



La Presidenta de la Mancomunidad Integral de Municipios _____, solicita informe en relación a la actuación por parte de la entidad ante situación de alta médica, disconformidad de situación de Incapacidad Temporal y periodo de disfrute vacacional de un trabajador, por lo que emitimos el siguiente informe:

ANTECEDENTES

En su escrito, dirigido al Sr. Director del área de asesoramiento jurídico y financiero a entidades locales, expone:

“Se recibe por parte del INSS comunicado de resolución de alta médica en fecha 13-12-2022, en el cual se informa que la misma será efectiva en el momento que el trabajador reciba la notificación de esta resolución.

El día 20-12-2022 se recibe por parte del INSS comunicado informando que el trabajador ha recibido la notificación de la resolución, siendo ésta la fecha de efectos del alta, y que la trabajadora deberá reincorporarse a su actividad laboral al día siguiente de este recibo.

El trabajador informa a esta entidad que va a proceder a manifestar su disconformidad a la situación de IT, esta reclamación es presentada en fecha 22/12/2022.

En este caso, el INSS tiene un plazo concreto para resolver; y por ello, el 09/01/2023 recibimos comunicado declarando definitiva el alta del trabajador y en el mismo nos informan que el pago directo será de 11 días naturales, es decir hasta el 31/12/2022, siendo definitiva el alta del trabajador en esta fecha.

En fecha 16-01-2023 el trabajador recibe la notificación de esta resolución definitiva por parte del INSS, solicitando el mismo disfrutar el periodo vacacional pendiente de 2021 y 2022 a partir del 17/01/2023.



Ante esta situación, se nos plantea la duda de qué ocurre con el periodo que transcurre entre el 01/01/2023 y el 16/01/2023, ¿debe asumirlo la entidad?, ¿debe considerarse periodo vacacional para el trabajador?, ya que entendemos que el INSS no asume este periodo como pago directo según lo dispuesto en el artículo 170.2 del TRLGSS.”.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

- Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- Dispone el artículo 170.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su apartado tercero:

“Frente a la resolución por la cual el Instituto Nacional de la Seguridad Social acuerde el alta médica conforme a lo indicado en los párrafos anteriores, el interesado podrá manifestar, en el plazo máximo de cuatro días naturales, su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Si esta discrepara del criterio de la entidad gestora tendrá la facultad de proponerle, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de su decisión, especificando las razones y fundamento de su discrepancia”.



por lo que se tiene por planteada en tiempo la disconformidad que manifiesta el trabajador, ya que se indica la fecha de efectos de alta el día 20 de diciembre de 2022.

En el momento en que se presenta la disconformidad por parte del trabajador, siempre que sea dentro del plazo máximo legal de cuatro días naturales, la baja por incapacidad temporal se entenderá prorrogada durante el procedimiento de disconformidad, hasta que este se resuelva, con un límite máximo de once días naturales contados desde la notificación al trabajador (20 de diciembre de 2022), ya que *“durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal”*.

Obteniendo resolución o, pasado el plazo de once días naturales desde la fecha de notificación del alta al trabajador (20 de diciembre de 2022), este estará obligado a reincorporarse a su puesto de trabajo, entendiéndose desestimada la disconformidad.

SEGUNDA.- La disconformidad debió ser dirigida a la Inspección Médica del Servicio Público de Salud, si bien señalamos que, en el artículo 170. 2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se expone:

“Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, la mencionada alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal”

Además, establece el artículo 5.1, del 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, en su apartado tercero,



“El alta médica extinguirá el proceso de incapacidad temporal del trabajador con efectos del día siguiente al de su emisión, sin perjuicio de que el referido servicio público, en su caso, siga prestando al trabajador la asistencia sanitaria que considere conveniente. El alta médica determinará la obligación de que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo el mismo día en que produzca sus efectos”.

por lo que, siendo la resolución de alta médica de fecha 20 de diciembre de 2022, planteándose la disconformidad con fecha 22 de diciembre de 2022 y, teniendo en cuenta el plazo de once días naturales señalados por la legislación, a contar desde la fecha de la resolución, momento en el que se entiende que el alta médica adquiere plenos efectos, el trabajador debió incorporarse a su puesto de trabajo el día 1 de enero de 2023.

TERCERA.- En cuanto al disfrute del periodo vacacional, el art. 50.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público señala que:

“Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

por lo que aun podrá disfrutar el periodo vacacional generado del año 2021, siempre y cuando se disfruten hasta el mes de junio de 2023, y el periodo vacacional generado de 2022 hasta junio de 2024.

CONCLUSIONES



El plazo de 11 días naturales en el que el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá pronunciarse sobre la discrepancia presentada por el trabajador, se considera prorrogada de la situación de incapacidad temporal. Es decir, desde el 20 de diciembre de 2022 (notificación al trabajador de resolución de alta médica), hasta los 11 días naturales siguientes (31 de diciembre de 2022), la situación de incapacidad temporal ha estado prorrogada. Es desde entonces cuando adquiere plenos efectos, por lo que, el día 1 de enero de 2023, el trabajador debió acudir a su puesto de trabajo, pues el transcurso de 11 días naturales, aun sin pronunciamiento, cambia la consideración de alta provisional a alta definitiva. Por todo ello, el periodo que abarca desde el 1 de enero de 2023 a 16 de enero de 2023, deberá ser asumido por la propia entidad a la que nos dirigimos.

El 1 de enero de 2023, el trabajador debió incorporarse a su puesto de trabajo, por lo que, en el periodo generado entre el 1 de enero de 2023 y el 16 de enero de 2023, si el trabajador no hubiese acudido, se podrá estar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o en su defecto a lo señalado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Si bien se se podría hablar de incumplimiento de deberes por ausencia de trabajador e incumplimiento de prestar la jornada de trabajo legalmente prevista, se señala que no se aprecia mala fe en la ausencia reiterada pues se entiende el equívoco que provocan al trabajador y a la entidad las fechas de resoluciones y notificaciones derivadas del INSS, señalando con ello que se podrá compensar esta ausencia computando días de periodo vacacional si así lo acuerdan.

En relación al periodo vacacional, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que no haya podido disfrutar como consecuencia de la situación de Incapacidad Temporal, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se debieron disfrutar, siendo que, las vacaciones generadas en el año 2021 se podrán disfrutar hasta junio de 2023 y las generadas en el año 2022 se podrán disfrutar hasta junio de 2024.