

¿Pueden irse sus trabajadores de vacaciones durante una baja por incapacidad temporal?

Ha llegado el verano y con él muchas empresas comienzan a planificar las vacaciones de sus trabajadores. Ya les hemos hablado de la **regulación legal de las vacaciones**, la **fijación de su disfrute en el calendario** o de la **postura del Tribunal Supremo sobre su prescripción cuando no se hayan podido disfrutar**. En esta ocasión trataremos una duda bastante común tanto para empresas como para sus empleados: ¿es posible estar de vacaciones durante un proceso de incapacidad temporal -IT-?

El trabajador durante una baja por IT no está obligado a quedar en una situación de absoluto reposo, salvo que se le especifique como necesario para la recuperación del proceso en cuestión; sí deberá tener ciertas precauciones, puesto que las actividades que realice, deben ser compatibles con su situación de incapacidad.

La IT no es incompatible con las vacaciones, pero sí lo es con la realización de actividades durante el desarrollo de las mismas que pueda dificultar, contravenir o dilatar un proceso de curación. En esos casos, la empresa podrá reprender y castigar disciplinariamente, incluso con el despido del trabajador.

El trabajador deberá presentarse a cualquiera de los exámenes y reconocimientos médicos para la valoración y seguimiento de la IT llevados a cabo por los médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social -INSS- o las mutuas colaboradoras. No acudir a la cita médica para valorar el proceso de recuperación por estar de vacaciones puede suponer el alta automática del empleado y que tenga que volver a trabajar.

En el caso de conocer de una actividad desempeñada por alguno de sus trabajadores durante sus vacaciones que pueda no ser la idónea para su recuperación, consulte el motivo de la baja y compruebe que contraviene de alguna forma su recuperación. Ilustrativamente y a modo de ejemplo:

- Si un empleado tuviera una dolencia que le dificulte caminar, serían compatibles con la IT: unas vacaciones en un balneario, en una playa realizando actividades recomendadas por el médico, etc... Sería incompatible y, por tanto, sancionable *"correr una maratón"* o hacer el *"Camino de Santiago"*.

En la mayoría de lesiones físicas, la línea entre que una actuación contravenga la recuperación o no, resulta más difusa; comunes son los procesos en los que los ejercicios específicos realizados, en el gimnasio, por ejemplo, justifican o no la medida disciplinaria de la empresa.

La clave está en la adecuación de la actividad con la recuperación.

- Para procesos depresivos la cautela en valorar las actuaciones del trabajador durante sus vacaciones debe ser mayor: sería compatible con la baja cualquier actividad que contribuya a mejorar su situación: viajar, acudir a clases de baile... En contraste con lo anterior, los tribunales han declarado procedentes despidos por consumir bebidas alcohólicas mientras se sigue una medicación incompatible con la ingesta de alcohol.

Sepa que:

- *Si la IT deriva de enfermedad común o accidente no laboral:*
 - Durante los tres primeros días: no existe cobertura de la Seguridad Social.
 - Durante el período comprendido entre el 4º y el 20º día, ambos inclusive de permanencia de baja: 60% de la base reguladora. La prestación del 4º al 15º día corre a cargo del empresario, exclusivamente. A partir del día 16º a cargo del INSS o la mutua.
 - A partir del 21º día de baja: 75% de la base reguladora, a cargo del INSS o la mutua.
- Si la IT deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional: la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será del 75% de la base reguladora (ampliable al 100% cuando lo determine el convenio colectivo), a cargo del INSS o la mutua responsable.

En cualquier caso, el empresario está obligado a adelantar el pago de la prestación mediante pago delegado con la misma periodicidad con la que se abonan los salarios.

Es común que la empresa conozca de un comportamiento del trabajador incompatible con la situación de IT a través de los servicios de un detective privado. Tenga en cuenta que la **vigilancia a los trabajadores tiene límites** y si se rebasan, aunque se acredite el incumplimiento grave y culpable, la prueba podrá declararse nula y el despido ser calificado como improcedente o nulo.

¿Pueden entonces sus trabajadores de baja irse de vacaciones?

No hay ninguna prescripción legal que ate al trabajador a su domicilio por estar en IT. Si es cierto que la mayoría de procesos de baja exigen una recuperación y las actividades realizadas durante las vacaciones suelen llevar aparejado un componente lúdico-festivo. Si sospecha o conoce que es eso lo que ocurre con un trabajador de su plantilla, cerciórese primero de que las actividades están contraindicadas con el diagnóstico emitido por el facultativo en la baja y antes de sancionar, compruebe que en la obtención de las pruebas no se ha vulnerado ningún derecho fundamental que pudiera condicionar un futuro despido disciplinario.