

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

por

Francisco Verdera Ribas

*Asesor Laboral
Master en Asesoría Laboral*

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Concepto y prestaciones.
 1. Concepto.
 2. Hechos que la originan.
 3. Situaciones determinantes.
 4. Requisitos para ser beneficiario del subsidio.
 5. Prestación económica.
 - 5.1. Base reguladora.
 - 5.2. Reconocimiento del derecho.
 - 5.3. Nacimiento del derecho.
 - 5.4. Prestación económica.

- 5.5. Duración del derecho.
- 5.6. Pago por delegación.
- 5.7. Dedución del pago delegado.
- 5.8. Responsabilidad en el pago.
- 5.9. Extinción del derecho.
- 5.10. Pérdida o suspensión del derecho.

6. Las prestaciones recuperadoras.

- 6.1. Prestaciones.
- 6.2. Subsidio de recuperación.

7. Control empresarial.

III. Cotización.

1. Introducción.
2. Por contingencias comunes.
3. Por accidentes de trabajo.
4. En contratos a tiempo parcial.

IV. Incapacidad laboral transitoria en situaciones laborales especiales.

1. Incapacidad laboral transitoria y pluriempleo.
2. Incapacidad laboral transitoria y desempleo.
3. Incapacidad laboral transitoria y huelga.
4. Incapacidad laboral transitoria y pagas extras.
5. Incapacidad laboral transitoria y vacaciones.
6. Incapacidad laboral transitoria y el despido disciplinario.
7. Incapacidad laboral transitoria y el despido objetivo.
8. Incapacidad laboral transitoria y el período de prueba.

V. Obligaciones del médico de la Seguridad Social.

1. Enfermedad común o accidente no laboral.
 - 1.1. Introducción.
 - 1.2. Parte médico de baja.
 - 1.3. Parte de confirmación de la incapacidad.
 - 1.4. Parte médico de alta.
2. Maternidad.
 - 2.1. Introducción.
 - 2.2. Pronóstico de parto.
 - 2.3. Notificación de parto.
 - 2.4. Solicitud en favor del padre.
 - 2.5. Solicitud en favor del adoptante.
3. Accidente laboral o enfermedad profesional.
 - 3.1. Introducción.
 - 3.2. Parte de asistencia sanitaria por accidente de trabajo.
 - 3.3. Parte médico de baja.
 - 3.4. Parte de continuación en la incapacidad.
 - 3.5. Parte médico de alta.

VI. Obligaciones del trabajador y de la empresa.

1. Obligaciones del trabajador.
2. Obligaciones de la empresa.
 - 2.1. Control.
 - 2.2. Remisión.
 - 2.3. Infracción.
 - 2.4. Sanción.
 - 2.5. Notificación del accidente de trabajo.
 - 2.6. Notificación de enfermedad: Parte.

VII. Incapacidad laboral transitoria y los regímenes especiales.

1. Régimen especial agrario.
2. Régimen especial de trabajadores autónomos.
3. Régimen especial de empleados de hogar.
4. Régimen especial de trabajadores del mar.
5. Régimen especial de la minería del carbón.

Legislación básica aplicable

- Orden de 25 de noviembre de 1966, por la que se regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social.
- Orden de 13 de octubre de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.
- Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Orden de 30 de abril de 1977, por la que se desarrolla el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en materia de Seguridad Social.
- Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, por el que se modifica el artículo 2.º del Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de Seguridad Social, respecto a la prestación de incapacidad laboral transitoria.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

- Orden de 6 de abril de 1983, por la que se dictan normas a efectos de control de la situación de incapacidad laboral transitoria en el Sistema de la Seguridad Social.
- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- Orden de 16 de enero de 1992, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.
- Orden de 8 de abril de 1992, por la que se desarrolla el Real Decreto 1517/1991, de 11 octubre.
- Real Decreto-Ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes.

Abreviaturas utilizadas

D.	Decreto.
ET	Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo).
L.	Ley.
LCT	Ley Contrato de Trabajo.
LGSS	Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 de mayo).
O.M.	Orden Ministerial.
R.D.	Real Decreto.
RDL	Real Decreto-Ley.
Res.	Resolución.
TCT	Tribunal Central de Trabajo.
TS	Tribunal Superior.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.
INSALUD	Instituto Nacional de la Salud.
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
INEM	Instituto Nacional de Empleo.

I. INTRODUCCION

El objeto de este trabajo es unir en una sola obra la gran cantidad de leyes, decretos, ordenes ministeriales, jurisprudencia, etc. que hay sobre incapacidad laboral transitoria; además de este objetivo principal, se ha tratado de darle un enfoque práctico, en el que se analizan las diversas situaciones a través de la experiencia de una Asesoría Laboral.

II. CONCEPTO Y PRESTACIONES

1. Concepto.

Se entiende por incapacidad laboral transitoria aquella situación en que se encuentra un trabajador que, por causa de enfermedad, accidente o maternidad, está imposibilitado con carácter temporal para el trabajo y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

– Suspensión del contrato.

La incapacidad laboral transitoria es una de las causas de la suspensión del contrato de trabajo y, en consecuencia, las partes, trabajador y empresario, quedan exoneradas de las recíprocas obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo, respectivamente [art. 45 c) ET].

En los casos de trabajadores con un contrato de duración temporal, éste se extingue al concluir el tiempo pactado, aunque el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria (TCT 22-02-84).

En los contratos en prácticas y para la formación, la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe el cómputo de su duración, salvo que las partes acuerden lo contrario (art. 13 R.D. 1992/84).

Al trabajador que no haya sido incluido en el expediente de regulación de empleo encontrándose en situación de incapacidad laboral transitoria no se le extingue el contrato, aun cuando dicho expediente haya sido resuelto favorablemente. Lo contrario sería un despido (TCT 25-01-84).

La suspensión del contrato por incapacidad laboral transitoria dura hasta que se produzca el alta médica, salvo que ésta fuera con propuesta de invalidez. En tal caso, dura hasta tanto no recaiga resolución definitiva a propuesta de la Comisión de Evaluación de Incapacidades (TCT 28-02-84).

Al cesar la situación de incapacidad laboral transitoria el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado; pero cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez (art. 48 ET).

2. Hechos que la originan.

Los hechos que originan la incapacidad laboral transitoria son:

- a) La enfermedad o el accidente en cuanto imposibiliten el trabajo.
- b) La enfermedad profesional en cuanto puede requerir un período de inactividad para su observación.
- c) La maternidad o parto que exige el descanso de la mujer trabajadora. En este caso, señalar que las incidencias que puedan ocurrir en el embarazo, como acontece con la amenaza de aborto, son supuestos normales de incapacidad laboral transitoria, no por necesitar descanso según Sentencia del TCT de 15 de enero de 1983.

3. Situaciones determinantes.

Se consideran como situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no laboral, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo (art. 1 O.M. 13-10-67). Tal situación dejará de considerarse incapacidad laboral transitoria al transcurrir doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos (art. 1 O.M. 13-10-67). Se considera período de observación el tiempo necesario para el estudio médico de la enfermedad profesional cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo (art. 131 LGSS). Tal situación dejará de considerarse incapacidad laboral transitoria al transcurrir seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

c) El período de descanso por razón de maternidad. En este caso la duración máxima será de dieciséis semanas, ampliables a dieciocho si el parto es múltiple. De este período, al menos seis semanas han de ser obligatoriamente posteriores al parto (art. 48.4 ET).

