

## La prestación por incapacidad temporal en Canadá

### 1.- INTRODUCCIÓN.

Antes de entrar en el análisis de la protección de la incapacidad temporal en Canadá deben destacarse algunos aspectos relevantes que nos van a permitir contextualizar el estudio que realizaremos a continuación.

En primer término, hay que partir de que aunque el sistema canadiense de protección social sea uno de los más, si no el que más, protectores del continente americano, sin embargo, la intensidad de su protección no alcanza a la existente en la mayoría de los estados miembros de la Unión europea y España en particular. Por otra parte, el carácter confederal de Canadá, provoca que las legislaciones laborales de las diferentes provincias que integran la Confederación mantengan diferencias significativas en lo que se refiere a la duración de las ausencias laborales por enfermedad y su carácter retribuido o no a cargo de la empresa.

Efectivamente, en Canadá, salvo un reducido número de sectores de actividad cuyas condiciones laborales están reguladas federalmente por el Canada Labour Code<sup>31</sup>, las condiciones laborales están reguladas de manera diferente por sus 10 provincias y 3 territorios, por lo que para ver los estándares que son de aplicación en cada caso es preciso dirigirse a las [páginas web de los correspondientes ministerios de Empleo de esas provincias y territorios](#)<sup>32</sup>, en las que también se pueden encontrar los datos de contacto para que los trabajadores recaben información sobre sus derechos y deberes o sobre dónde dirigirse y cómo proceder en el caso de existir algún tipo de contencioso con su empleador.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el principio de libertad de pactos, especialmente en el ámbito bilateral, conserva en el derecho laboral Canadá una importancia que ha desaparecido en el derecho español. Las prescripciones laborales tienen un carácter mucho menos exhaustivo que en España y ello deja más margen a la voluntad de las partes para pactar o no mejoras sobre esos mínimos. Existe asimismo una gran diferencia entre las condiciones laborales entre las denominadas empresas “sindicalizadas” y las que no lo están, habiéndose producido durante los últimos años una progresiva disminución de aquellas.

La protección de situación de necesidad derivada de la incapacidad laboral temporal se produce cuando el empleador deja de tener la obligación de abonar el salario, lo que – como hemos visto - puede variar de una provincia a otra, de una empresa a otra, o incluso, de un empleado a otro en determinados casos. Las prestaciones por

---

<sup>31</sup> El *Canada Labour Code* tan solo es de aplicación a los trabajadores que trabajen para la Administración federal y para “cualquier trabajo, empresa o negocio que esté dentro de la autoridad legislativa del Parlamento”: Art. 2, Canada Labour Code: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour.html>

<sup>32</sup> Employment standards in Canada: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/temporary/after-apply-next-steps/labour-standards-canada.html>

incapacidad ofrecidas pela Seguridad Social canadiense quedan bajo el Seguro de Empleo<sup>33</sup> (Employment Insurance - EI, por sus siglas en inglés), que provee asistencia económica temporal a los trabajadores por cuenta ajena y a los autónomos que estén asegurados y registrados en el Canada Employment Insurance Commission<sup>34</sup> (CEIC, por sus siglas en inglés), que han perdido su empleo por causa no imputable a ellos mismos, mientras lo buscan de nuevo o mejoran su formación laboral. También actúa como protección en casos como la enfermedad o accidente, el embarazo, parto y adopción, o el cuidado de un familiar gravemente enfermo. El EI tiene como base legal la Employment Insurance Act<sup>35</sup>, las Employment Insurance Regulations<sup>36</sup> y para el sector de la pesca, el Employment Insurance (Fishing) Regulations<sup>37</sup>. Las prestaciones de la Seguridad Social se administran por Service Canada.

## **2.- AUSENCIAS LABORALES JUSTIFICADAS POR ENFERMEDAD EN LAS REGULACIONES CANADIENSES.**

Cómo ya adelantamos en el epígrafe anterior, en Canadá las bajas laborales por enfermedad común pueden variar en su duración de una provincia a otra. Hay dos tipos de bajas por enfermedad común: licencia por enfermedad no remunerada y la licencia por enfermedad remunerada:

- 2.1. Licencia por enfermedad no remunerada: Salvo algunas excepciones como Alberta y Columbia Británica, la licencia por enfermedad no remunerada está legislada provincialmente. Estas bajas no remuneradas supone que el trabajador no puede ser despedido por haber faltado al trabajo durante ese periodo de tiempo, pero también se suspende la obligación del empresario de abonar el salario.

A diferencia del derecho español, en el que las ausencias derivadas de enfermedad tienen una consideración específica que la diferencia de otras causas de absentismo justificado, en muchas de las regulaciones provinciales se trata la ausencia por enfermedad de manera equiparable a otras ausencias que se consideran justificadas como la atención a familiares enfermos u otras responsabilidades familiares.

Estas normativas establecen, entre otros aspectos laborales, la cantidad de días por enfermedad no remunerada a que los empleados tienen derecho. Por otro lado, en muchos casos, hay un período de calificación o carencia, lo que significa que el empleado debe haber trabajado para el mismo empleador durante un período de tiempo establecido consecutivo antes de adquirir el derecho subjetivo a disfrutar (“ser elegible” en la terminología canadiense) una licencia por enfermedad no remunerada.

En la mayoría de los casos, el derecho a la licencia por enfermedad no remunerada no es acumulable ni se puede transferir a otro año. En algunas

---

<sup>33</sup> Employment Insurance benefits and leave: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html>

<sup>34</sup> Canada Employment Insurance Commission: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/ei-commission.html>

<sup>35</sup> Employment Insurance Act: <https://laws-lois.justice.gc.ca/ENG/ACTS/E-5.6/index.html>

<sup>36</sup> Employment Insurance Regulations: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/sor-96-332/index.html>

<sup>37</sup> Employment Insurance (Fishing) Regulations: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-96-445/index.html>

provincias, la legislación permite al empleador solicitar un informe médico para confirmar la necesidad del permiso. La tabla siguiente resume los diferentes supuestos previstos en las distintas normas federales y provinciales.

JURISDICCIÓN	LEGISLACIÓN	DURACIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL – Licencia por Enfermedad no remunerada
Federal - incluye el gobierno canadiense y las empresas públicas	Canada Labour Code: <a href="http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/">http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/</a>	Haber trabajado un mínimo de 3 meses consecutivos para ser elegible a un máximo de 17 semanas de licencia por enfermedad o lesión.
Alberta	Sin legislación	-
Columbia Británica	Sin legislación	-
Manitoba	Manitoba Employment Standards Code: <a href="http://www.canlii.org/en/mb/laws/stat/ccsm-c-e110/latest/ccsm-c-e110.html">http://www.canlii.org/en/mb/laws/stat/ccsm-c-e110/latest/ccsm-c-e110.html</a>	Haber trabajado un mínimo de 30 días consecutivos para ser elegible a 3 días al año por enfermedad o un asunto familiar.
Nuevo Brunswick	New Brunswick Employment Standards: <a href="http://www.canlii.org/en/nb/laws/stat/snb-1982-c-e-7.2/latest/snb-1982-c-e-7.2.html">http://www.canlii.org/en/nb/laws/stat/snb-1982-c-e-7.2/latest/snb-1982-c-e-7.2.html</a>	Haber trabajado 90 días consecutivos para ser elegible a 5 días de licencia por enfermedad no remunerada al año.
Terranova y Labrador	Newfoundland and Labrador Labour Standards Act: <a href="http://www.canlii.org/en/nl/laws/stat/rsnl-1990-c-l-2/latest/rsnl-1990-c-l-2.html">http://www.canlii.org/en/nl/laws/stat/rsnl-1990-c-l-2/latest/rsnl-1990-c-l-2.html</a>	Haber trabajado 30 días consecutivos para ser elegible a 7 días por año para atender enfermedades o responsabilidades familiares. Si la licencia supera los 3 días, la empresa puede solicitar un informe médico para confirmar la necesidad del permiso.
Nueva Escocia	Nova Scotia Labour Standards Code: <a href="http://www.canlii.org/en/ns/laws/stat/rsns-1989-c-246/latest/rsns-1989-c-246.html?searchUrlHash=AAAAAQAKZW1wbG95bWVudAAAAAB">http://www.canlii.org/en/ns/laws/stat/rsns-1989-c-246/latest/rsns-1989-c-246.html?searchUrlHash=AAAAAQAKZW1wbG95bWVudAAAAAB</a>	El derecho es de 3 días al año para atender a una enfermedad o cuidar a un menor enfermo. No hay requisito de calificación.
Ontario	Ontario Employment Standards Act: <a href="http://www.canlii.org/en/on/laws/stat/so-2000-c-41/latest/so-2000-c-41.html">http://www.canlii.org/en/on/laws/stat/so-2000-c-41/latest/so-2000-c-41.html</a>	El derecho es de 10 días al año de licencia personal de emergencia para cualquier persona que trabaje para una empresa con más de 50 trabajadores. Este permiso se puede utilizar para atender: asuntos familiares urgentes,

