

DL

PRESENTACIÓN

Gloria P. Rojas Rivero*

Vicepresidenta de Investigación de la AEDTSS

Este número de la revista *Documentación Laboral* ofrece una recopilación de trabajos que evidencian la labor constante de la AEDTSS durante el año. Una primera parte incluye cuatro ponencias presentadas en el Coloquio de Otoño celebrado el 8 de noviembre de 2024 en la Universidad de Cantabria, bajo la dirección del profesor David Lantarón Barquín con el título «Incapacidad Temporal: una arquitectura en permanente evolución», un tema de gran interés y complejidad tanto para el ámbito laboral como para el sanitario. Codirigieron el evento, junto a la AEDTSS, la Cátedra Prevención Cantabria UCE-ICASST, la Mutua Montañesa y el Ilustre Colegio de Abogacía de Cantabria.

La segunda parte contiene la ponencia presentada al Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Roma entre los días 17 a 20 de septiembre de 2024 bajo el título «*Work in a changing world. The quest for labor rights and social justice*», por la profesora Carmen Sáez Lara, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

Siguiendo el orden de intervención contenido en el Programa del Coloquio de Otoño, en la primera Mesa sobre «Aristas jurídicas y sanitarias de la Incapacidad temporal», intervino la Excm. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuyo trabajo, aquí publicado,

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de La Laguna.

lleva por título «Una revisión judicial a los puntos críticos del régimen jurídico de la Incapacidad Temporal (Régimen General, RETA, sistemas Especiales)».

En él se ponen de manifiesto las tensiones que la Incapacidad Temporal (IT) revela entre su función protectora y las implicaciones económicas y de absentismo laboral. La jurisprudencia reciente de la Sala IV del Tribunal Supremo (TS) ha abordado diversas controversias sobre esta figura, y la autora destaca de entre ellas aspectos críticos como la competencia jurisdiccional, la extinción del subsidio, los requisitos de notificación y la determinación de contingencias.

En materia competencial subraya que ciertas resoluciones, como las altas médicas, no son recurribles en casación salvo afectación general. Sobre el pago del subsidio, que debe pagarse hasta la notificación efectiva del alta médica al trabajador, conforme a la Ley 40/2007 de medidas en materia de Seguridad Social. Sobre las notificaciones, se hace hincapié en la necesidad de cumplir con los procedimientos administrativos adecuados, considerándose válida en alguna ocasión la incomparecencia de una trabajadora a un reconocimiento médico por fallos en la notificación, recordando la obligación de la Mutua de emplear medios alternativos, como la publicación en el BOE, según la Ley 39/2015. En relación con la fecha de efectos económicos ante cambios de contingencia, se explica que su cómputo comienza tres meses antes de la presentación de la solicitud de determinación de contingencia, salvo que el trabajador haya incumplido su deber de colaborar documentalmente. Y en la determinación de contingencias, el TS ha calificado como enfermedad profesional patologías como el síndrome del túnel carpiano en camareras de pisos y auxiliares domiciliarias, atendiendo a la naturaleza repetitiva de sus labores.

Se destacan también en este trabajo, otros pronunciamientos del TS referidos al reintegro de gastos médicos, en los que se aplican los límites legales en caso de modificaciones de la contingencia. Asimismo, el reconocimiento del derecho al reintegro de gastos en casos de urgencia vital que obligaron al trabajador a acudir a la sanidad privada, o la responsabilidad en el pago de prestaciones a cargo de la empresa cuando no ha habido alta del trabajador, o cómo, a partir de los 365 días, al cesar la colaboración obligatoria de la empresa, se hacen cargo de la prestación la entidad gestora, la mutua colaboradora o la empresa que voluntariamente colabore.

Finalmente, se hace referencia a un pronunciamiento reciente en el que se ha abordado la base reguladora en casos de recaída y se ha precisado que, en el sistema agrario (SETCA), las cotizaciones en periodos de inactividad computan para

causar derecho a la IT, pero sin superar el promedio mensual de las cotizaciones por el trabajo efectivo, evitando que el subsidio por IT supere el salario efectivamente percibido por el trabajador antes de la baja médica.

Un trabajo, el de la Sra. Ureste, en el que se abordan las principales y más actuales problemáticas de la IT, tal y como viene resolviéndolas el TS reflejando la evolución normativa y jurisprudencial de tal protección.

El siguiente trabajo es el de D. Ignacio Martínez Sabater, Abogado del Ilustre Colegio de Abogacía de Cantabria, quien con el título «Guía práctica de los procedimientos en las reclamaciones relacionadas con la Incapacidad Temporal» comienza por señalar que el procedimiento de reclamación del subsidio de IT no es un proceso especial de Seguridad Social, aunque requiere una reclamación administrativa previa antes de acceder a la vía judicial. El incumplimiento o retraso en el pago del subsidio puede llevar a la rescisión del contrato de trabajo a instancias del trabajador y constituir una infracción administrativa con multas de 751 a 7 500 euros, y, en casos más graves, considerarse una infracción muy grave si se producen deducciones o compensaciones fraudulentas. El plazo para reclamar el subsidio de IT es de un año desde el vencimiento de cada mensualidad impagada. Aunque el art. 54 LGSS dice que el derecho «caducará», la jurisprudencia lo considera un plazo de prescripción, que puede interrumpirse por medios legales. Para demandar, es necesario presentar una reclamación ante la Entidad gestora, que dispone de 45 días para responder. Si no hay respuesta, se entiende desestimada. La demanda debe presentarse en un plazo de 30 días desde la notificación o desde el silencio administrativo.

Continúa el autor con el procedimiento para revisar el alta médica emitida por los servicios públicos de salud en el contexto de la IT; el procedimiento de disconformidad con el alta médica de las entidades gestoras (INSS o ISM); el procedimiento especial de revisión del alta médica emitida por las mutuas; para terminar con el procedimiento de determinación de la contingencia causante de los procesos de IT.

Con este trabajo D. Ignacio Martínez pone de manifiesto la complejidad y especificidad de la normativa reguladora de los distintos procedimientos relacionados con la IT para garantizar los derechos tanto de los trabajadores como de las entidades gestoras, colaboradoras y de las empresas. Desde la reclamación del subsidio de IT hasta la revisión del alta médica emitida por servicios públicos de salud, mutuas o la determinación de la contingencia causante de la IT, cada proceso establece plazos, requisitos y vías legales específicas para asegurar una protección

efectiva y un adecuado equilibrio entre las partes involucradas. La obligatoriedad de la reclamación previa, la urgencia y preferencia procesal, así como las limitaciones de recursos judiciales, buscan una rápida resolución de conflictos, minimizando el impacto económico y social para los afectados.

A continuación, se publica en este número, la primera ponencia de la segunda mesa titulada «Incapacidad Temporal: vigilancia de la salud y absentismo» a cargo del profesor D. Juan José Fernández Domínguez, Catedrático de DTSS de la Universidad de Valladolid, sobre «Incapacidad y vigilancia de la salud: programas de incorporación al trabajo». El autor reflexiona en este trabajo sobre la oportunidad que brinda el tiempo para revisar y plasmar por escrito aspectos que no fueron tratados en su intervención en el Coloquio de Otoño. El enfoque principal de su intervención fue la vigilancia de la salud en el recorrido de la IT, abarcando desde las fases iniciales y prórrogas hasta su finalización, considerando posibles continuidades laborales o transiciones hacia la incapacidad permanente; así como los fundamentos de la evaluación de la IT, tanto desde la perspectiva del individuo (diagnóstico, capacidades y aptitud profesional) como de la profesión (exigencias ocupacionales y profesiogramas). El autor advierte de la relevancia de abordar la problemática de la IT de larga duración, destacando la necesidad de un marco jurídico con soluciones adecuadas. Esta publicación surge, en parte, nos dice, como respuesta a las inquietudes expresadas por el público tras su intervención.

El profesor Fernández Domínguez aborda, primero, cómo la normativa y los convenios colectivos regulan el regreso al empleo de trabajadores con capacidad laboral reducida, destacando que la negociación colectiva es clave para establecer protocolos y medidas que faciliten la reincorporación laboral tras una incapacidad, especialmente mediante la reubicación y adaptación de puestos de trabajo. La mayoría de los convenios contemplan soluciones básicas y de compromiso limitado para el retorno o mantenimiento del trabajo, como la reserva de puestos o la evaluación para adaptar el entorno laboral, destacando una escasa participación de los representantes de los trabajadores en estos procesos.

A continuación, analiza cómo la negociación colectiva aborda el regreso al trabajo de pacientes oncológicos, centrándose especialmente en la adaptación de la jornada laboral tras tratamientos de quimioterapia o radioterapia. En estos casos, los convenios colectivos suelen enfocarse en ajustes de horario para facilitar la recuperación y prevenir la exclusión laboral. Se destacan, en este punto, algunas medidas inspiradas en lo que ya considera como un protocolo del sector público (Resoluciones de 2015 y 2019): el derecho a la adaptación del horario laboral, algunos modelos autonómicos más favorables, como el de Aragón y Cataluña, el

proceso de solicitud y resolución ágil, y la ampliación a otras patologías graves. Un modelo, surgido del ámbito público, que se ha trasladado progresivamente a convenios colectivos, consolidándose como una referencia para el retorno laboral de pacientes oncológicos y otros trabajadores con enfermedades de especial gravedad.

