

INSTRUCCIONES PARA LOS TRABAJADORES ASEGURADOS EN ESPAÑA QUE CAUSEN BAJA MÉDICA EN EL EXTRANJERO

1. PAÍSES PERTENECIENTES A LA UE, EEE, SUIZA O REINO UNIDO

1. La persona trabajadora deberá de acudir a su facultativo u hospital de la red sanitaria del país. Dicho facultativo le emitirá un **certificado médico legible** que acredite su situación de incapacidad temporal, en el que deberá figurar:

- Datos del trabajador (nombre, apellidos, fecha de nacimiento).
- Fechas del proceso o duración prevista.
- Código diagnóstico en CIE-10 (ICD-10 Code) o en su defecto con la descripción del diagnóstico.
- Firma y sello del facultativo.

El certificado deberá emitirse en el modelo oficial establecido para ese país en el caso de existir.

- **Modelo oficial:** la mayoría de los países cuenta con modelos oficiales para sus certificados médicos, aunque también hay países de la UE y del EEE que carecen de ellos.
- **Legalización documentos:** en los países en que son de aplicación los Reglamentos Comunitarios (RRCC) **no será necesaria la legalización ni la traducción de los documentos**. No obstante, si existen dudas razonables acerca de la veracidad de los documentos, el INSS podrá solicitar del otro Estado Miembro (EM) su verificación conforme a lo dispuesto en el art. 5 del Reglamento 987/2009. Además, en estos casos, existe también la posibilidad de que el interesado opte voluntariamente por su legalización vía diplomática o apostilla del Convenio de la Haya, si lo considera un procedimiento más ágil.

2. La persona trabajadora remitirá **en el plazo de 10 días¹ el certificado médico** a la **Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que figure en alta el trabajador, esto es, según el Código Cuenta de Cotización de su empresa**, así como sus datos personales completos (nombre y apellidos, DNI o NIE, domicilio, teléfono de contacto y dirección de correo electrónico). No obstante, de manera **excepcional**, únicamente cuando el trabajador, debido a causas justificadas, no pueda remitir directamente la documentación detallada, la empresa podrá hacerlo en su nombre, con la debida **autorización** por parte del trabajador.

Dicha documentación se deberá remitir a través de los siguientes medios:

- a) **Plataforma sin certificado:** permite el acceso sin certificado digital. La documentación podrá remitirse haciendo constar en las observaciones que solicita el reconocimiento de una baja médica emitida en el extranjero. [Informes médicos | Plataforma de servicios al ciudadano \(seg-social.es\)](https://seg-social.es/informes-medicos)
- b) **Sede electrónica:** permite el acceso con certificado digital. Igualmente, podrá remitirse haciendo constar en las observaciones que solicita el reconocimiento de una baja médica emitida en el extranjero. [Ciudadanos \(seg-social.gob.es\)](https://seg-social.gob.es/ciudadanos)
- c) **Correo ordinario:** remitido a la Dirección Provincial del INSS que corresponda. En el siguiente enlace se podrá acceder a las direcciones postales de las diferentes Direcciones Provinciales, para ello se deberá seleccionar "Tipo de Centro" ("INSS"), luego "Dirección Provincial", y la provincia que desee consultar en el menú "Localización", para finalizar se deberá pulsar en "aplicar filtros". <http://run.gob.es/se0025>

¹ Conforme al artículo 80.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No será admisible la documentación remitida por correo electrónico.

3. Para el **reconocimiento de la baja médica**, la persona trabajadora deberá remitir, en el plazo de 10 días indicado, a la Dirección Provincial del INSS el **certificado/informe médico** en el que el facultativo deberá hacer constar la situación de incapacidad temporal, así como el **diagnóstico** y la **duración** probable de esta. En el caso de que la documentación aportada reúna los requisitos anteriormente indicados, la Dirección Provincial del INSS procederá a **reconocer la baja médica**, emitiendo la comunicación correspondiente e informando del proceso a la empresa por medios electrónicos a través del Fichero INSS EMPRESAS (FIE) y el servicio FIER para las empresas que utilicen el sistema red directo.

La prestación se abonará en la misma modalidad que correspondería si se tratara de una IT de carácter nacional.

4. Para el **mantenimiento de la baja médica**, la persona trabajadora deberá enviar al INSS en el plazo anteriormente señalado los **sucesivos partes de confirmación o los informes médicos necesarios**, según el diagnóstico y la fecha próxima de revisión, el INSS procederá a suspender el pago de la prestación por falta de justificación de la situación de incapacidad temporal.

5. Una vez cumplidos los 365 días del proceso de IT, la Dirección Provincial del INSS correspondiente, a través de su **inspección médica**, será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica.

La falta de alta médica, una vez agotado el plazo máximo de 365 días, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal a que se refiere el artículo 169.1.a) TRLGSS por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.

6. Finalizado el proceso de incapacidad temporal, la persona trabajadora deberá comunicar, en el plazo de 10 días, a la Dirección Provincial del INSS el **parte de alta** que le haya proporcionado el facultativo u hospital en la red sanitaria del país. Cuando se trate de un país que no expide parte de alta, la persona trabajadora deberá comunicar el certificado de incorporación a su puesto de trabajo. Todo ello, para evitar que se produzca el cobro de prestaciones indebidas por parte del trabajador, así como la aplicación de deducciones indebidas por parte de la empresa.