4. Requisitos para ser beneficiario del subsidio.

Para ser beneficiario del subsidio de incapacidad laboral transitoria el trabajador tiene que cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta. A efectos de incapacidad laboral transitoria se consideran situaciones asimiladas a la de alta:

- Desempleo total o subsidiado.
- Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
- Convenio de Diputados y Senadores.
- Convenio de gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.

Los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, a efectos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque su empresario hubiere incumplido sus obligaciones al respecto y sin perjuicio de las responsabilidades que se deriven para el mismo (art. 4 O.M. 13-10-67).

Un caso especial es el profesional taurino que cause baja por enfermedad o accidente, tendrá derecho al subsidio de incapacidad laboral transitoria si reúne los demás requisitos aunque en el momento de la baja tenga extinguido su contrato laboral. En estos casos, correrá por cuenta del profesional taurino el abono de las cotizaciones correspondientes durante el tiempo que permanezca en dicha situación (art. 17 R.D. 2621/86).

2. Estar impedido para el trabajo por enfermedad o accidente, de baja por observación de enfermedad profesional o de descanso por maternidad.

3. En caso de enfermedad común, haber cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los cinco años anteriores a la fecha en que se produzca la baja por tal causa. Aclarar que en los casos de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional no se exige período previo de cotización.

4. En caso de maternidad, la trabajadora deberá haber estado afiliada a la Seguridad Social nueve meses, como mínimo, antes de la fecha prevista en que dará a luz y haber cumplido durante el año inmediatamente anterior a dicho momento un período mínimo de cotización de 180 días o, en el caso de que sea un artista, 90 días (art. 10 R.D. 2621/86). En este punto hay que señalar que el período mínimo de cotización de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial debe estar comprendido dentro de los dieciocho meses anteriores a la iniciación del descanso (Res. 01-02-82).

5. Prestación económica.

5.1. Base reguladora.

La base reguladora para el cálculo de la cuantía del subsidio de incapacidad laboral transitoria será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que aquélla se derive (accidente de trabajo o enfermedad profesional y accidente no laboral, enfermedad común o maternidad), en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiera, teniendo en cuenta que:

- En el caso de que el trabajador perciba una retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural anterior, la base de cotización se dividirá por 30.
- Si el trabajador ha ingresado en la empresa en el mismo mes en el que se inicie la situación de incapacidad laboral transitoria se tomará como base de cotización la de ese mismo mes para el cálculo de la base reguladora.
- Cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial la base reguladora será la que resulte de dividir la cotización anual total del año anterior por el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período. Si el trabajador no acredita un año de cotización, se dividirá la que acredite en el período o períodos correspondientes por los días efectivamente trabajados y cotizados en dicho período o períodos (art. 30 O.M. 24-02-90).

La base reguladora para los artistas y profesionales taurinos será el promedio que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los 12 meses anteriores al hecho causante, o el promedio diario del período de cotización que se acredite, si éste es inferior a un año.

En ningún caso, el promedio diario que resulte podrá ser inferior, en cómputo mensual, a la base mínima de cotización que en cada momento corresponda a la categoría profesional del artista o profesional taurino (art. 5 O.M. 30-11-87).

5.2. Reconocimiento del derecho.

El reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad laboral transitoria corresponderá:

- Al INSS cuando sea derivada de enfermedad común, maternidad o accidente no laboral.
- Al INSS o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su caso, cuando sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- A las empresas autorizadas para colaborar voluntariamente en la gestión, cuando se derive de las contingencias a que afecte su colaboración.

5.3. Nacimiento del derecho.

Se tendrá derecho al subsidio por incapacidad laboral transitoria:

- En caso de maternidad, a partir del mismo día en que dé comienzo el descanso (art. 8 O.M. 13-10-67). En los supuestos de suspensión, el derecho a las prestaciones por maternidad se iniciará el mismo día en que comience la suspensión (L. 3/89).
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo. Aclarar en este caso que el salario íntegro correspondiente al día de la baja es a cargo del empresario.
- En caso de accidente no laboral o enfermedad común, a partir del cuarto día de baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente.

5.4. Prestación económica.

La prestación económica varía según el hecho causante de la incapacidad laboral transitoria, así:

a) La cuantía de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral será:

- Durante el período comprendido entre el 4.º y el 15.º día, ambos inclusive, de permanencia de baja, 60 por ciento de la base reguladora a cargo del empresario, no como pago delegado o por cuenta del Sistema de la Seguridad Social, sino como responsabilidad empresarial directa legalmente establecida (art. 6 RDL 5/1992).
- Durante el período comprendido entre el 16.º y el 20.º día, ambos inclusive, 60 por ciento de la base reguladora a cargo de la Entidad Gestora (R.D. 53/80).
- A partir del 21.º día de baja, 75 por ciento de la base reguladora también a cargo de la Entidad Gestora.

Hay que tener en cuenta que según el artículo 68 de la LCT, de 26 de enero de 1944, en caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por vía de Convenio Colectivo, de contrato individual o de decisión voluntaria del empresario se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por ciento de su salario, los cuatro primeros días de baja consecutiva en el trabajo, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

b) La cuantía de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será del 75 por ciento de la base reguladora a cargo de la Entidad Gestora.

El recargo por falta de medidas de seguridad, higiene o salubridad, entre el 30 y el 50 por ciento, se aplica también a esta prestación (TSJ Madrid 30-09-89).

c) La cuantía de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria a causa de maternidad será del 75 por ciento de la base reguladora a cargo de la Entidad Gestora.

En caso de parto múltiple, la trabajadora tendrá derecho a un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que le corresponda percibir por el primero durante el período de descanso obligatorio (art. 2 D. 3158/66).

A esta prestación por maternidad también tiene derecho, si reúne los requisitos de afiliación y cotización:

- El padre que tenga suspendido el contrato por parto, mientras dure la suspensión: Hasta las cuatro últimas semanas del período que correspondiere a la madre o hasta que el hijo cumpla seis semanas, si la madre hubiere fallecido.
- El adoptante que tenga suspendido el contrato de trabajo por la adopción de un menor de cinco años, mientras dure la suspensión: Ocho semanas; si el adoptado es menor de 9 meses: 6 semanas, en otro caso (L. 3/89).

En este apartado hay que tener en cuenta que en la actualidad la mayoría de Convenios Colectivos llevan incluidas cláusulas en las que se obliga a la empresa a complementar hasta un determinado porcentaje, algunos hasta el ciento por cien, del salario bruto, salario neto o base de cotización, mientras el trabajador permanezca en la situación de incapacidad laboral transitoria.

En todos los casos la cuantía de la prestación se modificará cuando se modifique, a su vez, la base de cotización, si fue la mínima, que sirvió para la determinación de su base reguladora.

Las prestaciones por incapacidad laboral transitoria deben ser objeto de retención a cuenta de la liquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

5.5. Duración del derecho.

Las prestaciones mencionadas en el apartado anterior se abonarán mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria y no haya superado los siguientes períodos:

– En caso de enfermedad común o accidente (laboral o no), doce meses, prorrogables expresamente por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación (art. 126 LGSS).

La declaración de prórroga corresponde al INSS o en caso de accidente laboral a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o empresa autorizada para colaborar en la gestión de aquélla, previo dictamen médico que así lo aconseje. La decisión recaída puede ser impugnada ante la jurisdicción laboral (art. 15 D. 1646/72).

Si el proceso de incapacidad laboral transitoria se viera interrumpido por períodos de actividad laboral por un tiempo superior a seis meses se iniciará otro nuevo, aunque se trate de la misma o similar enfermedad (arts. 8, 9 O.M. 13-10-67). En casos de recaída antes de los seis meses computa a efectos de duración máxima (art. 126.2 LGSS). Este precepto es aplicable únicamente en los casos de enfermedad común (TCT 11-02-75 y 16-04-75).

