



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**INCAPACIDAD TEMPORAL: ANÁLISIS CUALITATIVO Y
CUANTITATIVO DE LAS CONTINGENCIAS COMUNES Y
PROFESIONALES EN ESPAÑA Y OTROS PAISES DE LA UE.**

Presentado por LAURA GARCIA GARCIA

Tutelado por ÁNGEL MARTÍN ROMÁN

Segovia, 13 de Junio de 2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1

CONTINGENCIAS COMUNES FRENTE A CONTINGENCIAS PROFESIONALES

1.1 DEBATE CONTINGENCIAS COMUNES FRENTE A CONTINGENCIAS PROFESIONALES	6
--	----------

CAPÍTULO 2

COMPARACIÓN ENTRE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

2.1 ANÁLISIS INDIVIDUAL DE DISTINTOS PAÍSES DE LA UE	10
2.2 CUADRO RESUMEN	14
2.3 ANÁLISIS COMPARATIVO.....	16
2.3.1 PAÍSES CON COTIZACIÓN DIFERENCIADA POR CONTINGENCIAS COMUNES	16
2.3.2 PAÍSES CON COTIZACIÓN DIFERENCIADA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES.....	16
2.3.3 PAÍSES CON COTIZACIÓN AGREGADA DE CONTINGENCIAS COMUNES Y PROFESIONALES ..	17

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.1 EVOLUCIÓN GRÁFICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES	23
3.2 EVOLUCIÓN GRÁFICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES	25

CONCLUSIONES	28
---------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
---	-----------

ANEXO I

Tabla con los datos utilizados en el capítulo 3..	31
--	-----------

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de este Trabajo de Fin de Grado es la comparación sobre la doble regulación del subsidio por incapacidad temporal, en función de si este es por contingencias comunes o profesionales. Ya que es un tema interesante del que no hay muchas conclusiones claramente demostradas y es una vía importante a tratar. Por otro lado, se estudiarán las diferencias y similitudes entre varios países de la Unión Europea. Y por último, observaremos datos sobre la evolución de la incapacidad temporal por contingencias comunes y contingencias profesionales en España a lo largo de los años.

Para comenzar, se definirán los conceptos de incapacidad laboral, incapacidad temporal, incapacidad temporal por contingencias comunes, incapacidad temporal por contingencias profesionales y las bases de cotización en función del tipo de contingencias.

- **INCAPACIDAD LABORAL:** definimos incapacidad laboral como aquella situación en la cual, un trabajador no puede realizar una actividad laboral por motivos de enfermedad, accidente, patologías o lesiones, (laborales y no laborales); ya sean físicas o psíquicas. Dicha incapacidad puede ser temporal o permanente, parcial o total.
- **INCAPACIDAD TEMPORAL:** definimos incapacidad temporal como aquella situación por la cual, el trabajador no puede realizar temporalmente su actividad laboral, por motivos de enfermedad o accidente sea o no laboral. El contrato de trabajo queda suspendido, cesando así las obligaciones de trabajar y de remunerar a ese trabajador. Durante este periodo el trabajador recibirá asistencia sanitaria de la Seguridad Social. La duración máxima es de 12 meses. Más 6 meses prorrogables.

Existen dos situaciones distintas por las que se da la incapacidad temporal:

- **INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES:** es una situación legal por la cual el trabajador está impedido para realizar su trabajo por causas de enfermedad o accidente no laboral, y por tanto recibe asistencia sanitaria por parte del sistema de Seguridad Social.
- **INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES:** es una situación legal por la cual el trabajador está imposibilitado para la realización del trabajo por causas de accidentes o enfermedades laborales, y por tanto recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

1. BASES DE COTIZACIÓN

TABLA 1. BASES DE CONTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES. RÉGIMEN GENERAL			
GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORIAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS EUROS/MES	BASES MÁXIMAS EUROS/MES
1	Ingenieros y Licenciados.	1.056,90	3.606,00
2	Ingenieros técnicos, Peritos y ayudantes titulados.	876,60	3.606,00
3	Jefes administrativos y de taller.	762,60	3.606,00
4	Ayudantes no titulados.	756,60	3.606,00
5	Oficiales administrativos.	756,60	3.606,00
6	Subalternos.	756,60	3.606,00
7	Auxiliares administrativos.	756,60	3.606,00
		BASES MÍNIMAS EUROS/DÍA	BASES MÁXIMAS EUROS/DÍA
8	Oficiales de primera y de segunda.	25,22	120,20
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	25,22	120,20
10	Peones.	25,22	120,20
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	25,22	120,20

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. DATOS BOE N° 27. Sábado 31 Enero de 2015.

“A partir del 1 de enero de 2015, los tipos de cotización al Régimen General serán los siguientes:

- 1. Para las contingencias comunes el 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 será a cargo de la empresa y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador.
- 2. Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final décima novena de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa. (Artículo 4. Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014)”.

2. PRESTACIONES ECONÓMICAS

- CONTINGENCIAS COMUNES:

- Tienen derecho a esta prestación aquellas personas afiliadas o dadas de alta en el sistema de Seguridad Social. Y que hayan cubierto 180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores a la baja.

- Cuantía: Durante los tres primeros días el trabajador no recibirá ninguna prestación económica. Desde el cuarto hasta el día 20, obtendrá el 60% de la base reguladora. Corriendo a cargo de la empresa desde el día 4 al 15. Desde el día 21 el trabajador recibirá el 75% de la base reguladora por contingencias comunes.
- Duración: la duración máxima ordinaria de una incapacidad temporal por contingencias comunes será de 12 meses, prorrogable por 6 meses más como máximo.

FIGURA 1. CALCULO DE LA BASE REGULADORA CONTINGENCIAS COMUNES

$$\text{BASE REGULADORA C.C DIARIA} = \frac{\text{Base de cotización del mes anterior}}{\text{Nº de días a que se refiere el mes*}}$$

*Si el trabajador tiene salario mensual el divisor es 30.

*Si el trabajador tiene salario diario es igual a los días que dure ese mes.

FUENTE: Elaboración propia.

- CONTINGENCIAS PROFESIONALES:

- Tienen derecho a esta prestación las personas afiliadas y dadas de alta (aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones de cotización) en la S.S. Sin requerimiento de un periodo mínimo de cotización.
- Cuantía: el día del accidente o la enfermedad laboral el importe correrá a cuenta del empresario. Desde el día siguiente a la baja el trabajador recibirá el 75% de la base reguladora por contingencias profesionales que será a cargo del INNS.
- Duración: si es por accidente de trabajo la duración máxima será la misma que en el caso de contingencias comunes, cuya duración es de 12 meses. Por el contrario si la incapacidad temporal se produce por una enfermedad laboral la duración será de 6 meses prorrogables.

FIGURA 2. CALCULO DE LA BASE REGULADORA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

$$\text{BASE REGULADORA C.P DIARIA} = \frac{\text{Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior}}{\text{Nº de días a que se refiere el mes}} + \frac{\text{Cotización por horas extraordinarias del año anterior}}{365 \text{ días}}$$

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO 1
CONTINGENCIAS COMUNES FRENTE A
CONTINGENCIAS PROFESIONALES

1.1 DEBATE SOBRE CONTINGENCIAS COMUNES FRENTE A CONTINGENCIAS PROFESIONALES

En España, existe una doble regulación en lo referente a incapacidad temporal. El Sistema Español de Seguridad Social, distingue entre incapacidad temporal por contingencias comunes e incapacidad temporal por contingencias profesionales, (definidos estos términos en la introducción del presente TFG). Obteniendo para cada una de ellas, unas condiciones a la hora de tener derecho a percibir la prestación, una duración y una cuantía distintas en función de si la causa de la incapacidad temporal es por contingencias comunes o por el contrario si la causa es debida a contingencias profesionales.

