

## BENEFICIARIOS

### ↳ Régimen General:

Personas afiliadas y en alta (situación de alta especial son la huelga legal o el cierre patronal) o situación asimilada a la de alta (prestación por desempleo a nivel contributivo).

**OJO: cuando derive de AT o EP, los trabajadores y las trabajadoras se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque la parte empresarial haya incumplido sus obligaciones.**

- Enfermedad común: se requiere tener cotizados 180 días dentro cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional: no se exige período previo de cotización.

↳ **El Régimen Especial Agrario (REA) y el Régimen Especial de los Empleados del Hogar** quedan integrados, con efecto desde el 01-01-12, en el Régimen General de la Seguridad Social (con un sistema especial); tendrán derecho, en los mismos términos y condiciones, a las prestaciones de la Seguridad Social, con las peculiaridades recogidas en la Ley 28/2011 de 22 de septiembre para el REA y en la Ley 27/2011 de 1 de agosto para Empleados de Hogar.

Trabajadores incluidos en el Sistema especial para empleados del hogar: el subsidio de IT, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los día cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

↳ **A los trabajadores y trabajadoras por Cuenta Propia o Autónomos** también se les reconoce la prestación en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la SS, con las siguientes particularidades:

1. La cobertura de contingencias comunes es obligatoria, exceptuando:

↳ que ya tengan cubierta la prestación por IT en otro régimen del sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentren en alta y mantenga su situación de pluriactividad. Debe formalizarse con una mutua.

↳ el Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia Agrarios.

2. La cobertura de las contingencias profesionales tendrá carácter voluntario, excepto para los trabajadores y trabajadoras autónomo dependientes y para los que tengan una actividad con alto grado de peligrosidad que están obligados a formalizarla.

## ¿Incapacidad Temporal?

## ¿Contingencia Común o Profesional?

## ¿Cuánto cobras?

## ¿Consideras que el alta no es adecuada?

## SI TIENES ESTAS Y OTRAS DUDAS RELACIONADAS CON INCAPACIDAD TEMPORAL...

## !!!TE AYUDAMOS!!!

### Salud Laboral CCOO Madrid

c/ Pedro Unanue, 14 . Madrid  
Tfno. 91 536 52 12 -ext . 52 12  
slmadrid@usmr.ccoo.es  
<http://www.saludlaboralmadrid.es>

III Plan Director en Prevención de Riesgos  
Laborales de la Comunidad de Madrid  
Cofinanciado por el Fondo Social Europeo



## INCAPACIDAD TEMPORAL



La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentra el trabajador o la trabajadora que está temporalmente incapacitado para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social, o cuando se encuentra en período de observación por enfermedad profesional.

El sistema de Seguridad Social diferencia entre **contingencias comunes y profesionales**.

### PRESTACIÓN ECONÓMICA

Contingencias comunes: accidentes y enfermedades no provocados por la exposición laboral	Contingencias profesionales: accidente de trabajo (AT) y enfermedad profesional (EP)
Del día 4 al 20 día: 60% de la Base reguladora (BR).	A partir del día siguiente al de la baja: 75% BR
Del 21 en adelante: 75% BR.	A cargo de la MATEPSS, INSS o la empresa colaboradora.
A cargo de la empresa hasta el 15 y posteriormente a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), MATEPSS o empresa colaboradora	OJO: en algunas ocasiones se cobra el 100% del salario por mejora de Convenio.  Si es por suspensión del contrato por riesgo por embarazo o por lactancia natural: 100% BR desde el mismo día.

Si el AT o la EP se han producido por falta de medidas de prevención, las prestaciones económicas se podrán incrementar de un 30 a un 50%.

El pago del **recargo de prestaciones** recae directamente sobre el empresario y para conseguirla, la persona afectada, sus familiares y/o los delegados de prevención podrán realizar una denuncia a la **Inspección de Trabajo** solicitando el recargo de prestaciones, o bien directamente ante el **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**.

Cuando un trabajador o una trabajadora sufre un AT o una EP puede beneficiarse de una "prestación especial", que consiste en la concesión de servicios o prestación económica (ej. adaptación de la casa) que, al no quedar cubiertos por el sistema, se consideren necesarios. Para ello es necesario hacer una solicitud por escrito a la **Comisión de Prestaciones Especiales de la mutua** (modelo de solicitud). Lo puede solicitar la persona que ha sufrido el accidente o la enfermedad o sus familiares (derecho habientes).