En el caso de que el trabajador sea dado de alta sin invalidez, tendrá derecho a percibir el subsidio correspondiente al día del alta. Si dicho día fuera festivo o víspera de festivo, el trabajador tendrá derecho asimismo a percibir subsidio por tales días (art. 9 O.M. 13-10-67).

– En caso de enfermedad profesional la duración máxima del período de observación será de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad (art. 126 LGSS). Corresponde al INSS resolver sobre la prórroga del período de observación, a propuesta de la Comisión de Evaluación de Incapacidades (arts. 2 y 6 R.D. 2009/82).

Al término del período de observación, el trabajador pasará a la situación que proceda o continuará en la situación de incapacidad laboral transitoria, de acuerdo con su estado (art. 15 O.M. 13-10-67).

El período de observación computa a efectos de duración máxima de la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad profesional (art. 126.2 LGSS).

– En caso de maternidad, la duración máxima del período de descanso determinante de la incapacidad laboral transitoria será de dieciséis semanas; dieciocho, en el caso de que el parto sea múltiple (art. 48. 4 ET). Este período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Agotado este período de descanso si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para el trabajo, se le considerará en situación de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común, iniciándose a partir de este momento, sin solución de continuidad, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación con absoluta independencia de los períodos de descanso por maternidad (art. 12 O.M. 13-10-67).

La muerte del hijo no relevará a la madre de la obligación de descansar los días que falten para completar el período obligatorio: Seis semanas tras el parto (art. 12 O.M. 13-10-67).

En los supuestos de suspensión, por parto, del contrato de trabajo del padre, la duración máxima de la prestación por maternidad que le corresponde, en sustitución de la que le hubiere correspondido a la madre, es de cuatro semanas. Si la suspensión se debe al fallecimiento de la madre, la prestación durará hasta que el hijo cumpla seis semanas.

En los supuestos de suspensión del contrato por adopción, la duración máxima de la prestación será de ocho semanas, si el adoptado es menor de nueve meses, y de seis semanas, si es mayor de nueve meses y menor de cinco años.

En los contratos a tiempo parcial, el subsidio se abonará únicamente durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria (art. 30 O.M. 24-02-90).

5.6. Pago por delegación.

Las empresas individualmente consideradas y en relación con su propio personal están obligadas a pagar las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria cualquiera que sea su causa, previo reconocimiento del derecho a la prestación de que se trate por la Entidad Gestora. Se trata de pagos delegados de los que se resarce el empresario o sujeto responsable descontando su importe de las liquidaciones (documentos de cotización) que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social. Dicho descuento podrá hacerse siempre que se hubiesen presentado los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario, efectúe o no el ingreso de las cuotas correspondientes (art. 84 O. 08-04-92).

El subsidio se abonará por los mismos períodos que los salarios y se hará efectivo en las mismas fechas que éstos (art. 6 O.M. 13-10-67). Esta obligación se mantendrá en situaciones de huelga y de cierre patronal legal (O.M. 30-04-77).

En el caso de que las empresas empleen menos de diez trabajadores y lleven más de seis meses consecutivos pagando a alguno de ellos una prestación económica por incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su causa, podrán trasladar en cualquier momento la obligación del pago directo de la misma al INSS o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, por cuya delegación lo viniesen efectuando. El traslado de la indicada obligación deberá tener efecto coincidiendo con el comienzo de un mes natural y comunicarse con una antelación mínima de quince días a la entidad correspondiente.

Cuando el pago se efectúe directamente por el INSS o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el subsidio se abonará semanalmente por períodos vencidos (art. 6 O.M. 13-10-67).

La prestación de maternidad es abonada en régimen de pago directo por el INSS cuando el beneficiario sea el padre o uno de los adoptantes (Res. 22-09-89).

5.7. Deducción del pago delegado.

Las empresas tendrán derecho a deducir las prestaciones satisfechas a los trabajadores, en concepto de incapacidad laboral transitoria, en régimen de pago delegado en los documentos de cotización, solamente en las siguientes situaciones:

a) Cuando se ingresen las cuotas dentro del plazo reglamentario, es decir, durante el mes siguiente al del devengo de las mismas.

b) Cuando se ingresen las cuotas fuera del plazo reglamentario, pero dentro de los dos meses siguientes.

c) Cuando se cumpla con la obligación de presentar los documentos de cotización en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social dentro del plazo reglamentario (el mes siguiente al del devengo de las cuotas), aunque no se ingresen las cuotas correspondientes. En este caso la deducción es válida cualquiera que sea el momento del pago de las cuotas.

d) Necesariamente, tanto el importe de las prestaciones como el de las cuotas devengadas ha de corresponder a idéntico período. No obstante, lo previsto en este apartado, a solicitud de las empresas, las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las Administraciones de la misma, en su ámbito respectivo y siempre que existan causas excepcionales que así lo justifiquen, podrán proponer a la Dirección General de la Tesorería que se autorice a los sujetos responsables para que apliquen también la compensación de las prestaciones abonadas en régimen de pago delegado, al mes siguiente al que aquéllas correspondan.

5.8. Responsabilidad en el pago.

El pago del subsidio por incapacidad laboral transitoria correrá a cargo de:

- El INSS, cuando hubiera reconocido el derecho.
- La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuando hubiera reconocido el derecho.
- La empresa en los casos de enfermedad o accidente no laboral durante el período comprendido entre el 4.º y el 15.º día de baja continuada.
- La empresa autorizada que hubiere reconocido el derecho.
- El empresario que hubiera incumplido sus obligaciones en materia de afiliación y altas. Si se tratara de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y el empresario no hiciere efectivo el indicado pago, éste se llevará a cabo por el INSS sin perjuicio de su posterior resarcimiento a costa del empresario (art. 95 D. 907/66).

5.9. Extinción del derecho.

El derecho al subsidio por incapacidad laboral transitoria se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

a) Por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de invalidez. Si el facultativo o, en su caso, la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social, formulase «informe-propuesta» en el que se considerase afectado al trabajador por una presunta invalidez permanente, no se producirá la extinción del derecho al subsidio siempre que el trabajador no se reintegre antes al trabajo y hasta tanto no recaiga dictamen médico de la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades dando el alta o resolución definitiva. Cuando esta resolución declare al trabajador afecto de una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, se retrotraerán sus efectos a la fecha del alta médica (art. 10 O.M. 13-10-67 y O.M. 23-11-82).

La empresa, desde la fecha en que el trabajador fue dado de alta médica, con propuesta de invalidez permanente, no viene obligada a abonar a su cargo el subsidio de incapacidad laboral transitoria, ni pagar por delegación al efectuarse en concepto de invalidez provisional, ni cotizar por el trabajador. Sólo responderá del pago por el período que reste hasta agotar el plazo máximo cuando estuviere autorizada para asumir la cobertura de la contingencia de incapacidad laboral transitoria por la misma causa (TCT 18-03-86 y Res. 24-10-74).

El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria que fuere dado de alta médica con informe-propuesta de invalidez permanente puede ser dado de baja en la Seguridad Social por la empresa (Res. 14-11-75).

b) Por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad laboral transitoria de que se trate.

c) Por fallecimiento (art. 10 O.M. 13-10-67).

En los casos de trabajadores de temporada o fijos discontinuos, la finalización de la temporada de actividad no es causa que determine la extinción del derecho al subsidio de incapacidad laboral transitoria (TCT 19-01-88).

