

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Derecho a trabajar “sin dolor”: la cara femenina de la incapacidad temporal tras la LO 1/2023, de 28 de febrero*

Belén del Mar LÓPEZ INSUA**

RESUMEN: Una de las prestaciones más reformadas y desnaturalizadas ha sido, sin duda, la incapacidad temporal y ello es porque la misma se ha ido restringiendo y endureciendo ante la sospecha generalizada de “fraude” a la Seguridad Social. Lo que, al término, ha determinado que la misma no cumpla con sus cometidos originales. Empero, en el año 2023, esta prestación ha comenzado a modernizarse y actualizarse, llegando incluso a albergar nuevas situaciones que – hasta ahora – quedaban desprotegidas. En efecto, tras la aprobación de la LO 1/2023, se recogen ahora como situaciones “especiales” de incapacidad temporal las siguientes: el síndrome menstrual secundario, la situación posterior a la interrupción del embarazo, voluntaria o no y el embarazo llegado la semana trigésima novena de gestación. A lo largo de este trabajo no sólo se trata de ofrecer un análisis pormenorizado de cada una de estas figuras, sino lo que es más importante, se hace desde el punto de vista crítico y de propuesta de “*lege ferenda*”.

Palabras clave: Incapacidad temporal, embarazo, menstruación, contingencias comunes e interrupción.

SUMARIO: 1. La incapacidad temporal: una prestación sujeta a constantes modificaciones legislativas. 2. El debate en torno a la prestación por incapacidad temporal: especial referencia a la perspectiva de género. 2.1. La protección social de la mujer trabajadora ante las situaciones de necesidad: un breve repaso histórico a los distintos “olvidos” legislativos. 2.2. Estudio a la LO 1/2023. 2.2.1. La menstruación incapacitante secundaria como causa de IT. 2.2.2. La interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras resulte incapacitante. 2.2.3. La protección de la mujer trabajadora durante la semana trigésima novena de embarazo. 3. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el proyecto I+D+i *Los sistemas de protección Social ante la incidencia de la disrupción digital*, PID2020-115701RB-I00. Proyecto concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2021-2023). Y, de igual, en el PIBD (22-84) *Género y Seguridad Social: un feedback en clave práctica*.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España); Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS).

Right to Work ‘Without Pain’: the Female Face of Temporary Disability after Organic Act No. 1/2023, of 28 February

ABSTRACT: One of the most reformed and distorted benefits has undoubtedly been temporary incapacity and this is because not only does it not fulfil, sometimes, its original tasks, but also because of the restrictive character that, over time has shown and toughened the legislator on suspicion of ‘possible fraud’. However, in 2023, this service began to be modernized and updated, even going so far as to accommodate new situations that until now were unprotected. In effect, following the adoption of Organic Act No. 1/2023, the following are now included as ‘special’ situations of temporary incapacity: secondary menstrual syndrome, the post-abortion situation, voluntary or not and the pregnancy arrived the thirty-ninth week of gestation. In the course of this work, not only has an attempt been made to offer a detailed analysis of each of the figures, but what is more important, has been done critically and with ‘*lege ferenda*’ proposals.

Key Words: Temporary disability, pregnancy, menstruation, common contingencies and interruption.

1. La incapacidad temporal: una prestación sujeta a constantes modificaciones legislativas

La incapacidad temporal (IT) constituye una de las prestaciones más problemáticas e importantes en el sistema de Seguridad Social. Tal es así que, desde los últimos años, el continuo vaivén de movimientos normativos que la han acontecido no ha dudado, en ningún momento, de complicar, si cabía aún más, la panorámica existente. Ello ha llegado al extremo de convertir a esta contingencia en el punto de mira de nuestra doctrina y jurisprudencia, principalmente a causa de su compleja estructura, caótica regulación y controvertida interpretación. Es cierto que gran parte de la problemática que arrastra continúa aún vigente, quizás porque las reformas legislativas fueron insuficientes, carecieron del necesario desarrollo reglamentario y singularmente no han sido objeto de replanteamiento en el sentido de corregir o completar las insuficiencias originarias¹.

Se pone de relieve en todas estas modificaciones normativas esa obsesión del legislador por controlar las situaciones de “fraude” y, por consiguiente, de “absentismo injustificado en las empresas”. De ahí que, una y otra vez, modifique los parámetros ya marcados ante el fracaso de sus múltiples tentativas por erradicar todo este engranaje de abusos que sufre el sistema de Seguridad Social. Olvidando así la finalidad primordial por la que nace esta prestación, esto es, la protección de las situaciones de necesidad provenientes de los procesos por incapacidad temporal. El núcleo de la institución de la incapacidad temporal es servir a una determinada finalidad protectora².

Cabe decir también que otras de las razones que han motivado a operar estas incesantes transformaciones en la prestación de la incapacidad temporal, ha sido la necesidad de contener las partidas económicas que alimentan al sistema social. Y es que se piensa, que el motivo que ha originado estas importantes pérdidas presupuestarias, lo constituyen, sin lugar a dudas y nuevamente, el uso fraudulento de los procesos de baja.

