

## **CIRCULAR DEPARTAMENTO JURIDICO-LABORAL**

### **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DURANTE LOS PROCESOS DE IT**

La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentra el trabajador que esta temporalmente incapacitado para trabajar y precisa de asistencia sanitaria (Seguridad Social o Mutua). Los trabajadores que se hallan en esta situación tendrán derecho a percibir un subsidio económico, cuya finalidad es paliar la ausencia de salarios derivada de la imposibilidad de trabajar.

Las causas que pueden provocar esta incapacidad son la enfermedad común, accidente sea o no de trabajo y enfermedad profesional.

Durante la situación de incapacidad temporal se produce la suspensión de la relación laboral pero permanecen vivas una serie de obligaciones tanto por parte del empresario como del trabajador.

Durante una situación de baja médica el trabajador debe:

1. No realizar tareas incompatibles con su estado, el trabajador debe colaborar activamente en el proceso de recuperación.
2. Someterse al tratamiento médico prescrito.
3. Presentar al empresario regularmente y en los plazos establecidos los partes de baja, confirmación y alta.
4. Acudir a los reconocimientos médicos fijados por la seguridad social y las mutuas colaboradoras con la seguridad social.
5. No transgredir la buena fe contractual.
6. Reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo de las 24 horas siguientes a la expedición del parte de alta.

La falta de presentación de los partes de baja, confirmación y alta de manera repetida, supone un incumplimiento de la buena fe contractual que podría dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por parte de la empresa.

El trabajador tiene un máximo de **3 días hábiles** (en caso de partes de baja y confirmación) para hacer entrega del mismo a la empresa (contados a partir del mismo día de expedición del parte. En el caso de los partes de alta el trabajador tiene un máximo de **24 horas siguientes** a la expedición del parte médico de alta para hacer entrega del mismo a la empresa.

Los días de reposo de 24,48 o 72 horas o lo P10 justifican la ausencia pero NO JUSTIFICAN LA INCAPACIDAD TEMPORAL. **El reposo indicado por el facultativo no determina que el trabajador está incapacitado para trabajar, es solo una recomendación.** Dependiendo del convenio sectorial o convenio de empresa, este tipo de justificantes es admitido pero no se computa como día de baja médica en consecuencia todas las ausencias del trabajador que no vengan respaldadas por un parte de baja propiamente dicho, únicamente servirán para justificar dicha ausencia al trabajo y así evitar ser sancionado por la empresa, pero no justificarán su retribución salarial por esos días.

\*\*\*Esta información ha sido facilitada por Mutua Universal para más información en [www.mutuauniversal.net](http://www.mutuauniversal.net).

**El Departamento Jurídico-Laboral queda a su entera disposición, para atender cualquier consulta:**

Agustín Carrillo – e-mail: [djuridico@ceoeguadalajara.es](mailto:djuridico@ceoeguadalajara.es)

Itziar Asenjo – e-mail: [mjuridico@ceoeguadalajara.es](mailto:mjuridico@ceoeguadalajara.es)

José Luis Cuevas – e-mail: [ajuridico@ceoeguadalajara.es](mailto:ajuridico@ceoeguadalajara.es)

**Telf. 949 21 21 00**

Un saludo, atentamente.

**Dpto. Jurídico Laboral**