

**La incapacidad temporal de los
empleados públicos en la
Administración Local**

OTROS TÍTULOS EN ESTA COLECCIÓN

20. **DOS ESTUDIOS SOBRE ADMINISTRACIÓN LOCAL. CONTROL Y FISCALIZACIÓN Y LAS NUEVAS FIGURAS CONTRACTUALES.**
José Luis Valle Torres.
21. **LEY 7/99, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE BIENES DE LAS ENTIDADES LOCALES DE ANDALUCÍA. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.**
Fernando Fernández-Figueroa Guerrero.
22. **LECCIONES DE FUNCIÓN PÚBLICA.**
Dirigido por Federico A. Castillo Blanco.
23. **LA EJECUCIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES EN LITIGIOS FRENTE A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**
José Pérez Gómez.
24. **PROCEDIMIENTOS Y FORMAS DE ADJUDICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS.**
José Miguel Carbonero Gallardo.
25. **LOS PROBLEMAS DE LA APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA LEC EN EL PROCESO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO.**
María Jesús Gallardo Castillo.
26. **EL REMANENTE DE TESORERÍA. UN ESTUDIO INTEGRAL.**
José Luis Valle Torres.
27. **EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEO PÚBLICO Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LOCAL.**
Coordinado por Alberto Palomar Olmeda.
28. **LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN ANDALUCÍA**
Carlos López López.
29. **LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO Y SU APLICACIÓN POR LAS ENTIDADES LOCALES.**
Coordinado por José Antonio Moreno Molina.
30. **QUINCE ESTUDIOS PRESUPUESTARIO-CONTABLES PARA EL SECTOR LOCAL.**
José Luis Valle Torres.
31. **MANUAL PRÁCTICO DE DERECHO URBANÍSTICO DE ANDALUCÍA.**
Coordinado por Venancio Gutiérrez Colomina y Francisco Javier Gutiérrez Julián.
32. **FORMULARIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**
José Ignacio Rico Gómez y Joaquín Meseguer Yebra.
33. **ENTIDADES LOCALES Y DERECHO DE DISCAPACIDAD**
Coordinado por Juan González-Badía Fraga.
34. **ADMINISTRACIÓN Y EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA**
Manuel Álvarez Rico, Vicente María González-Haba Guisado, Enrique Orduña Prada
35. **ESTUDIOS SOBRE LA LEY DE AUTONOMÍA LOCAL DE ANDALUCÍA (LAULA) Y LA LEY DE PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES LOCALES EN LOS TRIBUTOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**
Coordinado por Manuel Zafra Víctor.
36. **COMENTARIOS A LA LEY ORGÁNICA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL CUERPO DE LA POLICÍA NACIONAL**
Gustavo García-Villanova Zurita y Javier Luna Quesada.
37. **AUTONOMÍA Y SUFICIENCIA FINANCIERA LOCAL. LA CAPACIDAD TRIBUTARIA DE LAS ENTIDADES LOCALES.**
Jesús Ramos Prieto y María José Trigueros Martín.
38. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES.**
Remedios Roqueta Buj.
39. **EL PERSONAL LABORAL Y MEDIDAS DE ADECUACIÓN A LA CRISIS EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**
Xavier Boltaina Bosch.
40. **LA SANCIÓN DE PRESTACIONES EN EL BENEFICIO DE LA COMUNIDAD EN LAS ORDENANZAS DE CONVIVENCIA CIUDADANA.**
M^a Jesús García García.

La incapacidad temporal de los empleados públicos en la Administración Local

MARÍA ANTONIA PÉREZ ALONSO

*Profesora Titular de Universidad. Dto. Derecho del Trabajo
y Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Valencia; Magistrada
suplente (sala social) del Tribunal Superior
de Justicia de la Comunidad Valenciana.*



CEMCI

GRANADA, 2015

© Autor
© CEMCi Publicaciones
Plaza Mariana Pineda, 8. 18009-Granada
Correo electrónico:aurena@CEMCi.org
Web:<http://www.CEMCi.org>

ISBN: 978-84-16219-03-2
Depósito legal: GR-394-2015

Impreso: Imprenta Diputación de Granada

Impreso en España - Printed in Spain

El editor no se hace responsable de las opiniones expresadas por sus colaboradores

