierno de coalición es consciente de muchos de los problemas prácticos que subyacen en la prestación por incapacidad temporal, por lo que, aprovechando el acuerdo alcanzado únicamente con las organizaciones sindicales más representativas, introducen algunos aspectos de mejora en esta figura a través del segundo paquete de medidas en materia de pensiones. Me refiero, en concreto, al Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Las modificaciones que se introducen ahora afectan a los artículos 82.4 letra b), artículo 169.1 b), 170, 174 y la Disposición Adicional 1ª.4 de la Ley General de la Seguridad Social. De igual modo, se introduce una nueva Disposición Transitoria 37ª que otorga una nueva redacción a la prestación por incapacidad temporal. Cabe destacar que, todas estas modificaciones, no entrarán en vigor al mismo tiempo, sino que, al igual que en otras reformas legislativas, el legislador ha previsto distintos tiempos de entrada en vigor. De un lado, los cambios que afectan al artículo 82 de la LGSS entraron en funcionamiento el pasado 18 de marzo de 2023. Mientras que, de otro, el resto de artículos se activarán a partir del 18 de mayo de 2023.

¿Qué aspectos cambia ahora el legislador? Primero, se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social en caso de que el servicio público de salud haya desestimado la propuesta de alta, lo cual busca amenizar el proceso de careo entre las distintas entidades implicadas. Segundo, se sustituye la referencia a seis meses por 180 días, a fin de que la duración real del período de observación por enfermedad profesional pueda variar en función de los días que tengan los meses concretos en que se produzca. Tercero, el inicio del expediente de incapacidad

permanente se articulará a través de la emisión del alta médica con propuesta de incapacidad permanente. Cuarto, el agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica supone el pase automático a la prórroga de incapacidad temporal, sin necesidad de declaración expresa; previsión ésta que resulta más acorde con las reglas propias del silencio administrativo. Ahora bien, ¿se mantiene, en este punto, el procedimiento de disconformidad? Sí, pero sólo en los casos en lo que no proceda la prórroga o cuando se produzca el alta médica por curación, mejoría o incomparecencia del trabajador al reconocimiento médico antes de los 365 días. Regla, ésta última, que ha modificado -en quinto lugar- lo preceptuado por el apartado 2 del artículo 170 de la LGSS. En sexto lugar, se mantiene la colaboración obligatoria en el pago de la prestación durante la prórroga de la incapacidad temporal hasta el alta médica del trabajador por curación, mejoría o incomparecencia, hasta el último día del mes en que el INSS emita el alta médica por propuesta de incapacidad permanente, o hasta el cumplimiento de los 545 días, finalizando en todo caso en esta fecha. Finalmente, para las empresas colaboradoras se mantiene la obligación de pagar a su cargo la prestación de incapacidad temporal hasta la extinción del derecho al subsidio, incluida en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos.

6. Conclusiones jurídico-críticas y de propuesta “lege ferenda”

La incapacidad temporal no ha cesado de experimentar modificaciones desde su nacimiento quizás porque, de un lado, no ha logrado alcanzar su objetivo último (esto es, proteger a todos los ciudadanos frente a los diferentes estados de carencia que imposibilitan transitoriamente para trabajar) y, de otro, se ha convertido en diana para defraudar y abusar de la Seguridad Social. Difícilmente pueden conjugarse estas dos caras de la moneda sin que haya un perdedor y, hasta ahora, han sido principalmente los trabajadores los que más han sufrido las consecuencias de esta desnaturalizada figura (entre otros, se destacan los siguientes hitos: el recorte en la duración de la incapacidad temporal, el endurecimiento y el aumento de los mecanismos de control, la imposición de una lógica economicista antes que una social... etcétera).