Seguidamente se aborda el desarrollo de programas de retorno al trabajo para empleados con problemas de salud, destacando cómo las administraciones públicas han sido pioneras en crear modelos integrales, en contraste con las medidas aisladas más comunes en el ámbito privado. A partir del análisis de diversos convenios, se esboza un plan tipo centrado en la protección de trabajadores cuya salud ha sido afectada, priorizando siempre la adaptación del puesto actual antes de considerar traslados o reubicaciones y regulando la movilidad, en su caso, a través de un proceso transparente y revisable.

El trabajo concluye con la necesidad de fortalecer los programas de retorno al trabajo, especialmente para trabajadores con bajas prolongadas, quienes, pese al alta médica, pueden no estar plenamente aptos para sus tareas habituales; subraya también la importancia de atender no solo las secuelas físicas, sino también los factores psicosociales que dificultan su reintegración; así como el valor preventivo y rehabilitador del trabajo, especialmente en casos de cáncer, trastornos psiquiátricos y musculoesqueléticos, promoviendo medidas como la adaptación de horarios y jornadas. Se aboga, finalmente, por una reforma legal que haga viable una «incapacidad temporal parcial», facilitando la reincorporación progresiva bajo supervisión médica, como ya ocurre en otros países.

La segunda ponencia de la segunda mesa, a cargo de la profesora D.^a María Teresa Igartua Miró, Catedrática de DTSS de la Universidad de Sevilla, lleva en esta publicación como título «El absentismo laboral: prevención y control», en el que la autora comienza con la noción de absentismo laboral como concepto complejo y polifacético, sin regulación integral, reconocido en normas laborales, pero sin definir, asociado comúnmente a connotaciones negativas por su impacto en la productividad y la Seguridad Social, y vinculado especialmente a las ausencias por IT, cuyo control se considera legítimo según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Distingue varias tipologías, según su causa (justificado o injustificado), duración (corto o largo plazo) y voluntariedad (decisión consciente o por causas involuntarias, como enfermedades). Advierte que su análisis puede ser individual o colectivo, dado su impacto en el conjunto de la plantilla, y termina esta aproximación ha-

ciendo referencia al absentismo innecesario, relacionado con ausencias evitables, y al presentismo como fenómeno creciente, caracterizado por la presencia física en el trabajo, pero con bajo rendimiento, ya sea por motivos de salud o por distracciones como el uso personal de internet (*absentismo virtual*).

Se analiza el absentismo laboral como fenómeno complejo, convertido a veces en forma de autoprotección, que disminuye en épocas de crisis debido al temor al despido, y que es más frecuente en empleos estables, como en el sector público. También como generador de efectos negativos, tanto económicos y organizativos para las empresas, como para los trabajadores que pierden ingresos, oportunidades de formación, experiencia y promoción, además de riesgos de aislamiento y despido, especialmente en contratos temporales. Para mitigar estos efectos, la autora propone la reincorporación gradual tras la baja médica, priorizando criterios médicos sin presiones externas.

Se pone de manifiesto en el trabajo la estrecha relación entre absentismo, prevención de riesgos y bienestar laboral destacándose la importancia de mejorar la calidad de vida en el trabajo como, por otra parte, vienen subrayando organismos como la OIT, la OMS y la UE.

Se aborda también el control del absentismo laboral como facultad del empresario regulada por el artículo 20 LET, con los límites establecidos por la LOPD para proteger la intimidad del trabajador. Entre las medidas más comunes, la videovigilancia, la geolocalización, el uso de detectives privados y la revisión de redes sociales exigen para su utilización criterios de proporcionalidad y respeto a la privacidad. En cuanto a la posibilidad empresarial de verificar el estado de salud del trabajador, además de las tensiones con el derecho a la intimidad, se producen controversias, especialmente en cuanto al uso de servicios médicos externos o de prevención ajenos a la empresa. También se advierte de lo controvertido del despido por enfermedad, especialmente tras la Ley 15/2022 de igualdad.

Más allá de los controles tradicionales, la autora explica diversas estrategias para prevenir y gestionar el absentismo, y mejorar incluso el clima laboral, que pueden adoptar las empresas centrándose en el análisis de causas, la formación y los incentivos.

Para finalizar, la última publicación de este número, la ponencia presentada por la profesora D.^a Carmen Sáez Lara al Congreso Mundial de Roma, lleva por título «Nuevas tendencias del derecho colectivo del trabajo desde una perspectiva europea». En ella se analiza cómo las transiciones digital y ecológica exigen impulsar el diálogo social y la negociación colectiva, adaptándose a los cambios tecnológicos,

especialmente en sectores afectados por la inteligencia artificial (IA). Cómo, además, se requieren marcos legales que protejan los derechos laborales en la economía digital y promuevan la participación sindical, incluso a nivel transnacional; siendo referentes globales, para gestionar estas transiciones, normas europeas como el Reglamento de IA y las Directivas sobre plataformas digitales y diligencia debida.

