



- Normativa de aplicación.
- Jurisprudencia Tribunal Supremo.
- Supuestos específicos:
  - Pluriempleo
  - Pluriactividad
  - Fijos discontinuos
- Trabajador contratado estando de baja médica, ¿es lícito?
- Problemática en los seguros sociales. Deducciones indebidas y pago de salario.
- Casos prácticos y consultas jurídicas.

## **NORMATIVA DE APLICACIÓN**

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

### **Artículo 169. Concepto.**

“1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, **mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo**, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación”.

La LGSS define la incapacidad temporal como una situación debida a enfermedad común o accidente sea o no de trabajo, que impide trabajar. Por lo que, por definición ya parece una situación que no puede coexistir, o se está impedido para trabajar o se presta servicios. La incapacidad temporal se establece con carácter genérico para todo empleo.

Por otro lado, debemos recordar las causas de extinción de la incapacidad temporal contempladas en la norma:

### **Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio.**

“1. El **derecho al subsidio se extinguirá** por:

- el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica;
- por alta médica por curación o mejoría que **permita al trabajador realizar su trabajo habitual**;
- por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente;
- por el reconocimiento de la pensión de jubilación;
- por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por

- la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social;
- por fallecimiento”.

**No es causa de extinción del derecho al subsidio el prestar servicios durante la baja médica, siendo que, por definición, es incompatible. La norma contempla la pérdida o suspensión del derecho al subsidio cuando el trabajador trabaje por cuenta propia o ajena:**

### **Artículo 175. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.**

“1. El derecho al subsidio por incapacidad temporal **podrá ser denegado, anulado o suspendido:**

- a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
- b) **Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena”.**

Se traduce en la pérdida de prestación los días que se haya trabajado, pues esos días se percibe salario y por tanto, no se puede percibir prestación económica, esto si es incompatible.

**Aquí recordamos que la prestación sustituye al salario que el trabajador deja de generar por estar incapacitado, si de forma irregular ha prestado servicios y genera salario, se le descontarán dichos días.**

Finalmente, es necesario conocer qué es lo que contempla la norma sancionadora.

**Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

Sección 2.ª Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones

## Artículo 25. Infracciones graves.

“Son infracciones graves:

1. **Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida**, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente”.

## CONCLUSIONES GENERALES

1. TRABAJAR DE BAJA MEDICA ES INCOMPATIBLE SEGÚN ART. 175 LGSS
2. SUPONE LA PÉRDIDA DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN LOS DÍAS EN LOS QUE SE HAYA PRESTADO SERVICIOS.
3. NO SUPONE LA EXTINCIÓN DE LA IT.
4. PUEDE SER OBJETO DE SANCIÓN.

### 1. TRABAJADOR CONTRATADO DE BAJA MÉDICA CON CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.

Trabajador presta servicios en una empresa a través de ETT. La empresa está contenta con sus servicios y le comunica que una vez finalice el contrato con la ETT procederán a contratarle de forma indefinida en la empresa. El trabajador causa baja médica por accidente no laboral. Estando de baja médica se llega al fin del contrato y la ETT lo da de baja. Al día siguiente la empresa lo contrata, estando de baja médica. El trabajador continúa de baja médica. El primer mes de contrato el trabajador no ha prestado servicios y percibe prestación por incapacidad temporal. La empresa le abona la prestación. Al mes siguiente el trabajador se recupera y comienza a prestar servicios.

¿Es correcto el proceder de la empresa? ¿Esa deducción es indebida?

El primer punto que debemos analizar es que hay **continuidad** entre el contrato con la ETT y el contrato con la empresa para la que prestaba servicios a través de la ETT, es decir, finaliza el 30.01.2024 el contrato con la ETT e inicia contrato 01.02.2024 con la empresa, para el mismo puesto y condiciones salariales.

El segundo punto es, el derecho a la percepción económica, si bien nace del primer contrato, no se extingue con la finalización del contrato, continua en el nuevo contrato, se produce un **cambio de pagador pero el contenido es el mismo**.

Si la empresa no le hubiese contratado, el trabajador continuaría cobrando la prestación económica de la mutua mediante la modalidad de pago directo, pero como le ha contratado, y se está practicando el pago por delegación, no procede el pago directo.

En este supuesto sólo cambia el pagador, sería similar a cuando se produce una subrogación empresarial.

La deducción es correcta.

