

## **Protección del trabajador enfermo o incapacitado temporal**

### **1 Principios básicos**

Derecho a la salud y protección laboral

Garantizado por la Constitución Española (Art. 43 CE) y la Ley General de la Seguridad Social.

El trabajador no puede ser discriminado ni sancionado por enfermedad o incapacidad temporal.

Garantía de ingresos mínimos

Pago de subsidios o prestaciones por incapacidad temporal, evitando pérdida de ingresos mientras el trabajador no puede desempeñar sus funciones.

Protección frente a despido improcedente

Despidos por enfermedad o incapacidad temporal son ilegales, salvo causas objetivas y justificadas.

### **2 Aplicación práctica**

Asignación de tareas alternativas

Si un trabajador no puede realizar su puesto habitual, se le puede reasignar temporalmente a tareas compatibles con su estado de salud (trabajo remoto, supervisión, formación, apoyo administrativo).

Integración en sistemas de seguimiento y protección

El personal incapacitado puede colaborar en roles de supervisión o análisis de casos (por ejemplo, revisión de DVO, informes, gestión de alertas) siempre que su condición lo permita.

Apoyo médico y psicológico

Evaluación periódica por servicios médicos laborales.

Programas de acompañamiento psicológico para reducir ansiedad y depresión derivada de la incapacidad temporal.

Prevención y planificación

Protocolos claros de sustitución temporal para que la ausencia del trabajador no interrumpa procesos críticos (sanidad, justicia, protección de menores, etc.).

### **3 Beneficios**

Protección económica y legal para el trabajador enfermo.

Reducción del riesgo de incidentes o negligencias por sobrecarga en compañeros.

Mejora la retención y satisfacción laboral, creando un sistema más sólido y confiable.

Permite aprovechar talento y experiencia en roles compatibles con la salud del trabajador.

## **Protección del trabajador con lesiones crónicas o degenerativas**

### **1 Principio básico**

Toda persona tiene derecho a protección de la salud y seguridad en el trabajo (Art. 43 CE y Ley General de la Seguridad Social).

Ningún trabajador debe ser obligado a desempeñar un puesto incompatible con su estado físico, ni enfrentarse a juicios innecesarios cuando hay pruebas médicas objetivas.

### **2 Aplicación práctica**

Reconocimiento médico oficial y vinculante

Evaluación por comisiones médicas o peritos oficiales que determinen compatibilidad laboral según lesiones crónicas o degenerativas.

Dictamen vinculante que evita juicios repetidos o prolongados innecesariamente.

Reasignación o adaptación del puesto

Si el trabajador no puede desempeñar su oficio habitual (ej.: albañilería), se le ofrece puesto alternativo compatible o tareas administrativas, formativas o de supervisión dentro de la empresa o sector público.

Adaptaciones ergonómicas y uso de equipos de protección especiales si alguna labor puede realizarse parcialmente.

Prestaciones por incapacidad permanente o temporal

Acceso a subsidios o pensiones según la gravedad de la lesión, sin necesidad de recurrir a juicios largos.

Protección legal frente a despido por incapacidad física comprobada.

Reducción de trámites judiciales innecesarios

Uso de informes médicos, evaluaciones de riesgos laborales y pruebas objetivas para evitar litigios prolongados.

Implementación de protocolos claros para certificar incapacidad laboral sin requerir juicios repetidos.

### **③ Beneficios**

Evita desgaste físico, emocional y económico del trabajador.

Garantiza que las decisiones se basen en evidencia objetiva y médica, no en interpretaciones subjetivas.

Protege a trabajadores con lesiones crónicas, aumentando confianza en el sistema y estabilidad laboral.

Permite un uso más eficiente de tribunales y recursos administrativos, evitando juicios innecesarios.

## **BASE LEGAL**

### **PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR ENFERMO O INCAPACITADO**

(España E<sup>2</sup> – Pilar Trabajo y Bienestar Laboral)

#### **I. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL**

Constitución Española (CE)

Art. 35 → derecho al trabajo y remuneración suficiente.

Art. 40 → fomento de condiciones laborales dignas.

