

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Un treballador en situació de baixa mèdica pot participar en cursos formatius de l'empresa?

08-07-2024

La protecció per incapacitat temporal (IT) està regulada en els [articles 169-176 del TRLGSS](#). Concretament, l'article 175 disposa que el dret al subsidi pot ser denegat, anul·lat o suspès quan el beneficiari treballi per compte propi o d'altri, i determina així, amb caràcter general, la incompatibilitat entre la percepció del subsidi i l'execució de treballs d'aquesta naturalesa. Però no es diu res en el text legal sobre **l'assistència dels treballadors que es troben en situació d'IT als cursos formatius que organitzin les seves empreses**. Per resoldre aquesta qüestió, hem de plantejar-nos, en primer lloc, l'abast de les obligacions formatives de les empreses i, a més, les limitacions que les situacions d'IT imposen a les persones que estan percebent el subsidi corresponent per tal de no perjudicar la seva salut ni els processos de recuperació de la capacitat de treball.

Entrant en el contingut d'aquestes **obligacions formatives**, el [TRLET](#) imposa a les empreses, d'una banda, les corresponents al sistema de formació professional per a l'ocupació -art. 16.8- i, de altra, les relatives a la formació en matèria preventiva –art. 19.4-, en el marc del dret dels treballadors a la formació professional en el treball -art. 4.2.b- i a la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions en el lloc de treball, recollida en l'article 23.1.d. L'Estatut dels treballadors mateix deriva a la negociació col·lectiva la concreció dels termes de l'exercici d'aquests drets, i subratlla la necessària garantia d'absència de discriminació per raó de sexe, si bé aquesta referència s'ha d'entendre estesa a qualsevol classe de discriminació en atenció al marc constitucional i legal vigent. Així doncs, cal concloure, en primer lloc, que els **termes i límits d'aquest dret a la formació s'han d'haver concretat en la negociació col·lectiva**. En el cas del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, el marc és establert en l'article 51 del [Conveni Col·lectiu Únic](#) d'aquest personal, que regula la formació, el perfeccionament i la promoció professional, sens perjudici dels pactes i acords específics aplicables en cada cas.

A continuació, ens hem de plantejar els aspectes relatius a la situació d'aquests treballadors en el Sistema de Seguretat Social. En aquest sentit, cal assenyalar que, en el cas de les situacions de baixes mèdiques per incapacitat temporal, estem davant d'una causa de **suspensió del contracte de treball**, expressament establerta en l'article 45.1.c del TRLET. Es tracta d'una

suspensió sense excepcions, ja que el fet que es mantinguin les obligacions d'alta i cotització a la Seguretat Social són qüestions pròpies d'aquest àmbit jurídic, amb normativa pròpia, i no afecten en res la consideració juridicolaboral de la situació.

Per tant, resultant palès que durant les situacions d'incapacitat temporal el contracte de treball es troba suspès, necessàriament s'ha de concloure que queden exonerades les parts de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball. No obstant això, cal assenyalar que aquesta exoneració no afecta necessàriament la resta d'obligacions que concerneixen les parts de la relació laboral, de manera que no es pot concloure, sense més ni més, que la suspensió del contracte de treball les deixa desproveïdes de tot dret i obligació. Així doncs, com hem vist anteriorment, la concreció d'aquests drets i obligacions ha d'efectuar-se en el marc convencional de referència, de manera que són els convenis, els pactes i els acords els que determinin l'abast de la formació en aquests casos, si bé cal tenir en compte, en tot cas, la necessària absència de discriminació.

En el cas concret de la incapacitat temporal, pel fet de tractar-se d'una qüestió relacionada amb la protecció social, hi ha un altre factor essencial a considerar, com és el de la **compatibilitat eventual d'aquestes accions amb la situació mèdica de cada treballador**. En aquest sentit, com hem vist, l'article 175 del TRLGSS refereix la incompatibilitat del subsidi a l'execució de treballs per compte propi o d'altri, de manera que no es pot predicar tal conseqüència, amb caràcter general, de dur a terme accions formatives. Per tant, el treballador o treballadora en situació d'incapacitat temporal pot fer aquestes accions únicament **quan siguin compatibles amb el seu estat de salut i no puguin suposar un obstacle per al seu procés de curació o recuperació**. A aquest efecte, el Tribunal Suprem, en la [Sentència de 8 d'abril de 2006 \(rec. 1365/2005\)](#), ha assenyalat que la suspensió de les obligacions recíproques de treball i de la seva remuneració produïdes durant la incapacitat temporal no és necessàriament extensible -“especialment mancant previsió legal”- a altres qüestions; en aquest cas, expressament es refereix a l'efecte que la suspensió té sobre el dret de representació del comitè d'empresa. Entén el Tribunal que “no tots els casos de realització de treballs durant la situació d'incapacitat temporal són incompatibles amb la situació suspensiva, sinó només els que, ateses les circumstàncies concurrents, singularment l'índole de la malaltia i les característiques de l'ocupació, siguin susceptibles de pertorbar la curació o evidencii l'aptitud laboral del treballador”.

Per finalitzar, i com a reflexió general sobre aquestes qüestions, cal assenyalar que la formació dels treballadors és, a més d'un dret legalment reconegut, una circumstància benèfica en el desenvolupament de la relació laboral, atès que possibilita la capacitat de qui treballa i la seva adaptació als canvis que es puguin produir en el seu àmbit professional, alhora que redunda en una millora dels resultats productius de l'organització en la qual desenvolupa la seva activitat. Per tant, i sempre dins del marc legal i convencional aplicable i amb estricta compliment de la normativa laboral de dret necessari i de la pròpia de l'àmbit de la Seguretat Social, en absència de previsió expressa en contra, sembla recomanable un plantejament hermenèutic **afavoridor del desenvolupament d'aquests processos formatius durant el manteniment de la relació laboral**, fins i tot en certs supòsits -com el que hem analitzat-, en els quals aquesta relació es troba suspesa.



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