Pese a esta decreciente evolución, en los años 2022 y 2023 se han puesto en marcha reformas legislativas importantes que han tratado de recuperar el sentido común de la incapacidad temporal: ¿realmente lo han conseguido? En mi opinión, estas reformas - pese a las buenas intenciones del legislador- no van a lograr el resultado esperado, sino que más bien harán crecer los casos que lleguen a los tribunales (y que, ya de por sí, son cuantiosos). Primero, el despido del trabajador en incapacidad temporal que analiza la Ley 15/2022 no es más que una mascarada que repite los esquemas hasta ahora planteados. Calificaría como de “descafeinadas” las reformas (por llamarlas de alguna manera) que introduce en materia de incapacidad temporal. Es más, crea tal confusión,

que los tribunales no saben si inclinarse por la posición más garantista o la más restrictiva. Lamentablemente, la tendencia apunta a avalar el despido del trabajador en incapacidad temporal como improcedente, en lugar de declararlo nulo por violación del derecho a la salud (el cual se vincula a dos derechos fundamentales: la vida y la integridad física y psíquica). El impulso de una legislación valiente y garantista brilla por su ausencia. Y es que, no se trata de introducir tendencias innovadoras, sino de dar un golpe sobre la mesa que haga valer los derechos fundamentales que ya reconoce la CE. Únicamente, cuando se declare la discapacidad del trabajador las consecuencias tornan en positivas.

Segundo, la perspectiva de género que se le otorga ahora a la incapacidad temporal únicamente llevará a una mayor discriminación laboral de la mujer trabajadora. Por lo que, a efectos prácticos, la carrera laboral de las mujeres afectadas podría quedar reducida. Realmente, ¿se cumplen aquí con los objetivos que propone el Pacto de Toledo y la reforma por Real Decreto-ley 2/2023 para la sostenibilidad del sistema de pensiones? Se están imponiendo ya algunas medidas que tratan de levantar el barco que sostiene a la Seguridad Social a costa de todos o casi todos los trabajadores, al tiempo que -por otra parte- se reconocen derechos que realmente no están configurados correctamente. Por todo, planteo una revisión exhaustiva de la problemática de las menstruaciones secundarias incapacitantes y del acceso a la incapacidad temporal en la semana 39 de gestación de la mujer (en este último caso debido a que se emplea incorrectamente una figura de la IT, en lugar de amparar a las mujeres embarazadas bajo el paraguas de una nueva prestación que podría denominarse “embarazo a término” o, en su caso, utilizando la figura de la prestación por “riesgos durante el embarazo”).

Finalmente, me parece muy acertado el tema de la digitalización de la incapacidad temporal, pero entiendo que si no se mantienen -en la práctica- los plazos médicos de revisión de las distintas enfermedades incapacitantes, difícilmente, podremos alcanzar mejoras. Además, el hecho de que no se prevea las comunicaciones de bajas en viernes pone en serios apuros a las empresas, sobre todo por el tiempo tan medido del que disponen para dar una respuesta. Pienso que si se aplicara la digitalización de la incapacidad temporal a todos los trabajadores (incluyendo a los funcionarios) lograríamos esa ansiada igualdad que tanto protege nuestra Carta Magna.

7. Bibliografía

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, “Incapacidad temporal y maternidad”, *Tribuna Social*, nº 53, 1993, p. 7-18.

DE FUENTES G-ROMERO DE TEJADA, Carlos Y ARMIJO SUÁREZ, Onica, “La nueva regulación de la dismenorrea o reglas dolorosas” en *Brief Asociación Española de*

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS), nº 15, 2023 (disponible en <https://www.aedtss.com/la-nueva-regulacion-de-la-dismenorrea-o-reglas->; consulta: 25/04/2023)

FERNÁNDEZ PRATS, Celia, *La protección de la Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2011.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, Marina, “Igualdad y discapacidad. Especial atención a la mujer y a la infancia. Respecto a la privacidad del hogar y de la familia”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, José Luis, MORENO VIDA, María Nieves, MÁRQUEZ PRIETO, Antonio, VILA TIerno, Francisco Y MALDONADO MOLINA, Juan Antonio (directores) Y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar Y RUIZ SANTAMARÍA, José Luis (coordinadores), *La protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Murcia, Laborum, 2020, p. 229-270.

