

¿Cuánto tengo que cobrar si estoy de baja por enfermedad común?

Incapacidad temporal por enfermedad común.

En esta entrada le enseñaremos a **realizar los cálculos necesarios para obtener el salario a percibir en caso de incapacidad temporal.**

Para el cálculo del importe de la baja, hay que tener siempre en cuenta **la base de cotización del mes anterior**, esta te aparecerá en la parte de abajo de la nómina, fijaros bien, no debéis confundirlo con el salario que percibís. Es muy importante, antes de calcular el importe, **analizar el convenio colectivo aplicable**, ya que algunos convenios complementan la incapacidad temporal. Lo normal es que cobres menos durante la incapacidad temporal, pero si el convenio complementa el importe de la incapacidad, la diferencia con tu salario habitual no será grande y en algunos casos ni existirá, ya que en algunos convenios se complementa el 100% del salario durante la incapacidad temporal desde el primer día. Una vez precisado esto, realizaremos los cálculos para una persona cuyo convenio colectivo no le complementa la incapacidad temporal (IT).

Derecho a recibir la prestación por incapacidad temporal

Para poder tener derecho a prestación durante el tiempo que se esté de baja por enfermedad común, y por lo tanto no siendo la causa de la misma accidente o enfermedad profesional es **necesario tener cubierto un período de cotización mínimo de 180 días dentro de los 5 años** inmediatamente anteriores al hecho causante. En el caso de trabajadores a tiempo parcial, existen unas especiales explicadas más adelante.

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 días = 44,68 €/día**

Detalle de los 22 días de baja.

1. Los tres primeros días **se perciben 0 €**
2. Del 4º al 15º, es decir 12 días, **se percibe el 60%** a cargo de la empresa
 - Cálculos necesarios: $44,68 * 60\% * 12 \text{ días} = 321,73 \text{ €}$
3. Del 16º al 20º, es decir 5 días, **se percibe el 60%** a cargo de la SS
 - Cálculos necesarios $44,68 * 60\% * 5 \text{ días} = 134,05 \text{ €}$
4. 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 $321.73 + 134.05 + 53.62 \text{ €}$

Esta cantidad es en bruto, por lo que tendrá las mismas retenciones que la nómina de un mes sin incapacidad temporal.

Particularidades en la cobertura de los trabajadores contratados a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial tienen las siguientes diferencias:

1. En cuanto a la base reguladora, ésta se calcula cogiendo la **media** de las bases de cotización en la empresa durante los 3 meses **inmediatamente** anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados.
2. Para acreditar el periodo de **cotización de 180 días** en los últimos cinco años se computan exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. Por lo tanto, para acreditar la cotización de los 180 días se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual.

La paga extra y la incapacidad temporal

La respuesta corta a esta cuestión es que **el trabajador no recibirá las pagas extraordinarias en los periodos de incapacidad como las recibe normalmente**, porque ya están siendo abonadas en el salario recibido durante la incapacidad, es decir, que durante dicho periodo se prorratan las pagas extraordinarias obligatoriamente.

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/año anterior, por lo tanto el trabajador tendrá derecho a la paga extra en proporción al trabajo efectivo realizado durante dicho semestre/año.

A modo de ejemplo, **si un trabajador ha permanecido de baja desde julio hasta diciembre, tendrá derecho a la mitad de la paga extra de navidad, si es que ésta se genera anualmente** (lo indica el convenio colectivo). 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 períodos de IT no tienen ninguna incidencia en los períodos de vacaciones del trabajador**. Es decir, el trabajador si 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 reanuda 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.