Algunas de las reformas legislativas más importantes han sido, en primer lugar, aquellas referidas a la dinámica de la protección del derecho “nacimiento, duración y extinción”. Se trata éste de un punto muy conflictivo que refleja, claramente, esa lucha encarnizada entre la sociedad y el legislador. Siendo, de hecho, aquí en donde más han incidido las diversas reformas legislativas, en concreto, la Ley 22/2013, de 23 de

¹ B.M. LÓPEZ INSUA, *La incapacidad temporal en el sistema de Seguridad Social*, Comares, 2014.

² B.M. LÓPEZ INSUA, *El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social*, Comares, 2015.

diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, el RD 535/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de baja por incapacidad temporal en los primeros 365 días, la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y, en el año 2023, destacan varias reformas:

- a. el RD 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el conocido RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de duración;
- b. la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, que desarrolla el RD 625/2014 y que, se ha visto recientemente modificado, gracias a la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero;
- c. la LO 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo;
- d. el RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El debate en torno al establecimiento de un sistema de protección o de incremento de las medidas de control ha constituido base o causa raíz para el surgimiento esta acalorada disputa en sede doctrinal y jurisprudencial. A pesar de lo esfuerzo y, en contra de todo pronóstico, el legislador español parece que ha inclinado la balanza a favor de un sistema poco garantista y proteccionista de las situaciones de baja que ocasionan una incapacidad temporal. De nuevo la sombra del fraude merodea incansable en la cabeza del legislador, por lo que a fin de evitar abusos o situaciones de absentismo injustificado concede al Instituto Nacional de la Seguridad Social, pero también a las Mutuas un incremento de las competencias en materia de control de la incapacidad temporal³.

Aparte de lo hasta ahora expuesto, debe tenerse en cuenta que la incapacidad temporal puede ser considerada una institución poliédrica en la que confluyen tres niveles normativos distintos: el de la asistencia sanitaria, el de la suspensión de la relación laboral y, por último, el de la prestación económica de Seguridad Social. La encrucijada que marcan estos tres

³ B.M. LÓPEZ INSUA, *La suspensión de la incapacidad temporal a causa de la realización de trabajos por cuenta propia o ajena: aspectos laborales y de Seguridad Social*, en *Justicia Laboral*, 2012, n. 52.

elementos base se ve complicada con la aparición de la asistencia sanitaria. Y es que la existencia del subsidio de Seguridad Social y el mantenimiento de la interrupción del contrato de trabajo viene determinada por el control ejercido por la atención médica. Algo esencial y connatural a la prestación por incapacidad temporal.

No es singular entonces que una moneda tenga dos caras que deban tratarse una cada vez, pues del mismo modo se comprueba como de facto este ámbito se disocia en un plano financiero y otro sanitario. Así pues, de una parte, aparecen diversos agentes que se encargan del pago de esta prestación: el Instituto Nacional de la Seguridad Social, las Mutuas y las empresas que voluntariamente decidan colaborar en la gestión. Y, de otra parte, se presentan los organismos a los que compete la vertiente digamos hipocrática de las dolencias: el Servicio Público de Salud, el Instituto Nacional de la Seguridad Social a través de los Equipos de Valoración de Incapacidades y, por supuesto, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Nótese entonces que el Instituto Nacional de la Seguridad Social está incluido en ambas relaciones, lo que en sí mismo puede interpretarse como un contrasentido con respecto a los márgenes que delimitan la dicotomía médico-financiera. Lo cierto es que esta institución pertenece propiamente dicha al campo gestor de la prestación, más por motivos para algunos inciertos y para otra clara semilla de la desconfianza pura y dura hacia los profesionales sanitarios, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha invadido el terreno sanitario de forma abrupta al crear un órgano subordinado a él cuyas funciones se solapan con las del Servicio Público de Salud. Usando al Equipo de Valoración de Incapacidades como pretexto para monitorizar el seguimiento de altas y bajas en los procesos intercurrentes de Incapacidad Temporal el Instituto Nacional de la Seguridad Social se ha apropiado de competencias que no sólo no le corresponden, sino que para las cuales no tiene formación científica especializada en materia laboral alguna que respalde sus pretensiones.

El conflicto abierto de intereses entre ambas entidades ocasiona en la práctica ingentes problemas de difícil solución que generan un debate sin visos de concluir a medio plazo. Es por ello que las vías jurisprudenciales tienden a colapsarse ante la avalancha de demandas exigidas desde un lado y otro del contrapeso socio-laboral, lo que a la postre hace inevitable tener que recurrir a la tormenta de los diversos pronunciamientos doctrinales y jurisprudencial que se han sucedido un año tras otro en relación a la incapacidad temporal. Pero si la fachada del dilema no es fácil de leer, sus ramificaciones se convierten en una pesadilla legislativa salpicada por doquier de claroscuros normativos. Así pues, la manifiesta confusión jurídica que despierta la incapacidad temporal requiere del empleo de todas

las pistas plasmadas en los textos legales, hasta el punto de tener que auxiliarse con escritos que marcan su fecha varios años atrás a la promulgación de la actual Constitución Española.