GARCÍA DE CORTAZAR NEBREDÁ, Carlos, “La Incapacidad Laboral temporal en la Unión Europea. Panorama desde el puente”, en VV.AA., ORTIZ CASTILLO, Francisco (director editorial y coordinador), RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo Y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (coordinadores), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, 2017, p. 1077-1085.

GARCÍA NINET, José Ignacio, “La prestación complementaria de la I.L.T., Invalidez Provisional e Invalidez Permanente en la negociación colectiva de los años 1990, 1991 y 1992”, en VV.AA, OJEDA AVILÉS, Antonio (coordinador), *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1993, p. 95-100.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos, “Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, *Aranzadi Digital*, nº 4, 2019 (versión digital).

GOÑI SEIN, José Luis, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Madrid, Civitas, 1988.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, Adoración, “Menstruación y trabajo: el derecho a trabajar sin dolor”, *TalCualDigital*, 3.6.2021 (disponible en: <https://talcualdigital.com/menstruacion-y-trabajo-el-derecho-a-trabajar-sin-dolor-por-adoracion-guaman/>; consulta, 19.04.2023).

LAHERA FORTEZA, Jesús, “Despidos durante la baja médica”, *El País*, 20.2.2017 (disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/02/20/economia/1487611309_151243.html#articulo-comentarios; consulta, 20.04.2023).

LÓPEZ INSUA, Belén del Mar “Trabajo decente y prestaciones ante situaciones de necesidad (I): Incapacidad para trabajar”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, José Luis, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan Y DE VAL TENA, Ángel Luis (directores) y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (coordinadora): *El trabajo decente*, Granada, Comares. Colección Trabajo y Seguridad Social nº 111, 2018, p. 573-580.

LÓPEZ INSUA, Belén del Mar “Impacto de las nuevas tecnologías en la protección de la incapacidad temporal” en VV.AA., MONEREO PÉREZ, José Luis Y MALDONADO MOLINA, Juan Antonio (DIRS) Y VIDA FERNÁNDEZ, Raquel Y MUROS POLO, Alejandro (COORDS), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disruptiva digital* (pendiente de publicación en 2023).

LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *El control de la Incapacidad Temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social*, Granada, Comares- Colección Trabajo y Seguridad Social, 2015.

LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *La Incapacidad Temporal en el Sistema de Seguridad Social*, Granada, Comares- Colección Crítica del Derecho. Sección: Derecho Vivo, 2014.

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio, “El fin de la entrega del parte de baja por el trabajador a la empresa”, *Transforma E-work*, 16.1.2023 (disponible: <https://www.transformaw.com/blog/el-fin-de-la-entrega-del-parte-de-baja-por-el-trabajador-a-la-empresa/>; consulta: 6.2.2023).

MONEREO PÉREZ, José Luis Y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “La garantía internacional del derecho a un trabajo “decente””, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, nº 177, p. 27-72.

MONEREO PÉREZ, José Luis, “Capítulo 3. La tutela de las incapacidades laborales frente al despido objetivo por ineptitud: un enfoque desde los derechos de la persona”, en VV.AA., RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, ORTIZ CASTILLO, Francisco Y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar (coordinadores): *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, I Congreso Internacional y XIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS), Murcia, Laborum, 2017, p. 847-885.

MONEREO PÉREZ, José Luis, “La salud como derecho humano fundamental”, *Relaciones Laborales*, nº 9, 2014, p. 1-15.

MONEREO PÉREZ, José Luis, “La coordinación comunitaria de los sistemas de asistencia sanitaria (I y II)”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, nº 5-6, 2010, p. 69-86.

MONEREO PÉREZ, José Luis, *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales*, Albacete, Bomarzo, 2018.

MUÑOZ MOLINA, Julia, *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, Navarra, Thomson-Aranzadi, 2005.

SALA FRANCO, Tomás, *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2005.

TORTUERO PLAZA, José Luis, *La Incapacidad Temporal para el trabajo en la Seguridad Social* (tesis doctoral), Madrid, Universidad Complutense-Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1987.

TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, “La compatibilidad del subsidio de incapacidad temporal con la realización de otros trabajos”, *Revista Capital Humano*, nº 235, 2009, p. 41-70.