## 2. TRABAJADOR CONTRATADO DE BAJA MÉDICA SIN CONOCIMIENTO POR LA EMPRESA.

La empresa MONTES contrata a un trabajador el 16-01-2024. Se cursa el alta con carácter previo el día 15-01-2024 con normalidad. El día 19-01-2024 se recibe notificación de fichero FIE, en el que informan que este trabajador está de baja médica por contingencias comunes desde el 19-12-2022.

Cuando la empresa lo supo, le comunicó que no podía seguir trabajando y se preparó carta de despido. El trabajador no recogió el burofax enviado y finalmente compareció en la empresa el día 31-01-2024 cuando se le notificó su despido disciplinario.

En el momento de procesar los seguros sociales, venían rechazados porque constaba que el trabajador estaba de baja médica en Seguridad Social, por lo que se tuvieron que rectificar los seguros sociales indicando la baja y se pudieron presentar.

Te ruego que este asunto lo remitas a la asesoría jurídica de la mutua para que nos ofrezca un razonamiento jurídico por el cual dichas deducciones son indebidas, cuando la empresa no pudo más que proceder a la indicada bonificación de la IT ante la imposibilidad de tramitar los seguros sociales.

Buenos días,

Tal y como comentas, no ponemos en duda que la empresa se vio forzada a practicarse el descuento para poder conciliar los seguros sociales, pero lo cierto e innegable es que **dicho descuento en la cotización empresarial no fue abonado al trabajador en concepto de pago delegado**. La actuación del trabajador supone una transgresión de la buena fe y supone un supuesto de pérdida o suspensión del derecho al subsidio, de los citados en el art. 175 del Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre (LGSS).

Así pues, **la consecuencia de dicho pago delegado es que la empresa ha visto reducido su importe de cotización** en la cuantía de la prestación no abonada al trabajador e improcedente, es necesario declarar dicho descuento como indebido y proceder a su reintegro, **pues de otro modo la empresa estaría obteniendo un beneficio de la conducta fraudulenta del trabajador**.

"Artículo 175. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.

1. El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.

b) Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena."

### 3. PLURIEMPLEO Y BAJA MÉDICA

Trabajadora que presta servicios en situación de pluriempleo. En uno de los empleos la situación es muy tensa, hasta el punto de que ha tenido crisis de ansiedad y el médico le ha dado la baja por esta patología.

En el otro empleo, imparte clase de baile dos horas semanales, y nos comenta que necesita para su bienestar emocional realizar esta actividad, que de hecho está dispuesta a realizarla sin cobrar, que asistir a la academia para ella es un desahogo en su situación actual.

Mi pregunta es si podría hacer estas dos horas de clase, pese a estar de baja por la causa indicada, y como lo gestionaríamos:

1. Si no hay que comunicar tramos a la seguridad social en caso de que siga trabajando estas dos horas semanales, o si sí que habría que hacerlo pese a que pudiera percibir su salario por estas dos horas semanales.
2. Si en caso de no poder trabajar, y no percibiera salario, si podría asistir a las clases en calidad de apoyo a la profesora que la sustituyera, ya que el hecho de acudir al centro de danza la beneficia y puede adelantar incluso su mejoría.

Antes de entrar en el detalle de las circunstancias necesitamos que tengan presente por un lado la normativa de aplicación, por otro lado la jurisprudencia y finalmente las consecuencias, para que puedan decidir cuál es la solución mejor.

La Ley General de la Seguridad Social RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre define la situación de incapacidad temporal como incapacitante para el empleo, lo que engloba cualquier empleo, es decir la baja médica es para todo trabajo (art. 169). La misma norma establece la incompatibilidad entre trabajo y prestación económica durante la incapacidad temporal (art. 175). Finalmente la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece como infracción grave trabajar durante el percibo de prestaciones (art.25).

Teniendo de fondo la norma contemplada, diversas sentencias del Supremo, como de Tribunales Superiores de Justicia en los últimos años, valoran en **situaciones de pluriactividad** la posibilidad de estar de baja médica en una actividad y prestando servicios en otra, y en pluriempleo, valorando el tipo de trabajo para confirmar que el desarrollar un empleo no perjudique a la baja médica por el otro empleo.

A pesar de la jurisprudencia, la ley no se ha modificado. Por lo que llegado el caso, si se decide compatibilizarlo, hay que estar abierto a posible intervención de la Inspección de Trabajo, interponer recurso etc.