Tras las últimas reformas normativas del año 2023, la prestación por IT no sólo parece modernizarse, sino que además incorpora una novedad importante y es la perspectiva de género. La doctrina científica ya se felicita por la incorporación de este cambio o giro en la posición del legislador, sobre todo, en lo que respecta a la digitalización de los partes médicos de baja, confirmación y alta del trabajador⁴, así como en la agilización de los mecanismos de gestión y control de la incapacidad temporal⁵. Empero, otra parte de la doctrina vislumbra una serie de problemas prácticos que recaen, principalmente, en las modificaciones que se introducen desde la óptica de la vertiente de género.

2. El debate en torno a la prestación por incapacidad temporal: especial referencia a la perspectiva de género

En el año 2023 se han publicado varias reformas legislativas que han afectado de lleno a la prestación por incapacidad temporal. El propósito del legislador parece que ha cambiado cualitativamente y es que, no se pretende ahora restringir tanto el derecho a la prestación por incapacidad temporal, sino más bien ampliar el abanico de causas que motivan la mentada prestación, al tiempo que se moderniza los engorrosos trámites burocráticos que ya venían sufriendo los trabajadores que disfrutaban de una incapacidad temporal⁶.

El legislador es consciente de que, a pesar de las reformas operadas en los últimos años, la prestación por IT mantiene aún ciertos tintes economicistas⁷ que llevan a una clara desnaturalización y descausalización de esta figura. Lo cual ha hecho activar las alarmas no sólo de la doctrina científica⁸, sino más aún, de la doctrina judicial.

⁴ B.M. LÓPEZ INSUA, *Impacto de las nuevas tecnologías en la protección de la incapacidad temporal*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disruptiva digital*, pendiente de publicación en 2023.

⁵ Véase la modificación de los arts. 82.4.b, 169.1.b, 170 y 174 y de la DA 1ª.4 LGSS, así como la introducción de una nueva disposición transitoria trigésima séptima tras la publicación del RD-Ley 2/2023.

⁶ J.A. MALDONADO MOLINA, *El fin de la entrega del parte de baja por el trabajador a la empresa*, en www.transformaw.com/blog, 16 enero 2023.

⁷ B.M. LÓPEZ INSUA, *La incapacidad temporal en el sistema de Seguridad Social*, cit.

⁸ Entre otros, *cf.* M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *La incapacidad temporal y la maternidad*, en *Tribuna Social*, 1995, n. 53; C. FERNÁNDEZ PRATS, *La protección de la incapacidad temporal en el régimen*

En materia de género, la cuestión se vuelve algo más complicada y ello es porque, antiguamente, la prestación por incapacidad temporal englobaba a la maternidad⁹. Posteriormente, ambas figuras se desligaron para albergar su espacio propio, lo cual fue muy bien aceptado ya que no cabe confundir situaciones de necesidad. Por lo que, lógicamente, el tratamiento que habrá que darse para ambas contingencias deberá ser distinto. No obstante, conviene precisar y desarrollar cada uno de los aspectos conflictivos que toca ahora la LO 1/2023. Y es que, tras la aprobación de esta ley, la incapacidad temporal vuelve a tener cara de mujer. Y no sólo porque muchas de las bajas por incapacidad temporal que actualmente se producen estén representadas por mujeres, sino por la “especial” naturaleza o diseño que en materia de género ahora cobra esta prestación tras la inclusión de tres nuevas contingencias que, ciertamente, sólo pueden afectar a las personas trabajadoras del sexo femenino.

general de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, 2011; C. GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBREA, *La incapacidad laboral temporal en la Unión Europea. Panorama desde el puente*, en AA.VV., *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Laborum, 2017; J.I. GARCÍA NINET, *La prestación complementaria de la I.L.T., invalidez provisional e invalidez permanente en la negociación colectiva de los años 1990, 1991 y 1992*, en AA.VV., *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 1993; C. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, *Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2019, n. 4; J.L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas, 1988; B.M. LÓPEZ INSUA, *Trabajo decente y prestaciones ante situaciones de necesidad (I): Incapacidad para trabajar*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, Á.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares, 2018; J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, n. 177; J. MUÑOZ MOLINA, *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, Aranzadi, 2005; T. SALA FRANCO, *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*, Tirant lo Blanch, 2005; J.L. TORTUERO PLAZA, *La incapacidad temporal para el trabajo en la Seguridad Social*, Tesis Doctoral, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid, 1987; D. TOSCANI GIMÉNEZ, *La compatibilidad del subsidio de incapacidad temporal con la realización de otros trabajos*, en *Capital Humano*, 2009, n. 235.

⁹ Ver la Ley 193/1963 de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, en su Base séptima enunciada bajo el título *Incapacidad Laboral Transitoria*. El concepto de lo que debía de entenderse por ILT no aparecía enunciado en esta ley, aunque si quedaban enumeradas en la Base séptima de la LBSS de 1963 las características correspondientes a esta contingencia: «Tendrán la consideración de estados o situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria: a) Los de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo. b) Los denominados períodos de observación y sus asimilados o equivalentes en casos de enfermedades profesionales. c) Los períodos de descanso, voluntario y obligatorio, que procedan en caso de maternidad».

