

# SECCIÓN LABORAL

## PAGO DELEGADO

Esta figura se presenta, principalmente, en el caso de trabajadores en régimen general (asalariados por cuenta ajena), que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT). Es decir, lo que vamos a contemplar en el presente trabajo es directamente aplicable al Régimen General de los Trabajadores por Cuenta Ajena. Los regímenes especiales tienen su propio sistema de pago de las incapacidades.

Cuando un trabajador se encuentra en situación de ILT, no puede acudir a su trabajo, ni desarrollar sus competencias y responsabilidades, por estar enfermo o por haber tenido un accidente.

●Aplicable al Régimen General de Trabajadores por Cuenta Ajena.

Cuando esto se produce, el sistema protege al trabajador, mediante un subsidio, para que pueda mantener unos ingresos hasta que se recupere. En el caso de accidentes de cualquier tipo y enfermedad profesional, no se exige que el trabajador tenga cotizaciones previas a la Seguridad Social. Y en el caso de enfermedad común, se le pedirá como requisito estar afiliado y en alta, o en situación asimilada al alta, y tener cubierto un período de cotización de 180 días en los 5 años anteriores.

●Aplicable, en general, a situaciones de ILT.

Como vemos, es especialmente importante la categorización del motivo que ha provocado la situación de ILT (enfermedad común, accidente laboral o no laboral, o enfermedad profesional), dado que tiene implicaciones importantes. De acuerdo con lo que acabamos de señalar, la situación de enfermedad común es la que más requisitos de afiliación impone al trabajador, frente a la enfermedad profesional o el accidente.

Pero no es la única, ya que, desde el punto de vista económico, también hay diferencias en la prestación, según cual sea su origen:

- Si la Incapacidad Temporal se deriva de una enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador cobrará el 60% de la base reguladora desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive y el 75% a partir del día 21. Los 3 primeros días no se cobra nada, y la prestación va incrementando a partir del 4º día, alcanzando su máximo a partir del 21º día (75% de la base reguladora).

- Si es por enfermedad o accidente profesionales, entonces desde el primer día de la baja se cobra desde el 75 % de la base reguladora. En este caso, la prestación es la máxima desde el primer día de ILT (75% de la base reguladora).

- Hay convenios colectivos que recogen un complemento especial, según el cual, el trabajador cobra el 100% de la base reguladora desde el primer día de su situación de ILT. Dicho complemento es un coste adicional para la empresa, al estar así recogido y contemplado en el convenio colectivo de cada sector. Es decir, hasta el 75% de la base reguladora es aportado por el sistema (según el caso y origen de la ILT y el día de ILT en el que se encuentre el trabajador), y de ahí en adelante, hasta completar el 100%, será la empresa la que tendrá que asumir el pago y el coste.

El pago de la parte que corresponde al sistema le corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), o por la Mútua Colaboradora. A la hora de materializar dicho pago, existen dos sistemas principales, que no dejan de ser las dos formas principales de colaboración entre las empresas y el Sistema Nacional de la Seguridad Social. Estas formas son:

- Pago delegado. Es la situación más frecuente. Mientras el trabajador está de baja, continúa cobrando a través de la empresa, aunque en vez del salario, cobra la prestación correspondiente por ILT. La empresa colabora con la Seguridad Social y la Mutua, y abonará mensualmente la baja en la fecha en que habitualmente paga el salario, también a través de transferencia bancaria y haciendo las retenciones y cotizaciones correspondientes. Luego la empresa compensa estas cantidades con las que ella tiene que abonar a la Seguridad Social y la Mutua por las cotizaciones. Es decir, la empresa abona al trabajador sus contraprestaciones, como en cualquier nómina, y luego recupera la parte que le corresponde al sistema mediante su descuento en los seguros sociales. Esta situación está recogida y regulada en el art. 102.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

- Pago directo. Es una situación excepcional, en la que en lugar de pagar la empresa durante la baja, son el INSS o la Mutua los que pagan directamente al trabajador, sin que la empresa intervenga en ningún momento.