		enfermedad, emergencia médica o muerte de un pariente cercano. No hay requisito de calificación.
Isla del Príncipe Eduardo	Prince Edward Island Employment Standards Act: <a href="http://www.canlii.org/en/pe/laws/stat/rspei-1988-c-e-6.2/latest/rspei-1988-c-e-6.2.html">http://www.canlii.org/en/pe/laws/stat/rspei-1988-c-e-6.2/latest/rspei-1988-c-e-6.2.html</a>	Haber trabajado al menos 6 meses consecutivos para ser elegible a 3 días de licencia por enfermedad no remunerada y 3 días de licencia familiar para atender asuntos familiares.
Territorios del Noroeste	Sin legislación	-
Nunavut	Sin legislación	-
Quebec	An Act Respecting Labour Standards: <a href="http://www.canlii.org/en/qc/laws/regu/cqlr-c-n-1.1-r-3/latest/cqlr-c-n-1.1-r-3.html">http://www.canlii.org/en/qc/laws/regu/cqlr-c-n-1.1-r-3/latest/cqlr-c-n-1.1-r-3.html</a>	En caso de enfermedad o accidente, haber trabajado 3 meses consecutivos para ser elegible a un máximo de 26 semanas en un período de 12 meses.
Saskatchewan	Saskatchewan Employment Act: <a href="http://www.canlii.org/en/sk/laws/stat/ss-2014-c-s-15.1/latest/ss-2014-c-s-15.1.html">http://www.canlii.org/en/sk/laws/stat/ss-2014-c-s-15.1/latest/ss-2014-c-s-15.1.html</a>	Haber trabajado al menos 13 semanas consecutivas para ser elegible a 12 semanas de licencia a cada período de 52 semanas.
Yukón	Yukon Employment Standards Act: <a href="http://www.canlii.org/en/yk/laws/stat/rsy-2002-c-72/latest/rsy-2002-c-72.html">http://www.canlii.org/en/yk/laws/stat/rsy-2002-c-72/latest/rsy-2002-c-72.html</a>	Derecho a 1 día de licencia por mes trabajado. No hay requisito de calificación.

**Tabla 1:** Legislación Laboral Provincias y Territorios de Canadá

**Fuente:** Varias

- 2.2.** Licencia por enfermedad remunerada: Algunas compañías ofrecen a sus empleados licencia por enfermedad remunerada, pero esto no sucede de manera consistente ni suele tener carácter obligatorio.

Solo la regulación vigente en la provincia de Isla del Príncipe Eduardo exige un día de licencia por enfermedad remunerada al año, pero se aplica solamente a los empleados que han trabajado en la misma empresa durante un mínimo de cinco años consecutivos.

En la práctica, en Canadá, la gran mayoría de los trabajadores no “son elegibles” para una licencia por enfermedad remunerada. Según el Informe de Conference Board of Canada - Gestión de la discapacidad: oportunidades

para la acción empresarial <sup>38</sup> -, solamente un 33% de los trabajadores en la franja etaria de 18-24 tenían permiso por enfermedad remunerado. Los trabajadores mayores también son vulnerables en este sentido, puesto que tanto los trabajadores jóvenes como los mayores tienden a tener trabajos en la industria de servicios y/o trabajan a tiempo parcial, que no suelen ofertar casi ningún beneficio.

El número de licencias por enfermedad remuneradas a la que los empleados pueden tener derecho diferirá de una empresa a otra, ya que cada empresa lo proporciona de forma privada a sus empleados como un beneficio social para atraer talento a la empresa.

En el caso de que un trabajador sea elegible para la licencia por enfermedad remunerada, tendrá que primero agotar este beneficio antes de pasar a otras fuentes de ingresos, como el Seguro de Incapacidad Temporal (Short Term Disability Insurance).

