



Cómo se calcula el importe a percibir en una incapacidad temporal.

Tomamos la base de cotización del mes anterior, y la dividimos entre el número de días que estuvo de alta, si es una nómina mensual la dividiremos entre 30.

Al estar motivada la baja por una enfermedad común, los tres primeros días no vas a recibir subsidio alguno, del cuarto al decimoquinto día será la empresa la que se encargará del abono de tu subsidio, que ascenderá al 60% de tu base de cotización, y a partir del decimosexto día y hasta el vigésimo, correrá a cuenta de la Seguridad Social el abono del 60% de la base, y te abonará el 75% a partir del día vigésimo primero.

Recuerda que el plazo para realizar reclamaciones de salarios a la empresa es de un año.

Ejemplo

Un trabajador que tiene un base de cotización de 1.340,54 €, ha estado de baja 22 días y el convenio que le es de aplicación no complementa la IT.

Salario Base 1.340,54 €/mes

Al ser nómina mensual lo dividimos entre 30 días. $1.340,54/30 \text{ días} = 44,68 \text{ €/día}$

Detalle de los 22 días de baja.

Los tres primeros días se perciben 0 €.

Del 4º al 15º, es decir 12 días, se percibe el 60% a cargo de la empresa

Cálculos necesarios: $44,68 * 60\% * 12 \text{ días} = 321,73 \text{ €}$

Del 16º al 20º, es decir 5 días, se percibe el 60% a cargo de la SS

Cálculos necesarios $44,68 * 60\% * 5 \text{ días} = 134,05 \text{ €}$

Del 21º al 22º, es decir 2 días, se percibe el 75% a cargo de la SS

Cálculos necesarios $44,68 * 75\% * 2 \text{ días} = 53,62 \text{ €}$

En total se percibe 509,41 €, como resultado de la suma de $321.73 + 134.05 + 53.62 \text{ €}$.

La paga extra y la incapacidad temporal

Durante la incapacidad temporal la relación laboral permanece en suspenso con la consecuencia de quedar exonerado el trabajador y empresario de sus obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Es por ello que, salvo que por pacto individual o colectivo se establezca lo contrario, el importe de las gratificaciones extraordinarias ha de minorarse en proporción al periodo de tiempo en que el trabajador ha permanecido en situación de Incapacidad Temporal.

Es decir, las pagas extras de navidad y verano, se generan en el semestre anterior, por lo tanto el trabajador tendrá derecho a la paga extra en proporción al trabajo efectivo realizado durante dicho semestre.

A modo de ejemplo, si un trabajador ha permanecido de baja desde julio hasta diciembre, no tendrá derecho a la paga extra de navidad. No obstante el convenio colectivo puede considera el tiempo de incapacidad temporal, como trabajo realmente efectivo y por lo tanto sí tendría derecho.

Generar vacaciones durante la Incapacidad temporal

Por otro lado según ha indicado la jurisprudencia, tanto en sentencia de la Audiencia Nacional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los periodos de IT no tienen ninguna incidencia en los periodos de vacaciones del trabajador. Es decir, el trabajador sí que genera el derecho a vacaciones aunque se encuentre de baja por incapacidad temporal, y esto es debido a su especial protección.

Es por ello, por lo que sin un trabajador en su periodo de vacaciones se encontrara en situación de incapacidad temporal, está circunstancia interrumpe su disfrute de vacaciones y lo reanudaría una vez finalizado dicho periodo. Por tanto, y visto desde otro punto de vista, un trabajador no podrá iniciar su periodo de vacaciones si se encuentra de baja por incapacidad temporal.

TODO ESTO ESTA EXPUESTO A LA NEGOCIACION COLECTIVA DE CADA CONVENIO, ALGUNOS CONVENIOS COMPLEMENTAN LA INCAPACIDAD TEMPORAL, EN ALGUN CASO HASTA EL 100%.

ASESORIA DEL M.I.T.