

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN

REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA

CASOS DE INTERES:

TRABAJADOR A TIEMPO
PARCIAL AFECTADO POR
ERTE QUE CAE EN BAJA
MÉDICA

12 mayo 2020



PREGUNTA

Empresa xxxxx, cuyo convenio regula complemento por IT. Los trabajadores, afectados por ERTE de reducción 30% de jornada, van a trabajar por días.

¿Cuál es la situación del trabajador que enferma y le dan la baja médica el día que tiene que acudir al trabajo? Cobra conforme está regulado en el convenio, cómo le afecta el ERTE en los días sucesivos,...

RESPUESTA

Lo que se pregunta es cómo se comporta la Incapacidad Temporal respecto los trabajadores afectados por ERTE de reducción de jornada, que por un lado perciben la prestación por desempleo por la parte de jornada que no trabaja, y por otro recibe la retribución salarial correspondiente al porcentaje de jornada en la que presta servicios.

Su contestación no es fácil como se verá.

Pues bien, de acuerdo con la información que proporciona el SEPE a este respecto, la empresa abonará en pago delegado la prestación por incapacidad temporal de la parte correspondiente a la jornada de trabajo a tiempo parcial y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) abonará la parte correspondiente al desempleo, de forma análoga a lo que ocurre en supuestos de pluriempleo.

Por lo tanto, si como se nos expresa se trabaja el 70% de la jornada y se percibe prestación por desempleo como consecuencia del ERTE de reducción de jornada por el 30% restante, tenemos que:

- Por el 70% de la jornada, los trabajadores percibirán el 70% del salario y la cotización será la correspondiente con dicha retribución.
- Por el 30% de la jornada en ERTE, el trabajador percibirá el 70% de la base reguladora de desempleo respecto al 30% del salario dejado de percibir, siguiendo el empresario obligado a pagar la cotización empresarial en función de las bases de cotización correspondiente a ese 30%.

Si el trabajador en este supuesto cae en una situación de incapacidad temporal, se entiende que esta situación de IT afecta tanto a la relación laboral con la empresa como a la relación con el SEPE (prestación por desempleo), de forma análoga a lo que ocurre en supuestos de pluriempleo, según la definición establecida en el apartado 4.2º del

artículo 7 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, en la que el trabajador con carácter general causa baja en todas las empresas, correspondiéndole a cada una de ellas abonar la parte proporcional de la prestación que le corresponda, en función de lo que se haya cotizado.

Veamos a continuación, más detalladamente, cómo se calcularía la prestación económica por IT en estos supuestos, teniendo en cuenta que su cuantía está en función de la base reguladora (BR) y de los porcentajes aplicables a la misma.

1º. Por el 70% de la jornada que se trabaja y abono de la IT en pago delegado por parte de la empresa

En caso de que la IT derive de contingencias comunes la base reguladora será el resultado de dividir, con carácter general, el importe de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 o 28, 29 si tiene salario diario), según lo dispuesto en el artículo 171 de la LGSS y el artículo 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

$$BR = \text{BCC/C mes anterior a la baja} / \text{Nº días cotizados mes}$$

A esta Base reguladora diaria la tenemos que reducir, según el porcentaje de jornada que corresponda a la prestación de trabajo efectivo en la empresa, que en este caso se nos expresa que es el 70%.

$$BR \text{ diaria} \times 70\%$$

Al resultado de esta Base Reguladora diaria se le aplicarán los porcentajes correspondientes:

- Del día 4 al día 15 de la baja: el 60% de la base reguladora (a cargo de la empresa)
- Del día 16 al 20 de la baja: el 60% de la base reguladora (a cargo del INSS o la mutua)

- A partir del día 21 de la baja: el 75% de la base reguladora (a cargo del INSS o la mutua)

(BR diaria x % correspondiente) x nº días de baja

2º. Se nos expresa que la empresa tiene regulado mediante convenio colectivo un complemento de la prestación económica de la IT al 100%

A este respecto, parece que la aplicación más equilibrada de este complemento a este tipo de situaciones de reducción de jornada, implica complementar hasta el 100% del porcentaje de salario correspondiente a la actividad efectivamente trabajada, que en este caso se correspondería al 70%. Es decir, se complementará hasta el 100% del 70% del salario.

3º. Por el 30% de la jornada en ERTE en que se percibe prestación por desempleo y a cargo del SEPE

De acuerdo con lo dispuesto por el apartado 2 del artículo 183 de la LGSS, los trabajadores percibirán la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo.

Por lo tanto, el trabajador en IT durante ERTE reducción 30% seguirá percibiendo el 70% de la base reguladora equivalente al 30% de la Base reguladora de la prestación por desempleo.

Es decir, durante IT por parte del SEPE seguirá percibiendo el total de la prestación por desempleo a la que tenía derecho.

Asimismo, y según hemos expresado anteriormente resaltar que a esta parte de la IT de la que se hace cargo el SEPE no afectaría el complemento de IT al 100% regulado en convenio colectivo.

Por último y con la precisión que los ejemplos deben tomarse con cautela, sobre todo los que implican cálculos de cuantía, intentaremos elaborar un ejemplo que pueda ayudar a comprender esta cuestión que no es nada fácil, desde el punto de vista técnico.

Veamos por tanto un ejemplo correspondiente a un trabajador con salario de 1000 euros que se corresponde con la base de cotización por contingencias comunes y desempleo, en el que el trabajador se encuentra en un ERTE con reducción de jornada del 30% y durante el mismo cae en situación de IT por contingencias comunes durante

15 días. La empresa se hace cargo del 100% del día 1 al 4 de baja y tiene regulado por convenio colectivo un complemento de IT al 100%.

1º Cálculo de la IT a cargo de la empresa

a) $BR = BCC/C$ mes anterior a la baja / Nº días cotizados mes

$$BR = 1000/30 = 33,33 \text{ euros/día}$$

b) BR diaria x 70%

$$33,33 \times 70\% = 23,33 \text{ euros día.}$$

c) (BR diaria x % correspondiente) x nº días de baja

- días 1 a 4: 100% BR diaria correspondiente a jornada trabajada = $23,33 \times 4$ días = 93,32
- días 5 a 15: 60% BR diaria correspondiente a jornada trabajada = $13,99 \times 11$ días = 153,89

$$\text{Total 15 días IT} = 247,21$$

d) Complemento IT

- Cuantía IT al 100% del 70% del salario:

$$23,33 \text{ euros/día (correspondiente al 70\% de la BR diaria o salario diario)} \times 15 \text{ días de IT} = 349,95$$

- Cuantía IT legal

$$\text{Total 15 días IT} = 247,21 \text{ euros}$$

- Diferencia:

$$349,95 - 247,21 = 102,74$$

Complemento a cargo de la empresa 102,74 euros.

2º. IT a cargo del SEPE



BR prestación por desempleo = 1000 euros x 70% = 700

Prestación por desempleo equivalente al 30% de reducción de jornada = 700 x 30% = 210 euros/mes

Prestación por desempleo diaria = 210/30 = 7 euros/día

Prestación por desempleo x 15 días IT = 15 x 7 = 105 euros.

3º Total prestación IT a cargo de empresa (complemento incluido) y SEPE

Empresa = 247,21 + 102,74 (Complemento IT) = 349,95 euros

SEPE = 105 euros

Total = 349.95 + 105 = 454,95 euros correspondientes a 15 días en situación de IT.

El surgimiento de cuestiones concretas con proyección general merece un espacio en el análisis, dada sus importantes consecuencias prácticas para el conjunto de las personas trabajadoras. De ahí, la existencia de esta nueva colección.