Una vez observadas las diferencias entre incapacidad temporal por contingencias comunes e incapacidad temporal por contingencias profesionales, podríamos aventurarnos y siendo quizás algo arriesgados, afirmar, que en algunas ocasiones cuando ocurre un suceso que justifique una incapacidad temporal, el trabajador y el empresario podrían ponerse de acuerdo para afirmar que el motivo de la incapacidad temporal está justificado por una contingencia profesional, (independientemente de cuál haya sido su origen, pudiendo ser que haya ocurrido por contingencias comunes), eligiendo este tipo de contingencia por ser más beneficiosa tanto para el trabajador como para el empresario, (todo ello dentro de la ilegalidad y el carácter amoral que pueda llegar a cometerse al efectuar un engaño sobre la verdadera naturaleza de los acontecimientos que han producido la incapacidad temporal).

Por lo tanto, la pregunta que se plantea es: *¿es más ventajoso obtener una incapacidad temporal por contingencias profesionales que por contingencias comunes?* Si observamos detenidamente los requisitos para tener acceso a la prestación, y la cuantía de la misma, llegamos a la conclusión de que la respuesta a la pregunta es sí, puesto que sería más ventajoso obtener una incapacidad temporal por contingencias profesionales antes que una incapacidad por contingencias comunes, y más, en la situación actual de crisis en la que se encuentra el país. Los trabajadores y empresarios se decantarán más por esta opción. Según la regulación vigente, el trabajador, tendrá desde el primer día de la baja, una prestación del 75% de la base reguladora correspondiente a contingencias profesionales, siendo un 60% de la base reguladora correspondiente a contingencias comunes y a partir del día 4, en el caso de contingencias comunes. Para el caso de contingencias profesionales, no es necesario haber estado cotizando a la Seguridad Social con anterioridad al momento de producirse el suceso, cosa que en el caso de contingencias comunes, es necesario el cumplimiento de unos requisitos previos para poder tener derecho a dicha prestación. Sin olvidarnos de la gran ventaja que esto supone también para el empresario, que siendo la incapacidad temporal por contingencias profesionales, sólo deberá abonar el salario del día que haya ocurrido la enfermedad o el accidente, mientras que si la incapacidad temporal ha ocurrido por contingencias comunes, tendrá que hacerse cargo del abono al trabajador de la prestación desde el día 4 hasta el día 15.

Sobre este tema, no somos pioneros, ya que existen varios autores, como son Naranjo. M. (2011), Martín Román. A.; Moral de Blas. A (2008) que han reflexionado sobre la afirmación de la doble regulación y la ventaja existente entre obtener una incapacidad temporal por contingencias profesionales frente a obtenerla por contingencias comunes.

Por medio de las afirmaciones de estos autores afianzaremos nuestra posición sobre esta proposición.

Los autores Martín Román. A.; Moral de Blas. A.; (2008) exponen: “uno de los tópicos que surgen al analizar el riesgo moral es el denominado “Monday Effect” y que se debe al alto número de accidentes que se declaran los lunes. La lógica que subyace a este efecto es que determinados accidentes sufridos durante el fin de semana, y fuera del trabajo, se reportan el lunes para beneficiarse del seguro de accidentes laborales, lo que eleva artificialmente el número de accidentes registrados ese día”(…)“Para que este comportamiento tenga sentido es necesario que haya diferencias en la indemnización recibida si el accidente se produce dentro del trabajo o si se trata de un accidente no laboral. La legislación española presenta una casuística que puede ser coherente con el efecto que aquí se analiza. En el caso de accidente laboral la indemnización es del 75% de la base de cotización desde el primer día de baja, mientras que si el accidente es no laboral, se paga el 60% entre el cuarto y el vigésimo día y el 75% a partir del vigésimo primero. Además, la base de cotización es mayor en el caso de accidentes laborales siempre que se pueda computar la realización de horas extra. Por lo tanto podría considerarse como un posible riesgo moral asociado a la sustitución de indemnizaciones”.

En el caso de Naranjo. M. (2011), nos indica en su blog: “pese a la declaración programática del artículo 41 de nuestra Constitución, según el cual la Seguridad Social garantiza, para todos los ciudadanos la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, pervive aún en nuestro Sistema de Seguridad Social una protección diferente, según si la situación derive de contingencias profesionales o no, otorgando la Seguridad Social a las situaciones que tienen su origen en contingencias profesionales un tratamiento diferenciado”.

Para concluir, pondremos énfasis en que se crean evidencias suficientes para poder afirmar que es más ventajoso obtener una incapacidad temporal por contingencias profesionales, tanto para el trabajador como para el empresario, produciéndose ventajas para ambos. Esto es posible por la legislación actual vigente que trata de manera distinta las incapacidades temporales, otorgando más ventajas a las incapacidades por contingencias profesionales que a las incapacidades por contingencias comunes.

CAPITULO 2
COMPARACIÓN ENTRE PAÍSES DE LA UNIÓN
EUROPEA

2.1 ANÁLISIS INDIVIDUAL DE DISTINTOS PAÍSES DE LA UE

El objetivo de este epígrafe es comparar diferentes países de la UE en materia de incapacidad temporal, ya que no existe un sistema común para todos los Estados Miembros de la Unión Europea y por ello cada uno tiene un sistema propio de Seguridad Social. Lo que provoca una gran diversidad. Con lo que se pretende la coordinación y la armonización por medio de políticas comunitarias. Son necesarias estas políticas para mantener la libre circulación de los trabajadores entre los distintos países de la Unión Europea.

Se realizará un análisis sobre las diferencias y similitudes en las condiciones de incapacidad temporal en Reino Unido, Bélgica, Alemania, Grecia, Francia, Italia, Portugal y España.

Para comenzar explicaremos en qué consiste la incapacidad temporal en cada país y las prestaciones que cubren cada uno de los países mencionados anteriormente.

REINO UNIDO

En Reino Unido la incapacidad temporal se compone de dos tipos de prestaciones:

- Statutory Sick Pay (SSP): es una paga obligatoria que corre a cargo del empresario por causas de enfermedad del trabajador. A esta prestación tienen derecho todos los trabajadores por cuenta ajena. Para tener acceso a ella el trabajador deberá haber realizado alguna actividad recogida dentro de su contrato laboral, permanecer enfermo durante un mínimo de cuatro días continuados y/o percibir un salario medio como mínimo igual al límite inferior de ingresos. Su duración máxima será de 28 semanas, pudiéndose obtener una ampliación de tres días. La cuantía media a percibir será de 94€ por semana por la cual se cotizará.

- Subsidio Estatal de Incapacidad a corto plazo: es una paga que corre a cargo del Estado, que está recogido en el Régimen General de la Seguridad Social. A esta prestación tienen derecho todos los trabajadores, tanto por cuenta propia, como por cuenta ajena, (al contrario que la anterior prestación que sólo cubre a los trabajadores por cuenta ajena) y los desempleados.

El momento en el que se empieza a percibir dicha prestación es en el momento de finalización de la SPP o en el mismo momento de la incapacidad si el individuo no tiene derecho a la SPP. Su duración máxima será de 52 semanas. Para tener acceso a dicha prestación, será obligatorio que el trabajador haya abonado las cotizaciones suficientes durante los tres años anteriores al momento de solicitar dicha prestación. La cuantía media a percibir será de 79€ por semanas.

Este subsidio, se sustituyó en 2008 por el subsidio de empleo y manutención para los nuevos solicitantes. La diferencia en función al Subsidio Estatal de Incapacidad a corto plazo es que este subsidio se recibe a partir del cuarto día de enfermedad si no se tiene derecho al SSP.

BÉLGICA

En Bélgica, la contingencia por incapacidad temporal es una prestación de carácter obligatorio. Pudiéndose beneficiar de esta prestación aquellos trabajadores con un contrato de trabajo, sin excepción ni tope máximo. Sin embargo, existen CUATRO condiciones para poder tener derecho a dicha prestación: es necesario que el trabajador este asociado a una mutua o registrado en una caja auxiliar de seguro. La incapacidad debe impedir al trabajador generar ingresos de un 66%. El trabajador debe haber cotizado ciento veinte días en un periodo de seis meses. Y por último el trabajador deberá presentar una baja firmada por el médico.

Esta prestación es abonada una parte por el empresario y otra por la mutua. El empresario se encargará de abonar desde el día 1 al 15 (para trabajadores manuales). Cuya cuantía será del 100% del salario desde el día 1 hasta el 7 y del 60% del salario desde el día 8 hasta el 14. Y desde el día 1 al 30 (para el resto de trabajadores), cuya cuantía será del 100% del salario durante todo el periodo que cubre la contingencia. La mutua pagará al trabajador el 60% del salario una vez haya finalizado la prestación a la que está obligado a pagar el empresario, cuya duración es de un año.

ALEMANIA

En Alemania la prestación por incapacidad temporal es un seguro obligatorio para trabajadores, desempleados, estudiantes, pensionistas y otros grupos, cuyos ingresos no superen los 42.000€ anuales y/o 400€ mensuales. Se denomina seguro de enfermedad. Las personas que pueden acceder a este seguro son aquellas que estén inscritas en una aseguradora.

Se empieza a recibir dicha prestación al cuarto día de haberse producido la incapacidad, presentando una justificación médica confirmando que existe una incapacidad real y una estimación de su posible duración.

El encargado de realizar el pago de la prestación por enfermedad será el empresario durante las seis primeras semanas. Una vez completado este periodo la mutua será quién se encargue de abonar al trabajador el 70% de los últimos ingresos recibidos durante los tres meses anteriores al momento de producirse la incapacidad temporal.

La duración será hasta que el trabajador este en situación de poder volver a realizar su actividad laboral pero con un tope máximo de 78 semanas en un periodo máximo de tres años.

GRECIA

En Grecia esta prestación está gestionada por el Instituto de Seguros Sociales (IKA). El subsidio por enfermedad se realizará en función de los salarios de cada trabajador. Para poder ser beneficiario de dicha prestación el trabajador deberá estar incapacitado para acudir a su puesto de trabajo durante un periodo que supere los tres días.

Otro de los requisitos para poder ser beneficiario es que necesariamente deberá haber trabajado durante 100 días al año, o durante los 15 meses anteriores sin contar los días que se hayan trabajado en el último trimestre.

La cuantía a percibir dependerá de la situación familiar del trabajador, de la categoría profesional, y de los días de trabajo efectuados con anterioridad a la baja. Con una duración máxima de 720 días. El empresario no tiene ninguna obligación de remunerar dicha prestación.

FRANCIA

En Francia existe un seguro de enfermedad y otro de accidentes, que cubre a todos los trabajadores por cuenta ajena y cuyas prestaciones están relacionadas con los salarios percibidos por cada trabajador. Estos seguros están gestionados por las Cajas Primarias de Seguro de Enfermedad, que son las encargadas de retribuir a los trabajadores las prestaciones por enfermedad y/o accidente laboral/profesional. Las condiciones para percibir dichas prestaciones son distintas en caso de enfermedad o accidente no laboral y enfermedad o accidente laboral.

Para el caso de enfermedad no laboral, si se quiere acceder a las prestaciones el trabajador deberá haber efectuado el pago de unas cuotas o en su defecto haber trabajado 200 horas durante los tres meses anteriores al momento de producirse la enfermedad. Si la baja fuera de un periodo superior a los seis meses, las condiciones cambian, el trabajador deberá haber trabajado 800 horas en los doce meses anteriores a la baja o en su defecto haber cotizado sobre un salario mayor o igual a 2,030 veces el salario mínimo interprofesional. Exigiéndose que el alta se efectúe en un periodo máximo de doce meses.

Para acceder a esta prestación, la baja la deberá de otorgar el médico que trate al paciente. El trabajador no percibirá subsidio diario hasta el quinto día. La prestación a recibir será del 50% del sueldo recibido en los tres últimos meses.

Para el caso de accidente laboral, para tener derecho a esta prestación, el médico que trate al trabajador deberá expedir un certificado en el que se indique: la incapacidad del trabajador para desempeñar su actividad laboral, la duración y las recomendaciones médicas pertinentes, si fuera posible. Este certificado deberá entregarse a la empresa y a la Caja de Seguro de Enfermedad. Una vez que haya ocurrido el accidente el trabajador tiene que cumplir unos trámites: informar en un periodo de 24 a 48 horas a la empresa y a la caja para que no tenga que abonar los gastos médicos. Para tener acceso a esta prestación no se exigen condiciones de afiliación o periodo de carencia.

Las prestaciones por accidente de trabajo y los gastos médicos se abonan al trabajador, financiado en su totalidad por la Caja Primaria de Seguro por Enfermedad.

La cuantía de la prestación a la que tiene derecho el trabajador será: desde el día siguiente a la baja, el trabajador tendrá derecho a percibir 60% de su sueldo diario con un máximo de 185,3€día. Desde el día 29 de la baja el trabajador percibirá el 80% de su sueldo diario. De cuyo pago se encarga la Caja de Seguro por Enfermedad.

ITALIA

En Italia, la asistencia sanitaria no es una prestación de la Seguridad Social. Esta prestación la realiza el Servicio Sanitario Nacional que depende del Ministerio de Salud y se financia por medio de los impuestos directos e indirectos y por las prestaciones de pago y copago. La asistencia sanitaria la prestan las Empresas Sanitarias Locales.

Los trabajadores que estén de baja por causas de enfermedad común, recibirán una prestación durante los 20 primeros días del 50% de su salario y a partir del día 21 recibirán el 66,6% de su salario hasta la recuperación. Esta prestación tiene una duración máxima de 180 días por año. El pago de esta prestación corresponde al empresario durante los tres primeros días y desde el cuarto día se hará cargo el INPS.

Para que el trabajador pueda recibir el subsidio tiene que tener un certificado médico que justifique su enfermedad, que deberá entregar al INPS y al empresario en un periodo máximo de dos días una vez que se haya producido la enfermedad.

Para esta prestación no se necesita un periodo previo de cotización. No siendo necesario cotizar durante el periodo en el que se está percibiendo la prestación por enfermedad.

PORTUGAL

En Portugal sólo existe una prestación para los accidentes o enfermedades no laborales, será un seguro obligatorio para los trabajadores por cuenta ajena, pero para los trabajadores por cuenta propia será voluntario.

La prestación será en función de los ingresos que perciba el trabajador y la duración de la incapacidad. Para tener derecho a esta prestación el trabajador deberá haber estado afiliado a la Seguridad Social durante un periodo de seis meses, o por el contrario estar afiliado doce días en los cuatro meses anteriores al mes anterior de producirse la baja.

Como requisito indispensable, la incapacidad temporal deberá estar certificada y debidamente comprobada por los servicios de salud pertinentes, y enviada a las instituciones de seguridad social en un plazo de cinco días desde el momento de la expedición del certificado.

La prestación variará en función de los salarios diarios obtenidos por el trabajador en los dos o seis meses anteriores al comienzo de la enfermedad. Con esos salarios, se hará un promedio por el cual se determinará la cuantía a percibir por el beneficiario, que en ningún caso podrá ser inferior al 30% del salario mínimo nacional del sector de actividad del trabajador. Durante este periodo de incapacidad, no se obliga al empresario a cotizar, ni deberá abonar ninguna cantidad. La duración de esta prestación es de 1.095 días.

Si el accidente o la enfermedad fuera laboral, la seguridad social no se hace cargo de ello, por lo que la empresa, o el trabajador autónomo, deberán tener un seguro privado para estas situaciones, en las que dicho seguro cubra este riesgo.

2.2 CUADRO RESUMEN

CUADRO RESUMEN: COMPARACIÓN ENTRE PAÍSES DE LA EU.					
PAÍSES	PRESTACIÓN POR	REQUISITOS	PAGADOR	CUANTÍA	DURACIÓN
ESPAÑA	Contingencias comunes.	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación y alta en S.S. - 180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores a la baja. 	<p>Empresario (desde el día 4 hasta el 15).</p> <p>S.S. (Desde el día 16 hasta la finalización de la baja).</p>	<p>Durante los 3 primeros días 0€</p> <p>Desde el día 4 hasta el 20: 60% de la base reguladora de contingencias comunes.</p> <p>Desde el día 21 hasta el final: 75% de la base reguladora de contingencias comunes.</p>	12 meses. Con prórroga de 6 meses.
	Contingencias profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación y alta en la S.S. - Sin periodo mínimo de cotización. 	<p>Empresario.</p> <p>Seguridad social.</p>	<p>El día del accidente. Salario habitual.</p> <p>75% de la base reguladora por contingencias profesionales.</p>	<p>Accidente: como C.C.</p> <p>Enfermedad: 6 meses con prórroga de 6 meses.</p>
REINO UNIDO	Incapacidad temporal.	<p>SPP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores por cuenta ajena. - Realización de alguna tarea recogida en el contrato de trabajo. - Permanecer incapacitado durante al menos cuatro días seguidos. 	Empresario.	94 euros por semana (se cotizan).	28 semanas. Ampliable 3 días.
		<p>Subsidio Estatal de Incapacidad a corto plazo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores por cuenta ajena, propia y desempleados. - Abonar las cotizaciones suficientes durante los 3 años anteriores. 	Estado.	79 euros por semana.	52 semanas.
BÉLGICA	Incapacidad temporal.	<ul style="list-style-type: none"> - Estar asociado a una mutua. - La incapacidad deberá impedir generar un 66% de los ingresos. - Haber cotizado 120 días en un periodo de 	Empresario. (Desde el día 1 al 15 trabajadores manuales, del 1 al 30 resto trabajadores.).	Trabajadores manuales: Desde el día 1 al 7: 100% del salario. Desde el 8 hasta el 14: 60% del salario. Resto de trabajadores: desde el día 1 al 30: 100% del salario.	1 año.

COMPARACIÓN ENTRE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

		<p>6 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentar una baja médica. 	Mutua.	60% del salario, una vez finalizado el pago del empresario.	
<i>ALEMANIA</i>	Enfermedad	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores, desempleados, estudiantes, pensionistas y otros. Cuyos ingresos no superen los 42.000€ anuales y/o 400€ mensuales. - Inscripción en una aseguradora. 	<p>Empresario (desde el cuarto día, durante las seis primeras semanas).</p> <p>Mutua (a partir de la 6ª semana)</p>	70% de los últimos ingresos percibidos.	78 semanas. Máximo de tres años.
<i>GRECIA</i>	Enfermedad	<ul style="list-style-type: none"> - Estar incapacitado durante un periodo de más de tres días. - Haber trabajado durante 100 días al año o 15 meses anteriores. 	IKA	A determinar en función de la situación familiar, de la categoría profesional y días de trabajo efectuados.	720 días.
<i>FRANCIA</i>	<p>Accidentes o enfermedades no laborales.</p> <p>Accidentes o enfermedades laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pago de cuotas o 200 horas de trabajo en los tres meses anteriores. - Baja médica. - Certificado médico. - No existen condiciones de afiliación ni periodo de carencia. 	<p>Cajas Primarias de Seguro y Enfermedad.</p> <p>Cajas Primarias de Seguro y Enfermedad.</p>	<p>Desde 5º día: 50% del salario de los últimos tres meses.</p> <p>Desde el día siguiente a la baja: 60% del salario (Max: 185,3€/día).</p> <p>Desde el día 29: 80% del salario.</p>	<p>12 meses.</p> <p>12 meses.</p>
<i>ITALIA</i>	Accidentes o enfermedades.	<ul style="list-style-type: none"> - Certificado médico entregado al INPS y al empresario. - No existe periodo previo de cotización. 	<p>El empresario. (Durante los tres primeros días).</p> <p>INPS. (Desde el cuarto día).</p>	<p>Del día 1 al 3: 50% del salario.</p> <p>Del día 4 al 20: 50% del salario.</p> <p>Del día 21 hasta la recuperación: 66,6% del salario.</p>	180 días.
<i>PORTUGAL</i>	Accidentes o enfermedades no laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Afiliación a la S.S durante 6 meses anteriores, ó, 12 días en los 4 meses anteriores. - Certificado médico enviado a la S.S en los cinco días posteriores. 	El Estado.	Promedio de los salarios obtenidos en los últimos dos o seis meses (nunca inferior al 30% del salario mínimo nacional del sector de actividad).	1.095 días.

Fuente: Elaboración propia a través de la información recogida en el texto del apartado 2.1.

2.3 ANÁLISIS COMPARATIVO

Una vez que se han expuesto todos los países, pasaremos a realizar un análisis comparativo. Para este análisis, nos basaremos principalmente en los autores Martínez Azuar, J.A. y Martínez Serrano, A. (2002) en su artículo “*las cotizaciones a la Seguridad Social en los países de la Unión Europea*”. Hemos observado que algunos países tienen una cotización por contingencias comunes y otros por contingencias profesionales, claramente diferenciadas. Por el contrario, existen otros países en los que engloban las contingencias profesionales con las contingencias comunes.

2.3.1 PAÍSES CON COTIZACIÓN DIFERENCIADA POR CONTINGENCIAS COMUNES

Los países que tienen una cotización diferenciada por contingencias comunes son Alemania, Bélgica y Francia.

Alemania tiene un seguro de pensiones, el empresario, debe cotizar un 9,65% y el trabajador cotizará un 9,65%. Existe un límite de cotización. Aquella parte del salario que exceda de este límite no está obligado a cotizar.

En Bélgica hay dos tipos de cotizaciones dentro de contingencias comunes, una por el seguro de pensiones y otra por el seguro de pagos de enfermedad, (seguro que se encarga de cubrir la prestación económica en el caso de que el trabajador esté impedido para realizar su actividad laboral). En el primer seguro el empresario tendrá que abonar el 8,86% y el trabajador el 7,5%. En el segundo seguro el empresario se encarga del 2,35% y el trabajador del 1,15%.

De Francia podemos destacar su esquema particular de cotización, en el que se engloban dentro de tres puntos las cotizaciones. En primer lugar se deberá cotizar un 7,5% del salario bruto del trabajador en materia de contribución social generalizada. En segundo lugar el trabajador deberá cotizar también un 0,5% de su salario bruto en materia de contribución al déficit de la Seguridad Social. Y por último el trabajador deberá cotizar por una serie de conceptos para cubrir ciertas contingencias como son el Seguro de pensiones (9,8% empresario y 6,55% trabajador), el seguro de viudedad (0,1% trabajador), el seguro de prestaciones económicas para caso de enfermedad (12,8% empresario) y la cotización para pensiones suplementarias (4,05% empresario y 3% trabajador).

2.3.2 PAÍSES CON COTIZACIÓN DIFERENCIADA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

En este apartado únicamente hablaremos de España y Bélgica, en el que cabe destacar que España se refiere a contingencias profesionales como aquellos riesgos derivados y/o relacionados con un accidente laboral o enfermedad laboral. Para determinar el porcentaje de cotización hay que acceder a la tarifa de primas, en el que el porcentaje está expresado en función del riesgo que se derive de la actividad laboral que ejecute el

trabajador. Obteniendo un 4,71% de cotización, (dato agregado, obtenido a partir de la media aritmética de tales porcentajes) correspondiente en su totalidad al empresario.

En el caso de Bélgica, el único encargado de cotizar es el empresario, siendo la cuantía de cotización el 1,4% diferenciando entre enfermedades profesionales y accidentes laborales, correspondiendo el 1,1% a enfermedades profesionales y el 0,3% a accidente laborales.

2.3.3 PAÍSES CON COTIZACIÓN AGREGADA DE CONTINGENCIAS COMUNES Y PROFESIONALES

Grecia, Italia, Portugal Reino Unido y España, son países en los que no existe una cotización diferenciada para cada uno de los riesgos, siendo única dicha cotización para el caso de contingencias profesionales como para el caso de contingencias comunes.

En Grecia, el empresario se hará cargo del 27,96% y el trabajador se hará cargo del 15,9% si es un trabajador de oficina o el 19,35% si son trabajadores manuales.

En Italia, el empresario cotizará entre un 35% y un 47% del salario del trabajador. El trabajador se ocupará del 9,19%.

En Portugal el 23,75% de la cotización es responsabilidad del empresario, siendo el 11% responsabilidad del trabajador.

En Reino Unido, para determinar la cotización que le corresponde al empresario, se mide por medio de una escala:

CUADRO 2.1 ESCALA DE MEDICIÓN COTIZACIÓN EMPRESARIOS	
LIMITES SALARIALES (expresado en libras)	PORCENTAJE DE COTIZACIÓN
Hasta 63,99	0%
Desde 64 hasta 109,99	3%
Desde 110 hasta 154,99	5%
Desde 155 hasta 209,99	7%
Desde 210 en adelante	10,2%
Fuente: Elaboración propia a través de Martínez Azuar, J.A. y Martínez Serrano, A. (2002).	

En el caso del trabajador, este no está obligado a cotizar si su salario no supera las 64 libras semanales, 269 mensuales o 3.224 libras anuales. En el caso de que el salario supere las cuantías enunciadas anteriormente, el trabajador deberá cotizar en función de:

CUADRO 2.2 COTIZACIÓN TRABAJADORES	
LIMITES SALARIALES (expresado en libras)	PORCENTAJE DE COTIZACIÓN
Las primeras 64	2%
Las siguientes 403 hasta 467	10%
Fuente: Elaboración propia a través de Martínez Azuar, J.A. y Martínez Serrano, A. (2002).	

En el caso de España, para compararlo con otros países, debemos tener en cuenta las contingencias comunes y las contingencias profesionales. Ya que este país diferencia ambas, es decir en España, existe una cotización por contingencias comunes y otra por contingencias profesionales. A diferencia de otros países analizados con anterioridad, en los que únicamente tienen cotización por contingencias comunes, otros que sólo tienen cotización por contingencias profesionales y otros, incluidos en este subepígrafe en los que engloban las dos contingencias en una sola cotización.

Por lo tanto para poder comparar España con los países analizados en este subepígrafe lo que debemos hacer es sumar la cotización por contingencias comunes a la cotización por contingencias profesionales, obteniendo así que la cotización para el empresario es el 28,31% (23,60% perteneciente a contingencias comunes y 4,71% perteneciente a contingencias profesionales) y siendo la cotización para el trabajador del 4,70%.

Con el análisis comparativo de estos ocho países de la Unión Europea, hemos observado que existen grandes diferencias entre ellos, pero también grandes similitudes en materia de incapacidad temporal.

Lo primero que sería interesante comentar es que salvo España y Francia que distinguen entre Accidentes/enfermedades laborales y Accidentes/enfermedades no laborales, y Portugal que sólo reconoce los accidentes/ enfermedades no laborales, el resto de países lo engloba todo como incapacidad temporal o enfermedad.

Por otro lado cada uno de los países tiene unos requisitos necesarios para acceder a la prestación por incapacidad temporal y unas cuantías distintas.

Cabe destacar en cuanto a la duración de la prestación, que el país con una duración mayor para la prestación por incapacidad temporal es Portugal, cuya duración es de 1.095 días, seguido de Grecia cuya prestación por incapacidad temporal tiene una duración de 720 días. Por el contrario el país que tiene una prestación por incapacidad temporal cuya duración es menor es Italia, con una duración de 180 días.

Para el caso de España, Reino Unido, Bélgica, Alemania e Italia, los encargados de abonar la prestación son una combinación de Organismos Públicos, el Estado, Mutuas y el empresario. Mientras que para Grecia, Francia y Portugal los encargados de abonar la prestación son IKA, Cajas Primarias de Seguro y Enfermedad, y el Estado, respectivamente.

Para terminar podríamos indicar que lo más relevante a destacar del análisis comparativo de estos ocho países pertenecientes a la Unión Europea es que no existe una legislación para la incapacidad temporal común para todos ellos, sino que cada país tiene su propia legislación. Es un dato interesante, o al menos llamativo puesto que todos son países pertenecientes a la Unión Europea y lo lógico sería pensar que debería de haber una legislación común que regule todos los aspectos relacionados con la incapacidad temporal.

CAPÍTULO 3
ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis estadístico ha sido elaborado a través de los datos obtenidos en www.seg-social.es y www.empleo.gob.es. En el que para el cálculo de los datos de contingencias comunes se ha multiplicado por 12 el número medio de procesos iniciados y el índice de incidencia, ya que son datos mensuales y queremos trabajar con datos anuales.

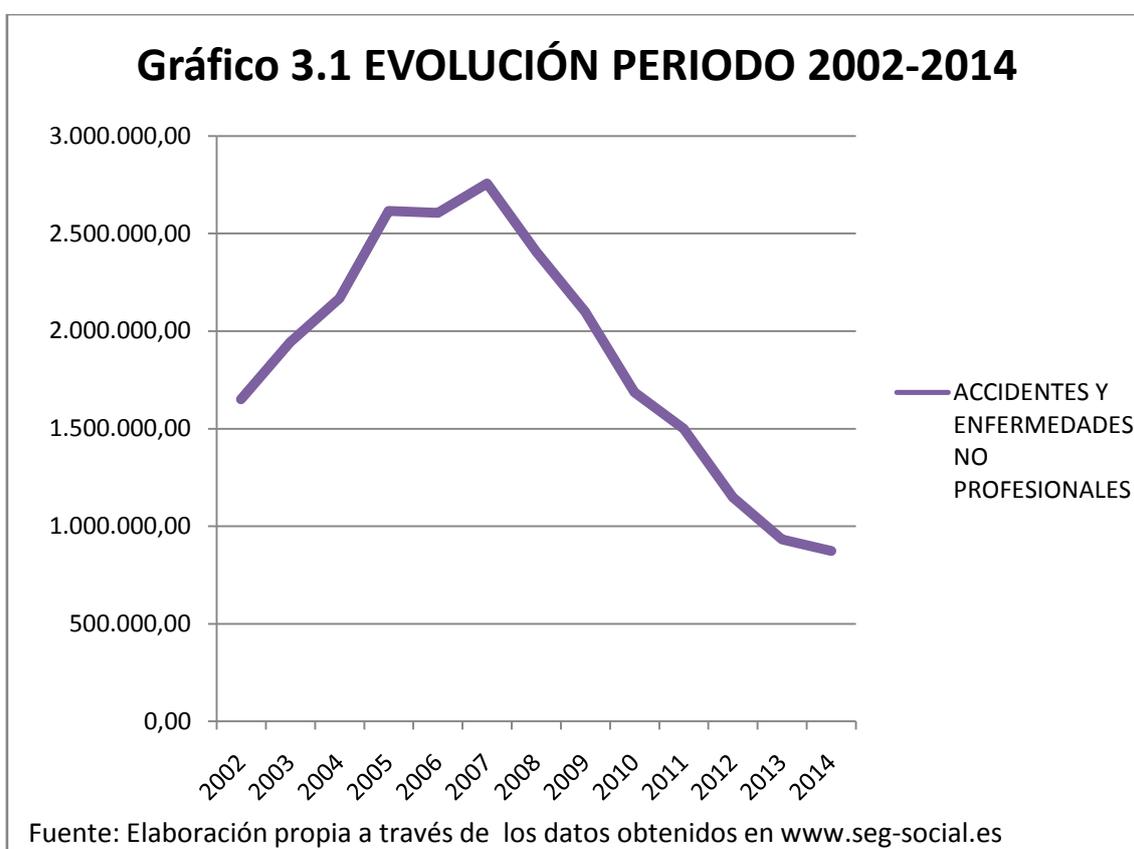
Antes de comenzar con el análisis estadístico sobre la evolución de la incapacidad por contingencias comunes y la incapacidad por contingencias profesionales vamos a definir unos conceptos útiles a la hora de entender como se ha llevado a cabo el análisis.