Por parte nuestra no va a tener problemas, consideramos que es compatible y tal como el médico afirma, beneficioso para su pronta mejoría.

Lo que se debe tener en cuenta:

- a efectos de la Tesorería la trabajadora estará de baja médica en los dos empleos, con todas sus consecuencias y comunicaciones pertinentes.
- en la empresa que es profesora de baile, se le abonará salario.
- en los seguros sociales no procede descontarse, Tesorería obligará a descontarse para poder conciliar, practicar un descuento de 0,01€.

#### 4. TRABAJADOR TÉCNICO SUPERIOR DE UN AYUNTAMIENTO EN RÉGIMEN GENERAL QUE PRESTA SERVICIOS DE BAJA MÉDICA COMO LETRADO.

Tribunal Superior de Justicia

TSJ de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1532/2020 de 5 mayo

JUR\2020\334649

“3. En materia de realización de trabajos durante la situación de incapacidad temporal, la jurisprudencia se ha manifestado de forma reiterativa en el sentido de considerarlos contrarios a la buena fe contractual, además de un posible fraude a la Seguridad Social, **siempre que dichos trabajos o actividades, sean por cuenta propia o ajena, tengan una cierta intensidad y puedan de algún modo afectar a la correcta curación del trabajador o evidencien la aptitud laboral de éste en perjuicio de la empresa** ( STS 22 de septiembre de 1.998). Y, como ha señalado esta Sala en ocasiones anteriores, recogiendo la línea marcada por las sentencias del Tribunal Supremo de 10 mayo 1983, 28 mayo 1985, 3 febrero 1987, 18 diciembre 1990 y 13 febrero 1991, si el trabajador está impedido para consumir la prestación laboral a que viene obligado contractualmente,



tiene vedado cualquier tipo de quehacer, sea en interés propio o ajeno, máxime cuando su forzosa inactividad le es compensada económicamente por la Seguridad Social y, en su caso, por la empresa a la que perjudica, incurriendo con ello en la causa de transgresión de la buena fe en el desarrollo del contrato, que justifica acciones retributivas frente a él, de quienes resulten perjudicados (empresario, entidad gestora o colaboradora de la seguridad social...).

4. Doctrina plenamente aplicable al presente caso, pues **resulta difícilmente explicable desde la óptica de la buena fe**, como modo de comportamiento atendiendo a la esperable probidad, que quien se encuentra en situación de incapacidad temporal por la que percibe un **prestación sustitutiva de la imposibilidad que la misma le causa para desarrollar su trabajo, desempeñe otro que evidencie que no concurre esa inhabilidad**, lo que torna en indebida la prestación que percibe y en fraudulento el comportamiento de quien así se conduce. Y esto es, precisamente, lo que ocurre en el caso de autos.

Interesa al caso de autos, obviamente, el primer apartado de dicha norma.

Por su parte, los supuestos fácticos de las sentencias que se invocan como infringidas, son bien diversos al que aquí se plantea. En la de 7-04-2.004 se trata de un supuesto de alta en el RETA en que no se realiza actividad, y la misma es puramente formal; y en el de la **sentencia de 19- 02-2.002**, se trata de un trabajador que está de alta en dos regímenes para el ejercicio de dos profesiones de muy divergentes requerimientos - RETA agrario versus auxiliar administrativo del Régimen General -.

Así pues, esa doctrina invocada no es aplicable al supuesto fáctico que concurre en el recurrente. A tal efecto, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

a) que se trata en **ambas profesiones, de trabajos de eminente requerimiento intelectual y sedentarios**, incluso, como se hace constar en la fundamentación de la sentencia, lo es más el del Ayuntamiento, que el de letrado, que reclama desplazamientos, al menos, a los Juzgados y Tribunales;

b) que **actividad análoga, la comenzó a hacer el recurrente, desde una semana después de su intervención**, y luego sucesivamente en los meses siguientes.”

## Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social) Sentencia de 19 febrero 2002  
RJ\2002\4364

**INCAPACIDAD TEMPORAL:** compatibilidad con la realización de otro trabajo por cuenta propia o ajena: pluriactividad: afiliación en distintos Regímenes de la Seguridad Social.

