

Abonar el finiquito cumplidos 545 días desde el inicio de la Incapacidad Temporal y antes de la declaración de la Incapacidad Permanente ¿es despido tácito?

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

Resumen: *La concesión del subsidio de Incapacidad Temporal y el reconocimiento de la Incapacidad Permanente generan consecuencias sobre la relación laboral, suspendiendo o extinguiendo la misma. El Alto Tribunal resuelve en el presente RCU que la entrega del finiquito a los 545 días del inicio de la IT no deja traslucir una verdadera voluntad extintiva en la parte empleadora, por lo que no cabe declarar la improcedencia del despido.*

Palabras clave: *Incapacidad temporal. Incapacidad permanente. Finiquito. Despido. Suspensión del contrato. Extinción del contrato.*

Abstract: *The granting of Temporary Disability benefits and the recognition of Permanent Disability have consequences for the employment relationship, suspending or terminating it. In this appeal for the unification of case law, the Supreme Court rules that the delivery of the final settlement 545 days after the start of Temporary Disability does not demonstrate a genuine intention to terminate the employment relationship on the part of the employer, and therefore the dismissal cannot be declared unfair.*

Keywords: *Temporary disability. Permanent disability. Severance pay. Dismissal. Suspension of contract. Termination of contract.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00703

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2025:5425*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

Mientras un trabajador es perceptor del subsidio de Incapacidad temporal su contrato debe estar suspendido de forma que pueda regresar a su puesto de trabajo después; en cambio, cuando el trabajador se convierte en beneficiario de la pensión de incapacidad permanente total —antes de la última reforma legal operada sobre los

artículos 48 y 49 ET— existe una causa automática de extinción del contrato delimitada por la norma. Si resulta que la empresa da de baja al trabajador en la seguridad social y le ofrece el finiquito en un momento en el que el contrato debiera permanecer en suspenso, sostiene el Alto Tribunal que ese actuar no puede considerarse despido tácito ya que no se ha probado la existencia de hechos suficientemente concluyentes a partir de los cuales pueda establecerse la voluntad extintiva del empresario.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala de lo Social).

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 1157/2025, de 27 de noviembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD núm. 4669/2024.

ECLI:ES:TS:2025:5425.

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Félix Vicente Azon Vilas.

Votos Particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Tomasa, limpiadora de baja médica por Incapacidad Temporal, recibe un correo electrónico de su empleadora, LIMPTRES, en el que se le hace entrega de un documento de liquidación y finiquito de la relación laboral con efectos desde el día 12/04/2022, día que coincide exactamente con el transcurso del período de 545 días desde el inicio de su baja. Dicho correo se acompaña de un mensaje de texto en el móvil en el que se le indica, asimismo, que ha sido dada de baja en la empresa el 12 de abril de 2022 y consta Resolución sobre la baja emitida por la TGSS con efectos del mismo día. Casi dos meses después, por Resolución del INSS fechada el 10 de junio de 2022, la trabajadora es declarada tributaria de incapacidad permanente en el grado de total para su profesión habitual.

Tomasa entiende que el proceder de la empresa es constitutivo de despido que merece la calificación de improcedente e interpone demanda. El Juzgado de lo Social n.º 32 de Barcelona, en la Sentencia 250/2023, de 3 de noviembre, la desestima absolviendo a la mercantil de los pedimentos reclamados y tras ello Tomasa interpone recurso de suplicación que es nuevamente desestimado por la Sentencia n.º 3916/2024, de 10 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Es entonces cuando la representación letrada de la parte actora formaliza el recurso de casación para la unificación de doctrina que es el resuelto por el pronunciamiento que ahora comentamos.

El objeto del recurso —descrito en el Primer Fundamento de derecho— es, en suma, determinar si ha existido despido tras haberse agotado el período máximo en situación de incapacidad temporal (545 días) al proceder la empresa a dar de baja a la trabajadora en la Seguridad Social y entregarle a ésta el finiquito a través del cual queda saldada la relación laboral; en este caso ocurre que casi dos meses después se declara a Tomasa como beneficiaria de una pensión de Incapacidad Permanente Total.

1. La existencia de contradicción en las sentencias: ¿aparece la voluntad empresarial de extinguir el contrato?

El Tribunal usa el Fundamento jurídico cuarto para abordar de forma muy detallada si existe o no el requisito de la contradicción exigido por el artículo 219.1.º LRJS analizando las dos Sentencias que se contrastan.

Explica el Tribunal, así, que en la Sentencia recurrida la empresa da de baja en Seguridad Social a la trabajadora con efectos del 12 de abril de 2022 coincidiendo con el momento del agotamiento del subsidio de incapacidad temporal por haber transcurrido 545 días en tal situación y envía un correo con la entrega de la liquidación y finiquito de la relación laboral indicando en el citado correo electrónico que la causa de la baja es el pase a pensionista de la trabajadora. Y añade a lo anterior el Tribunal que en el acto de conciliación previo a la interposición de la demanda judicial la empresa pone de manifiesto que no se trata de una extinción de la relación laboral sino de una suspensión por agotamiento del plazo de los 545 días; asimismo, en fecha 19 de junio de 2022, el INSS declara a la demandante tributaria de incapacidad permanente en grado de total para su persona habitual. La Sentencia recurrida razona que no ha quedado probada la voluntad empresarial de extinguir la relación laboral sino tan solo el dar cumplimiento a las previsiones del artículo 174 LGSS y se cita en apoyo de ello la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2022 para a continuación confirmar la decisión del Juzgado de lo Social de que no ha existido despido.

Por otro lado, sintetiza también el Alto Tribunal la Sentencia de contraste en la que se analiza un supuesto en el que el trabajador agota también el periodo máximo de incapacidad temporal de 545 días el 6 de abril de 2022 y en esa fecha la empresa le notifica un documento de saldo y finiquito con baja en la Seguridad Social con el motivo de agotamiento de la incapacidad temporal y, se destaca por el Alto Tribunal, que en el acto de conciliación celebrado entre las partes la empresa manifiesta de forma expresa «no ostentar voluntad extintiva de la relación, reconociendo a la parte actora como miembro de su plantilla, habiendo tramitado la baja del trabajador frente a la seguridad social por haberse superado el período máximo de IT por parte del trabajador». Posteriormente y mediante Resolución del INSS el trabajador demandante es declarado en situación de incapacidad permanente en grado de total para el ejercicio de su profesión habitual, con fecha de efectos de 2 de agosto de 2022, casi cuatro meses después. La Sentencia de instancia, resume el Alto Tribunal, falla declarando la improcedencia del despido por entender que el documento suscrito por la empleadora en fecha 6 de abril de 2022 tendría por finalidad la extinción de la relación laboral confirmando la Sentencia de instancia: esta otra Sentencia entiende, por lo tanto, que del redactado concreto de la comunicación del finiquito se deduce inequívocamente la voluntad empresarial de extinguir la relación laboral; esta última sentencia no es recurrida en casación y deviene firme.

A la vista de lo anterior, sostiene el Alto Tribunal que es evidente que concurre la contradicción porque nos encontramos con hechos idénticos, pretensiones sustancialmente iguales, y tan solo difieren los razonamientos y los fallos de ambas sentencias, que resultan ser contradictorios. En ambas demandas la parte actora pretende que se reconozca que la comunicación de la empresa es constitutiva de un despido y que se declare improcedente, sin embargo, en la Sentencia recurrida se interpreta que, al no existir voluntad extintiva, no ha existido despido, mientras que en la de contraste se deduce —ante hechos idénticos— que sí hubo despido por existir voluntad extintiva. Ello implica, concluye el Alto Tribunal, que existe contradicción y debe resolverse cuál es la doctrina aplicable.

2. El auto de 2 de abril de 2025, recaído en RCU 3723/2024 y la ausencia de contradicción en un recurso reciente

Antes de pasar a analizar el fondo de las pretensiones del recurso el Tribunal decide finalizar el Fundamento Jurídico Cuarto trayendo a colación el Auto de 2 de abril de 2025 en el que el Alto Tribunal ha decidido inadmitir recientemente un recurso de casación muy cercano al presente.

En la Sentencia recurrida que da origen a dicho Auto se da la circunstancia de que la empresa, siguiendo las indicaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social, actúa únicamente para reflejar la baja obligatoria una vez agotados los 545 días. Aclara el Tribunal que concluye [la sentencia del TSJ] que no hay verdadera voluntad de despedir, pues la carta remitida es fruto de un error y la empresa mantiene la

relación laboral hasta el despido disciplinario del 16 de junio de 2023. En consecuencia, se considera que no existe despido el 21 de marzo de 2023 [fecha de agotamiento de la IT] y se desestima la demanda del trabajador, absolviendo a la empresa de las pretensiones formuladas en su contra».

Por ello el Auto del Alto Tribunal (sic) argumenta que «no existe contradicción porque en la sentencia recurrida consta que el trabajador recibe una comunicación de «finalización de contrato» que, en consideración de la Sala de suplicación, responde a un error burocrático de la empresa porque no consta la intención real de ésta de extinguir el contrato de trabajo máxime cuando, además, el despido tiene lugar por motivos disciplinarios en fecha 16/6/2023. Sin embargo, en la sentencia referencial lo que recibe la trabajadora junto a la comunicación de baja en la Seguridad Social es el finiquito y una notificación de «fin de contrato»; y ello, a juicio de la Sala de suplicación, evidencia la inequívoca voluntad de la empresa de extinguir la relación laboral con ella».

IV. Normativa aplicable al caso

El artículo 174 del Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social se reproduce por el Tribunal en el Fundamento Jurídico Tercero, Fundamento que lleva por título: principales normas aplicables^[1].

V. Doctrina básica: sobre la «clara» voluntad empresarial de finalizar la relación laboral

El Alto Tribunal resuelve la cuestión de fondo señalando que: El recurso considera que la Sentencia recurrida vulnera el artículo 174 LGSS en la medida en que entiende que habría existido una extinción del contrato de trabajo por voluntad empresarial sin causa que lo justifique, cuando lo que debería haberse producido es una simple suspensión del contrato.

A este respecto, y para dar solución a la cuestión de fondo, el Alto Tribunal concluye —muy brevemente— de la forma siguiente: Esta Sala ha tenido ocasión de abordar asuntos similares en las sentencias 233/2022 de 15 de marzo (rcud.3031/2020), y 968/2022 de 20 de diciembre (rcud. 2984/2021). En ambas sentencias se explica que para que pueda entenderse que hay un despido tácito tiene que haber alguna clara voluntad empresarial de finalizar la relación laboral. Analizan supuestos idénticos al presente y razonan en los siguientes términos:

«En el supuesto enjuiciado, la empresa cursó la baja en la Seguridad Social del trabajador cuando había finalizado el plazo máximo de la prestación de incapacidad temporal de 545 días naturales desde la baja médica. Dicha baja respondió al cumplimiento de lo previsto en el artículo 174 de la LGSS y en la disposición adicional quinta.2 del Real Decreto 1300/1995, al haberse extinguido el derecho al subsidio por el transcurso del plazo máximo, sin que existiera obligación de cotizar.

Al cursar la baja en la Seguridad Social, la empresa se limitó a cumplir los citados preceptos, lo que revela que no ha habido una conducta empresarial que revele inequívocamente su voluntad de poner fin a la relación contractual: no se ha probado la existencia de hechos suficientemente concluyentes a partir de los cuales pueda establecerse la voluntad extintiva del empresario».

Dicha doctrina es aplicable al presente caso y ello nos lleva a la conclusión de que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida, y ello implica que por motivos de seguridad jurídica y no habiéndose aportado razones que nos llevan a variar nuestro criterio, el recurso debe ser desestimado. Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso de casación contra la sentencia del TSJ.

VI. Comentario

El conflicto que se resuelve por el presente RCUD es mucho más frecuente de lo que debería^[2] y tiene que ver con la confusión existente a la hora de aplicar las normas que regulan la situación administrativa en la que se encuentran los trabajadores desde que son reconocidos en situación de baja laboral y perceptores del subsidio de IT hasta que pueden ser pensionistas de IP en cualquiera de sus grados. El acceso a este subsidio o a esta pensión —en su caso— repercute sobremanera sobre el contrato de trabajo y la empresa debe conocer y debe saber exactamente qué debe hacer en cada etapa por la que el trabajador atraviesa —suspendiendo o extinguiendo el contrato del afectado— ya que si no lo hace así y adopta una decisión equivocada, esa decisión puede significar un despido que pueda ser declarado improcedente, con derecho a exigir una indemnización por parte del trabajador afectado, conclusión a la que llega, precisamente, la Sentencia que se aporta como contraste en el presente RCUD.

Pero, antes de adentrarnos en el Fallo judicial, repasemos, de forma elemental, las normas que regulan esta materia, normas que se encuentran incluidas en el TRET y en el TRLGSS, siendo, de entre éstas, claves para nosotros el artículo 174 TRLGSS y los artículos 45, 48 y 49 del TRET —preceptos que traemos a colación aquí en su versión anterior a la reforma operada por la Ley 2/2025, de 29 de abril—.

De acuerdo con tales disposiciones, la Incapacidad temporal es una situación suspensiva más del contrato de trabajo —artículo 45.1.c) TRET— y, según señala el artículo 45.2.º TRET, la suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo. Por lo tanto, mientras el trabajador se encuentra en situación de IT, la empresa no debe abonar el salario, y el contrato ha de seguir vivo, conservando el afectado su puesto de trabajo hasta su vuelta y, mientras esto sucede, la empresa no abona el salario y está obligada a cotizar por el trabajador y el trabajador percibe el subsidio económico de IT que suple el salario que la empresa deja de abonar mientras dura la baja. No obstante, estas reglas rigen mientras la IT alcanza su duración máxima de 365 días, un período al que puede seguir una prórroga de 180 días más, de manera que la IT se extingue una vez se alcanzan los 545 días en total.

A partir de ese momento puede abrirse un lapso de tiempo excepcional de 90 días durante el que ha de examinarse necesariamente el estado del incapacitado a efectos de su calificación en el grado de incapacidad permanente que corresponda y en aquellos casos en los que aparezca una expectativa de mejora o recuperación del afectado con vistas a su reincorporación laboral, y si la situación clínica del interesado lo hace aconsejable, puede incluso demorarse la calificación de la IP hasta que se cumpla un total de 730 días —contados desde que comenzara la IT—; a estos efectos, durante esta prórroga excepcional de la IT y hasta que se declare la IP el empleador ya no debe seguir cotizando por el trabajador^[3]. Cuando esto ocurre y el afectado es declarado en situación de IP tampoco sufre pérdida económica alguna pues durante este retraso en la declaración de la IP, según el mismo artículo 174 TRLGSS, el trabajador se encuentra en situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se le califique la incapacidad permanente y una vez se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coinciden con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraen aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

Pero cabe la posibilidad de que después de esos 545 días finalmente no se reconozca al trabajador como pensionista de IP en ninguno de sus grados; en ese caso, la extinción *ante tempus* impediría que el trabajador regresara a su puesto de trabajo; y podría ocurrir también que la IP declarada debiera ser objeto de revisión antes de los dos años, situación que obligaría al empleador a mantener el contrato

suspendido —de acuerdo con lo señalado en el artículo 48.2.º TRET—. Por lo tanto, alcanzar los 545 días de IT no significa que la empresa pueda dar por finalizado el contrato de trabajo, aunque la empresa no deba cotizar por el trabajador y no tenga tampoco que adelantar —por pago delegado— la prestación por IT ni tenga que dar trabajo ni pagar salario alguno al trabajador; aún así, la relación de trabajo sigue viva para que el trabajador pueda recuperar su puesto de trabajo si la IP se deniega posteriormente o si, a pesar de reconocerse la IP, se obliga a la empresa a mantener la suspensión del contrato en los términos de lo previsto en el artículo 48.2.º TRET^[4].

Así pues, solamente una vez que el trabajador ha sido declarado en situación de IP es cuando, según el artículo 49 ET —en su redacción previa a la última reforma^[5]— el contrato se extingue, pero no antes. De tal manera que el único momento en el que cabe extinguir el contrato válidamente sería haciéndolo coincidir con la Resolución por la que se declara la IP, lo que, *a sensu contrario*, significaría que cualquier extinción del contrato que se haga coincidir, sin más, con la fecha de finalización de esos 545 días sería, por sí misma, no válida y significaría que nos encontraríamos con un despido improcedente que daría derecho al trabajador a percibir una indemnización previa presentación de la correspondiente demanda.

Dicho esto, señala el Alto Tribunal que el objeto del actual RCUUD es determinar si ha existido despido tácito en un supuesto en el que la empresa da de baja al trabajador en la seguridad social al haber agotado el período máximo en situación de IT (545 días) y le entrega el finiquito en el que se indica saldada la relación laboral, recalándose por el Alto Tribunal que, posteriormente, al trabajador le es reconocida la pensión de IP.

Pero antes de detenernos en el Fallo en sí mismo hay que hacer notar que la primera parte de la Fundamentación Jurídica es la más extensa y en ella el Tribunal concluye que existe contradicción entre las dos Sentencias aportadas y que, por lo tanto, el RCUUD es viable —ex. artículo 219 LRJS—: el Tribunal afirma exactamente que es evidente que concurre la contradicción porque nos encontramos con hechos idénticos, pretensiones sustancialmente iguales, no lo son los hechos (sic??) y tan solo difieren los razonamientos de ambas sentencias. Respecto a los hechos, señala el Tribunal que en ambos casos nos encontramos con que ha sido agotado el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal de 545 días y en ese momento ambas empresas remiten saldo y finiquito y que, igualmente, ambas empresas manifiestan en el acto de conciliación que no existe una verdadera voluntad extintiva, sino tan solo un cumplimiento de la obligación en materia de seguridad social, pues necesariamente tienen que proceder a presentar la baja de cotización por parte del trabajador y se insiste en que las Salas de suplicación toman decisiones diferentes, porque en la Sentencia recurrida se interpreta que, al no existir voluntad extintiva no ha existido despido mientras que en la de contraste se concluye —ante hechos idénticos— que sí hubo despido por existir voluntad extintiva.

Este análisis es relevante porque aparecen aquí dos detalles que pueden causar cierta perplejidad:

1.º) El que la empresa admita en el acto de conciliación que el contrato está en suspenso y no extinguido no forma parte de los Hechos probados ni en la Sentencia recurrida ni en la aportada de contraste: esta cuestión sólo se menciona en los Fundamentos jurídicos del primer pronunciamiento —el propio Juez lo integra— y queda fuera de los Hechos probados en el segundo pronunciamiento porque esta adición es rechazada por el Juzgador; incluso se llega a señalar en este segundo recurso de suplicación que, aunque la empresa hubiera hecho esa manifestación en el acto de conciliación harían falta otros elementos probatorios para concluir si aparece, o no, la voluntad extintiva del contrato en la parte empleadora.

2.º) Se trae a colación —sorprendentemente en medio del FJ 4.º— al Auto de 2 de abril de 2025 en el que se inadmite un recurso muy cercano al presente porque la voluntad empresarial claramente no aparece porque el despido del trabajador tiene lugar meses después por motivos disciplinarios y el envío del finiquito de la empresa

habría obedecido a un error. Por tanto, se inadmite el RCUD porque, aunque aparece el finiquito otorgado por la empresa, hay otros datos desde los que se deduce que se descarta el despido tácito; pero a sensu contrario, la pura existencia del finiquito —sin más— haría que si surgiera dicho despido tácito.

Centrándonos ya en la resolución de la cuestión de fondo, resulta también llamativo que el Alto Tribunal reproduzca los mismos argumentos que aparecen en la sentencia recurrida, y que, sin mucha más explicación, se reproduzca la doctrina contenida en aquélla, es decir, las Sentencias del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2022 y de 20 de diciembre de 2022 y que, finalmente, se señale que en esos pronunciamientos se analizan supuestos idénticos al presente. No obstante, hay una diferencia clave entre los supuestos que resuelve allí el Tribunal Supremo y los supuestos que se resuelven aquí en este RCUD ya que la conducta empresarial no es la misma: en el primer caso la conducta empresarial consiste únicamente en dar de baja al trabajador cuando la IT llega a los 545 días de duración, una conducta que —entiende el Alto Tribunal— no es despido tácito ya que la empresa se limita a cumplir lo previsto en el artículo 174 TRLGSS al dar de baja al trabajador en la Seguridad Social; no obstante, en el supuesto que aquí se debate la actuación de la empresa llega más allá, ya que no solamente se da de baja al trabajador en la Seguridad Social sino que también se otorga al trabajador el finiquito, un documento que hace más evidente la voluntad extintiva de la empresa; por eso quizá se insiste en mencionar expresamente que la empresa aclara en el acto de conciliación que el contrato no está extinguido sino suspendido. Por lo tanto, el Tribunal Supremo se ve forzado a introducir elementos que refuercen que la voluntad de la empresa no es extintiva sino suspensiva, aunque se duda de que de que estos argumentos resulten absolutamente convincentes.

Así, lo que parece quiere decir el Alto Tribunal es que el despido tácito no existe si no se ha probado la existencia de hechos suficientemente concluyentes a partir de los cuales pueda establecerse la voluntad extintiva del empresario; hasta ahora se había señalado que estos hechos concluyentes no serían dar de baja al trabajador en la seguridad social pero aquí el Alto Tribunal parece ir más allá y admite que hace falta la prueba de «hechos suficientemente concluyentes», lo que significaría que el finiquito no debe ser un hecho concluyente a tales efectos. Esta solución, además, sería contraproducente porque la recepción del finiquito como documento escrito no debería generar una ambigüedad tal que perjudicara a quien no la ha creado.

VII. Apunte final

Un buen conocimiento de las normas es esencial para que las empresas actúen repercutiendo la eficacia de las Resoluciones administrativas directamente sobre el contrato de trabajo de forma correcta. El juzgador aquí apuesta por defender la presunta validez de la conducta empresarial, a pesar de que el finiquito sea una prueba suficientemente clara que haría presuponer una voluntad extintiva empresarial que el Alto Tribunal niega.

Por otra parte, es cierto que los trabajadores no han sufrido perjuicio alguno —en este concreto supuesto— por la decisión empresarial, ya que finalmente han sido declarados en IP, por lo que quizá sería desproporcionado entender que debieran obtener una indemnización a la que no hubieran tenido derecho si la empresa no se hubiese precipitado y no hubiese mandado el finiquito antes de tiempo. Además, los trabajadores siempre conservarían la opción de demandar a la empresa si sucede que, después, no se les reconoce la IP o si resulta que el reconocimiento de la IP lleva consigo la obligación de mantener la suspensión del contrato durante dos años a la vista de lo previsto en el artículo 48.2.º ET; en este último caso está claro que la demanda del trabajador prosperaría —porque habría datos más que suficientes para que apareciera probada esa voluntad empresarial de dar por finalizada la relación laboral pues ha pasado mucho más tiempo y se reconocería la improcedencia del despido— habiendo señalado el Tribunal Supremo que, en este caso, no se concede al empresario la opción de readmitir o de abonar la indemnización, sino que únicamente procede el pago de la indemnización^[6].

Por último, la reforma de los arts, 48 y 49.º TRET obligará a cambiar el planteamiento al introducirse la necesidad de llevar a cabo los ajustes razonables.

Referencias:

1. [^] *Extinción del derecho al subsidio.1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento. A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda. No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Durante los períodos previstos en este apartado, de tres meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, expedida antes de que el proceso hubiera alcanzado los trescientos sesenta y cinco días de duración, extinguirá la situación de incapacidad temporal. Si, al agotamiento del plazo de trescientos sesenta y cinco días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordase la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de cumplimiento del indicado plazo. Cuando, en el ejercicio de las competencias previstas en el artículo 170.2, el Instituto Nacional de la Seguridad Social hubiese acordado la prórroga expresada la situación de incapacidad temporal, y durante la misma iniciase un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de la resolución por la que se acuerde dicha iniciación.5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, por acuerdo del Instituto Nacional de la Seguridad Social de iniciación de expediente de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se califique la incapacidad permanente. En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, los efectos de la prestación económica de incapacidad permanente coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la*

incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

2. [^] Vid. Por ejemplo, la STSJ (Social) de Cataluña n.º 7796/2017, de 29 de diciembre, n.º rec. 6233/2017, en donde se decide que sí existe el despido tácito, y en sentido contrario Vid. La STSJ (Social) de Madrid n.º 262/2020, de 13 de mayo, n.º rec. 1034, 2019. Vid, también la STSJ de Madrid (Social) n.º 722/2021, n.º rec. 494/2021.
3. [^] Y cambia también el obligado al pago de la prestación de IT que pasa a la Entidad Gestora, de manera que la empresa ya no debe abonar la IT por pago delegado de acuerdo con lo que señala la DA 5.ª del RD 1300/1995.
4. [^] Señala este artículo 48.2.º lo siguiente: «2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente».
5. [^] Después de la reforma de la Ley 2/2025 la extinción del contrato tiene lugar cuando no sea posible realizar los ajustes razonables.
6. [^] Vid. STS (Social) de 28 de enero de 2013, n.º rec. 149/2012 y STS (Social) de 23 de febrero de 2016, n.º rec. 2271/2014.