Dedicatoria: A mis hijos, Pablo y Laura.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	13
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I: LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	21
1. LA INCAPACIDAD TEMPORAL. CONCEPTO Y SITUACIONES DELIMITADORAS. .	25
2. NORMATIVA REGULADORA.....	27
3. CONTINGENCIAS PROTEGIDAS Y SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA.	28
4. OBLIGACIÓN DE COTIZAR. COSTES DE INTEGRACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	30
5. PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN.....	33
6. BASE REGULADORA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.	35
7. TRAMITACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL. EL RD 625/2014, DE 18 DE JULIO.....	37
8. PAGO DELEGADO.....	40
9. COMPETENCIAS DEL INSS EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL DE DURACIÓN SUPERIOR A 365 DÍAS E, IGUALMENTE, INFERIORES A 365 DÍAS.	43
10. COMPETENCIAS DEL INSS EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL TRAS LA DECLARACIÓN O NO DECLARACIÓN DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE TRAS LA REFORMA DE LA LEY 22/2013, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2014 Y RD 625/2014, DE 18 DE JULIO. ...	45
11. EL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE ALTAS MÉDICAS.	48
12. LAS RECAÍDAS EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.	52
13. EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL. ...	57

CAPITULO II. LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA..... 63

1. LA INCAPACIDAD TEMPORAL TRAS EL RDL 20/2012 EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	67
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RDL 20/2012.....	68
3. CONTENIDO DE LA REFORMA DEL RDL 20/2012.....	72
3.1. Funcionario incluido en el Régimen General y Régimen Especial de Trabajadores del Mar y personal laboral.....	72
3.2. Régimen jurídico del artículo 9.2 del RDL 20/2012.....	72
3.3. Los funcionarios del mutualismo administrativo. Garantías comunes.....	80
4. LA ADAPTACIÓN DEL ESTADO A TRAVÉS DE LA DA 18ª DEL RDL 20/2012.....	84
5. LA INSTRUCCIÓN DEL MINISTERIO DE HACIENDA DE 15 DE OCTUBRE DE 2012.....	85
5.1. Ámbito de aplicación y exclusiones. Circunstancias excepcionales.....	86
5.2. Delimitación de la Incapacidad Temporal. Duración y Extinción.....	88
5.3. Recaída.....	91
5.4. Régimen de retribuciones. Clasificación de los conceptos retributivos del EBEP.....	92
5.5. Naturaleza jurídica de las instrucciones. Distorsión entre el RDL 20/2012 y la Instrucción del Ministerio de Hacienda.....	98
5.6. Otras situaciones en las que se puede percibir el complemento.....	100
5.7. Complementos a percibir por los adscritos al RGSS. Expediente de averiguación de causas.....	101
5.8. Retribuciones a percibir por el personal de MUFACE e ISFAS.....	102

CAPÍTULO III. LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA ADMINISTRACION LOCAL..... 103

1. LAS PECULIARIDADES DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	107
2. RESPONSABILIDAD EN EL PAGO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL. LA APLICACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	110
3. CONTROLES DE LA EMPRESA. LA APLICACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	110

4. TRAMITACIÓN. PECULIARIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	112
5. PECULIARIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL EN EL PAGO DELEGADO.....	113
6. VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL. PECULIARIDADES EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	120
7. LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS Y LA INCAPACIDAD TEMPORAL.....	122
8. SUSPENSIÓN PROVISIONAL DE FUNCIONES POR CAMBIO DE DESTINO, POR EXPEDIENTE DISCIPLINARIO O PROCESAMIENTO Y LA INCAPACIDAD TEMPORAL.	124
9. LA BASE REGULADORA.	126
10. LA EXTINCIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL. INTERRELACIONES CON LAS SANCIONES EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	127
11. LA INCAPACIDAD TEMPORAL COMO CAUSA SUSPENSIVA EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.	128
12. LA COMPATIBILIDAD DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL CON EL TRABAJO.	129
13. LA REFORMA DEL RDL 20/2012 EN TORNO A LOS COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL. .	130
13.1. Ámbito de aplicación y contenido del RDL 20/2012.	132
13.2. Adaptación de las Corporaciones Locales al RDL 20/2012.	138
14. LAS AUSENCIAS DE ENFERMEDAD O POR ACCIDENTE EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 38ª DE LA LEY 17/2012, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2013 Y SU NORMA DE DESARROLLO. PROBLEMAS APLICATIVOS.	149
CAPÍTULO IV. LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN LAS COMUNIDADES AUTONOMAS TRAS EL RDL 20/2012. ANALISIS COMPARATIVO CON LA ADMINISTRACION LOCAL.	151
1. LA ADAPTACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS AL RDL 20/2012.....	155
1.1. Consideraciones generales.....	155
1.2. Adaptaciones actuales tras el RDL 20/2012.....	159
2. POSIBLES CUESTIONES QUE PUEDEN SURGIR TRAS LA ADAPTACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.	197
3. ANÁLISIS COMPARATIVO CON LA ADMINISTRACIÓN LOCAL. PROBLEMAS APLICATIVOS DEL RDL 20/2012 Y LAS INSTRUCCIONES COMPLEMENTARIAS.	199
BIBLIOGRAFÍA.....	201

