

## Despido durante baja por IT

¿La empresa puede despedir a un trabajador/a en situación de incapacidad temporal?

El 20 de febrero de 2020 el gobierno derogó el despido objetivo por ausencias debidas a incapacidad temporal. Pese a la derogación, un trabajador/a en situación de baja médica puede ser despedido por la empresa o finalizar su relación laboral cuando su contrato tuviera carácter temporal, o estuviese en período de prueba.

Existen dos tipos de despido por causas diferentes:

El **despido objetivo** justificado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con derecho a indemnización de 20 días por año trabajado y 15 días de preaviso.

El **despido disciplinario** justificado por haberse producido un comportamiento intencionadamente grave por parte del trabajador/a sin indemnización ni necesidad de preaviso.

El **despido** en situación de baja por incapacidad temporal sería **improcedente** o **nulo** cuando no existieran las causas referidas arriba y la justificación fuese el coste que conlleva mantener al trabajador en situación de incapacidad temporal.

- En este caso la empresa podría despedirle, por lo que **NO ES CIERTO QUE SE HAYA PROHIBIDO EL DESPIDO EN SITUACIÓN DE BAJA**, pero al ser **improcedente** la indemnización que le correspondería sería superior (45 días por año por la antigüedad generada antes de febrero de 2012 y 33 días posteriormente).

- En los casos de incapacidades temporales de larga duración el despido podría ser considerado **nulo** y el trabajador/a tendría que reincorporarse teniendo derecho al salario de tramitación.

La empresa en la carta de despido intentará justificar que el despido se debe a causas objetivas y el trabajador siempre podrá impugnarlo en un plazo de 20 días hábiles desde la fecha efectiva de extinción de la relación laboral con el objetivo de lograr la reincorporación o la indemnización por despido improcedente.

Tras la sentencia judicial reconociendo la improcedencia, la empresa elige entre abonar la indemnización como despido improcedente o reincorporar al trabajador/a. Para evitar que la indemnización tribute en el IRPF, es importante que la improcedencia aparezca reflejada en los casos que no se llegase a celebrar juicio y se llegase a un acuerdo previo entre las partes.

El despido durante los **períodos de prueba**, imprescindible que venga recogido en el contrato, no conlleva obligación de abonar indemnización ni tiene necesidad de preavisar.

La finalización de la relación laboral por extinción de **contrato temporal** se produciría aun estando en situación de baja por incapacidad temporal. En ese caso, el trabajador seguiría en la situación de baja cobrando de la mutua en caso de contingencia profesional, o de la seguridad social en caso de contingencia común. En el primero de los casos no correría paro, pero en el segundo sí. El trabajador sería el responsable de solicitar el pago porque no es automático.

En los casos de **contratos de formación** el despido sería improcedente si acontece durante la baja.

La [sentencia del 12 de marzo de 2020 del Tribunal Supremo](#) indica, si el convenio no establece un límite temporal, la obligación empresarial de pago en los casos que se complemente la prestación. Esta no finaliza con la extinción de la relación laboral.