Sin embargo, antes de entrar en detalle a estudiar estos tres nuevos supuestos que se introducen en el art. 169 LGSS, conviene hacer un pequeño repaso histórico y evolutivo de las idas y venidas del legislador español en materia de género y protección social.

2.1. La protección social de la mujer trabajadora ante las situaciones de necesidad: un breve repaso histórico a los distintos “olvidos” legislativos

La protección pública de la mujer trabajadora constituye una de las preocupaciones centrales de la legislación laboral y de Seguridad Social y, en definitiva, del Derecho Social. Y lo ha sido así, como se sabe, desde los orígenes con las primeras normas sociolaborales, tanto en el ámbito internacional como en los Derechos nacionales, que han permitido establecer, dentro de una continua evolución, un estándar internacional de protección aportando un conjunto de garantías sociales de potencial proyección universalista. Ante todo, el centro de atención de la acción pública tiene que ser la tutela del interés de la mujer trabajadora (tanto en lo que respecta a la salud, como a su protección laboral y de Seguridad Social), pero, sin olvidar, que tras esa protección concurren también intereses de carácter social en una “sociedad del envejecimiento”. Las nuevas estructuras familiares y las formas de maternidad estando dando lugar a constantes modulaciones en el concepto de familia, que motivan una construcción social más allá del elemento primario de carácter biológico. De ahí que la realidad actual – la experiencia jurídico y social – muestre profundos cambios en los modelos de familia y en los modelos de regulación jurídica de esta “institución social”.

La respuesta del ordenamiento jurídico a esos cambios frecuentemente ha sido tardía, y por ello se ha creado una imagen artificial de una supuesta estabilidad del modelo de regulación cuando lo cierto es que los cambios se han venido produciendo – por exigencias de adaptación y de política del Derecho – sea por vía normativa o por vía de doctrina judicial (a impulso también de la doctrina científica). Cabría, pues, precisar que – como se verá después – el Derecho Social en su conjunto se ha venido *renovando, mejorando su tutela y adaptándose* a los nuevos modelos de familia y a las nuevas sensibilidades socio-culturales relativas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar... Y esa adaptación ha venido operándose tanto respecto a la protección laboral como la tutela dispensada por el sistema de Seguridad

Social y más ampliamente de protección social pública¹⁰.

En efecto, visto desde un enfoque tradicional, la maternidad – por ejemplo – ha sido entendida como un estado biológico diferenciador, que incidía en la salud de la mujer trabajadora y que exigía una tutela protectora tanto en la vertiente contractual (suspensión del contrato de trabajo o de la relación de servicios profesionales), como en la esfera de la Seguridad Social. Y es que, por lamentable que pueda ser, la maternidad ha sido durante largo tiempo equiparada a la enfermedad (formando así parte inescindible de la prestación por incapacidad temporal). Por otra parte, la protección concedida a la mujer quedaba impregnada por una determinada manera de entender el rol social de ésta como la persona que tenía atribuida la función subalterna y la responsabilidad del cuidado de los hijos y, en general, del hogar familiar. Aquí el Derecho Social asumía una función de reproducción jurídica e institucional de la realidad socio-cultural dominante en una sociedad patriarcal. Es así que la maternidad se ligaba, necesariamente, al cuidado de la familia atribuido en exclusiva o predominantemente a la mujer.

Es un hecho históricamente verificable que la Seguridad Social tradicional no estaba pensada para la protección de la mujer trabajadora, pues introducía grandes obstáculos para instrumentar una protección adecuada y efectiva de la mujer trabajadora. En la igualdad formal imperante en la construcción del sistema (en la perspectiva de género) se ocultaba la desigualdad realmente existente entre el desarrollo no equiparable de la vida laboral del hombre y de la mujer. Su resultado más visible y grave fue la exclusión práctica de la mujer de la tutela frente a determinados riesgos sociales. Y en esa misma perspectiva de los riesgos cubiertos cabe decir que, adicionalmente, los riesgos tradicionalmente objeto de cobertura por la Seguridad Social (y su antecedente en la previsión social como expresión de los seguros sociales evolucionados) no contemplaban *riesgos específicos* de la mujer trabajadora, como es el caso del riesgo durante el embarazo (incorporado tardíamente en virtud de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) o el riesgo durante la lactancia natural (incluido, en fechas próximas, por parte de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹); ambos riesgos estrechamente vinculados

¹⁰ J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *Protección social de la maternidad: análisis jurídico crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora*, en R. MOYA AMADOR, C. SERRANO FALCÓN (coords.), *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, 2016.