PRESENTACIÓN

La Incapacidad Temporal en la Administración Pública ha sufrido importantes modificaciones tras el Real Decreto Ley 20/2012 en el ámbito de la Administración Pública. *La Incapacidad Temporal de los empleados públicos en la Administración Local* es el título del trabajo que alumbramos ahora públicamente en la Colección Análisis y Comentarios del Servicio de Publicaciones del Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional de la Diputación Provincial de Granada.

Su autora, María Antonia PÉREZ ALONSO, es profesora titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, y magistrada suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana; tras introducir su obra mediante un texto explicativo de sus pretensiones en esta monografía, aborda su desarrollo en cuatro capítulos. El capítulo I lo dedica a la incapacidad temporal en el Régimen general de la Seguridad Social. El siguiente capítulo se encarga de desbrozar lo sustancial del título genérico de la obra, la incapacidad temporal en la Administración Pública, tema que se continúa en el capítulo III; para finalizar con el capítulo IV que trata de la incapacidad temporal en las comunidades autónomas tras el RDL 20/2012 y efectuar un análisis comparativo con la Administración Local. Ya en la Introducción, la profesora Pérez Alonso, deja constancia del endurecimiento de algunas medidas en el ámbito que aborda derivado de la situación de crisis que venimos desde años padeciendo y que de manera indubitada han tenido consecuencias aparejadas en las prestaciones por incapacidad temporal en el Régimen General de la Seguridad Social. Y así lo explicita en ese texto previo al hablar de contenidos: "... análisis de de las recaídas tras la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para 2014, de cuyas normas ha supuesto un recrudecimiento en el acceso a esta prestación, añadiendo nuevos supuestos de extinción y de suspensión de la mencionada prestación y limitando los supuestos de recaída..."

No se nos escapa a nadie en el ámbito de las administraciones locales en particular, que ya el mero enunciado del título de la publicación que tienen a la vista denota no sólo la importancia de la temática sino también la oportunidad de abordarla ahora, justamente en momentos de cierta confusión motivada por cambios en normativas ya tan arraigadas que han producido no sólo zozobra en algunos casos sino también manifiesto malestar. Voces hay ya al respecto que indican que si es verdad que estamos abocados a una inminente salida de la crisis económica y financiera en este país, no resultaría inconsecuente ya a medio plazo volver a revisar cuestiones como éstas que tan de lleno han afectado a sector tan complejo y sensible como el personal al servicio de la Administración Pública en general y de nuestros entes locales en particular.

Como a ustedes ya no les es ajena la filosofía que inspira al Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional (CEMCI) de la Diputación de Granada, que tiene sus grandes líneas de actuación en ser un centro de excelencia e innovación en formación de directivos, cargos electos, habilitados estatales y empleados públicos locales de nivel superior o medio, y el ser instrumento de apoyo a los municipios, verán lógico el alumbramiento de este número 41 de la Colección Análisis y Comentarios, que ya tienen en sus manos.

Lo decimos siempre que se nos presenta la oportunidad, y ésta es una de ellas: la obra editorial del CEMCI ha de progresar al unísono de la investigación. Publicación e investigación son un todo formativo porque el conocimiento es una unidad con diversidad de manifestaciones.

Conocen el sello editorial CEMCI. Y conocen su colección de Análisis y Comentarios, que tiene como finalidad principal dar a conocer aquellos estudios sistemáticos que profundicen en los aspectos más relevantes y atractivos relacionados con competencias de las administraciones locales. Es ésta, pues, una Colección que atiende al interés que generan los asuntos que abordan, al rigor de sus análisis y planteamientos y a la utilidad que sin duda nos han de aportar como profesionales y como trabajadores interesados en las administraciones locales.