5.10. Pérdida o suspensión del derecho.

El derecho al subsidio por incapacidad laboral transitoria podrá ser denegado, anulado o suspendido en los siguientes casos:

a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio. La obtención o conservación fraudulenta del subsidio, o por superior importe al que correspondiera, constituyen infracciones muy graves del trabajador. La connivencia del empresario en tales casos constituye igualmente una infracción muy grave sancionable con una multa.

b) Cuando la incapacidad laboral transitoria sea debida o se prolongue a consecuencia de imprudencia temeraria del beneficiario.

c) Cuando el beneficiario, sin causa razonable, rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

d) Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad laboral transitoria. El efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción del subsidio constituye una infracción grave del trabajador. La connivencia del empresario en tal caso constituye una infracción muy grave sancionable con una multa.

En el caso de que fuera otro empresario el que ocupara al trabajador, incurriría en una infracción muy grave igualmente sancionable con una multa.

e) En el caso de representantes de comercio que no se hallasen al corriente en el pago de las cuotas que les sean exigibles en la fecha en que sobrevenga la contingencia, una vez solicitado el reconocimiento del derecho, si tuvieren cubierto el período de carencia exigido, el INSS advertirá al beneficiario de la necesidad de que se ponga al corriente en el pago de las cuotas debidas, dejándose condicionado el abono de la prestación solicitada al cumplimiento de dicha obligación (art. 2 O.M. 30-11-87).

f) En el caso de artistas y profesionales taurinos que resulten deudores de cuotas en virtud de las regularizaciones que se efectúen al finalizar el ejercicio económico, si tuvieren cubierto el período de carencia exigido, el INSS dejará condicionado el abono de la prestación al pago de la deuda (art. 4 O.M. 13-10-67).

La denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio será llevada a cabo por INSS, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o empresa a la que corresponda el reconocimiento del derecho (art. 11 O.M. 13-10-67).

6. Las prestaciones recuperadoras.

6.1. Prestaciones.

El trabajador que, estando afiliado y en alta, o situación asimilada, haya sido declarado en situación de incapacidad laboral transitoria, tiene el derecho y la obligación, cuando proceda, a iniciar un proceso de recuperación. Este puede comprender las siguientes prestaciones:

- a) Tratamiento sanitario adecuado, especialmente rehabilitación funcional.
- b) Orientación profesional.
- c) Formación profesional, por readaptación al trabajo anterior o por reeducación para un nuevo oficio o profesión.

6.2. Subsidio de recuperación.

Los trabajadores que reciban las prestaciones de recuperación profesional tienen derecho a percibir un subsidio de recuperación cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) No tener derecho a subsidio por incapacidad laboral transitoria.
- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja médica por enfermedad común.
- c) No compatibilizarlo con la percepción de un salario.

La cuantía del subsidio será del 75 por ciento de la base reguladora que hubiera servido para fijar el subsidio por incapacidad laboral transitoria (art. 17 D. 1646/72).

Este subsidio debe ser objeto de retención a cuenta de la liquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

7. Control empresarial.

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 (art. 20.4 ET).

III. COTIZACION

1. Introducción.

La obligación de cotizar permanece durante la situación de incapacidad laboral transitoria, aun cuando ello suponga una causa de suspensión de la relación laboral.

Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad laboral transitoria son computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones (art. 94 LGSS).

2. Por contingencias comunes.

La base de cotización por contingencias comunes durante la incapacidad laboral transitoria será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad. Para ello, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Cuando las retribuciones se satisfagan con carácter diario o cuando teniendo dicho carácter, el trabajador no hubiere permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiera la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por el número de días que el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria para determinar la base de cotización durante dicha situación, previa normalización de la base diaria ajustándola al múltiplo de 10 más próximo por exceso o por defecto, o al inferior si equidistara.

b) Cuando el trabajador tuviera retribución mensual y hubiese permanecido en la empresa durante todo el mes natural anterior al de la iniciación de dicha situación, la base de cotización de ese mes se dividirá por 30 a efectos de establecer la base diaria para multiplicarla por el número de días de baja.

c) Cuando el trabajador tuviera retribución mensual y no hubiera permanecido en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiere la cotización. El cociente resultante, normalizado mediante su ajuste al múltiplo de 10 más próximo por exceso o por defecto, o al inferior si equidistara, será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30 de permanecer todo el mes en la situación de incapacidad laboral transitoria, o por la diferencia existente entre 30 y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.

d) Cuando el trabajador hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes en que haya iniciado la situación de incapacidad laboral transitoria se aplicarán las reglas precedentes a la cotización y días correspondientes a ese mismo mes.

e) Salvo que por disposición legal se disponga lo contrario, en ningún caso la base de cotización por contingencias comunes podrá ser inferior a la base mínima vigente en cada momento que corresponda a la categoría profesional del trabajador. Por ello, el subsidio de incapacidad laboral transitoria se actualizará a partir de la fecha de entrada en vigor de la nueva base mínima de cotización, si procediera.

3. Por accidentes de trabajo.

La base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se calculará como por contingencias comunes, si bien deberá incrementarse con la cotización que por el concepto de horas extraordinarias corresponde efectuar. Para ello, se tendrá en cuenta el promedio de las efectivamente realizadas y cotizadas durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de dicha situación. A tal efecto, se dividirá el número de horas realizadas por 12 ó 365, según que las retribuciones del trabajador se satisfagan con carácter mensual o diario.

A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad laboral transitoria, las empresas podrán aplicar los porcentajes correspondientes al epígrafe 126, es decir: 0,27 por ciento por incapacidad laboral transitoria; 0,54 por ciento por invalidez, muerte y supervivencia, cualquiera que fuese la categoría profesional y la actividad del trabajador (O.M. 18-01-89). Esto plantea dos interrogantes:

- a) Si la posibilidad de optar por el epígrafe número 126 o por el que tiene normalmente el trabajador, en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, ha de ejercitarse sólo una vez, o, por el contrario, es susceptible de modificarse ulteriormente, una vez realizada la opción.
- b) Si en este último caso cabe la utilización del mecanismo devolutivo de las cuotas en exceso ingresadas.

No hay norma alguna que impida rectificar la opción inicial ni el ejercicio de aquella puede considerarse renuncia del derecho que le asiste a cada empresa para acogerse al epígrafe de la tarifa que le sea más favorable. Igualmente, no puede considerarse que esté prohibida la instrumentación jurídica del derecho a la devolución consiguiente al exceso ingresado, siempre que no se hubiere excedido el plazo de los cinco años, como ingreso indebido, pues no hay por qué restringir el concepto de error empleado en el Reglamento de Recaudación a los puramente materiales o aritméticos, caben los de apreciación o incluso los derivados del desconocimiento previo de una norma que permite una opción más beneficiosa al contribuyente y de cuyos beneficios éste, por inadvertencia inicial, no se percató (TSJ de Cantabria 29-05-91).

4. En contratos a tiempo parcial.

La base diaria de cotización durante la situación de incapacidad laboral transitoria en los contratos a tiempo parcial será la que resulte de dividir la cotización total del año anterior por el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período.

Si el trabajador no acreditara un año de cotización, se dividirá la que acredite en el período o períodos correspondientes por los días efectivamente trabajados y cotizados en dicho período o períodos.

La base diaria se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes, esto es, exclusivamente los días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicio efectivo en la empresa, caso de no hallarse en dicha situación.