La adopción de un programa de licencias retribuidas por las empresas en situaciones de incapacidad temporal, cuando sean, al menos, equivalentes en su intensidad, a las prestaciones por enfermedad de la IE y cumplan ciertos requisitos estipulados en la Employment Insurance Act and Employment Insurance Regulations permite a las empresas registrarlos en la Comisión del Seguro de Empleo (Employment Insurance Commission) para obtener una tasa de prima de la IE más baja que la tasa normal del empleador a través de un Programa de Reducción de Primas. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores cubiertos por estos planes de calificación fue de sólo el 34,8% ya en 2013, y el número total de empleadores que ofrecen esa cobertura está disminuyendo en proporción al declive en la afiliación sindical<sup>39</sup>.

### 3.- PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

3.1. Prestación por contingencias comunes: Una vez que se extingue, en su caso, el derecho a disfrutar de una licencia retribuido por enfermedad surge la situación de necesidad que es necesario subvertir mediante una prestación de seguridad social.

Al igual que es España las prestaciones por incapacidad se dividen en dos grupos en función de su previsible carácter temporal o permanente: el Employment Insurance Sickness Benefits, para incapacidades con duración de hasta 15 semanas, y el Canada Pension Plan Disability Benefit, para las incapacidades de larga duración, que no son objeto de estudio en este trabajo.

En la actualidad, las prestaciones por enfermedad están consagradas en la letra b) del apartado 1 del artículo 18 de la Employment Insurance Act de 1996. Si bien la frase "prestaciones de enfermedad" no aparece textualmente en la ley, la norma garantiza que los trabajadores tienen derecho a la EI si están "incapacitados para trabajar a causa de una enfermedad, una lesión o un accidente de trabajo o prescritos a guardar cuarentena".

---

<sup>38</sup> The Conference Board of Canada - *Disability Management - Opportunities for Employer Action*: <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=5829&AspxAutoDetectCookieSupport=1>

<sup>39</sup> Mertins-Kirkwood, Hadrian: "[On the Mend: The costs and benefits of an extension to the maximum duration of employment insurance sickness benefits](#)" Canadian Centre for Policy Alternatives, July 2018

Esta garantía se aplica a todos los trabajadores, excepto a los de la pesca, la industria, los trabajadores por cuenta propia y algunos otros acuerdos laborales específicos que quedan fuera del ámbito de actuación de esta norma al tener mecanismo de cobertura específicos.

Su financiación se incluye dentro de las primas reguladas por la EI Act que prevé que las mismas pueden actualizarse cada siete años para poder sufragar el coste real de las prestaciones (art. 66).

En cuanto a los beneficiarios, el Employment Insurance Sickness Benefits, es un beneficio que corresponde en casos de baja por enfermedad de corta duración, no pudiendo exceder actualmente de las 15 semanas. Los beneficios comienzan después de dos semanas, pero si el trabajador recibe beneficios de su empleador el período de espera puede extenderse.

Pueden ser beneficiarios de esta prestación quienes cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Estar empleados en un empleo asegurable;
- b. Sus ingresos deben reducirse al menos en un 40 por ciento como consecuencia de la baja laboral;
- c. Deben tener un certificado médico que demuestre que no pueden trabajar debido a una enfermedad, lesión o cuarentena;
- d. Deben haber trabajado al menos 600 horas durante el período de carencia (unas 15 semanas en los trabajadores a jornada completa. Este período se refiere a las 52 semanas inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud o al período entre dos solicitudes de EI, lo que sea más corto).

El beneficio puede suponer hasta un 55% del ingreso o la cantidad máxima preestablecida, que en 2019 corresponde a 562 dólares canadienses por semana. En la práctica, cuando el beneficio se extingue y el asegurado mantiene la incapacidad - siempre que se encuentre en una situación de desempleo -, puede solicitar la prestación por desempleo<sup>40</sup> (Employment Insurance Regular Benefits) que pudiera corresponder, toda vez que una vez superadas las 17 semanas el empleador no tiene la obligación de readmitir al trabajador.

Durante los últimos tiempos, se han presentado al Parlamento distintos estudios, bien para reducir el período de carencia a 360 horas<sup>41</sup>, bien para extender su duración a 20, 25 o 30 semanas<sup>42</sup>, analizando los costes y posibles vías de financiación, aunque no consta que en la actualidad estos estudios se hayan convertido en proyectos que estén en tramitación. En la actual campaña electoral, tampoco esta cuestión está siendo objeto de debate político.