- **INCIDENCIA:** con este concepto nos referimos al número de procesos que se han registrado como iniciados en el periodo al que nos referimos, que están relacionados con la población protegida media. Para su cálculo se dividirá el número medio mensual de dichos procesos entre el número medio de población protegida. Al resultado que obtengamos, le multiplicaremos por mil. Para el caso de mutuas los procesos registrados se refieren a los casos en los que dichos procesos han producido un gasto a las entidades en concepto de incapacidad temporal.
- **CONTINGENCIAS COMUNES:** en este concepto incluimos todos aquellos datos cuya causa haya sido un accidente no laboral o una enfermedad común. Incluyendo a todos los trabajadores tanto en Régimen General como en Régimen Especial, trabajadores Agrarios, del mar y minería y carbón, y también se incluyen los desempleados.
- **DURACIÓN MEDIA:** Con este concepto nos referimos al tiempo de duración, expresado en días. Para su cálculo se dividirá el número total de días de baja de los procesos en los que ya se ha dado de alta al trabajador producidos en el año a analizar, entre el número total de los procesos producidos en ese año.
- **ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:** Con este concepto nos referimos a todos aquellos datos cuya causa haya sido un accidente profesional o una enfermedad profesional. Incluyendo a todos los trabajadores que tengan cubierta esta contingencia.

El índice de incidencia definido en el artículo *Indicadores de condiciones de trabajo y daños a la salud*. carm.es/observatorioprl. Hace referencia a:

“El índice de incidencia representa el número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo.”

3.1 EVOLUCIÓN GRÁFICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES



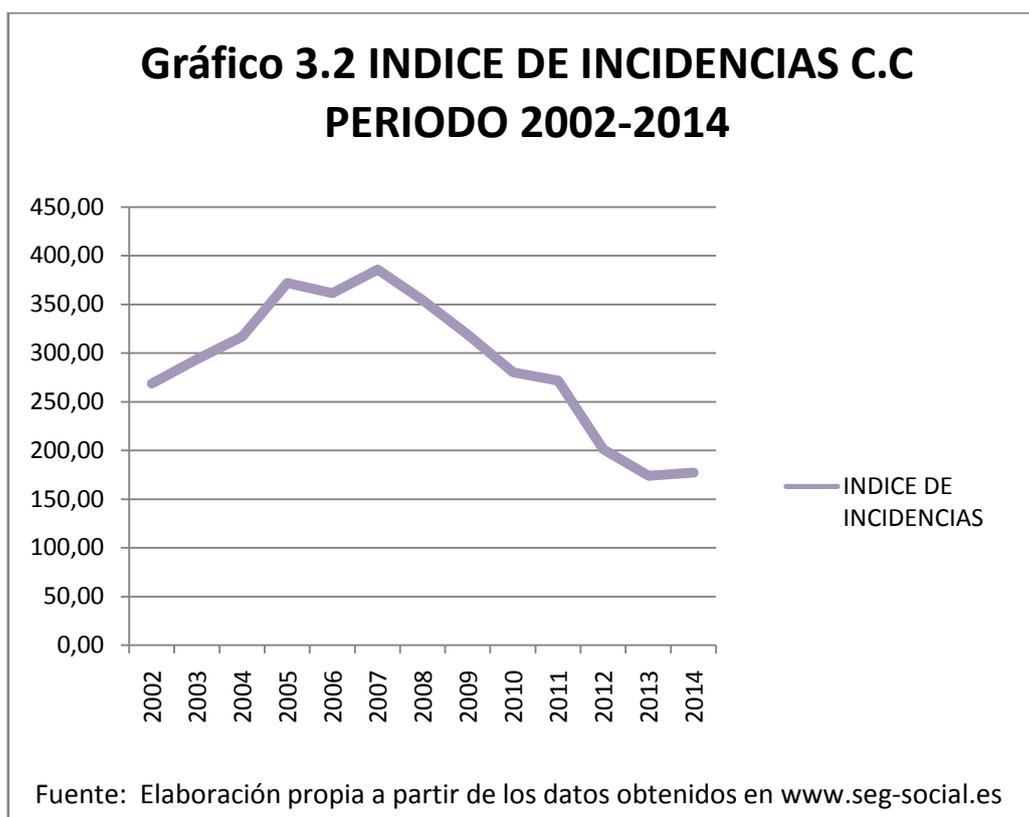
Se trata de un gráfico de líneas que refleja la evolución de los accidentes y enfermedades, producidos por contingencias comunes, medido en número anual de procesos iniciados en España, desde 2002 a 2014. Donde se refleja un comportamiento diferenciado para cada uno de los años a estudiar.

Desde el año 2002 hasta aproximadamente el año 2007 se observa una pequeña subida del número de procesos iniciados. Durante el año 2005 y 2006 hubo un pequeño estancamiento y durante el año 2008 se produjo un descenso paulatino. Desde el año 2008 hasta el año 2014 han ido cayendo lentamente el número de procesos iniciados, llegando a caer por debajo del valor que se obtuvo en el año que comienza nuestro análisis.

Los años más importantes a destacar son 2007 y 2014, por los valores obtenidos. En definitiva, podríamos afirmar que el año donde el número de partes iniciados ha sido más alto es en 2007 con un total de **2.757.096** partes. Y el año con el menor número de partes iniciados ha sido en 2014 con un total de **873.324** partes.

Estos resultados podrían ser debido a que a partir del año 2002 se produjo un proceso expansivo en España con la entrada masiva de inmigrantes, atraídos por el crecimiento de sectores como la construcción y la hostelería, entre otros. Por lo tanto con el aumento de la población se produjo un aumento de los procesos iniciados de las enfermedades y accidentes por contingencias comunes. A finales de 2007 y principios de 2008 se empiezan a ver los efectos de la crisis (que se agravan durante todo el periodo de

estudio) con lo que los trabajadores comienzan, probablemente, a no iniciar tantos procesos como hasta ahora ya que en momentos de recesión los procesos se reducen, por miedo a perder el empleo. Otra causa podría ser que al entrar en crisis, los inmigrantes que habían acudido a este país desde el año 2002, hubieran decidido volver a su país de origen o a otros países, al ver que las oportunidades de trabajo, y por tanto de futuro, en España, estaban desapareciendo. Y por lo tanto al haber menos población menos casos de contingencias comunes.

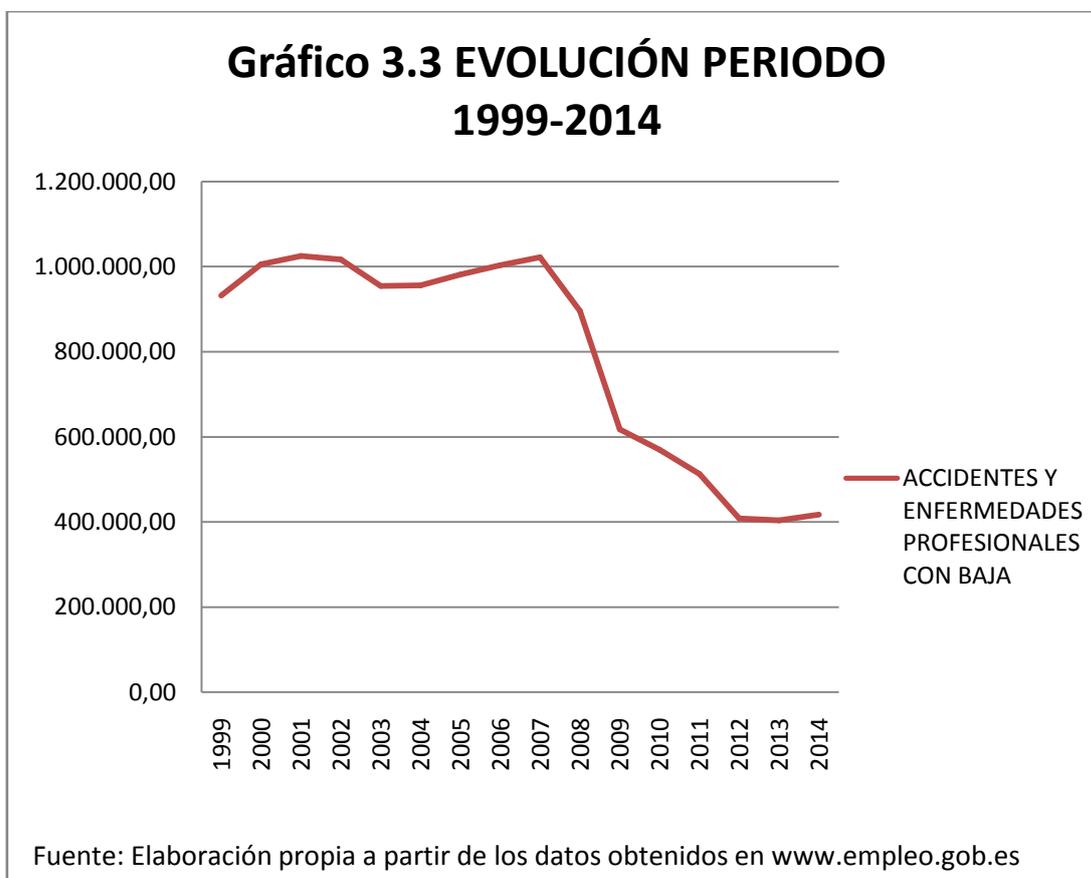


Se trata de un gráfico de líneas que refleja el índice de incidencias por contingencias comunes medido por cada mil trabajadores en España, desde 2002 hasta 2014. Donde observamos un comportamiento diferente para cada uno de los años objeto de estudio.

Desde el año 2002 hasta aproximadamente el año 2007 se observa un proceso ascendente de la incidencia anual por cada mil trabajadores protegidos. A partir de ese año observamos un proceso descendente hasta el año 2013, siendo en 2014 donde observamos un ligero ascenso.

El año en el cual el índice ha sido mayor es 2007 con un índice de **385,68**. Y el año en el que se refleja una mayor caída es 2013 con un índice de **174**. Cifra muy inferior a la observada en el año que empieza nuestro análisis.

3.2 EVOLUCIÓN GRÁFICA DE LA INCAPCIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES



Se trata de un gráfico de líneas que refleja la evolución de los accidentes y enfermedades, producidos por contingencias profesionales, en el que ha habido baja laboral en España, desde 1990 a 2014. Donde se refleja un comportamiento diferenciado para cada uno de los años a estudiar.

Desde el año 1990 hasta el año 2007 observamos la existencia de pequeñas oscilaciones de subidas y bajadas. Comenzando desde este último año a descender rápidamente finalizando con una pequeña subida en el año 2014.

Los años más importantes a destacar son 2001 y 2013 por los valores obtenidos. En definitiva, podríamos afirmar que el año donde el número accidentes y enfermedades profesionales con baja ha sido más alto es en 2001 con un total de **1.024.936** accidentes. Y el año con el menor número de accidentes y enfermedades profesionales con bajas ha sido en 2013 con un total de **404.284** accidentes.

Estos resultados podrían deberse a los siguientes sucesos:

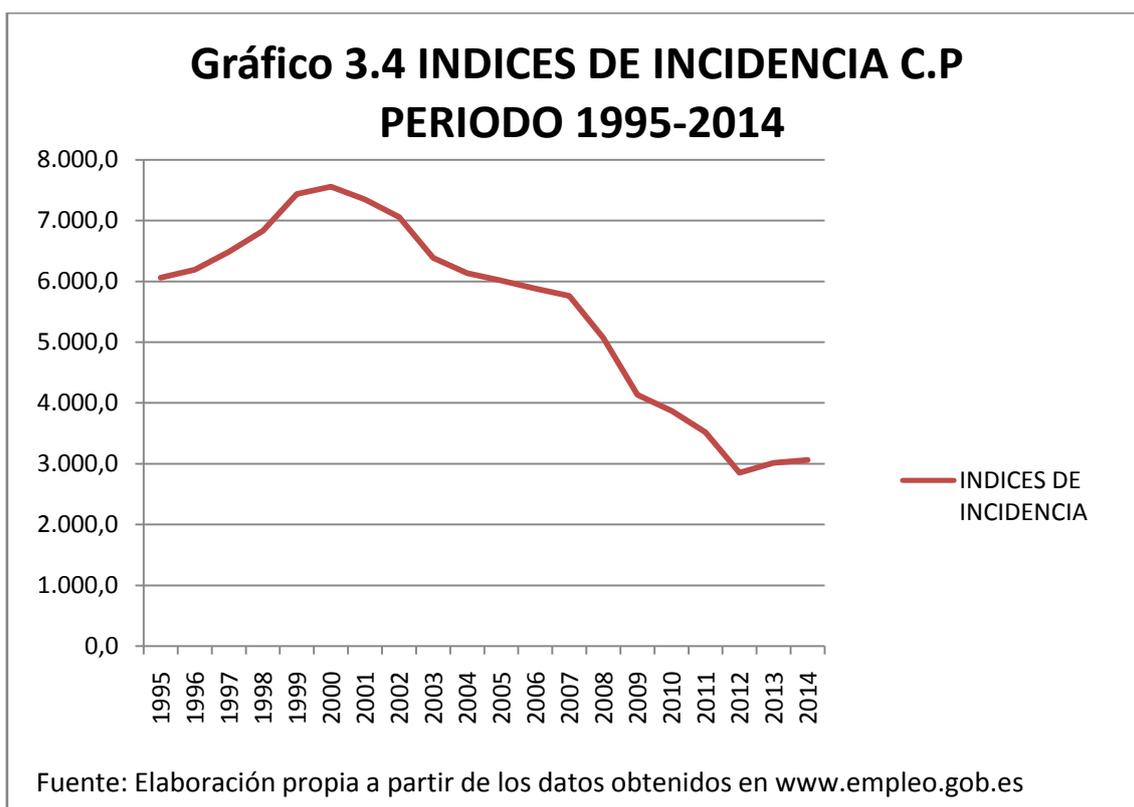
- En primer lugar las pequeñas oscilaciones producidas hasta el año 2007 pueden ser debidas al aumento de la población en España que tuvo lugar con el proceso de expansión español en sectores como la construcción y la hostelería. Por lo tanto al aumentar la población por parte de la llegada masiva de inmigrantes y el

aumento de puestos de trabajo, lo lógico sería pensar que es más probable que se produzcan accidentes o enfermedades de tipo laboral.

- En segundo lugar la caída que se observa desde el año 2007 hasta 2013 podría estar justificada principalmente por dos factores uno de tipo económico y otro de tipo preventivo. El de **tipo económico**, lo detectamos en que a partir de 2007 comienza a observarse la existencia de una crisis, la explosión de la burbuja inmobiliaria y la crisis de los mercados financieros que agravan la situación económica del país provocando un aumento de la tasa de desempleo, que reduce el número de trabajadores y por lo tanto el número de accidentes y enfermedades laborales. Por otro lado ante la situación del país, los inmigrantes, al observar lo que está ocurriendo deciden abandonar el país y por lo tanto también se reduce por esta causa el número de trabajadores.

