

## **CONTROL DE LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL. LA GESTIÓN A TRAVÉS DE LA MUTUA.**

Las empresas que tienen concertada con una Mutua la gestión por incapacidad temporal por contingencias comunes disponen de un sistema de seguimiento de estos procesos que permite conocer con mayor rapidez la evolución de las situaciones de incapacidad temporal y reducir errores en la gestión de las ausencias

Una de las principales utilidades de este sistema radica en la posibilidad de conocer, en un plazo razonable, la evolución de una incapacidad temporal, especialmente cuando se prolonga durante meses o existen dudas sobre si el trabajador ha obtenido el alta médica que le permitiría volver al trabajo.

Actualmente existen dos sistemas de seguimiento de dichos procesos: el que lleva, por defecto y de manera general, la Seguridad Social, y el que llevan a cabo las Mutuas.

Cuando el seguimiento del proceso corresponde a la Mutua, ésta dispone de la información necesaria para comunicar a la empresa la evolución de la incapacidad temporal de forma automatizada y directa, permitiendo un control más ágil y directo que el que lleva el INSS a través del fichero FIE.

Es por eso que recomendamos que aquellas empresas que tienen concertada con una Mutua la llevanza de la incapacidad temporal por contingencias comunes soliciten a la Mutua la activación de la comunicación automática de las incidencias que puedan producirse durante el proceso de IT y que sean accesibles a la empresa: fecha de baja, carácter de recaída o proceso original de la baja, fecha de revisión prevista y, en su caso, fecha del alta.

Con esta simple medida resulta mucho más ágil el control de la situación de los trabajadores en IT por contingencias comunes, en particular en aquellas situaciones en las que, ante una incomparecencia, se sospecha que puede ser debida a que el trabajador ha caído de baja, o bien ante la consideración de que el trabajador puede haber obtenido el alta y no haber regresado a la empresa.

Este proceso tiene particular utilidad como mecanismo fiable y seguro para adoptar las medidas disciplinarias subsiguientes en caso de ausencia injustificada, o, por el contrario, evitar la adopción de decisiones disciplinarias que posteriormente puedan quedar afectas, incluso, de nulidad, si la ausencia se debiese finalmente a un proceso de IT.

## PARTICULARIDADES RELACIONADAS CON LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL DE LARGA DURACION, E INCAPACIDAD PERMANENTE REVISABLE.

Cuando un proceso de incapacidad temporal supera los 18 meses o finaliza con una incapacidad permanente revisable, hay dos cuestiones que surgen habitualmente: qué ocurre con las vacaciones pendientes del trabajador y cuál es la situación del contrato celebrado para sustituir.

La respuesta a ambas cuestiones parte de una misma premisa: aun cuando por mandato legal cause baja en la Seguridad Social tras la superación de los 18 meses de baja o tras la concesión de la Incapacidad permanente revisable, la relación laboral sigue suspendida conservando el trabajador el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo tan pronto obtenga el alta médica o se revise la Incapacidad permanente.

La primera consecuencia es que la empresa no deberá liquidar las vacaciones devengadas hasta la baja ante la Seguridad Social, sino que deberá esperar a que se le conceda una incapacidad permanente no revisable en dos años o, en su caso, permitir al trabajador disfrutar de sus vacaciones una vez reincorporado a la empresa.

La segunda consecuencia es que el contrato del trabajador que fue contratado para sustituir al trabajador ausente continua en vigor, incluso cuando aquel haya causado baja ante la Seguridad Social por transcurso del plazo máximo o por una Incapacidad permanente revisable.

Solo cuando al trabajador le sea reconocida una incapacidad permanente no revisable– o revisable en un plazo superior a 2 años- o haya obtenido el alta, el contrato habrá llegado a su fin. Actuar de otra manera – cesar al trabajador, o convertir su contrato en indefinido - puede dar lugar a un despido improcedente en el primer caso o hacer necesaria una reestructuración de plantilla, en el segundo.

Reciba un afectuoso saludo.

Bilbao, 30 de junio de 2026.

### HORARIO DE VERANO

Les recordamos que desde el próximo día **1 de junio, y hasta el 30 de septiembre**, la Asesoría permanecerá cerrada por las tardes. **El horario de atención a los clientes será:**

**LUNES A VIERNES, de 8:30 a 14:00 horas.**

Tomen buena nota a fin de que puedan ser cursados en la Seguridad Social los **partes de alta** de los trabajadores dentro de **plazo hábil**, que deberán tramitarse previa, e inexcusablemente, **antes del inicio de la actividad laboral**. Muchas gracias.