¹¹ La LO 3/2007 llevó a cabo una notable *intensificación y ampliación de la acción protectora de la Seguridad Social*. Y es que al tiempo que ha introducido importantes modificaciones en el régimen jurídico de las prestaciones otorgadas en caso de maternidad y de riesgo durante

a la prevención de riesgos laborales¹². Hasta hace poco no se preveían medidas que adaptaran los requisitos establecidos para tener derecho a las prestaciones al ciclo vital y de vida laboral de la mujer trabajadora (como sucede, por ejemplo, en el caso de las situaciones asimiladas al alta y los períodos cotizados y, asimismo, de cara al mantenimiento o conservación de las prestaciones por desempleo de la Seguridad Social cuando en el disfrute del subsidio de maternidad y se extinga el contrato de trabajo; art. 284.1 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social)¹³.

Es necesario realzar que el reconocimiento de los derechos específicos de la mujer trabajadora ha exigido una larga evolución en la lucha por el Derecho que, como suele ocurrir, han sido en parte conquistados y en parte otorgados por el poder público. Así ha ocurrido desde la normativa internacional general (señaladamente en virtud de los Convenios de la OIT en materia de Seguridad Social) y por el Derecho Social Comunitario y la acción del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuya efectividad en el espacio social europeo ha exigido todo un proceso de revisión y transposición de la normativa de la Unión bajo el control de constitucionalidad de los Tribunales Constitucionales existentes en los Estados miembros. Este desarrollo ha permitido, de un lado, centrar la atención sobre los riesgos específicos de la mujer trabajadora y, de otro, conferir legitimidad a las distintas medidas de acción positiva dirigidas hacia ella. Lo que comporta un reconocimiento de las diferencias existentes y de

el embarazo, ha incorporado en el ordenamiento jurídico de la protección social pública dos nuevos subsidios: el correspondiente al permiso por paternidad y el que se concede en supuestos de riesgo durante la lactancia natural; todo ello con el objetivo de mejorar la integración de la mujer en el ámbito laboral y para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

¹² El art. 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) regula la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, estableciendo que «podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 54. 1.d) del Estatuto de los Trabajadores». Por su parte, el art. 26, apartados 1 y 2, LPRL regula la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural. Véase la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia. *Cfr.*, al respecto, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *El riesgo durante el embarazo. Régimen laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi, 2002; M.E. LÓPEZ RUBIA, *Regulación jurídica de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi, 2015, y la amplia bibliografía allí citada.

¹³ J.A. MALDONADO MOLINA, *El derecho a la Seguridad Social de la mujer*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MONEREO ATIENZA (coords.), *Género y derechos fundamentales*, Comares, 2010, pp. 445-446.

las necesidades de introducir medidas encaminadas hacia la compensación de las desigualdades por razón de sexo. De ahí la tendencia a la tutela de la mujer como parte de un colectivo o grupo de riesgo desde la perspectiva no sólo de la Seguridad Social, sino también desde el punto de vista del Derecho de la prevención de riesgos laborales, en cuyo marco se protege a la mujer trabajadora respecto a los riesgos derivados del trabajo. Por lo que se prevé así que el embarazo y la lactancia sean situaciones de riesgo para el hijo, el cual queda vinculado a las características del ambiente de trabajo donde se realiza la actividad laboral.

2.2. Estudio a la LO 1/2023

La LO 1/2023 sale publicada a fecha de 1º de marzo de 2023. No obstante, la entrada en vigor de este nuevo corpus normativo se dilata en el tiempo y no se producirá hasta el 1º de junio de 2023 (DF 17^a). Y ello es porque el legislador ha querido aquí hacer un aterrizaje suave que les permita a las empresas y entidades implicadas adaptarse, poco a poco, a los cambios introducidos.

Durante el proceso de elaboración de esta normativa se recibieron ya fuertes críticas por parte de los distintos partidos políticos debido a su carácter innovador, al tiempo que ambicioso. Ciertamente, se trata de una ley que crea nuevos derechos para las mujeres en materia de Seguridad Social y dentro de la lógica de lo que, algún sector doctrinal, ha llamado como el «derecho a trabajar sin dolor»¹⁴. Empero, llama la atención la posición que han mantenido algunos profesionales de la ciencia médica, en tanto que entienden que esta norma es muy limitada, al tiempo que parca en palabras.

Cabe recordar que ya la LPRL y – de igual modo – el RDL 8/2015 venían contemplando determinados aspectos de la salud de las mujeres, básicamente, en relación con los estados biológicos de embarazo, parto y postparto. Y es que, debido a su condición sexual, las mujeres sufren determinadas situaciones que merecen una especial protección. Algo que, por otra parte, se ha demorado mucho en regular debido a que el legislador no siempre ha adoptado una aptitud garantista y de salvaguarda de los derechos en juego.

El paso del tiempo y el reclamo de muchas mujeres por el reconocimiento de los distintos estados biológicos ha hecho mella, por lo que, tras la

¹⁴ A. GUAMÁN, *Menstruación y trabajo: el derecho a trabajar sin dolor*, en talcualdigital.com, 3 junio 2022.

publicación de la nueva LO 1/2023, se han recogido algunos estados biológicos que quedaban totalmente desprovistos de protección social. En concreto, se regulan ahora temas tales como la menstruación, la interrupción del embarazo o el acercamiento de la fecha del parto, situaciones todas ellas que pueden producir un trastorno en la salud que impida a las mujeres trabajar o trabajar con regularidad.

