

Prestación de incapacidad temporal - IT

1. REQUISITOS GENERALES PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN POR IT

Se requiere que el interesado (trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia) no pueda desempeñar su trabajo por motivos de enfermedad pasajera o por accidente. Como norma general, el interesado tendrá que residir en Dinamarca y pagar impuestos en este país. No obstante, existen excepciones en virtud de la normativa europea o por convenios bilaterales entre Dinamarca y otro estado.

Requisitos - Trabajadores por cuenta ajena:

Se requiere cumplir uno de los siguientes requisitos:

- Ocupar un puesto de trabajo y haber estado trabajando durante un mínimo de 240 horas en los últimos 6 meses previos a la situación de IT.
- Cumplir los requisitos para acceder a la prestación por desempleo al iniciar el período de la IT.
- Haber concluido una formación académica o profesional oficial que haya tenido una duración mínima de 18 meses.
- Realizar prácticas remuneradas en el marco de una formación profesional reglada por la normativa vigente.
- Desempeñar una actividad profesional en el marco de los denominados puestos flexibles en condiciones especiales.

Requisitos - Trabajadores por cuenta propia:

Los trabajadores por cuenta ajena tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Haber trabajado por cuenta propia, como actividad principal, durante un mínimo de 6 meses en los últimos 12 meses y, como mínimo, todo el mes anterior a la situación de IT.
- La actividad en la empresa tendrá que ser como mínimo durante la mitad de la jornada laboral semanal prevista en los convenios colectivos, es decir 18,5 horas.
- Si el interesado ha trabajado menos de 6 meses, se computarán los períodos de trabajo por cuenta ajena en ese período.

2. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La cuantía asciende a 4.355 coronas danesas por semana (aprox. 580€) y a un máximo de 117,70 coronas por hora (aprox. 15,7€).

3. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

La prestación se abona a partir del primer día de enfermedad y termina al finalizar el período de enfermedad.

Como norma general, se concede la prestación durante 22 semanas en el plazo de los últimos 9 meses. Antes de finalizar este período, el municipio reevaluará la situación del interesado a efectos de prolongar el período de enfermedad en los siguientes supuestos:

- Si se considera probable la rehabilitación a efectos de la reincorporación a un puesto de trabajo ordinario.
- Si se considera necesaria la participación en prácticas de empresa para determinar la capacidad laboral en el plazo de 69 semanas.
- Si el interesado está bajo tratamiento y un facultativo prevé que es seguro que podrá reanudar su actividad laboral ordinaria en el plazo de 134 semanas a partir de la fecha de la evaluación
- Si el municipio ha decidido reevaluar el expediente en el grupo de rehabilitación para abordar la posibilidad de que el interesado pueda ocupar un puesto en condiciones especiales (puesto flexible), obtener una pensión por incapacidad o participar en un itinerario para determinar la capacidad laboral.
- Si un médico ha diagnosticado que el interesado tiene una enfermedad muy grave mortal.
- Si en el momento de la reevaluación, se ha iniciado un proceso de indemnización, en virtud de la Ley de Compensación por Enfermedad Profesional.
- Si se ha recibido una solicitud de pensión por discapacidad, en virtud de la Ley de Pensiones Sociales.

Cuando el municipio resuelva que el interesado no puede ampliar el período de prestación por IT, pasará a un itinerario para determinar su capacidad laboral.

4. EL PROCESO DE ENFERMEDAD

El interesado está obligado a darse de baja por enfermedad ante su empleador lo antes posible y no más tarde de las 2 horas posteriores al comienzo de la jornada habitual. A partir de este momento, son la empresa y/o el municipio los responsables de pagar la prestación, según el convenio o la normativa vigente para los diferentes colectivos.

Cabe subrayar que, algunos convenios colectivos y la Ley para Empleados de Oficinas y Despachos prevén el derecho del trabajador a su salario íntegro durante todo el período de IT.

5. PRESTACIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR

El empresario corre a cargo con los costes del salario durante los primeros 30 días de baja por enfermedad y podrá obtener el reembolso por la enfermedad de los

trabajadores que estén acogidos a la Seguridad Social a partir del 31 día natural de IT del trabajador. Este reembolso tiene un tope equivalente a la prestación por enfermedad -4.355 coronas danesas por semana (aprox. 580€) y a un máximo de 117,70 coronas por hora (aprox. 15,7€). El reembolso nunca podrá ser superior al salario del trabajador.

No obstante, el proyecto de presupuestos generales para 2020 prevé el aumento de la financiación de la incapacidad temporal a cargo de los empleadores. El gobierno propone que en el futuro los empresarios se vean obligados a pagar los primeros 40 días de la baja por IT comparado con los 30 actuales.

Si se trata de un trabajador perteneciente al colectivo que no tiene derecho a su salario completo durante la IT, el empleador pagará igualmente la prestación equivalente a los primeros 30 días de enfermedad.

En cualquier caso, para poder tener derecho al salario del empleador durante los primeros 30 días de enfermedad, se requiere que el trabajador haya estado contratado previamente por el mismo empleador durante 8 semanas consecutivas previas a la situación de IT. La actividad laboral en este período tendrá que ser de al menos 74 horas.

Además, el empleador tendrá que abonar la prestación al trabajador cuando éste haya estado contratado por un mismo empresario en las últimas 8 semanas durante diferentes períodos cuya suma ascienda a 74 horas. No obstante, se requiere que, en el momento de la situación de IT, el trabajador esté desempeñando una actividad laboral para el empleador en cuestión.

6. PRESTACIÓN A CARGO DEL MUNICIPIO

Si el interesado pierde su derecho al salario o a la prestación a cargo del empleador, tendrá que presentar una solicitud ante el municipio para continuar en situación de cobertura. El municipio abona la prestación por IT si se cumplen los siguientes requisitos de trabajo:

- El interesado ha estado trabajando durante un mínimo de 240 horas en el plazo de los últimos 6 meses naturales previos al primer día de IT. Como mínimo, se requiere que durante 5 de éstos 6 meses se haya realizado una actividad laboral a razón de 40 horas o más cada mes.
- El interesado hubiera tenido derecho a la prestación por desempleo en el momento de la situación de IT, si no hubiera caído enfermo.
- El interesado ha concluido –en el último mes previo a la IT- una formación profesional reglada, en virtud de la normativa danesa vigente, de una duración mínima de 18 meses.
- El interesado es alumno en prácticas relacionadas con una formación profesional en virtud de la normativa danesa vigente.
- El interesado realiza una actividad laboral en un puesto en condiciones especiales para personas con la capacidad reducida (puesto flexible).

Algunos convenios colectivos y la Ley para Empleados de Oficinas y Despachos prevén el derecho del trabajador a su salario íntegro durante todo el período de IT.

Esto implica que el empleador podrá solicitar al municipio el reembolso de una parte del salario.

7. ENTREVISTA Y PARTE DE BAJA

Cuatro semanas después del inicio de la baja por IT, el empleador convocará al empleado a una entrevista cuyo objetivo es buscar soluciones a efectos de la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo. Si la enfermedad es de larga duración y, si es posible, se puede acordar una baja parcial de IT o el desempeño de funciones adaptadas al estado de salud del interesado. En esta entrevista, el empleador y el trabajador rellenarán un certificado de posibilidades si el empleador lo considera necesario. Este documento es un certificado médico en el que se declara qué funciones puede desempeñar el trabajador, pese a su enfermedad.

El empleado puede exigir que el trabajador asista a la entrevista y contribuya a rellenar el citado documento. Si el estado de salud impide la participación del trabajador, éste está obligado a participar en una entrevista telefónica destinada a rellenar el documento.

Una vez rellenada la primera página del “certificado de posibilidades” con aportaciones comunes, el trabajador presentará el documento al médico de cabecera del trabajador quién anotará sus observaciones médicas en la página 2. Posteriormente se entregará el certificado al empleador.

8. SEGUIMIENTO DEL MUNICIPIO

Como norma general, el empleador comunicará la IT al municipio de residencia antes del transcurso de 5 semanas a partir del primer día de enfermedad. El municipio asume las responsabilidades frente a los beneficiarios de la prestación y les ayuda a reincorporarse al mercado laboral lo antes posible.