IV. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, EN SITUACIONES LABORALES ESPECIALES

1. Incapacidad laboral transitoria y pluriempleo.

Para la determinación de la base reguladora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, en caso de pluriempleo, se computarán todas sus bases de cotización en las distintas empresas, siendo de aplicación a la base reguladora así determinada el tope máximo establecido a efectos de cotización.

El subsidio por incapacidad laboral transitoria correrá a cargo del INSS, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, y empresa colaboradora en proporción a las bases por las que se venga cotizando por el beneficiario en cada una de las empresas en que preste sus servicios; las cuales abonarán, en régimen de pago delegado, la parte del subsidio que corresponda a la base por la que hayan cotizado (art. 7 O.M. 13-10-67).

2. Incapacidad laboral transitoria y desempleo.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria y durante ella se extinga el contrato por una causa no imputable a él, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad laboral transitoria hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad laboral transitoria (art. 19.1 L. 31/84).

Cuando el trabajador esté percibiendo prestación por desempleo total o parcial y pase a la situación de incapacidad laboral transitoria, la prestación por esta última contingencia será reconocida por el INSS y abonada por delegación, en la cuantía que corresponda, por el INEM (art. 17.1 R.D. 625/85).

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad laboral transitoria percibirá la prestación por esta última contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo, salvo que la que le correspondiera por incapacidad laboral transitoria fuera superior, en cuyo caso percibiría esta última.

El período de percepción de la prestación por desempleo total o parcial no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a situación de incapacidad laboral transitoria (art. 17.2 R.D. 625/85).

Cuando finalice la duración de la prestación por desempleo encontrándose el trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria y tenga derecho al subsidio por desempleo, el plazo de espera de un mes para el nacimiento del derecho se contará a partir del día siguiente al de la extinción de la prestación de incapacidad laboral transitoria (art. 17.3 R.D. 625/85).

3. Incapacidad laboral transitoria y huelga.

El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador, y no tendrá derecho a la prestación económica (subsidio) por incapacidad laboral transitoria (art. 6.3 RDL 17/77). Tampoco se tendrá derecho al subsidio por incapacidad laboral transitoria durante el cierre patronal legal (art. 12.2 RDL 17/77).

El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria con anterioridad a la huelga tiene derecho a seguir percibiendo, durante la misma, el subsidio por incapacidad laboral transitoria y la empresa está obligada a efectuar el pago delegado (art. 4 O.M. 30-04-77).

Cuando el trabajador mantenga durante la huelga parte de su actividad laboral en la jornada (huelga parcial) y se produjese la baja por incapacidad laboral transitoria durante los días de permanencia en esta situación, el importe del subsidio se reducirá en la misma proporción en que se haya reducido la jornada ordinaria de trabajo (Res. 05-03-85).

Una vez finalizada la situación de alta especial (por huelga o cierre patronal) la percepción del subsidio se regulará por las normas generales (art. 2 O.M. 30-04-77).

Cuando la situación de incapacidad laboral transitoria se inicie dentro del mes siguiente a aquel en que se produjo esta situación de huelga, para la determinación de la base reguladora y de cotización, se tendrá en cuenta el promedio de cotización de aquellos días en que no hubiese existido cotización parcial por esa causa. Si la situación abarcara todo el mes o meses completos, se tomará el último en que hubiese existido obligación de cotizar plenamente (Res. 05-03-85).

4. Incapacidad laboral transitoria y pagas extras.

Las gratificaciones extraordinarias se devengan sólo en proporción al tiempo de trabajo y no durante la situación de incapacidad laboral transitoria, salvo norma expresa en contrario (TCT 24-09-84).

Durante la incapacidad laboral transitoria el salario es sustituido por el subsidio correspondiente en cuyo cálculo, además, actúan dichas gratificaciones extraordinarias al ser computadas en las bases de cotización (TCT de 19-04-85).

5. Incapacidad laboral transitoria y vacaciones.

Las ausencias o interrupciones del trabajo derivadas de causas ajenas a la voluntad del trabajador, como es la situación de incapacidad laboral transitoria, se computarán como días trabajados a los efectos de devengo del período vacacional (TCT 25-02-85).

La coincidencia de la situación de incapacidad laboral transitoria y la de maternidad en tiempo de vacaciones preestablecido no atribuye al trabajador el derecho a un nuevo señalamiento para su disfrute, sin que exista diferencia esencial entre la incapacidad surgida antes de comenzar las vacaciones y la iniciada durante el disfrute de éstas (TCT 22-10-87).

6. Incapacidad laboral transitoria y el despido disciplinario.

El despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia (art. 55.6 ET).

La empresa no puede basarse en la situación de incapacidad laboral transitoria para despedir al trabajador, pero no hay obstáculo a la extinción del vínculo si concurre otra causa (TS 07-02-83).

La incapacidad laboral transitoria solamente es causa de suspensión del contrato de trabajo y, en virtud de la cual, el trabajador queda exonerado de su deber de trabajar, pero no así del cumplimiento del resto de sus obligaciones, como puede serlo el deber de fidelidad, cuya infracción puede ser causa suficiente para el despido (TS 24-05-84).

El empleado que trabaje durante la situación de incapacidad laboral transitoria, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, y cualquiera que sean las horas al día, incurre en causa de despido (TS 10-05-83).

El comportamiento en situación de incapacidad laboral transitoria para que opere como causa de despido ha de ponerse en relación con la clase de enfermedad o padecimientos determinantes de tal situación (TS 28-09-83).

Por otra parte, el despido en sí mismo no supone la extinción de la situación de incapacidad laboral transitoria, aun cuando sea declarado procedente (TCT 02-01-89).

7. Incapacidad laboral transitoria y el despido objetivo.

Las faltas de asistencia al trabajo aun justificadas, pero intermitentes, pueden dar lugar a la extinción del contrato por causas objetivas. A estos efectos se computan como faltas de asistencia las ausencias debidas a enfermedad o accidente no laboral cuando la baja no haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales o, habiéndolo sido, tenga una duración no superior a 20 días consecutivos (art. 52 ET).

8. Incapacidad laboral transitoria y el período de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes (art. 14 ET).

V. OBLIGACIONES DEL MEDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Enfermedad común o accidente no laboral.

1.1. Introducción.

El médico de la Seguridad Social, inmediatamente después de realizar el reconocimiento del trabajador, podrá extender, a los efectos de la asistencia sanitaria del trabajador y de la consiguiente percepción del subsidio por incapacidad laboral transitoria, derivado de enfermedad común o accidente no laboral, alguno de los siguientes partes:

1.2. Parte médico de baja.

El «parte médico de baja» será extendido y fechado por el facultativo el mismo día en que se solicite y preste su asistencia. Uno de los ejemplares se remitirá al INSALUD en el plazo de tres días y los otros dos se entregarán al trabajador; éste guardará uno para su conocimiento y el otro ejemplar lo presentará en la empresa en el plazo de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de expedición.

En el «parte médico de baja» se hará constar el diagnóstico del proceso que la justifique, si el diagnóstico es provisional o definitivo y, en este caso, la duración probable del proceso. También se hará constar si el trabajador ha de guardar reposo domiciliario.

1.3. Parte de confirmación de la incapacidad.

El primer «parte de confirmación de la incapacidad» servirá para iniciar el cómputo del devengo del subsidio y se expedirá por triplicado el cuarto día de la baja. Los sucesivos se extenderán, también por triplicado, por semanas vencidas.

Uno de los ejemplares se remitirá al INSALUD en el plazo de tres días y los dos restantes se entregarán al trabajador, uno de ellos para conocimiento del mismo y el otro para su presentación en la empresa, con un plazo máximo de dos días, contados desde el día de su expedición.