La LO 1/2023 pretende, entre otras cosas, romper con los esquemas anquilosados que pervivían en el ordenamiento español respecto a los estados biológicos de las mujeres y que, hasta ahora, quedaban desatendidos por completo, de ahí que amplíe el abanico de contingencias protegidas por la Seguridad Social. Se crean ahora, tres nuevos supuestos que serán considerados como de especial situación incapacitante a efectos laborales, algo que – la que suscribe este trabajo – le parece valorar, en algunos casos, positivamente y, en otros, muy negativamente. Afirma el legislador que tanto en el síndrome menstrual secundario, como en la situación posterior a la interrupción del embarazo, voluntaria o no y en el embarazo llegada la semana trigésima novena de gestación se produce – con mucha frecuencia – un sufrimiento y un dolor para las mujeres que les impiden el normal desarrollo de la prestación laboral, para lo cual habilita la cobertura sanitaria y económica por parte del sistema de la Seguridad social, siempre que se reciba asistencia sanitaria.

Cabe reseñar que el alcance y contenido de las nuevas disposiciones que recoge la LGSS afectará tanto a las trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social, como de los Regímenes Especiales, así como a ciertas actividades o sectores específicos.

Dado la complejidad de las tres nuevas causas “especiales” de incapacidad temporal, conviene analizarlas separadamente y críticamente.

2.2.1. La menstruación incapacitante secundaria como causa de IT

La LO 1/2023 modifica la letra *a* del art. 169.1 LGSS para reconocer, como causa de incapacidad temporal por contingencias comunes, la menstruación incapacitante secundaria (dismenorrea). A primera vista, surgen dudas en torno al concepto que utiliza el legislador, pues la LGSS no especifica que se entiende por “menstruación incapacitante secundaria”. Sin embargo, en la exposición de motivos de la LO 1/2023 se aclara este concepto al indicar que, podrán considerarse dismenorreas secundarias, aquellas asociadas a «patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos poliquísticos o dificultades en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo». Haciendo una interpretación literal del

precepto, entendemos que la causa de IT únicamente alberga las situaciones de dolor que pueden darse únicamente cuando se tiene la menstruación, pero no los días previos a que baje la regla o durante la ovulación (algo que ya critica la ciencia médica)¹⁵.

Otra duda que surge, a continuación, es la relativa al concepto de “dismenorrea”. A este respecto, la ciencia médica indica que la “dismenorrea secundaria” o la regla dolorosa (denominación común) es aquella que va empeorando con el tiempo y suele estar vinculada a una patología orgánica. Normalmente, este tipo de reglas se sufren durante los primeros años de la adolescencia de muchas mujeres jóvenes, llegando a aminorarse las molestias con el paso del tiempo e incluso con el uso de anticonceptivos y analgésicos o antiinflamatorios y calor local. La diferencia entre las reglas primarias y las secundarias es la relación o no con alguna patología de origen orgánico. En efecto, mientras que las primeras pueden tolerarse y no incapacitan para el desempeño de la actividad profesional, las segundas – por el contrario – sí podrían llegar a incapacitar temporalmente a la persona para el trabajo. Normalmente, la dismenorrea se presenta en mujeres que tienen algún tipo de predisposición familiar y un estilo de vida estresante. De igual modo, influye el hecho de ser fumador¹⁶.

La determinación del tipo de regla habrá de hacerse, por parte de la ciencia médica y en función del caso concreto, de ahí que el art. 2.6 de la LO 2/2010 indique que habrá de entenderse por menstruación incapacitante secundaria aquella «situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada».

Retomando los conceptos que empleaba la LO 2/2010, la nueva regulación crea un tipo “especial” de incapacidad temporal que no rompe con los esquemas que hasta ahora caracterizaban a esta prestación temporal, puesto que para que la regla dolorosa sea protegida como una contingencia común, la mujer deberá recibir “asistencia sanitaria” y, al mismo tiempo, verse imposibilitada para prestar su actividad laboral.

Ahora bien, ¿porqué cabe hablar de una situación “especial” por incapacidad temporal? Ello es porque, a diferencia de lo que ocurre en los casos de IT por contingencias comunes originadas por otras causas, en los supuestos de dismenorrea el subsidio se abona desde el primer día de la baja a cargo del sistema de Seguridad Social. No se exigen periodos mínimos de cotización previa, lo que en sí misma demuestra la gran sensibilidad y preocupación que el legislador ha establecido para estas situaciones. Y es

¹⁵ C.F. GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, O. ARMIJO SUÁREZ, *La nueva regulación de la dismenorrea o reglas dolorosas*, en www.aedtss.com, 5 marzo 2023.

¹⁶ *Idem*.

que, a diferencia de las situaciones de IT por contingencias comunes, en donde las prestaciones se abonan a partir del cuarto día de baja y a cargo del empresario (quedando los tres primeros días sin cobertura alguna), cuando se trata de una IT por reglas dolorosas los costes serán cubiertos por el sistema público directamente desde el día uno quedando, por consiguiente, la empresa exenta.

