

Incapacidad temporal y vacaciones

En este número os informamos sobre el derecho relativo al disfrute de las vacaciones para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en situación de incapacidad temporal.

BAJA MÉDICA ANTERIOR A LAS VACACIONES

En los supuestos en los que el trabajador esté de baja por incapacidad temporal, ya sea por contingencia común o profesional, que imposibilite total o parcialmente el disfrute de las vacaciones durante el período previamente establecido para ellas, no se computará éste como vacacional, quedando en suspenso el derecho a las vacaciones, y que el trabajador las disfrute cuando finalice su situación de baja médica, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado las vacaciones.

BAJA MÉDICA DURANTE LAS VACACIONES

Este caso es similar al supuesto anterior, con la diferencia de que el trabajador queda imposibilitado como consecuencia de su situación de baja médica para disfrutar las vacaciones, una vez iniciadas las mismas. Igualmente, establece el art. 38 del Estatuto del Trabajo, se aplaza el disfrute de las vacaciones pendientes a partir del momento en el que finalice su situación de baja médica.

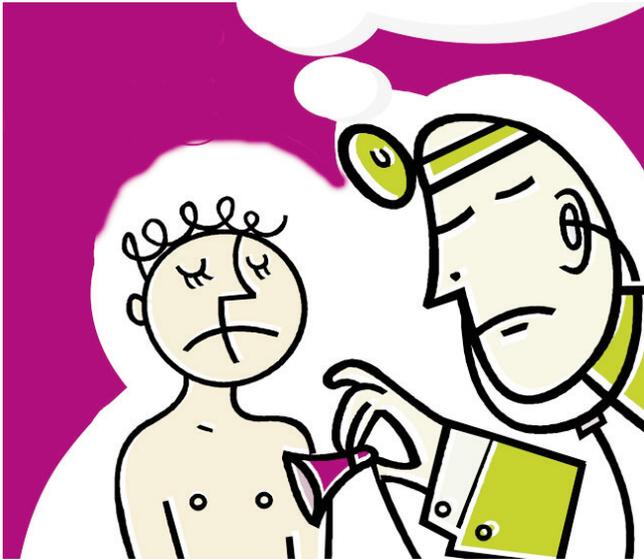
El trabajador tendrá derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones cuando finalice su situación de incapacidad, teniendo en cuenta que no hayan transcurrido dieciocho meses a partir del final del año en que se han generado dichas vacaciones, perdiendo el derecho en el caso de haber transcurrido ese tiempo.



SITUACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Las y los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural, maternidad, paternidad o suspensión del contrato de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto del Trabajo verán suspendido el disfrute de las vacaciones, teniendo derecho a disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad temporal o a la finalización del permiso que le corresponda, así como al finalizar el periodo de suspensión del contrato de trabajo, aunque haya terminado el año natural al que corresponden las vacaciones suspendidas.

Al igual que en las situaciones de baja médica por otras contingencias a las comentadas en el presente punto, el derecho de suspensión y aplazamiento del disfrute de vacaciones será tanto para los casos en los que el hecho causante sea anterior al inicio de las vacaciones ya establecidas, como para los casos en los que la situación de baja se produzca durante el disfrute de las mismas, quedando en suspensión las pendientes por coger.



¿Y SI A PESAR DE ESTAR RECONOCIDO LEGALMENTE, EN LA EMPRESA NO QUIEREN CONCEDERME EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES CUANDO ME CORRESPONDA?

Si no fuera posible llegar a un acuerdo entre las partes sobre el momento concreto en el que deben disfrutarse las vacaciones, o si una vez fijadas en el calendario laboral, cualquiera de las partes incumpliera dicho acuerdo, habría que acudir a la jurisdicción social para resolver estas diferencias.

La Ley de Jurisdicción Social ha establecido un procedimiento sumario para determinar la fecha en la que los trabajadores disfrutarán de su periodo estival:

- a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquel, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días a partir del momento en que tuviera conocimiento de dicha fecha para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.
- b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.

En este procedimiento especial y sumario, donde prima la urgencia y la celeridad, no es necesaria la conciliación previa ante la jurisdicción social. La celebración del juicio oral habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de tres días y no podrá ser objeto de recurso.

¿PUEDO IRME DE VACACIONES SI ESTOY DE BAJA LABORAL?

Lo primero que habrá que ver es la causa de la baja, ya que en principio el trabajador o trabajadora podrá realizar cualquier actividad siempre que ésta no interfiera en el tratamiento médico que está recibiendo, sea compatible con su situación médica y no perjudique o retrase su curación y reincorporación al puesto de trabajo, por lo que en principio si la baja no impide el desplazamiento, no existe ninguna disposición que prohíba al trabajador viajar estando de baja.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que el trabajador debe ir a por el parte de confirmación de su baja al médico que la expidió, y que se debe continuar asistiendo a las citas de especialistas o rehabilitaciones, así como a las que les pueda citar cualquier organismo de control (el INSS, la Inspección Médica o la Mutua, en su caso).

Si el trabajador requiere desplazarse por más tiempo del que tenga que ir a por la confirmación de su baja (es decir más allá de 2, 3 ó 4 semanas) lo más conveniente es solicitar un traslado de provincia de destino para recoger allí los partes de confirmación y demás, y cuando regrese, tendrá que solicitar otro traslado de vuelta.

Existe una nueva ley para la tramitación de los partes de baja por la que los trabajadores ya no tendrán que desplazarse a su centro de salud cada siete días para recogerlos, como se hacía hasta ahora, sino que los partes de baja se ajustarán a la previsión del seguimiento clínico. Es decir, con la nueva ley los médicos dispondrán de tablas orientativas de duración estándar de las bajas según las patologías del trabajador, su edad y su actividad laboral. Así la baja mínima será de cinco días y en este caso se podrá expedir el parte de baja y alta en la misma visita.