El factor de **tipo preventivo** lo observamos en que en los últimos años, está muy presente, tanto en empresarios como en trabajadores, la prevención de riesgos laborales, muy promovido por el gobierno en el que con sus leyes y controles ayuda a la prevención de dichos accidentes y enfermedades laborales. Reduciendo así el número de accidentes y enfermedades laborales.

- En tercer lugar, al encontrarnos en una situación económica tan desastrosa y frente al miedo al despido, los trabajadores ponen más cuidado en el ejercicio de su trabajo para evitar los accidentes y evitar así la baja laboral ya que tienen miedo de que al obtener una baja, puedan llegar a perder su empleo posteriormente.
- Y por último la pequeña subida que se observa en el año 2014 puede ser debida a una pequeña recuperación de la economía y a la nueva creación de puestos de trabajo, aunque esta sea mínima.



Se trata de un gráfico de líneas que refleja el índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja en España, desde 1995 hasta 2014. Donde observamos un comportamiento diferente para cada uno de los años objeto de estudio.

Desde el año 1995 hasta aproximadamente el año 2000 se observa un proceso ascendente de la incidencia anual de accidentes en jornada de trabajo con baja. A partir de ese año observamos un proceso descendente hasta el año 2012, sufriendo un ligero ascenso en el año 2013 y que se repite durante el año 2014.

El año en el cual el índice ha sido mayor ha sido en el año 2000 con un índice de **7.558,43**. Y el año en el que se refleja una mayor caída es en 2012 con un índice de **2.848,89**.

CONCLUSIONES

Por medio del análisis y el estudio realizado para la realización del presente TFG se han llegado a las siguientes conclusiones en función de los apartados aquí presentados:

En primer lugar podríamos destacar que en materia de incapacidad temporal existen diferencias entre incapacidad temporal por contingencias comunes e incapacidad temporal por contingencias profesionales. Estas diferencias afectan de forma diferente a los trabajadores que sufren una incapacidad temporal ya que según sea su origen las condiciones para recibir la prestación son distintas. Esta observación, nos ha llevado a preguntarnos si sería más ventajoso obtener una prestación por incapacidad temporal por contingencias profesionales que obtener la incapacidad por contingencias comunes, ya que con la primera se obtienen grandes ventajas. Otros autores, se han encontrado con anterioridad en una tesis parecida, con lo cual por medio de estas observaciones hemos concluido que sí que sería posible afirmar este supuesto.

En segundo lugar lo más destacable sería matizar el análisis entre países de la Unión Europea. Al compararlos, hemos observado que para cada uno de ellos existe una regulación distinta, cosa bastante llamativa al ser todos países miembros de la Unión Europea y debería tener una regulación más similar.

Por último, al observar los datos estadísticos referentes a los índices de incidencia tanto de contingencias comunes como de contingencias profesionales y los accidentes y enfermedades tanto profesionales como no profesionales, hemos llegado a la conclusión que existe un número mayor en los procesos de enfermedades y accidentes no laborales. Es un hecho bastante claro ya que es más probable que se produzca un accidente fuera del trabajo, puesto que las horas laborales son inferiores a las no laborales. Y referente a las enfermedades, son más propensas las no laborales ya que cualquier problema de salud causara la baja. Otro factor importante para esta afirmación es que la prevención de riesgos laborales está muy implantada en nuestra sociedad, lo que permite reducir de manera notable el número de accidentes y enfermedades laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alba Ramírez, A. (2009). La incapacidad temporal para el trabajo: Análisis económico de su incidencia y duración.
- BOE sábado 31 de enero de 2015.
- Cleiss. (2013). El sistema francés de la seguridad social. Rama de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Consultado el 10 de abril de 2014 desde, http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_2.html
- Comisiones obreras de Castilla y León. (2009). Guía de consulta sobre la gestión de las prestaciones por incapacidades laborales.
- Galiana Moreno, J.M.; Cámara Botía, A. (2005). El subsidio por incapacidad temporal. *Foro de Seguridad Social*, (12-13), 22-30.
- García Perea, P. (2005). La incapacidad temporal en los países de la Unión Europea. *Foro de Seguridad Social*, (12-13), 82-93.
- España. INEM. Trabajar en Portugal. Recuperado el 24 de abril de 2014 desde, http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/TrabajarPortugal.pdf
- Italia. INPS. Enfermedad. Recuperado el 24 de abril de 2014 desde, <http://www.inps.it/>
- Martín Román. A. (2006) Siniestralidad laboral y ciclo económico ¿Una relación meramente estadística o un fenómeno real? *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 61, 157-174.
- Martín Román. A; Moral de Blas. A. (2008) ¿Es más peligroso trabajar en lunes? Evidencia sobre el “Monday Effect” en España *XXXIII Simposio de Análisis Económico*, Zaragoza (2008).
- Martínez Azuar, J.A.; Martínez Serrano, A. (2002). Las cotizaciones a la Seguridad Social en los países de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.34, 169-192.
- Ministerio de empleo y seguridad social. (2014). Prestaciones de la Seguridad

Social. Consultado el 24 de abril de 2014 desde, <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/italia/pensiones/contenidos/prestaciones.htm#Grecia>

- Murcia. *Indicadores de condiciones de trabajo y daños a la salud.*
- Naranjo M. (2011). *Más allá de las relaciones laborales. ¿Tiene ventajas la incapacidad temporal por contingencias profesionales frente a las comunes?* Recuperado el 9 de marzo de 2014 desde, <http://marionaranjo.wordpress.com/2011/02/01/%C2%BFtiene-ventajas-la-incapacidad-temporal-por-contingencias-profesionales-frente-a-las-comunes/>
- Unión Europea. Comisión Europea de empleo, asuntos sociales e inclusión. (2011). *La Seguridad Social en el Reino Unido.*
- Unión Europea. Comisión Europea. (2010). *Normativa de la Unión Europea en materia de Seguridad Social.*
- Datos estadísticos sobre accidentes y enfermedades profesionales, disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>
- Datos estadísticos sobre incapacidad temporal, contingencias comunes, disponible en: http://www.seg-social.es/Internet1/Estadistica/Est/Otras_Prestaciones_de_la_Seguridad_Social/Incapacidad_Temporal/index.htm

ANEXO I

TABLA 3.1 ACCIDENTES Y ENFERMEDADES NO PROFESIONALES												
2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1.650.948	1.943.100	2.167.926	2.615.586	2.607.035	2.757.096	2.406.120	2.099.268	1.685.916	1500.396	1.148.856	932.664	873.324
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en www.seg-social.es												

TABLA 3.2 INDICE DE INCIDENCIA POR CONTINGENCIAS COMUNES												
2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
268,68	293,64	316,80	371,76	361,44	385,68	354,24	318,96	280,20	271,80	201,16	174,00	177, 24
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en www.seg-social.es												

TABLA 3.3 ACCIDENTES LABORALES CON BAJA

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
931.813	1.005.289	1.024.936	1.016.670	954.847	955.744	981.795	1.003.440	1.022.067	895.679	617.440	569.523	512.584	408.537	404.284	417.377

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en www.empleo.gob.es

TABLA 3.4.1 INDICE DE INCIDENCIAS POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
6.059,8	6.191,9	6488,2	6.834,3	7437,4	7.558,4	7.349,9	7.057,2	6.386,7	6.136,4

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en www.empleo.gob.es

TABLA 3.4.2 INDICE DE INCIDENCIAS POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
6.011,8	5.880,1	5.760,3	5.069,1	4.130,7	3.870,9	3.515,2	2.848,9	3009,21	3.058,20

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en www.empleo.gob.es