

Novedades normativas en control y procesos de Incapacidad Temporal (IT), así como la creación de nuevas situaciones especiales.

Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, que regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal.

El Real Decreto entra en vigor el próximo 1 de abril y tiene como objeto modificar el procedimiento de comunicación de los partes de baja, confirmación y alta médica eliminando la copia de los partes dirigida a la empresa.

- Se suprime la copia de los partes dirigida a la empresa.
- El INSS asume la comunicación de los datos a la empresa.
- La empresa deberá informar de los datos de la persona trabajadora al INSS.

Por lo tanto, a partir del 1 de abril, el Servicio Público de Salud, la Mutua o empresa Colaboradora, remitirá los datos de los partes vía telemática, de manera inmediata, al INSS., por lo que **se elimina la obligación del trabajador de entregar los partes a la empresa.**

El INSS, a su vez, comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter administrativo necesarios para su tramitación.

Las empresas tendrán la obligación de transmitirlos al INSS, a través de Sistema RED, en el plazo máximo de tres días los datos necesarios para su tramitación por parte del INSS.

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

La nueva normativa reconoce tres nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes a fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo de las mujeres que entrarán en vigor el próximo mes de junio.

Las nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal son las siguientes:

1. Aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de **menstruación incapacitante** secundaria (situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada),

2. La debida a la **interrupción del embarazo, voluntaria o no**, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de IT por contingencias profesionales.
3. La de **gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39ª**.

Periodos de carencia.

No se exigirá a la trabajadora un periodo mínimo de cotización anterior para causar IT por los casos de menstruación incapacitante secundaria e interrupción del embarazo.

Tampoco será necesario en los de supuestos de gestación de la mujer a partir del primer día de la semana 39ª cuando se trate de menores de 21 años.

Sin embargo, en el segundo supuesto sí que se requerirá periodo de carencia cuando:

- la persona trabajadora tenga cumplidos 21 años y sea menor de 26, se exigirá acreditar 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores, considerándose cumplido este requisito si, alternativamente, se acreditan 180 cotizados a lo largo de su vida laboral;
- tenga cumplidos 26 años, el período mínimo de cotización exigido será de 180 cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso, considerándose cumplido este requisito de carencia mínima si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Cuantía y responsabilidad del pago de la prestación.

Situación	Cuantía de la prestación	Responsabilidad del pago
Menstruación incapacitante	Del 1er a 20º día, el 60% de la Base Reguladora	Desde el 1er día se hace responsable el INSS/Mutua, mediante pago delegado.
	A partir del 21º, el 75% de la Base Reguladora	
Interrupción del embarazo	Del 2º a 20º día, el 60% de la Base Reguladora	El 1er día de salario corresponde al empresario.
	A partir del 21º, el 75% de la Base Reguladora	Desde el 2º día se hace responsable el INSS/Mutua, mediante pago delegado.
Gestación desde el 1er día de la 39ª semana	Del 2º a 20º día, el 60% de la Base Reguladora	El 1er día de salario corresponde al empresario.
	A partir del 21º, el 75% de la Base Reguladora	Desde el 2º día se hace responsable el INSS/Mutua, mediante pago delegado.

Estamos a su disposición para cualquier aclaración.

©2022 MUÑOZ-FRESCO

Todos los derechos reservados.

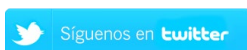
Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por MUÑOZ-FRESCO. La información o comentarios que en él se incluyen no constituyen asesoramiento jurídico.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin autorización previa o sin reflejar la fuente.

www.munozfresco.com

laboral@munozfresco.com

administracion@munozfresco.com



MUÑOZ-FRESCO es socio de HISPAJURIS SERVICIOS LEGALES, firma global de servicios jurídicos y financieros con más de 600 profesionales en 35 oficinas de todo el territorio nacional, asociado a la red internacional de bufetes HISPAJURIS INTERNACIONAL.

MUÑOZ-FRESCO ASESORES JURÍDICOS & FISCALES, S.L.P. REGISTRO MERCANTIL DE VALENCIA. TOMO 3.576, LIBRO 889, FOLIO 220. C.I.F. B-96061247
SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL, INSCRITA EN EL REGISTRO DE SP DEL ICAV CON EL Nº 60 Y EN EL DEL COEV CON EL Nº 36 | despacho miembro de:  **HISP AJURIS**