En el mencionado parte se hará constar el diagnóstico del proceso que justifique la confirmación de la baja, si el diagnóstico es definitivo o provisional; en este último caso, se expresará cuál será el diagnóstico definitivo en el primer parte que se expida, así como la duración probable del proceso. También se hará constar si el trabajador ha de guardar reposo domiciliario.

1.4. Parte médico de alta.

El «parte médico de alta» se extenderá por triplicado por el facultativo al producirse la misma. Uno de los ejemplares se remitirá al INSALUD en el plazo de tres días y los otros dos se entregarán al trabajador para que, a su vez, haga llegar uno de ellos a la empresa, en un plazo máximo de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de expedición.

Cuando al ser dado de alta médicamente el trabajador presente reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral, sin que obste a ello la posibilidad de recuperación, si dicha posibilidad se estimase como incierta a largo plazo, el facultativo extenderá un informe-propuesta, del que entregará un ejemplar al trabajador y enviará otro a la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades.

La Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social podrá decretar el alta médica de los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral; asimismo, durante un período determinado por la propia Inspección, y no inferior a seis meses, la baja de los trabajadores dados previamente de alta por la misma corresponderá a dicho organismo, con posibilidad para el facultativo de plantear su discrepancia ante un Tribunal de bajas integrado por representantes de la citada Inspección del Colegio Provincial de Médicos, de los Servicios Médicos de Empresa y del Plan Nacional de Higiene y Seguridad (O.M. 21-03-74).

2. Maternidad.

2.1. Introducción.

El médico de la Seguridad Social que atienda a la trabajadora, con independencia del «parte de pronóstico de embarazo» que expida a efectos de asistencia sanitaria, formulará por duplicado y con arreglo a los modelos oficiales los partes de:

2.2. Pronóstico de parto.

El parte de «pronóstico de parto» servirá para determinar la fecha en que se prevea médicamente que va a tener lugar aquél, a efectos de los descansos anteriores al mismo; tanto si el descanso es prescrito como obligatorio por el médico como si se inicia voluntariamente por la trabajadora, el original del parte se entregará a la misma para su presentación en la empresa por cuya cuenta trabaje, y el duplicado se enviará al INSALUD dentro del día siguiente de su formulación.

2.3. Notificación de parto.

En el parte de «notificación del parto» se hará constar la fecha en que el mismo haya tenido lugar, a efectos de iniciar el cómputo del período de descanso obligatorio posterior a aquél. El original del parte se entregará a la trabajadora para su presentación a la empresa, la cual lo remitirá de forma inmediata al INSS, y el duplicado lo enviará al INSALUD el propio facultativo dentro del día siguiente de su formulación.

2.4. Solicitud en favor del padre.

Cuando el beneficiario de la prestación de maternidad sea el padre, éste deberá solicitarla directamente del INSS mediante modelo oficial al efecto con los documentos que en el mismo se indican: Documento Nacional de Identidad, Libro de Familia, certificado de empresa indicando la fecha inicial de la suspensión, documentos de cotización o certificado de la empresa al respecto, justificantes de la baja médica inicial y de la notificación del parto.

Si la causa de la suspensión es el fallecimiento de la madre, se acompañará certificado de defunción de ésta; pero si la causa es la cesión por parte de la madre de hasta las cuatro últimas semanas de su permiso, se acompañará documento acreditativo de la opción y el parte de alta laboral de aquélla (Res. 22-09-89).

2.5. Solicitud en favor del adoptante.

También se solicitan las prestaciones por maternidad en el supuesto de adopción directamente del INSS en modelo al efecto.

En tal caso, será preciso acreditar el hecho de la adopción, con la resolución judicial, y señalar el período de la suspensión y, en su caso, la renuncia del otro cónyuge, si ambos trabajan (Res. 22-09-89).

3. Accidente laboral o enfermedad profesional.

3.1. Introducción.

A efectos de asistencia sanitaria del trabajador y, en su caso, consiguiente percepción del subsidio por incapacidad laboral transitoria, en los supuestos de accidente de trabajo se extenderán, con arreglo a los modelos oficiales correspondientes, los siguientes partes:

3.2. Parte de asistencia sanitaria por accidente de trabajo.

El «parte de asistencia sanitaria por accidente de trabajo» será extendido por la empresa por triplicado, la cual entregará dos ejemplares al accidentado para su presentación al facultativo o centro sanitario que haya de prestarle asistencia, conservando el tercer ejemplar como comprobante.

Si por la urgencia del caso no pudiera cumplimentarse dicho parte por la empresa, ésta lo hará llegar posteriormente con carácter inmediato y por duplicado a poder del facultativo o centro que haya atendido al accidentado, y conservará el tercer ejemplar como comprobante.

Uno de los ejemplares facilitados al facultativo o centro sanitario servirá para justificar la prestación de la asistencia y, en su caso, para la percepción de los correspondientes honorarios; el otro ejemplar acompañará al cargo que deba formularse a la Entidad Gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en su caso, cuyo cargo comprenderá la totalidad de los gastos suplidos por asistencia sanitaria.

3.3. Parte médico de baja.

En el caso de que el accidente haya motivado la baja en el trabajo, el facultativo que asista al accidentado cumplimentará un «parte médico de baja» por triplicado, uno de los cuales se hará llegar al INSALUD, en un plazo de tres días desde su expedición, y los otros dos

ejemplares se entregarán al accidentado para su presentación a la empresa, en el plazo máximo de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de expedición. Esta hará llegar, en el plazo de diez días desde la fecha de expedición, uno al INSS y el otro a la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El ejemplar del «parte médico de baja» dirigido a la empresa y con destino final al INSS llevará un recuadro para el cálculo y la consignación de la base reguladora de la prestación económica correspondiente (art. 4 O.M. 06-04-83).

3.4. Parte de continuación en la incapacidad.

Semanalmente el facultativo que asista al trabajador accidentado extenderá por duplicado el «parte de continuación en la incapacidad», entregando un ejemplar al trabajador a fin de que sea presentado a la empresa, en el plazo máximo de dos días; si es ésta la que ha de hacerle efectivo el subsidio (O.M. 25-11-66), conservará el aludido parte unido a los recibos de salarios, en los que se haga constar el abono del subsidio correspondiente; si el pago del subsidio debiera llevarse a cabo por el INSS o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la empresa hará constar en el parte que toma conocimiento del mismo y se lo devolverá sin dilación alguna al beneficiario para que lo presente en la correspondiente entidad para el cobro del subsidio.

3.5. Parte médico de alta.

El «parte médico de alta» se extenderá por triplicado por el facultativo al producirse ésta y su original se entregará al INSALUD, en un plazo de tres días desde su expedición, y los otros dos se entregarán al trabajador beneficiario para su presentación en la empresa, en el plazo máximo de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de expedición. Esta hará llegar, en el plazo de diez días desde la fecha de expedición, uno al INSS y el otro a la entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cuando al ser dado de alta médicamente el trabajador presente reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral sin que obste a ello la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estimase médicamente como incierta o a largo plazo, el facultativo extenderá por duplicado un «informe-propuesta», el original del cual se cursará, a través de la entidad con la que esté concertada la asistencia sanitaria, a la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales afectada.

Cuando al ser dado de alta médicamente el trabajador, le queden lesiones, mutilaciones o deformidades de carácter definitivo que, sin llegar a constituir una invalidez permanente, supongan una disminución o alteración de su integridad física y aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto, el facultativo extenderá un «informe-propuesta», al que se dará la tramitación prevista en el párrafo anterior.