Art. 43 → protección de la salud.

Art. 14 → igualdad y no discriminación por enfermedad o incapacidad.

Estatuto de los Trabajadores (ET)

Art. 42 → adaptación de funciones según estado físico.

Art. 52 → limitaciones a despido por incapacidad justificada.

Ley General de la Seguridad Social (LGSS, RDLeg. 8/2015)

Prestaciones por incapacidad temporal o permanente.

Subsidios económicos durante baja laboral.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Adaptación de puestos y seguridad según capacidades del trabajador.

#### **II. PRINCIPIOS RECTORES**

Protección integral de la salud física y mental del trabajador.

No discriminación ni sanción por incapacidad médica comprobada.

Sustitución y reasignación temporal de funciones según capacidades.

Coordinación entre empresa, servicios médicos, Seguridad Social e INEM.

Uso de evidencia objetiva y verificación cruzada para decisiones rápidas.

Derecho a revisión y transparencia en todas las decisiones administrativas.

### III. SISTEMA DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN

#### ① Trabajador temporalmente incapacitado

Reasignación a tareas compatibles: remoto, supervisión, formación o apoyo administrativo.

Mantenimiento de ingresos mediante subsidios o prestaciones.

Evaluación periódica médica y psicológica.

Protocolos claros de sustitución temporal para asegurar continuidad de procesos críticos (sanidad, justicia, protección de menores, etc.).

#### ② Trabajador con lesiones crónicas o degenerativas

Verificación cruzada automática de evidencia objetiva:

Historial laboral y cotizaciones (SS) → antigüedad, continuidad, bajas previas.

Situación laboral (INEM / paro) → determina constancia y responsabilidad laboral.

Informes médicos oficiales → certifican la gravedad de lesiones crónicas o degenerativas.

⚡ Si los tres elementos confirman incapacidad objetiva → dictamen administrativo preliminar de incapacidad temporal o permanente.

Posibilidad de asignación inmediata a puestos compatibles o adaptados.

Subsidios, pensiones o prestaciones activadas automáticamente.

Derecho a revisión individual si el trabajador no está de acuerdo.

Registro transparente de todas las decisiones y criterios aplicados.

### IV. BENEFICIOS

Para el trabajador: reconocimiento rápido, protección económica, menos estrés y desgaste.

Para la empresa: ahorro en litigios, sustituciones eficientes, continuidad operativa.

Para el Estado: menor carga en tribunales y administración, gasto optimizado, gestión más eficiente.

Mejora retención de talento y confianza en el sistema laboral.

### V. ADAPTACIONES Y PREVENCIÓN

Adaptaciones ergonómicas y equipos de protección cuando la labor pueda realizarse parcialmente.

Protocolos de prevención para evitar empeoramiento de lesiones.

Programas de formación o supervisión en roles compatibles para aprovechar experiencia del trabajador.

### VI. COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES

Ministerio de Trabajo y Economía Social → marco normativo y supervisión de prestaciones.

INSS → gestión de subsidios por incapacidad.

Servicios de Prevención de Riesgos Laborales → adaptación de puestos y evaluaciones médicas.

Empresas y sector público → ejecución de reasignaciones y cumplimiento legal.

Autoridades sanitarias → dictámenes médicos oficiales y apoyo psicológico.

### VII. GARANTÍAS LEGALES

Cumplimiento de CE, ET, LGSS y Ley de Prevención de Riesgos.

Dictámenes médicos oficiales vinculantes y revisables.

Protección de datos (GDPR / LOPD) en cualquier cruzamiento de información.

Transparencia y trazabilidad en cada decisión administrativa.

Derecho a revisión y recurso para el trabajador.

### VIII. CONCLUSIÓN

Este sistema permite:

Reconocer incapacidad real rápidamente usando evidencia objetiva.

Evitar litigios innecesarios, gastos y desgaste emocional.

Proteger al trabajador, a la empresa y al Estado simultáneamente.

Garantizar cumplimiento legal y constitucional, blindando derechos.

Filosofía España E<sup>2</sup>: eficiencia, protección y justicia real sin burocracia innecesaria.