Si la duración de la incapacidad temporal (IT) se estima en entre cinco y 30 días, el parte de confirmación de la baja deberá expedirse cada dos semanas; si el proceso está previsto que dure entre 31 y 60 días, el parte de confirmación se dará cada 28 días, y en enfermedades de larga duración, de más de 61 días, la confirmación de la baja se expedirá cada 35 días.

CON LA FINANCIACIÓN DE



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



También puedes ponerte en contacto con el Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha. 925289753. Plaza Horno de la Magdalena, 1. Toledo

LEGISLACIÓN

El sábado 20 de junio se publicó en el BOE la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración . (Descarga la Orden aquí)

El Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, ha venido a establecer una nueva regulación que incide en varias cuestiones de la gestión de la referida situación de incapacidad temporal.

Dicha regulación responde, entre otras razones, a determinadas reformas legales introducidas en los últimos años en materia de incapacidad temporal, y al avance en los medios de coordinación de actuaciones entre las distintas entidades implicadas en su gestión.

Las modificaciones introducidas por el Real Decreto 625/2014 han afectado, principalmente, a la expedición de los partes médicos de baja, de confirmación y de alta, de manera que, manteniendo el rigor en la constatación de la enfermedad o lesiones del trabajador y de su incidencia en su capacidad para realizar el trabajo, se ahorren trámites burocráticos y se adapte la emisión de los partes a

la duración estimada de cada proceso.

Para ello, se han establecido unos protocolos de temporalidad de los actos médicos de confirmación de la baja en función de la duración estimada del proceso, la cual será fijada por el facultativo correspondiente, a su criterio médico, contando a tal fin con unas tablas de duración óptima basadas en el diagnóstico, la ocupación y la edad del trabajador.

Se desarrollan los partes médicos de baja y los de confirmación en los tres tramos que establecía el Real Decreto 625/2014, que son para corta, media y larga duración. (Van desde menos de 5 días hasta más de 61). Dejando claro que en el último parte de confirmación anterior a los 365 días se comunicará al trabajador que tras los 365 días el control pasa al INSS a todos los efectos. Para, o bien, prorrogar 180 días más, extender el alta, o pasar a un procedimiento de incapacidad permanente.

En los procesos que gestionan las Mutuas (tanto origen común como profesional) el INSS comunicará que según

sus bases de datos el proceso ha alcanzado los 330 días y que a los 365 la competencia pasa al INSS. Sólo en el caso de la contingencia profesional de los 330 a los 345 días podrá hacer la Mutua al INSS una propuesta motivada de actuación para prórroga, alta o paso a una incapacidad permanente. Pero afortunadamente, esta propuesta no será vinculante para el INSS.

En procesos de IT de duración media, es decir de más de 30 días, el segundo parte de confirmación de la baja irá con un informe complementario. A su vez, trimestralmente, se expedirá un informe médico de control de la IT donde se justifique por el sistema público de salud la razón para mantener el proceso. Por tanto, dos vías en las que los médicos de atención primaria tienen que "justificar" que mantienen un proceso de IT.

Además si la gestión de la prestación por contingencia común corresponde a una Mutua, ésta tendrá acceso tanto al "informe complementario" como al "informe médico de control". Por tanto, en las Mutuas se seguirán manteniendo bases de datos con informes médicos de pacientes en baja por contingencia común. Con lo que la Mutua podrá formular alegaciones, por conocimiento, si en el futuro, el trabajador o trabajadora solicitase una incapacidad permanente por contingencias profesionales; pudiendo la Mutua contraargumentar la solicitud en base a esos informes complementarios y de control que guarda del seguimiento de los procesos de IT por contingencia profesional.



**Asesoramiento
on-line en
salud laboral**

Mutuas **Riesgos psicosociales**
Riesgos químicos Otras consultas

**Si necesitas
asesoramiento
pincha aquí**

LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA TE PROTEGE

Derechos del trabajador en caso de accidente laboral

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha elaborado un díptico en el que informa sobre los derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras en caso de accidente laboral.

- Asistencia sanitaria.

- Prestación por **incapacidad temporal** desde el día siguiente al de la baja y sin necesidad de periodo previo de cotización.

- En el supuesto de sufrir **lesiones permanentes no invalidantes** que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración física del trabajador, tendrá derecho a una indemnización y a continuar al servicio de la empresa.

- En el caso de **incapacidad permanente** hay que distinguir:

- Parcial para la profesión habitual.
- Total para la profesión habitual.
- Absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

Se tendrá derecho a la prestación correspondiente sin necesidad de periodo previo de cotización.

- **Recargo de prestaciones económicas** según la gravedad de la falta de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca como consecuencia de un

incumplimiento de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

- Se podrán establecer a través de los convenios colectivos mejoras voluntarias en las prestaciones a las que el trabajador tendría derecho en caso de accidente.

- En el caso de **fallecimiento** se otorgará una pensión de viudedad en favor del cónyuge y una pensión de orfandad en favor del hijo menor de 25 años o de 21 si efectúa trabajo lucrativo, además de una indemnización a tanto alzado y un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos del sepelio.

- Si se considera que se ha podido cometer el delito tipificado en el artículo 316 del Código Penal contra la salud o seguridad de los trabajadores se podrá ejercitar la **acción penal**.

- En caso de incumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales se podrá interponer denuncia ante la **Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social**.



LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA TE PROTEGE

Derechos del trabajador en caso de accidente laboral