



Comisión Gestora Regional

**SECTOR  
SEGURIDAD  
PRIVADA Y AFINES**  
*Efectos de la Incapacidad  
Transitoria en un  
Representante de los  
Trabajadores*

En Guadalajara, a 19 de Enero de 2010

Estimados compañeros y compañeras

El **art. 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores** establece que el contrato de trabajo podrá suspenderse por Incapacidad Temporal (I.T.) de los trabajadores.

Artículo 45.

Causas y efectos de la suspensión

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Es el **art. 128 de la L.G.S.S. 4** el que **conceptúa las situaciones determinantes que tienen la consideración de incapacidad temporal.**

Ley general de la Seguridad Social

Artículo 128

Concepto.

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 doce meses, prorrogables por otros seis...

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis...».

En él podemos apreciar tres elementos o requisitos que deben concurrir necesariamente, para que una situación sea calificada como incapacidad temporal.

1. El primero es la existencia de un proceso patológico, es decir, una alteración de la salud con efecto incapacitante para el trabajo, médicamente constatada.
2. El segundo requisito, que la situación tenga una duración limitada, que sea temporal, y
3. El tercero, que el tratamiento y el control patológico se lleven a cabo por los servicios sanitarios del Sistema de Seguridad Social.

Destacan pues de estos requisitos los propios para poder ser causa suspensiva: la imposibilidad para trabajar y la temporalidad de esa imposibilidad.

Lo que suspende el contrato es la declaración de Incapacidad Temporal y en consecuencia no sería posible aceptar como supuestos suspensivos aquellas enfermedades o accidentes que, por un tiempo, imposibilitan realmente al trabajador para realizar la prestación laboral pero que, sin embargo, no fueran declaradas como situaciones de incapacidad temporal. Para que la situación de enfermedad o del accidente tengan la consideración de suspensión, necesitan una declaración formal de incapacidad temporal.

Al igual que permanece el vínculo contractual durante la situación de Incapacidad Temporal, permanecen los derechos, individuales o colectivos, que le son propios al trabajador afectado. Viene señalando la doctrina que **estando vigente el contrato durante la suspensión, hay determinados derechos que perviven. Unos de carácter individual y otros colectivos.** Con respecto a los primeros, los individuales, cabría citar **el derecho a la intimidad, a la dignidad, a no ser discriminado o derecho a que el tiempo del período de suspensión compute a efectos de su antigüedad en la empresa.** En lo referente a los derechos de carácter colectivo, estarían **el ser elector y elegible en las elecciones a cargo representativo en la empresa.** Además los trabajadores con contrato suspenso, computan para la constitución del Comité de Empresa o Delegado de Personal, según proceda y, aquéllos que fueran representantes de los trabajadores mantendrán sus garantías, durante y a pesar de la suspensión.

Son en este último tipo de derechos, los de carácter colectivo, donde se nos plantea la cuestión en las sentencias que se comentan.

La **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO de 8-4-2006 entró a dilucidar si un trabajador, miembro del Comité de Empresa, por el hecho de encontrarse en situación de I.T., ocasiona la extinción también de toda su función representativa en la empresa.**

Tras examinar la cuestión el Tribunal Supremo determinó que **los efectos de dicha suspensión no pueden extenderse al derecho de representación que tiene el Comité**

## Sector Seguridad Privada

**de empresa a través de los miembros que lo integran. Remarca que el derecho de representación no sólo es propio del miembro del Comité, sino que también guarda relación con el derecho de los electores a ser representado por sus elegidos, y siendo esto así parece lógico concluir que el derecho no puede quedar suspendido por la voluntad unilateral del empleador.**

Los derechos de representación de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal deben entenderse en su doble vertiente de ser tanto derechos del trabajador representante, como derecho de los compañeros de trabajo a ser representados por aquellos que eligen. El Tribunal Supremo es consciente de que esta causa de suspensión por Incapacidad Temporal no puede tener los mismos efectos que otras causas de suspensión (la mayoría hasta ahora tratada jurídicamente era la suspensión por fuerza mayor temporal en el caso de un representante de los trabajadores)..

No hay que olvidar que la Incapacidad Temporal es consecuencia de una dolencia patológica personal que impide la realización del trabajo. De ahí que el Tribunal Supremo sostenga **«que lo que debe quedar claro es que el efecto suspensivo del contrato de trabajo, que produce la Incapacidad Temporal, no causa como efecto reflejo la suspensión de las facultades legales reconocidas al miembro del Comité de empresa; éste podrá seguir desempeñando su actividad representativa, de carácter institucional, siempre que los trabajos que realice sean compatibles con la situación de incapacidad temporal, cuyo reconocimiento exige que el trabajador esté impedido para el trabajo».**

La **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN de 3-11-2006** vino a establecer que: **«aunque durante la situación de Incapacidad Temporal el trabajador no deba realizar ninguna actividad que pueda perjudicar su recuperación, ni tampoco abandonar el tratamiento que le haya sido prescrito por los servicios médicos competentes, la empresa no puede presumir que la enfermedad que motiva dicha situación es incompatible con la actividad sindical para restringir un derecho reconocido constitucional y legalmente».**

Un saludo