

Miércoles, 29 de marzo de 2023

NOTA INFORMATIVA CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y CONTROL EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Tal y como se establece en el **Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica 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, a partir del 1 de abril de 2023** se establecen ciertos cambios que a continuación pasaremos a detallar.

Ya no existe la obligación para el trabajador/a de recoger, en el centro médico de salud, con el fin de entregar a la empresa, en tiempo y forma, los partes de baja, confirmación y alta, sino que, al contrario, será el propio facultativo el que expida dicho certificado entregándole al trabajador/a copia, sin quedar obligado a presentarla.

En estos casos el Servicio Público de Salud, Mutua o Empresa Colaboradora remitirán dichos datos al INSS, vía telemática, inmediatamente y en todo caso en el primer día hábil siguiente al de su expedición. El INSS comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter administrativo como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en el INSS.

Pero **¿Cuáles son las obligaciones de la empresa?**

La empresa deberá transmitir al INSS a través del sistema RED, con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de 3 días hábiles, contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se han establecido en el Anexo III de la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero (siendo estos los datos adicionales necesarios para la gestión de la prestación y la compensación en la cotización, en su caso, de lo abonado en pago delegado).

Dicho incumplimiento podrá constituir una infracción del artículo 21.4 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, consistente en *"no facilitar o comunicar fuera de plazo a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente"*, que se sanciona con multas que van desde los 70 a los 750 €.

Otra de las modificaciones establecidas es la posibilidad para fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso por parte del facultativo, empresa colaboradora o de la mutua.

La actual legislación establece 4 grupos, en función de su duración, estableciendo plazos máximos de revisión que a continuación pasaremos a detallar:

- 1.- Baja médica inferior a 5 días naturales: Se emitirá el parte de alta y baja en el mismo momento o como máximo en los 3 días siguientes. El trabajador podrá solicitar una revisión médica el día del alta, con el fin de que el facultativo pueda emitir parte de confirmación.

2.- Baja médica de 5 a 30 días naturales: Se emitirá el parte de baja indicando la fecha prevista para la revisión, no pudiendo superar más de 7 días naturales desde la baja inicial.

3.- Baja médica de 31 a 60 días naturales: Se emitirá el parte de baja indicando la fecha prevista para la revisión, no pudiendo superar más de 7 días naturales desde la baja inicial o aportar el parte de confirmación, no pudiendo emitirse con una diferencia de más de 28 días naturales entre sí, siendo el propio facultativo quien decidirá una duración inferior.

4.- Baja médica superior a 61 días naturales: Se emitirá el parte de baja indicando la fecha de la revisión médica, no pudiendo exceder de más de 14 días desde la fecha de la baja inicial.

No obstante lo anterior, desde TOURISM & LAW, queremos informar que a pesar de que los trabajadores ya no estarán obligados a entregar los partes de baja, confirmación y alta, es cierto que continúan obligados a comunicar de forma fehaciente a su empresa empleadora su no asistencia al puesto de trabajo, siendo adecuado que la empresa informe a sus trabajadores por escrito de esta cuestión, que es de suma importancia.

Para ello, desde TOURISM & LAW ponemos a disposición de aquellos clientes que lo estimen oportuno, previa solicitud, documento para entrega y comunicación a los trabajadores.

Ante cualquier novedad procederemos a informarles puntualmente, y desde **TOURISM & LAW** quedamos a su entera disposición para cualquier asunto que pudieran necesitar.

El presente informe es de uso interno exclusivo para **el cliente de T&L** sin que pueda reproducirse, publicarse o divulgarse a terceros sin el consentimiento expreso de **T&L**.