En el supuesto de muerte del trabajador accidentado, el facultativo que le haya asistido extenderá por duplicado el «certificado médico de defunción», indicando si ha sido debida a accidente de trabajo, con especificación de las causas del fallecimiento, y los remitirá a la entidad con la que esté concertada la asistencia sanitaria, la que, a su vez, cursará uno de los ejemplares al INSS o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

VI. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DE LA EMPRESA

1. Obligaciones del trabajador.

Como ya se ha indicado en apartados anteriores los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa, o por maternidad, presentarán a la empresa, como máximo, dentro del plazo de cinco días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, los partes «parte médico de baja», de «notificación de parto» o de «pronóstico de parto», entregados por los facultativos.

En igual plazo habrán de presentarse los correspondientes «parte médico de alta».

Los ejemplares del «parte de confirmación de la incapacidad» expedidos por los facultativos con destino a la empresa deberán ser presentados en ésta por los trabajadores en el plazo de dos días, contados a partir del siguiente al de su expedición (art. 5 O.M. 06-04-83).

En general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo constituye una infracción leve del trabajador.

2. Obligaciones de la empresa.

2.1. Control.

La empresa deberá comprobar que el número de afiliación del trabajador consignado por el facultativo en los «parte médico de baja», «parte de confirmación de la incapacidad», «parte

de continuación en la incapacidad» o «parte médico de alta» concuerda con el que figura en el documento de afiliación del trabajador, modelo A-1, procediendo a rectificarlo en el caso de ser erróneo, o a consignarlo nuevamente cuando resulte ilegible (art. 6 O.M. 06-04-83).

Las empresas deberán consignar en el ejemplar del «parte médico de baja», de «pronóstico de parto» o de «notificación del parto», en su caso, entregado por el trabajador, los datos sobre cotización relativos al mismo, a efectos de la determinación de la base reguladora de la prestación de incapacidad laboral transitoria (art. 7 O.M. 06-04-83).

2.2. Remisión.

Efectuada la comprobación y cuando se trate de una baja, consignados los datos sobre cotización, las empresas remitirán inmediatamente los partes médicos a la Dirección Provincial del INSS, y, en todo caso, dicho envío habrá de ser efectuado en el plazo máximo de 10 días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición (art. 8 O.M. de 06-04-83).

Cuando la empresa tenga cubiertas las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional en una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales cursará el ejemplar de los «parte médico de baja» y «parte médico de alta» destinados al INSS directamente a dicho organismo o a través de la correspondiente Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, quien podrá efectuar la comprobación de los datos sobre la base de cotización y su adecuación, en su caso, a los datos económicos consignados en el «parte de accidente» y su remisión al INSS, sin perjuicio de lo previsto en materia de plazos y responsabilidades (Res. 31-05-83).

Las empresas autorizadas para colaborar en la gestión de las prestaciones derivadas de la situación de incapacidad laboral transitoria vienen obligadas a cumplimentar y remitir un ejemplar de los partes médicos al INSS en los términos establecidos con carácter general (Res. 31-05-83).

La remisión o entrega de los partes se podrá realizar en cualquiera de las Direcciones Provinciales o Agencias del INSS, debiendo adoptar esta Entidad Gestora las previsiones necesarias para que la empresa o Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales remitente tenga constancia documental de la recepción de los partes (Res. 31-05-83).

2.3. Infracción.

Las empresas que no remitan a las Direcciones Provinciales del INSS los partes médicos dentro de los plazos fijados incurrirán en infracción por incumplimiento de las obligaciones derivadas de la colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.

Las empresas que por sus especiales circunstancias de organización y funcionamiento lo precisen, podrán solicitar de la Dirección General del INSS la concesión de un plazo especial para la remisión de los partes médicos a la Entidad Gestora (Res. 31-05-83).

2.4. Sanción.

La no remisión de los partes médicos al INSS dará lugar a que queden en suspenso las correspondientes deducciones por incapacidad laboral transitoria efectuadas por las empresas en los boletines de cotización, al no poderse comprobar la procedencia y corrección de las mismas. Dicha suspensión será levantada en el momento en que la empresa proceda al cumplimiento del trámite que generó la suspensión (art. 9 O.M. de 06-04-83).

Incumplir las obligaciones derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social constituye infracción grave sancionable con multa.

2.5. Notificación del accidente de trabajo.

Las empresas que empleen trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social están obligadas a notificar los accidentes de trabajo ocurridos a los trabajadores a su servicio. Igual obligación incumbe a los trabajadores por cuenta propia o autónomos comprendidos en el campo de aplicación de regímenes especiales cuya acción protectora comprenda la contingencia de accidente de trabajo, por los de esta naturaleza que sufran ellos mismos.

La falta de notificación a la autoridad laboral competente de todos los accidentes de trabajo ocurridos constituye una infracción leve o grave según cuál sea la calificación del accidente: Leve, grave, muy grave o mortal.

– Parte de accidente de trabajo.

El «parte de accidente de trabajo» deberá cumplimentarse, por quintuplicado y en modelo oficial, en aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conlleven la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de, al menos, un día, salvedad hecha del día en que ocurrió el accidente, previa baja médica. Se entiende como recaída la baja médica del trabajador como consecuencia directa de un accidente anterior; en estos casos se tendrá que consignar como fecha de ocurrencia la del accidente que la originó.

En el «parte de accidente de trabajo» se harán constar los siguientes datos: Nombre, domicilio y residencia de la empresa; Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesio-

nales que tenga a su cargo la protección, número de inscripción de la empresa en la Seguridad Social; nombre, apellidos, fecha de nacimiento, estado civil y domicilio del accidentado; número de afiliación en la Seguridad Social; oficio y categoría profesional, Reglamentación de Trabajo y, en su caso, Convenio Colectivo aplicable; salario que percibía y trabajo que realizaba en el momento del accidente; aparato, máquina o herramienta que haya producido la lesión, especificando la pieza de la misma que diera lugar a ella; lugar y día y hora en que ocurrió el accidente; forma en que se produjo; lesiones causadas; nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente y del médico que atendió a la víctima de modo inmediato; establecimiento sanitario o domicilio a que ésta fuese trasladada, y si el trabajo durante cuya realización se accidentó era el que realizaba habitualmente.

Se remitirán tres ejemplares a la Entidad Gestora o Colaboradora que tenga a su cargo la protección por accidente de trabajo (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) en el plazo máximo de cinco días hábiles, desde la fecha en que se produjo el accidente o desde la fecha de la baja médica. Esta, a su vez, remitirá uno a la autoridad laboral y otro a la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El empresario entregará la correspondiente copia al trabajador accidentado o representante que lo justifique, caso que el accidentado no pueda hacerse cargo de él personalmente.

– Relación de accidentes sin baja.

La relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica deberá cumplimentarse, por quintuplicado y en modelo oficial, mensualmente, en aquellos accidentes de trabajo que no hayan causado baja médica.

El original y dos copias (una para hacer seguir a la autoridad laboral competente) se remitirán por el empresario o trabajador por cuenta propia, según proceda, a la Entidad Gestora o Colaboradora (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) que tenga a su cargo la protección por accidente de trabajo en los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al que se refieren los datos.

El empresario entregará la correspondiente copia al trabajador accidentado o representante que lo justifique, caso que el accidentado no pueda hacerse cargo de él personalmente.

– Telegrama.

