DESPIDO ESTANDO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT):

GUÍA JURÍDICA COMPLETA

1. Introducción

La situación de **incapacidad temporal** no impide legalmente al empresario extinguir la relación laboral, pero sí **limita el modo y los motivos** por los que puede hacerlo. El despido estando de baja médica es un fenómeno sensible, dado que entra en colisión con **derechos fundamentales**, especialmente el derecho a la salud, la integridad física y la no discriminación. Art. 14,15,43 de la Constitución Española.

2. ¿Es legal despedir a un trabajador de baja?

Sí, pero no por el hecho de estar de baja.

El **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** y la jurisprudencia del **Tribunal Supremo** han establecido que el despido **únicamente motivado** por el hecho de estar de baja médica es **discriminatorio y, por tanto, nulo**.

Sin embargo, **sí puede ser despedido** por:

- Causas disciplinarias
- Causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción - ETOP)
- Cierre de la empresa
- Fin de contrato temporal

3. Tipos de despido posibles durante una IT

3.1. Despido Disciplinario

- **Motivos**: Incumplimiento grave y culpable del trabajador (art. 54 ET).
- **Ejemplos**: Faltas repetidas e injustificadas de asistencia, desobediencia, etc.
- **Procedimiento**: Carta de despido + audiencia previa si hay representantes (Artículo 55.5 ET).
- **Reclamación**: El trabajador puede impugnarlo.
- **El juez valorará la prueba.**
    - Si procedente: Sin indemnización.
    - Si improcedente: Indemnización (ver más abajo).
    - Si nulo: Reincorporación + salarios de tramitación (salarios dejados de percibir desde el despido hasta la reincorporación).

3.2. Despido Objetivo (ETOP)

- **Motivos**: Económicos, técnicos, organizativos o productivos (art. 54 ET).
- **Especial cuidado**: La empresa debe justificar muy bien la causa, y no puede tener como base real la IT del trabajador.
- **Indemnización**: 20 días por año trabajado, con tope de 12 mensualidades.
- **Impugnación**: Si se demuestra que la causa es falsa o encubre discriminación, puede ser improcedente o nulo.

3.3. Despido Nulo (art. 55.5 ET).

Se declara así si vulnera derechos fundamentales.

- **Causas comunes**:
  - Despido por estar enfermo (cuando la enfermedad es de larga duración y se equipara a discapacidad).
  - Despido durante el embarazo o maternidad/paternidad.
  - Despido por represalias.
- **Consecuencias**:
  - Reincorporación inmediata.
  - Pago de salarios de tramitación desde el despido hasta la reincorporación.

3.4. Despido Improcedente (art. 56 ET).

El empresario no acredita la causa o no cumple los requisitos formales.

- **Indemnización**:
  - Contratos anteriores al 12/02/2012: 45 días/año hasta esa fecha + 33 días/año desde entonces (máx. 720 días).
  - Contratos posteriores: 33 días/año (máx. 24 mensualidades).
- El empresario puede optar entre readmitir o indemnizar.

4. Acuerdo Transaccional

Es **frecuente** que se proponga un acuerdo económico con renuncia a acciones judiciales. Suele plasmarse en un **acuerdo de conciliación** en sede del **SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación)**.

Legalidad del acuerdo transaccional

- Válido si no hay **vulneración de derechos fundamentales**.
- No puede renunciarse válidamente a derechos **irrenunciables** (salario, vacaciones, indemnizaciones mínimas).

Prácticas ilegales frecuentes

- Presionar al trabajador para firmar un "mutuo acuerdo" que es en realidad es un despido.
- Ofrecer un finiquito bajo en efectivo y sin documento.
- Amenazar con no pagar la baja o alargar el proceso si no se firma.
- Presentar acuerdos con cláusulas abusivas o confusas.

5. Reclamación ante el SMAC y vía judicial

5.1. Plazo para reclamar: 20 días hábiles desde la fecha del despido.

5.2. Etapas:

1. **Conciliación administrativa (SMAC)**:
    - Obligatoria.
    - Si hay acuerdo: se recoge en acta.
    - Si no: se expide acta de no conciliación.
2. **Demanda judicial**:
    - Juzgado de lo Social.
    - Posibles sentencias:
        1. Si procedente: Sin indemnización.
        2. Si improcedente: Indemnización (ver más abajo).
        3. Si nulo: Reincorporación + salarios de tramitación (salarios dejados de percibir desde el despido hasta la reincorporación).