La sentencia impugnada hace referencia a un trabajador afiliado al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) como trabajador agrario por cuenta propia y simultáneamente al Régimen General de Seguridad Social (RGSS) como trabajador por cuenta ajena en calidad de auxiliar administrativo a jornada parcial. Con fecha 17 de noviembre de 1997 inició una situación de incapacidad temporal (IT) en el RETA con el diagnóstico de «hernia discal», **continuando prestando servicios como auxiliar administrativo**. El INSS le reclamó como indebidas las cantidades percibidas por la IT. La sentencia del juzgado de lo social núm. 1 de Tarragona de 31-1-2000 estima la demanda del trabajador al entender que el actor desempeñaba dos actividades diferentes y que la dolencia que padece le impide realizar la actividad agraria, pero no la de auxiliar administrativo.

“El actor recurrente causó incapacidad temporal en el RETA para el trabajo por cuenta propia. El motivo de la baja médica y del correspondiente proceso de IT fue una «hernia discal»; dolencia que le impedía realizar una actividad, cual como la agraria, sometida a graves rigores físicos y climatológicos. Pero esta dolencia, lógicamente, no afectaba a la realización de su actividad como trabajador por cuenta ajena –auxiliar administrativo–, de naturaleza sedentaria y no sometida a especiales esfuerzos; máxime, cuando, como ocurre en el caso litigioso, esta actividad profesional se desarrollaba a tiempo parcial en jornada semanal de 24 horas.

2.–Como afirma la parte recurrente, **ante un supuesto de pluriactividad, derivada del ejercicio de dos actividades completamente diferentes –una de las cuales exige esfuerzo físico y otra es totalmente sedentaria–, es**

**lógicamente posible y congruente con el propio concepto de incapacidad temporal (art. 128.1 LGSS), que unas dolencias incapaciten para el ejercicio del trabajo que se desarrolla en un régimen y las mismas dolencias permitan la realización de la actividad profesional, objeto del otro.** Bajo esta perspectiva, negar al doblemente afiliado el derecho a compatibilizar el percibo de la prestación de IT en el RETA con el trabajo por cuenta ajena significaría situar a un trabajador, que ejerce una pluriactividad, por la que está en alta y cotiza, en estado de clara desprotección. Y, además, semejante conclusión sería contraria al espíritu y finalidad de la acción protectora de la Seguridad Social, y al «efecto útil» de las cotizaciones exigidas respecto de quienes figuran afiliados y en alta en los diferentes regímenes de la Seguridad Social.”

## 5. PLURIEMPLEO Y TELETRABAJO. BAJA MÉDICA.

Trabajador pluriempleado presta servicios como informático en la empresa A y como entrenador personal en la empresa b. El trabajador se rompe una pierna y no puede prestar servicios en la empresa b. El trabajador solicita que no le den la baja en la empresa A porque puede teletrabajar desde su casa mientras tenga la pierna rota.

En este caso, habría que tener en cuenta que respecto a Seguridad Social la baja es para todos los empleos, por lo que, en el empleo en el que teletrabaje, **no debe cobrar prestación, si salario**. Cuando se tramiten los Seguros sociales no se deben practicar descuento (deben aplicarse 0,01€ para poder conciliar). La empresa, el trabajador y mutua deben conocer esta circunstancia.

## 6. FIJOS DISCONTINUOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN VARIAS EMPRESAS ALTERNAS, NUNCA EN PLURIEMPLEO.

Trabajador fijo discontinuo en campaña causa IT. Finaliza campaña y pasa a cobrar pago directo por la mutua. La segunda empresa donde presta servicios lo da de alta en situación de IT y abona la prestacional trabajador. La mutua deja de pagarle la prestación por pago directo del primer trabajo el día inmediato anterior a la reactivación del segundo trabajo. El trabajador reclama.

En este punto debemos valorar:

- la obligación de darlos de alta en campaña aunque estén de baja médica
- la it sustituye salario, no lo amplía
- no se puede cobrar prestación de it por varios empleos salvo en el caso de pluriempleo o pluriactividad; nunca en contratos alternos.
- si el trabajador va cambiando de empresa según el alta y baja en campaña, la prestación va cambiando de pagador.
- este supuesto sólo puede darse con contratos suspendidos (fijos discontinuos u otras situaciones de suspensión contractual, donde ya existe un vínculo entre las partes).

**Cualquier otro tipo de tratamiento provocaría que un trabajador cobrase por cada actividad alterna que realiza, como si se tratase de un pluriempleo, perdiendo la it el carácter sustitutorio de salarios y provocando que el trabajador de baja cobrase tres veces más que si estuviese prestando servicios, pues sólo presta servicios en una empresa al mismo tiempo.**