## DURACIÓN

En caso de **accidente o enfermedad**, cualquiera que sea su caso, **365 días prorrogable por otros 180 días más**, si se prevé curación (la prórroga es competencia exclusiva del INSS).

**TOTAL = 18 MESES**

A partir de aquí, se establece un plazo máximo de 3 meses para determinar la calificación en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

### INCAPACIDAD PERMANENTE = 21 MESES

En aquellos casos en que continúe la necesidad de **tratamiento médico** por la expectativa de recuperación y la posible reincorporación laboral, se podrá ampliar como máximo a 730 días laboral.

### INCAPACIDAD PERMANENTE CON

### POSIBILIDAD DE MEJORA = 24 MESES

En caso de observación por enfermedad profesional, seis meses prorrogables por otros seis si se estima necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

A efectos del período máximo de duración y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y de observación.

### ¿Qué es una recaída?

Cuando entre dos procesos de IT por la misma enfermedad o patología no han transcurrido más de 180 días.

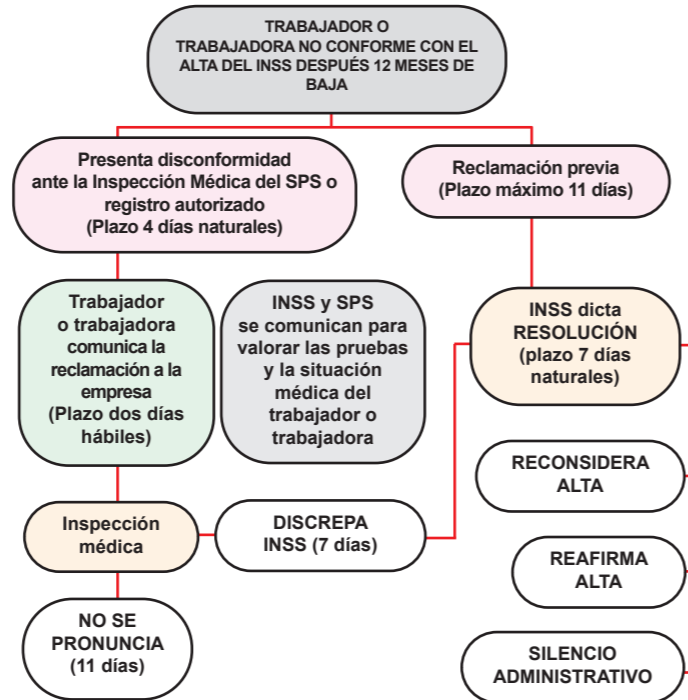
Cuando ha habido alta médica sin declaración de incapacidad permanente por haber transcurrido el plazo máximo de IT, solo podrá generarse un nuevo proceso de IT por la misma o similar patología si media un período de actividad laboral superior a 180 días, o si mediado un plazo inferior, el INSS emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por IT.

La competencia otorgada al INSS se gestiona a través de Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), que efectúa **propuesta de resolución** al INSS: prórroga, incapacidad permanente y alta médica.

El INSS será el único competente para determinar si una nueva baja médica tiene eficacia económica, en caso de alta remitida por el INSS a efectos económicos, por la misma o similar patología y sin que hayan pasado seis meses.

Además de para la prórroga, agotado el plazo de duración de 12 meses, el INSS es el único competente para iniciar el **expediente de incapacidad permanente y dar al alta médica**.