El trabajo de María Antonia PÉREZ ALONSO, *La incapacidad temporal de los empleados públicos en la Administración Local*, contribuye a los fines formativos de este Centro de Estudios. Consecuentemente, no podía ser desatendido por quienes estamos obligados a dar cauce a iniciativas coincidentes con los fines propuestos en nuestros programas de actividades.

Así se lo agradecemos. Su interés y esfuerzo sabrán ser reconocidos también por ustedes. Es la razón por la que creemos la obra es merecedora de ser

incorporada a ésta ya veterana colección. También hacemos extensivo ese agradecimiento a todos ustedes, porque una obra no está completa si no es degustada y coadyuva a quienes se acercan a ella para ampliar conocimientos, contrastar opiniones o acrecentar el bagaje de experiencias que nos hagan crecer como profesionales. Gracias a todos, pues.

CEMCI

INTRODUCCIÓN

La prestación de Incapacidad Temporal en el Régimen General de la Seguridad Social es una de las prestaciones que por su variabilidad y situaciones protegidas determina en muchos casos importantes matices de diversa índole en el ámbito laboral que se multiplican, si cabe, cuando la misma se produce en el ámbito de la Administración Pública, dado que los sujetos protegidos al tratarse de empleados públicos hacen que la prestación de Incapacidad Temporal sea mucho más compleja, existiendo peculiaridades importantes en el ámbito de la Administración Local.

En la presente monografía se abordan las cuestiones básicas de concepto y situaciones delimitadoras de la Incapacidad Temporal; la obligación de cotizar y los costes de integración en la Administración Local; porcentaje global de parcialidad en tiempo parcial; especialidades en el ámbito de la Administración Local; competencias del INSS en los procesos de Incapacidad Temporal; análisis de las recaídas tras la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para 2014, de cuyas normas ha supuesto un recrudecimiento en el acceso a esta prestación, añadiendo nuevos supuestos de extinción y de suspensión de la mencionada prestación y limitando los supuestos de recaída; se aborda el análisis del RDL 20/2012 y normas posteriores; la Instrucción del Ministerio de Hacienda de 15 de octubre de 2012 y su naturaleza jurídica y posibles problemas de ilegalidad por extralimitación de lo fijado en el RDL 20/2012.

El cambio realizado por el RDL 20/2012 en la situación del devengo de los complementos durante la situación de Incapacidad temporal de los empleados públicos ha sido lo suficiente relevante para justificar la realización de un estudio específico.

A ello se suma la compleja temática de los complementos de Incapacidad Temporal en el ámbito de la Administración Pública cuya implantación tras el RDL 20/2012 ha dejado un panorama tan variado como lo son las propias

administraciones públicas. La regulación realizada por el RDL 20/2012 ha motivado una gran variabilidad de situaciones que lejos de unificar criterios ha supuesto una desigualdad en el trato de los distintos empleados públicos, según sea la Administración Pública en la que presenten los servicios.

Así, si bien el RDL 20/2012, se debe considerar, como expresan expertos en la materia (profesor Boltaina, en CEMCi nº 39/2013) una norma de máximos; no obstante, conviene destacar, en mi opinión, que el RDL 20/2012 no ha supuesto la igualdad de trato para todos los empleados públicos sino al contrario ha dado lugar a que en cada Comunidad Autónoma, en cada Corporación Local y cada organismo público dependiente de la Administración del Estado haya adaptado su normativa, eso sí, en atención a los máximos, pero con una gran variabilidad de opciones; esto sucede, por ejemplo, con los denominados casos excepcionales y debidamente justificados, recogidos en el artículo 9.5 del RDL 20/2012, en los que se permite el devengo del complemento retributivo del 100%; de tal modo, que se aplican según la Corporación local en la que preste servicios el empleado público y en supuestos tan dispares como las enfermedades graves, las contagiosas, las derivadas de discapacidad previamente reconocida enfermedades oncológicas; hospitalización o intervención quirúrgica; los procesos que sufran los trabajadores especialmente sensibles; personas con enfermedades crónicas; incapacidad temporal por gestación, entre otras.

En esta misma línea el RDL 20/2012 plantea otras cuestiones prácticas, muy interesantes, como es la posible aplicación directa del artículo 9.5 del RDL 20/2012, en aquellas Corporaciones Locales que hayan realizado la adaptación de los supuestos excepcionales y no hayan descrito esta precisa causa de hospitalización e intervención quirúrgica como tal, en tales casos, se podría aplicar directamente el mencionado precepto como lo considera expertas en la materia (profesora Carolina Gala, en La Administración práctica nº 2/2013).

Igualmente, otro supuesto de desigualdad deviene por el hecho mismo de que cada administración pública dentro de los máximos puede fijar los conceptos retributivos que conformaran los complementos durante la situación de Incapacidad Temporal con lo que ello determina de trato desigual dada la gran variabilidad de opciones que se presentan en la adaptaciones realizadas, si bien se mantienen, con carácter general, en la línea de retribuciones fijas y periódicas, aunque no todas siguen esta línea y no siempre, está claro, cuáles son las fijas y periódicas, salvo que se haya hecho una delimitación expresa de los mencionados complementos retributivos.

En suma la problemática que plantea el devengo de los complementos retributivos durante el proceso de Incapacidad Temporal es bastante prolija, dado que se baraja en el ámbito de las Corporaciones Locales, como también sucede en otras administraciones públicas, la dualidad de empleados públicos, de un lado, los funcionarios de carrera a los que se les aplica la normativa propia de los funcionarios, siendo de conformidad con el artículo 3.1. del Estatuto Básico del empleo Público (EBEP), la referida a la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte el EBEP y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respecto a la autonomía local y, de otra, el personal laboral tanto fijo, temporal o el indefinido, cuya normativa reguladora de condiciones de trabajo deviene por la vía del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo y el EBEP, lo que determina, a su vez, una combinación entre la materia propia del Derecho administrativo y la materia propia del Derecho del Trabajo creándose “zonas oscuras” o, si cabe, “limbos legislativos” que hacen que el encaje entre ambas normativas se convierta en ocasiones, en “misión imposible”. Amén de otros colectivos como el personal eventual o el personal directivo que dificultan, todavía más, el engranaje legislativo y aplicativo de la normativa.

Esta pluralidad de personal en las Corporaciones Locales determina, a su vez, una difícil articulación de las normas del Régimen General de la Seguridad Social previsto, en su origen, para trabajadores por cuenta ajena de la industria y de los servicios y que ahora también se aplica a los empleados públicos de las Corporaciones Locales y de otras administraciones públicas, lo que supone, como se ha expresado, ciertos problemas de conexión entre la normativa propia de Seguridad Social con la dualidad de encuadramiento del personal de las Corporaciones Locales.

En este sentido, en las Corporaciones Locales confluye el personal que procede de la antigua MUNPAL con sus peculiaridades en la gestión del pago delegado frente al resto de personal no procedente de la MUNPAL, a los que se les aplica las normas generales de la Seguridad Social, con la peculiaridad de ser empleados públicos, con su particular normativa, la cual no siempre coincide con la normativa laboral común ocasionando, problemas y dificultades de engranaje entre lo que es el régimen jurídico propio del Régimen general de la Seguridad Social y las peculiaridades de las situaciones administrativas de los empleados públicos de las Corporaciones Locales.

Se recogen en este estudio otras materias como es la aplicación del RDL 20/2012, a la Administración del Estado y se hace una referencia a la normativa de adaptación de cada una de las Comunidades Autónomas; a la vez que

La incapacidad temporal de los empleados públicos en la Administración Local.

se realiza un análisis comparativo con la Administración Local; asimismo, se valora las deficiencias existentes en las distintas adaptaciones realizadas por las Comunidades Autónomas y/o Ayuntamientos estudiados.

Por último se aborda las ausencias por enfermedad o accidente recogidas en la DA 38ª de la Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, cuando no den lugar a la situación de Incapacidad Temporal y los posibles descuentos en el percibo de las retribuciones del empleado público

En Valencia a 10 de febrero de 2015.

CAPÍTULO I:
LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL RÉGIMEN
GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

1.1 LA INCAPACIDAD TEMPORAL. CONCEPTO Y SITUACIONES DELIMITADORAS. 1.2. NORMATIVA REGULADORA. 1.3. CONTINGENCIAS PROTEGIDAS Y SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA. 1.4. OBLIGACIÓN DE COTIZAR. COSTES DE INTEGRACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL. 1.5. PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN. 1.6. BASE REGULADORA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL. 1.7. TRAMITACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL. EL RD 625/2014, DE 18 DE JULIO. 1.8. PAGO DELEGADO. 1.9. COMPETENCIAS DEL INSS EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL DE DURACIÓN SUPERIOR A 365 DÍAS E, IGUALMENTE, INFERIORES A 365 DÍAS. 1.10. COMPETENCIAS DEL INSS EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL TRAS LA DECLARACIÓN O NO DECLARACIÓN DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE TRAS LA REFORMA DE LA LEY 22/2013, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2014 Y RD 625/2014, DE 18 DE JULIO. 1.11. EL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE ALTAS MÉDICAS. 1.12. LAS RECAÍDAS EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL. 1.13. EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