De igual modo, la IT por regla dolorosa alberga otras diferencias que la hacen “especial”. Y es que, no se aplicará aquí el concepto de recaída que establece el apartado 2 del art. 169 LGSS («cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior»), sino que, a todos los efectos, cada proceso de IT por dismenorrea se considera nuevo a efectos de la duración máxima de la IT¹⁷. Por lo que, al término, la mujer afectada iniciará cada mes un nuevo proceso de IT por contingencias comunes.

Ahora bien, cabe criticar que al tratar la LO 1/2023 de proteger a las mujeres, permitiéndoles someterse a reiteradas bajas por IT por contingencias comunes, quizás, esté realmente provocando una exclusión y una discriminación laboral. Y es que, el hecho de que la mujer tenga que acogerse a una baja médica algunos días del mes, todos o casi todos los meses del año es una situación que, siendo realistas, no van a poder mantenerse por muchas empresas. Sobre todo, teniendo en cuenta que la dismenorrea no anula la capacidad laboral en todas las ocasiones, sino que podría solventarse quizás llevando a cabo una adaptación de las funciones, tiempo o carga de trabajo que realizan las afectadas¹⁸. Por lo que, entiendo que la normativa, por muy buenas intenciones que tenga, podrían aquí haber ampliado el abanico de soluciones y no contemplar la IT como única solución al problema, por ejemplo, podría haberse abierto la posibilidad a pactar (de manera individual o colectiva) una adaptación de la jornada y/o funciones, ateniendo a las circunstancias concretas de cada mujer. Incluso, prever el teletrabajo como solución durante los días de la menstruación a fin de facilitar que la mujer pueda estar más cómoda en la casa y su actividad laboral sea más sedentaria. Por supuesto, debe tenerse en cuenta cada actividad profesional, en concreto.

¹⁷ DF 3^a.2, LO 1/2023.

¹⁸ C.F. GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, O. ARMIJO SUÁREZ, *op. cit.*

2.2.2. La interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras resulte incapacitante

El art. 169.1.a LGSS indica que, igualmente, tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias aquellas que sean debidas a «la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria 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 incapacidad temporal por contingencias profesionales».

Se trata ésta de una nueva causa que fortalece el conjunto de causas que puede dar lugar a una incapacidad temporal. Ahora bien, en común con las bajas por reglas dolorosas tiene el hecho de que, durante la IT por interrupción del embarazo, continúa la obligación de cotizar (tras la modificación del apartado 4 del art. 144 LGSS) y que, el coste del subsidio correrá a cargo del sistema público de Seguridad Social. Empero, se diferencia de la anterior en que, el abono se hará a partir del día siguiente de la baja, debiendo el día uno abonar la empresa el salario íntegro (art. 173.1 LGSS).

La duración de la incapacidad temporal se extenderá mientras persista la situación incapacitante y, al igual que en las dismenorreas, no se exige periodo previo de cotización mínima. Por otra parte, cuando la causa de la interrupción del embarazo sea debida a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, entonces la incapacidad temporal será por contingencias profesionales, lo que en sí supone una mejora de la prestación (art. 169.1.a, segundo párrafo, LGSS).

En mi opinión, esta segunda causa de IT es la única que aparece bien definida y diferenciada respecto de otras situaciones que podrían dar lugar a una baja por interrupción del embarazo. En efecto, aquí, el legislador da un fuerte golpe en la mesa y recoge una nueva situación de IT que había quedado históricamente olvidada y que, con cierta frecuencia, se da en la praxis ordinaria. Me atrevería a decir que, esta causa, es la única (de las tres que nacen) que el legislador incluye meditadamente y con rigor jurídico.

2.2.3. La protección de la mujer trabajadora durante la semana trigésima novena de embarazo

Finalmente, se «considerará también como situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de la gestación de la

mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena». A lo que, el art. 173.2 LGSS añade lo siguiente: «en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse». En otras palabras, lo que el legislador indica ahora es que, podrá considerarse causa de IT el acercamiento de la fecha probable de parto, salvo cuando la mujer ya estuviera percibiendo una prestación por “riesgo durante el embarazo”, en cuyo caso el tránsito hacia la maternidad se hará desde esta última contingencia y no desde la IT.

Por otra parte, respecto al periodo de cotización, el artículo indica que únicamente se exigirá el periodo previo de cotización cuando se trata de una enfermedad común, pero no cuando se trata de un accidente de trabajo, una enfermedad común y una enfermedad profesional (art. 178.1.a LGSS). Sorprende, enormemente, este precepto en tanto que viene a reconocer como causa de IT algo que ya, en la práctica diaria, venía haciéndose por el personal sanitario ante la falta de cobertura del legislador para estas situaciones. Lógicamente, los facultativos médicos no alegaban la causa de embarazo “a término” para justificar una incapacidad temporal, sino que justificaban otras causas (a saber, problemas de espalda como la lumbalgia o la cervicalgia, etc.) para conceder a la mujer gestante una IT por contingencias comunes.