---

<sup>40</sup> Employment Insurance Regular Benefits: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-regular-benefit.html>

<sup>41</sup> Costing of a 360-hour Eligibility Threshold for Sickness Benefits: [https://pbo-dpb.gc.ca/web/default/files/Documents/Reports/2019/360h\\_eligibility\\_sickness\\_benefits/360\\_hours\\_sickness\\_benefits\\_EN.pdf](https://pbo-dpb.gc.ca/web/default/files/Documents/Reports/2019/360h_eligibility_sickness_benefits/360_hours_sickness_benefits_EN.pdf)

<sup>42</sup> The costs and benefits of an extension to the maximum duration of employment insurance sickness benefits: <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/mend>



En términos cuantitativos, aproximadamente 350.000 personas recurren anualmente en Canadá a estas prestaciones, mayoritariamente mujeres, personas mayores de 55 años y pertenecientes a los grupos sociales con menores ingresos.

3.2.- Prestación por contingencias profesionales: Por otro lado, la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se gestiona casi en su totalidad por [instituciones provinciales<sup>43</sup> mediante la obligación de las empresas de suscribir seguros de accidentes a favor de sus trabajadores en un sistema semejante al español si bien la gestión es diferente.](#)

[En estos casos, la cobertura de la incapacidad temporal si está cubierta por estos seguros de manera que, en el supuesto de que el trabajador sufra una incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, tendrá derecho a la prestación por compensación al trabajador \(Workers' Compensation Benefits\) a través del seguro de accidentes de trabajo, que es obligatorio para las empresas y está regulado por ley en cada provincia.](#)

La prestación es administrada por las juntas provinciales y territoriales de compensación de trabajadores en Canadá<sup>44</sup> y su cuantía se corresponde con 75% del ingreso neto del trabajador en el momento del accidente. El beneficio comienza a contar desde el día que la persona se incapacita hasta que regresa a su puesto de trabajo.

#### **4.- PÓLIZAS COMPLEMENTARIAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Finalmente debemos hacer una referencia a la posibilidad de que por la empresa se ofrezcan mejoras voluntarias en la prestación de la incapacidad temporal de sus trabajadores.

Así, una empresa puede ofrecer a su trabajador un seguro que cubra la Prestación por Incapacidad Temporal (Short Term Disability Insurance, STD, por sus siglas en inglés). Así como la licencia por enfermedad remunerada, el seguro por incapacidad temporal no tiene carácter obligatorio y es ofrecido a algunos empleados como parte de un paquete de beneficios, bien por los compromisos alcanzados en el seno de la negociación colectiva, bien por los pactos alcanzados a nivel bilateral entre el trabajador y la empresa.

El Seguro de Incapacidad es una póliza de seguro que protege al trabajador de la pérdida de ingresos, en forma de un porcentaje del sueldo, en caso de que este incapacitado temporalmente debido a enfermedad, lesión o accidente.

El seguro de incapacidad a corto plazo no protege contra accidentes o lesiones relacionadas con el trabajo, como se señaló anteriormente, porque estos estarían cubiertos por el seguro de compensación al trabajador (Workers' Compensation Benefits).

De manera general, estos seguros tienen una cobertura que puede durar entre 9 y 52 semanas y suele corresponder entre 55%-70% del sueldo. Para tener acceso a la

---

<sup>43</sup> Provincial Workers' Compensation Boards in Canada:  
[https://www.ccohs.ca/oshanswers/information/wcb\\_canada.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/information/wcb_canada.html)

<sup>44</sup> Provincial Workers' Compensation Boards in Canada:  
[https://www.ccohs.ca/oshanswers/information/wcb\\_canada.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/information/wcb_canada.html)

prestación, puede que haya un período de carencia que generalmente varía de 3 a 7 días después del último día trabajado. Para incapacidades resultantes de un accidente u hospitalización, el pago generalmente comienza el primer día. En la mayoría de los seguros, la prestación empieza solamente después de agotada la licencia por enfermedad remunerada.

En cuanto a su fiscalidad, las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de estos paquetes de beneficios sociales están sujetas a impuestos, excepto cuando la póliza es pagada íntegramente por el empleado; o cuando la empresa paga la póliza en nombre del empleado, pero la cuantía pagada se informa como ingreso imponible a los empleados; todo ello según la información ofrecida por la Canada Revenue Agency<sup>45</sup>:

---

<sup>45</sup> Canada Revenue Agency: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/it428/archived-wage-loss-replacement-plans.html>