El municipio convocará al interesado a una primera entrevista de seguimiento antes del transcurso de las primeras 8 semanas de enfermedad. En esta ocasión solicitará un certificado médico en el que se valora su estado de salud, las posibilidades de reincorporarse al trabajo, el tratamiento y la duración estimada de la enfermedad. Generalmente, el municipio contacta con el empleador y, en ocasiones, podrá convocar al trabajador y al empleador a una entrevista común.

El seguimiento del municipio tiene como objetivo apoyar al trabajador a mantener su trabajo y su vínculo al mercado laboral, si bien las medidas a aplicar estarán siempre adaptadas a la situación y al estado de salud del trabajador.

El trabajador podrá iniciar un seguimiento rápido si prevé que la enfermedad tendrá una duración de más de 8 semanas.

9. ITINERARIO PARA DETERMINAR LA CAPACIDAD PARA DESEMPEÑAR UN TRABAJO

El interesado pasará a participar en un itinerario destinado a determinar su capacidad para trabajar si continúa en situación de IT por un período superior a 22

semanas y el municipio, tras una evaluación, resuelve que no cumple los requisitos para ampliar la duración de la prestación. Estos itinerarios tienen una duración máxima de 2 años.

10. CÓMO DOCUMENTAR LA ENFERMEDAD

Existen las siguientes modalidades para certificar la enfermedad de un trabajador

- **Declaración jurada.** El empresario siempre podrá solicitar una declaración jurada para acreditar la ausencia justificada por enfermedad, si bien esto se hace normalmente en caso de períodos reiterados de IT y durante los 3 primeros días de enfermedad.
- **Certificado médico de posibilidades.** Este documento ha sustituido la baja tradicional y enfoca las limitaciones generadas por la enfermedad y también la reincorporación rápida al trabajo. Se trata de un documento impreso estándar en el que se presenta una valoración médica que describe las posibilidades y las limitaciones del trabajador a efectos de continuar ejerciendo su trabajo.

El certificado médico de posibilidades se utiliza generalmente para las bajas por IT de larga duración por motivos relacionados con estrés, problemas de espalda, hospitalización, ausencias relacionadas con el embarazo, ausencias reiteradas, etc.

El certificado médico de posibilidades se elabora conjuntamente entre el trabajador y el empresario en una entrevista a la que el trabajador está obligado a asistir cuando haya sido convocado por su empresario. En algunos casos, la entrevista se podrá hacer telefónicamente.

Hay que subrayar que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Sanidad, el empresario nunca podrá solicitar información sobre el diagnóstico del trabajador, sólo tiene derecho a conocer las limitaciones del trabajador para el desempeño de sus funciones.

- **Certificado médico.** El empresario puede también solicitar un certificado médico como documentación para acreditar la enfermedad como ausencia justificada. Puede solicitarse en cualquier momento, si bien la práctica es a partir del 4º día de enfermedad del trabajador y el coste del mismo corre a cargo del empresario. El certificado médico se utiliza generalmente si el trabajador no puede participar en la entrevista referida en el anterior apartado, por motivos de enfermedad de larga duración o para hacer un seguimiento a lo referido en el certificado de posibilidades y para certificar la enfermedad durante las vacaciones o en el período de preaviso de despido.
- **Certificado sobre la duración del período de enfermedad.** Después de los primeros 14 días de enfermedad, el empleador podrá solicitar una previsión médica sobre la duración de la ausencia por enfermedad.

Coste y contenido/diagnóstico de los certificados

Según Ley danesa de Prestación por Incapacidad Temporal, el empresario podrá solicitar los certificados en cualquier momento del período de enfermedad y el coste de los mismos correrá siempre a cargo del empresario. El coste de un certificado médico en Dinamarca oscila entre 450 y 750 coronas danesas (aprox. 60-100 €).

Hay que subrayar que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Sanidad, el empresario nunca podrá solicitar información sobre el diagnóstico del trabajador, sólo tiene derecho a conocer las limitaciones del trabajador para el desempeño de sus funciones.

Fuentes: *Resumen de páginas web del gobierno danés*