

EL TIEMPO DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL COMÚN, TRAS LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO, SE DESCUENTA DEL PARO ACUMULADO

I. INTRODUCCIÓN

Existen muchas dudas respecto de qué ocurre si en el periodo en el que se está de baja laboral por Incapacidad Temporal (IT) se produce la extinción del contrato de trabajo.

La respuesta es distinta, dependiendo de si la baja es consecuencia de una enfermedad o accidente común (contingencias comunes), o de si es consecuencia de una enfermedad o accidente profesional (contingencias profesionales).

Pues bien, en esencia, al extinguirse el contrato laboral mientras se está de baja por incapacidad temporal, si es por contingencias comunes la persona trabajadora seguirá percibiendo una prestación económica, pero cada día que pase consumirá su futura prestación por desempleo; sin embargo, si el motivo de la baja es por contingencias profesionales no procede descontar del periodo de desempleo el tiempo que se permanezca de baja.

II. LA INCAPACIDAD TEMPORAL

1. CONCEPTO

La Incapacidad temporal, es la situación en la que se encuentra la persona trabajadora cuando está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Las situaciones que pueden dar lugar a incapacidad temporal para el desarrollo de la actividad laboral son de dos tipos:

- **Por enfermedad.** Esta a su vez tiene dos subtipos:
 - Enfermedad común
 - Enfermedad laboral
- **Por accidente.** Esta a su vez tiene dos subtipos:
 - Accidente no laboral
 - Accidente laboral

2. BENEFICIARIOS

Para ser beneficiario de la prestación de incapacidad laboral, se deben dar los siguientes requisitos:

- Cuando la IT sea por contingencias comunes (enfermedad común o accidente común) es necesario:
 - Ser trabajador afiliado a la Seguridad Social y encontrarse de alta o en situación asimilada a la de alta en el momento de la contingencia.
 - Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años anteriores a la fecha de la baja.
- Cuando la IT sea por contingencias profesionales, es necesario:
 - Ser trabajador afiliado a la Seguridad Social, encontrarse de alta o en situación asimilada a la de alta en el momento de la contingencia.
 - No hace falta ningún periodo de cotización previo y se tiene derecho a la prestación correspondiente desde el día siguiente al de la baja, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

III. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La principal normativa de aplicación se encuentra recogida en:

- 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 283. 1:

*“Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de **contingencias comunes** y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, (...). En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.”*

IV. CARACTERÍSTICAS

De acuerdo con lo que establece la Ley General de la Seguridad Social, cuando el contrato se extingue mientras el trabajador está de baja médica por una enfermedad común o accidente no laboral:

- El trabajador sigue protegido económicamente.
- En el momento en que finaliza el contrato la empresa deja de ser responsable del pago de la prestación. A partir de ese momento, el pago de la baja pasará a depender del Servicio Público de Empleo Estatal (**SEPE**).
- Si el trabajador tiene derecho a prestación por desempleo, continuará cobrando durante el tiempo de la baja pero se le empieza a descontar el paro que tiene acumulado, consumiendo días de los que tiene derecho por este último concepto.
- La cuantía a percibir por el trabajador desde ese momento por la incapacidad temporal será la correspondiente a la cuantía de la prestación por desempleo,

NO la que se percibía por la baja cuando se estaba contratado, calculándose esta de conformidad con los baremos del paro:

- Del día 1 hasta el 180, le corresponde el 70% de su base reguladora diaria.
- Del día 181 al 720, o hasta agotar la prestación, le corresponde el 60% de su base reguladora diaria.
- Si no tiene derecho a paro, recibirá una prestación equivalente al 80% del **IPREM** (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) hasta que termine su incapacidad temporal.
- Durante este periodo, la entidad gestora seguirá cotizando a la Seguridad Social por el trabajador, asumiendo la aportación empresarial pero descontando al trabajador su parte correspondiente de la cuota.

Por otro lado, cuando se produce un despido o fin de contrato mientras el trabajador está de baja médica por una enfermedad profesional o accidente de trabajo, la situación es mucho más favorable:

- La prestación no pasará al SEPE, sino que será gestionada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (**INSS**).
- No procede descontar del periodo de desempleo el tiempo que se haya permanecido en incapacidad temporal tras la extinción del contrato, garantizando la integridad de la prestación futura, es decir, no consume los días que tiene acumulados para la prestación contributiva de desempleo.
- La cuantía a percibir por el trabajador desde ese momento por la incapacidad temporal será la correspondiente al 75% de su base reguladora desde el día siguiente a la baja.

VI. DOCTRINA

Ante esta situación, los trabajadores consideran que el descuento de los días correspondientes a la prestación de desempleo durante el tiempo en que se está de baja médica, tras la extinción del contrato, se trata de una penalización injusta.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en sentencias de unificación de doctrina (STS 230/2024; STS 1187/2024), ha ratificado la plena validez de este mecanismo compensatorio y no sancionador, al considerar que la finalidad de la norma es evitar la duplicidad de protecciones o el alargamiento artificial de las prestaciones. La Sala de lo Social establece que, al derivar la incapacidad de una contingencia común, el sistema protege la falta de rentas, pero coordinando ambas prestaciones para que el tiempo total de protección no exceda el límite contributivo generado por el trabajador.

VII. CONCLUSIÓN

Si un contrato de trabajo finaliza mientras el trabajador está de baja, la empresa **no tiene la obligación de renovarlo** ni de mantenerle en la plantilla hasta que se reciba el alta médica.

Sin embargo, esto no significa que la persona trabajadora se quede sin ingresos durante el periodo de baja, ya que el sistema de Seguridad Social recoge mecanismos para garantizar el sustento que será diferente para el caso de que la IT sea por contingencias comunes o profesionales.

Si la incapacidad temporal es por enfermedad común o accidente no laboral, la responsabilidad pasará al **SEPE**. En el caso de que la baja se deba a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, será el Instituto Nacional de la Seguridad Social (**INSS**) quien asuma el pago.