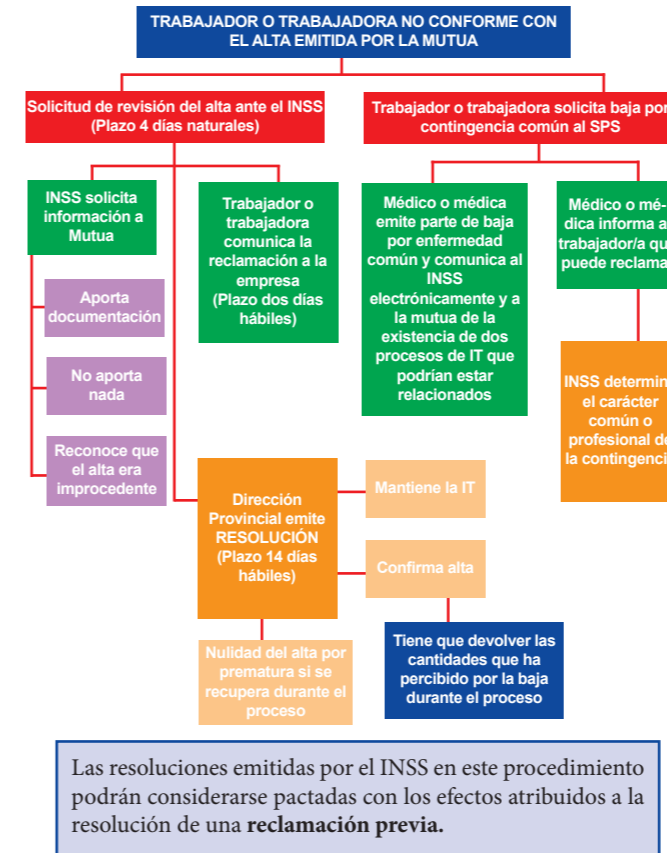
Si el trabajador no está conforme con el alta médica puede llevar a cabo los dos procedimientos siguientes: **el de urgencia y el ordinario reducido** (aún nos quedaría la reclamación previa ordinaria para el resto de procesos: determinación de contingencia).



En el caso de que la Inspección médica del SPS no se pronuncie en el plazo de 11 días, el alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo que transcurra entre la fecha de alta y la fecha en la que adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de IT.

Cuando la cobertura de la IT derivada de contingencias profesionales se hubiera concertado con una MATEPSS, puede efectuar **propuesta de prórroga**, que se entiende aceptada si el INSS no se manifiesta en contra en el plazo de 5 días.

Si el trabajador no está conforme con el alta médica emitida por la mutua puede llevar a cabo los dos procedimientos siguientes en paralelo.



## VACACIONES

La reforma laboral modifica el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. Este recoge que las vacaciones:

- que coincidan con las suspensiones de trabajo por maternidad, paternidad, lactancia o incapacidad por riesgo en el embarazo, pasan a disfrutarse al terminar dichas suspensiones.
- las que coincidan con períodos de incapacidad temporal transitoria (ya tengan origen en enfermedad común o accidente laboral, ya sean uno o varios, coincidan o no con los períodos prefijados para toda la plantilla) esas vacaciones también se disfrutan aunque se rebase el tiempo del año natural, y esos períodos también generan vacaciones, si bien deben disfrutarse antes de que transcurran 18 meses desde el año en que se hubiesen originado.

- puede ocurrir que la incapacidad temporal devenga permanente y no sea posible reincorporarse a la empresa; en ese caso las vacaciones no pueden ser disfrutadas, pero deben ser abonadas.

Según Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de junio de 2012: reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a coger una IT mientras están de vacaciones suspendiéndose las mismas y pudiendo disfrutarlas más adelante.

Las vacaciones únicamente pueden ser compensadas económicamente en el caso de extinción del contrato de trabajo, ya que su finalidad es que los trabajadores descansen; estando en situación de IT, los trabajadores se están recuperando, no descansando y no pueden ser objeto de compensación económica.

## DESEMPLEO

Cuando el trabajador o la trabajadora esté **percibiendo la prestación por desempleo total y pasa a la situación de IT:**

Si la IT constituye una recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación de IT en cuantía igual a la prestación por desempleo. En el caso y en el supuesto de que continuase en situación de IT una vez agotado el período de desempleo, seguirá percibiendo la prestación por IT en la cuantía de desempleo que venía percibiendo.

No constituye recaída, sino un nuevo proceso: percibirá la prestación de IT en cuantía igual a la prestación por desempleo. Si continúa de baja una vez finalizado el desempleo, la cuantía de la prestación será igual al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual, excluida la parte proporcional de pagas extras.

No se ampliará el período de percepción de desempleo.

Cuando el trabajador o la trabajadora se encuentre en **situación de IT y durante la misma se extinga su contrato:**

**Contingencias Comunes:** Seguirá percibiendo la prestación por IT en cuantía igual a la prestación de desempleo que le corresponda hasta que se extinga dicha situación. Del período de percepción de la prestación por desempleo se descontará el tiempo que haya permanecido en situación de IT.

**Contingencias Profesionales:** se percibe la prestación por IT en cuantía igual a la que se tiene reconocida, sin consumir tiempo de percepción de la prestación por desempleo.