En aquellos accidentes ocurridos en el centro de trabajo o por desplazamiento en jornada de trabajo que provoquen el fallecimiento del trabajador, que sean considerados como graves o

muy graves o que el accidente ocurrido en un centro de trabajo afecte a más de cuatro trabajadores, pertenezcan o no en su totalidad a la plantilla de la empresa, el empresario, además de cumplimentar el correspondiente modelo, comunicará, en el plazo de 24 horas, este hecho por telegrama u otro medio de comunicación análogo a la autoridad laboral de la provincia donde haya ocurrido el accidente o en el primer puerto o aeropuerto en el que atraque el buque o aterrice el avión, si el centro de trabajo fuera uno u otro.

En la comunicación deberá constar la razón social, domicilio y teléfono de la empresa, nombre del accidentado, dirección completa del lugar donde ocurrió el accidente, así como una breve descripción del mismo.

La Dirección Provincial de Trabajo competente, de forma preceptiva, dispondrá que se practique por la Inspección de Trabajo inmediatamente la consiguiente información en la empresa sobre la forma en que ha ocurrido el accidente, causas del mismo y las circunstancias que en él concurran.

2.6. Notificación de enfermedad: Parte.

En caso de enfermedad profesional, produzca o no la baja del trabajador en el trabajo o su muerte, la empresa donde aquél prestará su servicio cumplimentará por cuadruplicado el «parte de enfermedad profesional», en modelo oficial, en el que se harán constar los siguientes datos: Nombre, domicilio y residencia de la empresa, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que tenga a cargo la protección; número de inscripción de la empresa con riesgo de enfermedad profesional, actividad de las mismas en que hubiese prestado servicio anteriormente el trabajador enfermo y fechas de alta y baja en las mismas; nombre y apellidos; fecha de nacimiento, estado civil y domicilio del trabajador; número de afiliación a la Seguridad Social; oficio y categoría profesional, Reglamentación de Trabajo y, en su caso, Convenio Colectivo aplicable; salario que percibía el trabajador, trabajo que realizaba al diagnosticarse la enfermedad profesional y trabajos realizados anteriormente, determinación de los trabajos que se consideren causantes de la enfermedad profesional, clase y datos médicos asistenciales de la misma.

La empresa, dentro de los tres días siguientes a la fecha en la que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional, remitirá dos ejemplares de parte al INSS o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que tenga a su cargo la protección por accidente de trabajo y enfermedad profesional (una para hacer seguir a la autoridad laboral competente) y entregará otro al trabajador o a sus familiares o beneficiarios, en caso de muerte o incapacidad del interesado para hacerse cargo del mismo. El cuarto ejemplar será conservado por la empresa como justificante.

La falta de notificación a la autoridad laboral competente de todas las enfermedades profesionales declaradas constituye una infracción leve o grave según cuál sea la calificación de la enfermedad: Leve, grave, muy grave o mortal.

La empresa, en el caso de estar autorizada para colaborar voluntariamente en la gestión de la incapacidad laboral transitoria debida accidente de trabajo o enfermedad profesional, confeccionará por cuadruplicado el parte, remitiendo, dentro del plazo señalado, un ejemplar a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales correspondiente, entregando otro ejemplar sellado por la Dirección Provincial o unido al acuse de recibo del mismo, que justifique su envío por correo certificado.

En casos graves o generalizados en la producción de enfermedades profesionales, la Dirección Provincial de Trabajo competente, de forma preceptiva, dispondrá que se practique por la Inspección de Trabajo, inmediatamente, la consiguiente información en la empresa o empresas afectadas sobre las causas que originen la enfermedad profesional y las circunstancias que en la misma concurren.

En los demás casos, la práctica de esta información podrá ser acordada discrecionalmente por la Dirección Provincial de Trabajo o por la Inspección de Trabajo a iniciativa propia, sin perjuicio de los asesoramientos que procedan.

VII. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y LOS REGIMENES ESPECIALES

1. Régimen especial agrario.

El subsidio por incapacidad laboral transitoria de los trabajadores por cuenta ajena en el régimen especial agrario no presenta diferencia alguna en relación con el régimen general.

Los trabajadores por cuenta propia en el régimen especial agrario no tienen derecho al subsidio por incapacidad laboral transitoria más que como mejora voluntaria. De haberse acogido a esta mejora, que supone una cuota complementaria del 2,70 por ciento (2,20 por contingencias comunes y 0,50 por contingencias profesionales) sobre la base de cotización, se tendrá derecho a un subsidio equivalente al 75 por ciento de la base mensual, por lo que el trabajador viene cotizando:

- En caso de accidente o enfermedad, a partir del 15.º día de la baja.
- En caso de maternidad, a partir del mismo día en que comienza el período de descanso (arts. 5 y 7 R.D. 1976/82).

2. Régimen especial de trabajadores autónomos.

A diferencia del régimen general, en el de trabajadores autónomos no hay distinción entre contingencias comunes y profesionales, recibiendo todas ellas un tratamiento como si de comunes se tratase.

La prestación económica del 75 por ciento de la base mensual de cotización, en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad laboral transitoria, se concede a partir del 15.º día de baja en el trabajo por accidente o enfermedad, o a partir del mismo día en que comienza el período de descanso en caso de maternidad (R.D. 43/84 y arts. 5 y 6 O.M. 28-07-78). El pago de esta prestación se hará siempre directamente por el INSS.

El trabajador autónomo que, teniendo cubierto el período mínimo de cotización, se hallare al descubierto en el pago de cuotas deberá proceder a su regularización en el plazo de 30 días desde que fuera requerido para ello. Si la regularización se produce entre los 30 y 60 días, el subsidio será minorado en 20 por ciento, debiendo, en su caso, devolver el exceso percibido.

Si el pago del descubierto no se produce transcurridos 60 días, se suspenderá el abono y deberá procederse a la devolución de lo indebidamente percibido. De producirse con posterioridad la regularización, se percibirá el subsidio minorado en un 20 por ciento (Res. 16-07-86).

3. Régimen especial de empleados de hogar.

En este régimen especial no existe la distinción entre accidentes de trabajo y accidente no laboral.

La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, maternidad o accidente se otorgará en los supuestos, durante el tiempo y con los requisitos que la regulan en el régimen general para las contingencias de enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, respectivamente. No obstante, en los casos de enfermedad y accidente (no en los de maternidad) la prestación económica (75 por ciento) se comenzará a percibir desde el 29.º día contado, a partir de la fecha en que se inició la enfermedad o se produjo el accidente (art. 30 D. 2346/69). El pago de esta prestación se hará siempre directamente por el INSS.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debido a enfermedad o accidente, si aquél fuera interno tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización (art. 8.3 R.D. 1424/85).

4. Régimen especial de trabajadores del mar.

Los trabajadores por cuenta propia en el régimen especial de los trabajadores del mar sólo tienen derecho a la prestación económica de incapacidad laboral transitoria cuando ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional (art. 41 D. 2864/74).

La incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral podría ser subsidiada como mejora voluntaria, pudiendo solicitarse al Instituto Social de la Marina la no aplicación del correspondiente coeficiente corrector (art. 61 D. 1867/70).

Los partes médicos de baja y alta de trabajadores del régimen especial de los trabajadores del mar se remitirán por sus empresas a las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina. Las Direcciones Provinciales efectuarán las comprobaciones y remitirán los partes a las respectivas Direcciones Provinciales del INSS (Res. 31-05-83).

5. Régimen especial de la minería del carbón.

En este régimen especial, la base reguladora del subsidio de incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, será la base normalizada de cotización que corresponda, en cada momento, a la categoría o especialidad profesional que tuviera el trabajador al iniciarse dicha situación (art. 12 O.M. 03-04-73).