- En ILT, el trabajador tiene derecho a un subsidio para complementar sus ingresos, mientras dure la situación. Por ejemplo, si un trabajador se encuentra el mes entero en situación de ILT por enfermedad profesional, y su base reguladora es de 1.800 euros mensuales, le corresponderá una prestación por ILT de 1.350 euros, que correrán a cargo del sistema (1.800 euros x 75%). Si, además, su convenio colectivo recoge el complemento por ILT hasta el 100% de la base reguladora, le corresponderán 450 euros adicionales (1.800 euros x 25%), que serán por cuenta de la empresa.

- El subsidio por ILT corre por cuenta del INSS o de la Mutua colaboradora. En el ejemplo anterior, durante el mes de ILT, el trabajador continuará percibiendo su nómina en los mismos términos económicos que en otros meses anteriores (1.800 euros brutos). La empresa emitirá y entregará al trabajador su nómina y pagará su sueldo íntegro, tanto la parte que le corresponde al sistema (1.350 euros), como la parte que le corresponde a ella (450 euros).

Cuando presente y liquide los Seguros Sociales de dicho mes (al mes siguiente), podrá compensar y recuperar la parte de la prestación por ILT que no le corresponde a ella, sino al sistema, es decir, los 1.350 euros.

Como hemos visto anteriormente, el sistema de pago delegado es obligatorio para las empresas, y si no lo cumplen, se considera que han cometido una infracción grave en materia de Seguridad Social y podrán ser sancionadas, en este sentido.

Por su parte, si un trabajador se encuentra con que la empresa no le abona el pago delegado de la incapacidad, y esto sucede de forma reiterada, al margen de las posibles sanciones para la empresa, el trabajador podrá solicitar la rescisión de su contrato de trabajo por impago del empresario, con lo que podrá reclamar el pago de una indemnización, como la que corresponde al despido improcedente.

En los casos en los que la empresa no cumple su obligación de pago delegado, los trabajadores pueden solicitar al INSS o la Mutua, que sean estos organismos los que hagan el pago directo.

Existen ciertos requisitos que es necesario para poder aplicar el pago delegado a las liquidaciones, a nivel del trabajador y a nivel de empresa.

- *Existen dos sistemas para el pago del subsidio anterior: pago directo y pago delegado.*
  - *El pago delegado es el formato más frecuente.*
  - *Se trata de un sistema de colaboración, que resulta de obligado cumplimiento para las empresas.*
- **Requisitos para el trabajador:**
    - ✧ Estar afiliado, o asimilado al alta.
    - ✧ Tener cubierto un periodo de cotización de 180 días en los últimos 5 años.
    - ✧ Que la situación de IT sea derivada de enfermedad común o enfermedad profesional
  - **Requisitos del empresario:**
    - ✧ Obligación de disponer al trabajador afiliado a la Seguridad, ya sea en situación de alta o asimilado al alta.
    - ✧ Disponer de más de 10 trabajadores.

Por otro lado, la situación de pago delegado se puede perder, en los casos de:

- Actuación fraudulenta del beneficiario para obtener o conservar el subsidio.
- Trabajar por cuenta propia o ajena, mientras dure la situación de ILT.
- Rechazar o abandonar el tratamiento sin causa razonable.
- La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social, y a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada.

Finalmente, el derecho a la prestación, y por lo tanto, la extinción del pago delegado se puede dar en las siguientes situaciones:

- Por el transcurso del plazo máximo de 365 días naturales, o 545 días naturales, en caso de prórroga desde la baja médica.
- Por alta médica, por curación o mejoría, que permita al trabajador incorporarse a su puesto de trabajo y realizar su trabajo habitual.
- Por ser dado de alta el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- Pago delegado: la empresa paga el subsidio por ILT al trabajador, y luego lo recupera de los Seguros Sociales de ese mes, compensando su importe.
- Su incumplimiento es infracción grave para las empresas.
- Si la empresa no cumple con el pago delegado, el trabajador puede solicitar el pago directo al INSS o a la Mutua.
- Por el reconocimiento de la pensión de jubilación.
- Por la incomparecencia injustificada del beneficiario a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
- Por fallecimiento del trabajador.
- Si el trabajador ha agotado los 365 días naturales desde la baja médica y no existe prórroga, el empresario podrá causar la baja del trabajador, dado que no se encuentra en la obligación de cotizar por él (baja por agotamiento de ILT).