La autora analiza cómo estas transformaciones impactan en las relaciones laborales y la necesidad de que sindicatos, empresas y legisladores adapten sus estrategias para garantizar la tutela de los derechos laborales. El análisis se centra en tres normas europeas clave de 2024: el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA), que regula los riesgos de la IA en el ámbito laboral, exigiendo transparencia, supervisión humana y protección de derechos; la Directiva sobre trabajo en plataformas, que establece garantías frente a la gestión algorítmica y promueve la transparencia y la equidad laboral; y la Directiva sobre diligencia debida, que obliga a las grandes empresas a gestionar los riesgos sociales y medioambientales en sus cadenas de suministro, imponiendo responsabilidades en caso de incumplimiento. Esta normativa tiene un protagonismo esencial en la evolución del derecho colectivo del trabajo y debe integrarse con la negociación colectiva y los acuerdos marco internacionales para enfrentar desafíos como el dumping social y la explotación en cadenas globales de producción.

Por su parte, y en relación con la tutela colectiva del trabajo frente a la transición digital, pone de manifiesto los problemas que para los sindicatos suponen la digitalización y el uso de la IA; por un lado, el aumento del poder empresarial a través de la gestión algorítmica y, por otro, la debilitación de la representación sindical debido a la dispersión e individualización de la fuerza laboral, especialmente en la economía de plataformas.

La profesora Sáez Lara analiza, por separado, cada una de estas normas, concluyendo que el RIA carece de mecanismos que fortalezcan la participación sindical, lo que ha sido criticado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES); que la Directiva (UE) 2024/2831 amplía la tutela colectiva a los trabajadores de plataformas, reconociendo derechos de participación sindical tanto para asalariados como autónomos. Reconoce que, sin duda, estas regulaciones representan avances, pero que es necesario reforzar los derechos colectivos en la gestión de la IA más allá del ámbito de las plataformas, extendiendo estas garantías al conjunto del mercado laboral.

Por otro lado, hace referencia a cómo la globalización económica y el cambio climático, exigen una acción sindical transnacional, dada la fragmentación de los procesos productivos y el debilitamiento de la protección laboral. En este terreno,

la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad, convierte en obligaciones legales las prácticas antes voluntarias de responsabilidad social empresarial, reconociendo a sindicatos y representantes de trabajadores como partes interesadas y otorgándoles competencias en la elaboración de políticas de diligencia, en procedimientos de reclamación y en demandas de responsabilidad civil.

El trabajo también analiza el papel de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) como instrumentos clave de negociación colectiva transnacional que, a pesar de ser mayoritariamente europeos, han fortalecido la representación sindical a nivel transnacional, promoviendo la creación de redes sindicales y comités de empresa mundiales. En este contexto, la autora subraya la necesidad de reformar la Directiva 2009/38/CE sobre comités de empresa europeos, para fortalecer su carácter obligatorio y avanzar en la transnacionalización de la representación colectiva.

Aborda también la importancia de la tutela colectiva y sindical del trabajo decente en la era postpandemia, el papel de la UE en la promoción del diálogo social, destacando la importancia de regulaciones como las contenidas en la Directiva sobre salarios mínimos y las Directrices sobre negociación colectiva para autónomos, así como la Recomendación del Consejo de 2023 que aboga por fortalecer el diálogo social en la UE, adaptándolo a la era digital y promoviendo acuerdos colectivos a nivel europeo.

La profesora Sáez Lara sostiene que la tutela de los derechos laborales es, fue y será esencialmente colectiva y sindical. Propone que las normas europeas analizadas sirvan como modelo global para impulsar prácticas de diálogo social y negociación colectiva en las transiciones digital y climática, garantizando que los trabajadores participen activamente, mediante sus representantes, en la gestión de estos cambios estructurales.

La AEDTSS reafirma, con este nuevo número de Documentación Laboral, su compromiso con la difusión del conocimiento y la excelencia académica, agradeciendo profundamente las valiosas contribuciones publicadas en esta edición. Estos trabajos, caracterizados por su rigor y utilidad, enriquecen y aportan perspectivas fundamentales para el debate científico. Asimismo, la Asociación expresa su sincero agradecimiento a todos los autores y colaboradores por su dedicación y generosidad, así como a quienes hacen posible la organización de eventos y encuentros científicos, consolidando así el propósito de visibilizar y compartir los frutos de su intensa actividad académica.