

# LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN: PRESTACIÓN

---

## I. INTRODUCCIÓN

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

## II. SITUACIONES DETERMINANTES

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

En este artículo solo se tratará la incapacidad laboral por enfermedad común.

## III. BENEFICIARIOS

Para ser beneficiario de la prestación de incapacidad laboral, cuando ésta se deba a enfermedad común, es necesario ser trabajador afiliado a la Seguridad Social, encontrarse de alta o en situación asimilada a la de alta y, además, tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años anteriores a la fecha de la baja.

## IV. CÁLCULO DEL IMPORTE DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD LABORAL

Para el cálculo del importe de la baja, hay que tener siempre en cuenta la **base de cotización de contingencias comunes del mes anterior**. Esta base, difiere del salario neto que percibe el trabajador.

Lo primero que hay que hacer es tomar la **base de contingencias comunes del mes anterior (BCCC)**, y dividirla entre el número de días que el trabajador estuvo de alta.

Así, por ejemplo, si el trabajador ha realizado la actividad el mes completo, la base de contingencias comunes habrá que dividirla entre 30 lo que te da la base reguladora diaria.

En este caso, al tratarse de una baja por una enfermedad común, el trabajador percibirá lo siguiente:

1. Los **tres primeros días** no se percibe nada.
2. Del **cuarto al vigésimo** se percibirá el 60% de la base reguladora. Aquí hay una particularidad y es que del día cuarto al décimo quinto el salario será abonado por la empresa y a partir del decimo sexto día el salario corre a cargo de la Seguridad Social.
3. A **partir del vigésimo primero** se te abonará el 75% de tu base reguladora, que corre a cargo de la Seguridad Social.

Esta cantidad es bruta y estará sujeta a las mismas retenciones que la nomina de un mes sin incapacidad temporal.

El trabajador al cobrar un porcentaje de su base reguladora cobra menos durante el período de incapacidad temporal que durante el tiempo en el que se está de alta. No obstante, el convenio colectivo de aplicación puede mejorar la cantidad a percibir durante el periodo de incapacidad incluso llegando a completarla, supuesto en el cual no se sufrirá ninguna merma salarial.

## V. CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN PARA TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

En el cálculo del importe de la prestación para los trabajadores con contrato a tiempo parcial se atiende a lo siguiente:

1. La base reguladora, 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.

## VI. LA PAGA EXTRAORDINARIA

Durante la incapacidad temporal, **el trabajador percibe las pagas extraordinarias prorrateadas**, dado que el salario que recibe el trabajador se calcula tomando como base la de las contingencias comunes, que ya tiene las pagas extraordinarias prorrateadas.

Así, el trabajador durante el periodo de incapacidad **no recibirá paga extraordinaria por cuanto que ya le están siendo abonadas** en el salario mensual.

Para el caso de que el trabajador consiga el alta médica se le descontará de la paga extraordinaria, cuando corresponda, el tiempo que se ha estado de baja por incapacidad temporal.

## VII. VACACIONES

Durante el periodo de incapacidad no se podrá disfrutar de vacaciones ya que para ello se debe gozar de salud. La salud, según la definición de la OMS, es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

La jurisprudencia, tanto por Sentencia de la Audiencia Nacional como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, determina que los periodos de incapacidad temporal no tienen ninguna incidencia en los periodos de vacaciones del trabajador, es decir, el trabajador genera el derecho a vacaciones aunque se encuentre de baja por incapacidad temporal.

De igual forma, si un trabajador entra en un estado de incapacidad durante su periodo de vacaciones el cómputo de las mismas se interrumpe y se reanuda una vez finalizado dicho periodo.

Para determinar, durante cuánto tiempo permanece el derecho al disfrute de las vacaciones no disfrutadas al estar el trabajador de baja por incapacidad temporal, debemos recurrir al artículo 38.3, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores que, tras la modificación introducida por la disposición final 1.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, queda redactado de la siguiente manera:

*“En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo **una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado,** “*

Por todo, al trabajador no se le computarán las vacaciones si llegado el momento de disfrute se encontrara incapacitado temporalmente; así mismo, quedará su cómputo paralizado para el caso de que encontrándose de vacaciones le sobreviniese una incapacidad temporal. En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones no disfrutadas una vez finalice la incapacidad temporal y hasta un periodo de dieciocho meses después del fin de año en el que se originaron las vacaciones que no pudieron ser disfrutadas.

Por ejemplo, las vacaciones no disfrutadas en agosto de 2017, por encontrarse el trabajador de incapacidad temporal, podrán disfrutarse hasta el 30 de junio de 2019.

## VIII. DESPIDO

En periodo de incapacidad temporal el trabajador puede ser despedido, salvo que la incapacidad obedezca a una de las causas especialmente protegidas por la normativa como puede ser un embarazo, lactancia, nacimiento, adopción y acogimiento con fines de adopción, reducción de jornada para los cuidados de menores o discapacitados...

## IX. CONCLUSIÓN

La incapacidad laboral por enfermedad común es una de las situaciones que genera derecho a prestación de la Seguridad Social, con una percepción que, salvo complemento por convenio colectivo, será inferior a lo que el trabajador percibe normalmente por salario y que dependerá del tiempo de duración del periodo de incapacidad.