1.1. LA INCAPACIDAD TEMPORAL. CONCEPTO Y SITUACIONES DELIMITADORAS.

La situación de Incapacidad Temporal (en adelante, IT) consiste en la situación derivada de enfermedad común o profesional y accidente sea o no de trabajo en la que se encuentra el trabajador que está recibiendo asistencia sanitaria de la Seguridad Social y está impedido para el trabajo, con una duración máxima de 365 días prorrogables por otros 180 días, haciendo un total de 545 días, cuando se presume que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación (art. 128.1. a) LGSS (STS de 13-2-2007, rec. 3568/2005).

Excepcionalmente, cabe otra prórroga de 180 días en los casos en los que continúe la necesidad de tratamiento, con vistas a su reincorporación laboral, el alta podrá retrasarse y, en ningún momento podrá rebasar los 730 días a la fecha en que se haya iniciado la IT (131bis.2 2º párrafo LGSS).

De otro lado, mientras está vigente la relación laboral rige la obligación de cotizar durante todo el proceso de IT (545 días) (art. 106.4 LGSS y art. 131 bis 5 LGSS); por el contrario, no rige la obligación de cotizar durante la prórroga de efectos económicos (desde el día 546 al día 730 de prórroga de IT) (art. 131 bis. 2 LGSS).

De esta definición se puede afirmar que la IT se caracteriza por su carácter no permanente, siendo su duración determinada, temporal y transitoria (artículo 128 a) de la LGSS)¹.

¹ PÉREZ ALONSO, M^a. A: *La Incapacidad Temporal*. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, 1995, p. 17; SALA FRANCO, T.: “La incapacidad temporal”, en AA.VV.: *Derecho de la Seguridad Social*. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, 2014, pp. 237 y ss.

La incapacidad temporal de los empleados públicos en la Administración Local.

Por su parte, no es situación de IT las siguientes situaciones:

1º.- Si sólo se recibe asistencia sanitaria (STS de 24-9-2004, rec. 119/2003).

2º.- Si sólo se acude a rehabilitación (STSJ de Andalucía/Granada de 17-11-2010, rec. 2221/2010).

3º.- Tampoco si se prescribe descanso domiciliario, salvo el descanso domiciliario por aislamiento preventivo en el caso de la gripe A.

4º.- Si sólo se realiza consultas médicas (STS de 24-9-2004, rec. 119/2003)².

El inicio de la IT se produce con el parte médico de baja médica, pero la empresa no puede cuestionar el parte de baja médica, pero sí que podrá efectuar controles sobre el estado de salud del trabajador e, incluso, adoptar medidas de vigilancia y control (STSJ de Aragón de 23-7-2008).

La empresa puede despedir al trabajador durante el proceso de IT, sin que se considere dicho despido como discriminatorio, pero su calificación será de despido improcedente (STS de 22-11-2007).

En cuanto a la identificación de la contingencia que da origen al proceso de IT, en ocasiones, se producen problemas en los supuestos en los que se produce una situación en cadena de distintos procesos de IT que pueden provenir de la misma situación, si bien puede originar dos procesos de IT, en determinados casos, uno derivado de contingencias comunes y otro de contingencias profesionales. A tal efecto, el artículo 3 del RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de IT en los primeros 365 días, determina las normas relativas a la determinación de la contingencia causante de la IT, la cual se deberá tramitar por la vía del artículo 6 del RD 1430/2009, en relación con el nuevo apartado nº 5 del artículo 4 del RD 1430/2009, en su redacción dada por el RD 625/2014. La resolución que se dicte establecerá el carácter común o profesional de la contingencia causante y el sujeto obligado al pago de la misma y a la prestación de asistencia sanitaria, en su caso.

² En los casos en los que se produce un internamiento involuntario urgente por trastorno psiquiátrico se produce vulneración del derecho a la libertad personal (STCO 141/2012, rec. de amparo 5070/2009-BOE de 30-7-2009).