Ahora bien, lo más grave de esta precisión es el retroceso que la regulación de los derechos se concede. Y es que, recordemos que ya con la Ley de Bases del sistema de Seguridad Social el embarazo era equiparado a la IT, algo que realmente resultaba denigrante y que ha costado mucho superar. Una mujer embarazada no puede nunca ser considerada como una enferma, pese a las molestias e incomodidades que sufra, pues la capacidad laboral queda inalterada. Incluso, nos encontramos casos de mujeres que en la semana 40 de gestación se mantienen aún en sus puestos de trabajo, cumpliendo efectivamente sus funciones. Por esta razón, no se entiende cómo el legislador ha vuelto a equilibrar ambas situaciones. Se trata éste de un resquicio ya superado. Aparte, habrá que estar al caso concreto.

Opino que, toda medida política que se adopte para proteger a las mujeres debe ser bien recibida. Ahora bien, teniendo el legislador la posibilidad de mejorar esta situación, lo que no se entiende es como no ha albergado esta nueva causa “especial” dentro de la prestación por riesgo durante el embarazo y como una contingencia «especial por embarazo a término». Y, es más, incluso habría que haber ampliado el manto protector a la semana

treinta seis de embarazo que es cuando, realmente, la ciencia médica considera un embarazo a término. De nada sirve hablar ahora de la semana 39 de gestación, cuando ya en muchas empresas les concedía a las mujeres gestantes – por parte de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social – la baja por riesgo durante el embarazo entre la semana 37-38 de embarazo y siempre que el embarazo no sufra complicaciones anteriores. Creo que, en esta tercera causa (al igual que en la primera de las enumeradas, esto es, la referida a las reglas dolorosas), el legislador debería reflexionar más y dejarse asesorar por buenos profesionales jurídicos y de la ciencia médica.

3. Bibliografía

ÁLVAREZ DE LA ROSA M. (1995), *La incapacidad temporal y la maternidad*, en *Tribuna Social*, n. 53, pp. 7-18

FERNÁNDEZ PRATS C. (2011), *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch

GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBRED A C. (2017), *La incapacidad laboral temporal en la Unión Europea. Panorama desde el puente*, en AA.VV., *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Laborum

GARCÍA NINET J.I. (1993), *La prestación complementaria de la I.L.T., invalidez provisional e invalidez permanente en la negociación colectiva de los años 1990, 1991 y 1992*, en AA.VV., *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch

GARCÍA-ROMERO DE TEJADA C.F., ARMIGO SUÁREZ O. (2023), [La nueva regulación de la dismenorrea o reglas dolorosas](#), en [www.aedtss.com](#), 5 marzo

GONZÁLEZ GONZÁLEZ C. (2019), *Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 4, pp. 1-30

GOÑI SEIN J.L. (1988), *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas

GUAMÁN A. (2022), [Menstruación y trabajo: el derecho a trabajar sin dolor](#), en [talcualdigital.com](#), 3 junio

LÓPEZ INSUA B.M. (2023), *Impacto de las nuevas tecnologías en la protección de la incapacidad temporal*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disruptiva digital*, pendiente de publicación

LÓPEZ INSUA B.M. (2018), *Trabajo decente y prestaciones ante situaciones de necesidad (I): Incapacidad para trabajar*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, Á.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares

- LÓPEZ INSUA B.M. (2015), *El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social*, Comares
- LÓPEZ INSUA B.M. (2014), *La incapacidad temporal en el sistema de Seguridad Social*, Comares
- LÓPEZ INSUA B.M. (2012), *La suspensión de la incapacidad temporal a causa de la realización de trabajos por cuenta propia o ajena: aspectos laborales y de Seguridad Social*, en *Justicia Laboral*, n. 52, pp. 31-49
- LÓPEZ RUBIA M.E. (2015), *Regulación jurídica de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi
- MALDONADO MOLINA J.A. (2023), [El fin de la entrega del parte de baja por el trabajador a la empresa](#), en [www.transformav.com/blog](#), 16 enero
- MALDONADO MOLINA J.A. (2010), *El derecho a la Seguridad Social de la mujer*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MONEREO ATIENZA (coords.), *Género y derechos fundamentales*, Comares
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2016), *Protección social de la maternidad: análisis jurídico crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora*, en R. MOYA AMADOR, C. SERRANO FALCÓN (coords.), *Estudios sobre diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2015), *La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 177, pp. 27-72
- MUÑOZ MOLINA J. (2005), *La incapacidad temporal como contingencia protegida por la Seguridad Social*, Aranzadi
- SALA FRANCO T. (2005), *La incapacidad temporal para trabajar derivada de enfermedad o accidente*, Tirant lo Blanch
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C. (2002), *El riesgo durante el embarazo. Régimen laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi
- TORTUERO PLAZA J.L. (1987), *La incapacidad temporal para el trabajo en la Seguridad Social*, Tesis Doctoral, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid
- TOSCANI GIMÉNEZ D. (2009), *La compatibilidad del subsidio de incapacidad temporal con la realización de otros trabajos*, en *Capital Humano*, n. 235, pp. 120-122

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

