

Conviene saber...

REPOSO MÉDICO VS BAJA LABORAL



La persona trabajadora que no se encuentre capacitada para trabajar tiene que presentar el correspondiente justificante médico que acredite dicha situación.

Lo normal es que el médic@ de cabecera tramite el parte de baja médico (conocido como documento p9) en el que se indica la fecha de baja, la previsión del alta e incluso puede indicar la fecha de alta.



Sin embargo, en otras ocasiones, los médic@s ya sea de urgencias u otro facultativo expide un justificante médico en el que se indica la fecha y hora en la que la persona trabajadora acudió a la consulta y, en su caso, la necesidad de un reposo, es decir un parte médico (denominado P10) por un periodo no superior a 72 horas, pero sin dar un parte de baja médico.

Estos dos documentos diferentes, ya que sólo el parte de baja médica acredita la situación de incapacidad laboral y por lo tanto permite que esa persona trabajadora se ausente de su puesto de trabajo de manera justificada

¿PARA QUÉ SIRVEN, ENTONCES, ESOS JUSTIFICANTES MÉDICOS DE REPOSO QUE EXPIDEN ALGUNOS FACULTATIV@S?



Para poco, ya que, salvo que el convenio colectivo de aplicación a la relación laboral le de alguna utilidad, ese documento sólo valdrá para justificar la ausencia, pero en ningún caso será retribuido ese día e incluso la cotización podría ser inferior a un día normal de trabajo.

Hay doctor@s que entregan un parte de reposo cuando el plazo de curación no es superior a las 72 horas, ya que consideran erróneamente que al trabajador le es indiferente.

ESTE COMPORTAMIENTO PERJUDICA A LA PERSONA TRABAJADORA, YA QUE EL CONVENIO COLECTIVO PUEDE INDICAR QUE SE DEBE ABONAR AL SALARIO DESDE EL PRIMER DÍA EN CASO DE BAJA LABORAL.



Recordemos que, en un periodo de incapacidad temporal, los tres primeros días no se percibe nada de salario, salvo que el convenio indique otra cosa.

La repercusión del convenio, también la vemos en que, algunos convenios recogen el derecho del trabajador a tener un número de días retribuidos, en los cuales pueden ausentarse del trabajo de manera justificada cobrando su salario, por lo que podrían incluirlos dentro de los días de reposo médico y, en consecuencia, recibir un salario por esos días, y a lo mejor no hubiesen recibido nada si el día fuera de baja laboral.

MÁS INFORMACIÓN:

ugt@madrid.ugt.org

LLÁMANOS

91 589 75 34