6. Indemnizaciones

Tipo de despido	Indemnización	Observaciones
Procedente disciplinario	0 €	Solo finiquito (sueldo y vacaciones)
Procedente objetivo	20 días/año (máx. 12 mensualidades)	Indemnización
Improcedente	33/45 días/año (máx. 24 mensualidades)	Indemnización según antigüedad
Nulo	Reincorporación + salarios tramitación	No hay indemnización, salvo daños morales

7. Baja médica y percepción de la prestación

El trabajador de baja por IT tiene derecho a seguir cobrando la prestación por contingencias comunes o profesionales **incluso tras el despido**, hasta el alta médica.

- **Pago delegado**: puede continuar pagándolo la mutua o Seguridad Social.
- **Importe**: Según base reguladora.
- **Duración máxima**: 365 días prorrogables 180 más.

7.1 ¿Qué debe hacer el trabajador tras el despido?

- Comunicar al INSS o a la mutua el fin de la relación laboral.
- Presentar el certificado de empresa y demás documentación.
- A partir de ahí, empezará el pago directo mensual por parte del INSS o la mutua, sin retenciones de IRPF.

7.2 ¿Qué pasa si se agota la IT estando despedido?

Si recibe el alta médica y no ha encontrado trabajo, puede:

- Solicitar el paro (prestación por desempleo).
- La duración y cuantía dependerán de su cotización previa.

Importante: El tiempo en IT después del despido sí cuenta como cotizado para el paro.

7.3 ¿El tiempo de baja médica tras el despido cuenta como paro?

Sí, cuenta como tiempo consumido de la prestación por desempleo, siempre que:

- El trabajador tuviera derecho al paro en el momento del despido.
- La baja médica continúa tras el despido.
- La baja es por contingencia común, y se inicia tras la extinción del contrato
- La baja es por recaída de una anterior.

7.4 Dos situaciones distintas:

1. Si la IT comienza antes del despido y continúa después:

- No se empieza a cobrar el paro aún.
- Se sigue cobrando la prestación de IT (paga la mutua o el INSS).
- Ese tiempo cuenta como cotizado, pero no consume paro.

Ejemplo: Te despiden estando de baja → cobras IT → al alta médica empiezas a cobrar el paro → no has gastado paro aún.

2. Si la IT comienza después del despido, mientras ya estás cobrando el paro:
   - Se suspende el cobro del paro (no se paga prestación de desempleo).
   - Pasas a cobrar prestación de IT en cuantía equivalente al paro.
   - Ese tiempo sí cuenta como consumido de tu paro (se va descontando).

Ejemplo: Te despiden → empiezas a cobrar el paro → te das de baja → cobras IT a cuantía de paro → el tiempo sigue corriendo.

8. RESUMEN VISUAL

```
¿Estás de baja por IT?
    ├─► ¿Te despiden? Demanda judicial (20 días hábiles)
        ├─► ¿Causa objetiva justificada y formalizada?
        |    ├─► Sí → Procedente (20 días/año)
        |    └─► No → Improcedente (33/45 días/año)
        ├─► ¿Causa disciplinaria con pruebas?
        |    ├─► Sí → Procedente (0 €)
        |    └─► No → Improcedente
        └─► ¿Indicios de discriminación o vulneración de derechos?
             ├─► Sí → Nulo (reincorporación)
             └─► No → Siguiente fase
¿Aceptas acuerdo transaccional?
    ├─► Sí → SMAC (acta de conciliación con indemnización)
    └─► No → Demanda judicial (20 días hábiles)
```

9. Recomendaciones legales prácticas

- **No firmar nada sin leer** y sin consultar a un abogado/laboralista.
- **Solicitar copia de toda comunicación** (carta de despido, acuerdo).
- **Pedir presencia de testigos** si se produce presión o coacción.
- **Acudir a un sindicato o servicio jurídico** si hay dudas.
- **Guardar pruebas**: emails, WhatsApp, grabaciones (si son propias y no vulneran la intimidad).

10. Conclusión

El despido en situación de incapacidad temporal es un campo delicado. Aunque legalmente es posible bajo determinadas circunstancias, muchas prácticas empresariales rozan o cruzan la ilegalidad. Por eso, es fundamental conocer los derechos, plazos y vías de reclamación disponibles para **no ceder ante presiones** y defender una salida justa.