



ELOY ACEBRÓN SÁNCHEZ,
Abogado de Abdón Pedrajas.
eas@abdonpedrajas.com

Buena fe contractual en situación de incapacidad temporal

Durante un proceso de incapacidad temporal, el trabajador se ve exonerado de su obligación de prestación de servicios como consecuencia de la necesaria protección de la salud que reconoce nuestro ordenamiento. No obstante, ello no implica que decaigan otros deberes laborales frente a la empresa. Mientras dure esta situación el trabajador no deberá realizar actividades incompatibles con su enfermedad, lo que, en palabras de nuestra jurisprudencia, constituiría un fraude respecto al empleador, así como respecto a la propia sociedad que sufraga los gastos de la Seguridad Social.

Sin embargo, ¿qué actividades son incompatibles? Aunque se trata de una problemática con una enorme casuística, vamos a intentar condensar en las próximas líneas las consideraciones generales que la jurisprudencia ha ido asentando a lo largo de estos años, viendo los supuestos más habituales.

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN]

La jurisprudencia ha establecido dos clases de actividades cuyo ejercicio durante la situación de baja por inca-

pacidad temporal pueden convertirse en causa de despido:

- Las actividades que retrasen o impidan la recuperación del trabajador por ser incompatibles con la lesión.
- Aquellas que pongan de manifiesto la capacidad laboral del trabajador y, por tanto, pongan de relieve la probable simulación de la enfermedad.

Dentro de estas dos posibles situaciones se enmarcan todo tipo de pronunciamientos, a veces contradictorios, que valoran cada aspecto de manera desigual. Para valorar si nos encontramos ante uno (o ambos) de los supuestos que avalan un despido disciplinario debe atenderse a varios aspectos: tipo de patología, actividad laboral y actividad realizada durante la baja del trabajador, frecuencia de realización..., y de manera preferente, cualquier indicación que haya podido realizar el facultativo que ha otorgado la baja al empleado.

ACTIVIDADES QUE RETRASAN O IMPIDEN LA CURACIÓN DEL TRABAJADOR]

Uno de los supuestos más comunes a los que se enfrentan los tribunales son aquellos despidos a causa de las actividades lúdicas o sociales de trabajadores durante situaciones de bajas por dolores musculares. En esta línea, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de febrero de 2017 analiza el caso de una trabajadora que prestaba servicios como camarera

y que entró en situación de incapacidad temporal por cervicalgia. Durante dicha situación realizó una serie de actividades (montar en moto, comprar en centros comerciales, levantar en brazos a su hija...) que conllevaron su despido disciplinario. La Sala consideró dicho despido procedente en tanto en cuanto "si está impedida para consumir la prestación laboral tiene vedado el desarrollo de actividades que retrasen su curación porque su inactividad le es compensada por la empresa y por el sistema público de prestaciones".

Por otro lado, y pese a que algunos tribunales entienden que la transgresión de la buena fe contractual no admite grados, otros sí que han aplicado a estos supuestos la teoría gradualista. Así, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 20 de junio de 2017, recurso nº 1214/2017, analiza el caso de un trabajador que, sufriendo un esguince de tobillo, entró en situación de baja. No obstante, dentro de la misma, el trabajador participó en una carrera, durante la cual, además, sufrió dolores en el pie según se probó en el acto del juicio, abandonando la misma tras correr el primer kilómetro y medio. Pues bien, aun cuando la Sala considera esta actuación "censurable y sancionable por el empresario", no la estima acreedora de despido disciplinario, valorando que se trata de "un solo acto concreto", sin "ánimo lucrativo" y sin que conste "que ello haya producido agravación de la lesión", entre otras circunstancias, por todo lo cual declara la improcedencia del despido.

ACTIVIDADES QUE DENOTAN LA CAPACIDAD LABORAL DEL EMPLEADO]

Igualmente, es habitual ver en los juzgados y tribunales supuestos en los que un trabajador de baja por incapacidad temporal realiza, no obstante, otras tareas laborales que ponen de relieve su capacidad para prestar sus servicios.

Así, nos encontramos uno de estos casos en la reciente sentencia nº 167/2019 del Juzgado de lo Social nº 17 de Valencia, de 12 de junio de 2019. En ella se analiza el supuesto de una trabajadora de un supermercado, la cual entra en situación de baja por

Es habitual ver en los juzgados y tribunales supuestos en los que un trabajador de baja por incapacidad temporal realiza, no obstante, otras tareas laborales que ponen de relieve su capacidad para prestar sus servicios •

ansiedad, presuntamente vinculada a la situación laboral. Pese a ello, sus compañeros de trabajo la encontraron atendiendo al público en otro supermercado cercano. Aunque la actividad se enmarcaba dentro de un curso de formación no retribuido, la juzgadora considera que durante el mismo se realizaban tareas laborales de mayor exigencia y con un horario más riguroso que las correspondientes a su puesto de trabajo habitual, por lo que "la actora durante su baja por I.T. se encontraba en plenas facultades para seguir en su puesto de trabajo".

Sin embargo, debe analizarse en cada caso el tipo de actividad laboral realizada. Así, la Sentencia nº 59/2018 del Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo, de 13 de febrero de 2018, analiza el supuesto de un trabajador de un taller mecánico que, durante su baja por ansiedad generalizada, realizó funciones laborales para una aseguradora,

como llamar o visitar a clientes. No obstante, el Juzgado entiende que no consta que ambas prestaciones de servicio "exijan ni la misma capacidad laboral, ni los mismos requerimientos ni el mismo nivel de rendimiento", lo que unido a que no se haya probado el perjuicio en su recuperación provoca la consideración del despido como nulo, al tratarse de una baja de larga duración equiparable a la discapacidad y no haberse acreditado que concurriera la causa de despido.

Como se puede apreciar, estamos ante una materia ampliamente casuística que, por tanto, coloca en una situación de inseguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral. Ante ello solo cabe tener en cuenta los aspectos analizados por nuestros órganos jurisdiccionales y, siempre, analizar con prudencia cada concreta situación con especial valoración de las indicaciones de los profesionales sanitarios.]



Estamos ante una materia ampliamente casuística que, por tanto, coloca en una situación de inseguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral •