

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Baixa mèdica: incompatibilitats i acomiadament

27-03-2024

L'[article 175 del TRLGSS](#) estableix que el dret al subsidi per incapacitat temporal pot ser anul·lat o suspès quan la persona beneficiària treballi per compte propi o d'altri. També pot ser suspès quan, sense causa raonable, la persona beneficiària rebutgi o abandoni el tractament que li hagin indicat. D'altra banda, l'[article 54 del TRLET](#) estableix com a supòsit d'acomiadament disciplinari la transgressió de la bona fe contractual. Per tant, existeix una **incompatibilitat manifesta entre el cobrament de la prestació per incapacitat temporal i el treball o les conductes que comprometen la curació de la persona beneficiària**. No obstant això, la jurisprudència -entre moltes altres, la [Sentència del Tribunal Suprem de 17 de febrer de 1997](#), en recurs de cassació per a la unificació de doctrina 1790/1996- ha anat delimitant l'abast d'aquestes prohibicions de manera casuística, entenent que han d'estar referides únicament a les activitats que puguin pertorbar la curació del treballador o evidencien l'aptitud laboral d'aquest amb la simulació consegüent en perjudici de l'empresa.

Per tant, es tracta d'una qüestió essencialment casuística que els nostres tribunals resolen considerant les circumstàncies concurrents que presenta cada supòsit. Així, per exemple, en la **Sentència de 6 de febrer de 2024, el Tribunal Superior de Justícia del País Basc** ha considerat compatible amb el subsidi d'incapacitat temporal l'activitat d'un treballador, diagnosticat de tendinopatia del manegot dels músculs rotatoris de l'espatlla dreta, consistent a tocar la guitarra en un concert de rock. Per contra, el Tribunal Superior de Justícia de Madrid, en la Sentència de 22 de juny de 2022, va considerar que la ingesta de begudes alcohòliques en quantitats rellevants per part d'un treballador en situació d'incapacitat temporal, amb un tractament d'antidepressius i benzodiazepines, transgredia la bona fe contractual i mereixia la qualificació d'acomiadament procedent, en la mesura que amb això es va produir un retard en el procés de curació.

Aquests dos exemples recents posen de manifest la complexitat d'aquestes qüestions i la dificultat per delimitar els supòsits en els quals un treballador pot estar duent a terme una activitat incompatible amb la seva situació d'incapacitat temporal o desenvolupant una conducta contrària

a l'eficàcia del tractament prescrit. Sigui com sigui, quan una empresa basa un acomiadament en alguna d'aquestes circumstàncies i no es pot acreditar que s'ha transgredit la bona fe contractual, es planteja quina ha de ser la qualificació de l'acomiadament, si la **improcedència o la nul·litat**.

Aquesta qüestió s'ha vist molt afectada per l'entrada en vigor de la [Llei 15/2022, de 12 de juliol](#), integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, l'article 2 de la qual reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte, **sense que pugui ser discriminada per raó, entre d'altres, de malaltia o condició de salut**. S'afegeix, a més, que la malaltia no pot emparar diferències de tracte a part de les que es derivin del procés de tractament, de les limitacions objectives que imposi per a l'exercici de determinades activitats o de les exigides per raons de salut pública. Per tant, cal entendre que **quan la causa de l'acomiadament d'un treballador sigui el seu estat de salut estarem davant un supòsit de nul·litat** per vulneració de drets constitucionals fonamentals com el dret a la salut i a l'accés a les prestacions de la Seguretat Social, tots dos manifestacions del dret fonamental a la integritat física reconegut en l'article 15 de la Constitució. Així ho ha entès, per exemple, **el Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears en la Sentència de 24 de gener de 2023**, que declara la nul·litat de l'acomiadament d'un treballador en situació d'incapacitat temporal després que es negués a seguir les indicacions de l'empresa en el sentit de sol·licitar l'alta mèdica i tornar immediatament al treball.

No obstant això, **no hi ha un automatisme entre la situació d'incapacitat temporal i la nul·litat de l'acomiadament**, ni abans ni després de la Llei 15/2022. Així ho ha afirmat el **Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en la Sentència de 3 de novembre de 2022**, en considerar que el determinant perquè es pugui apreciar la nul·litat és que l'acomiadament sigui conseqüència de la malaltia del treballador i, per a això, no s'exigeix ni una intensitat determinada ni un lapse de temps mínim en el procés patològic. Per tant, el que és rellevant és el **nexe causal** entre la situació de salut del treballador i la decisió extintiva de l'empresa.

Així doncs, quan una empresa acomiadi un treballador sobre la base d'activitats o conductes incompatibles amb el seu estat de salut i, conseqüentment, amb la bona fe contractual, en primer lloc, s'ha de determinar si estem o no davant un supòsit d'incompatibilitat. Si és així, la qualificació de l'acomiadament és la de **procedència**, atès que s'ha transgredit l'esmentada bona fe. En cas contrari, la qualificació és d'**improcedència** o de **nul·litat**, i quedant reservada aquesta última als casos en els quals la causa de l'acomiadament sigui la malaltia o la situació de salut del treballador.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació