

11.05.2026

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE TRABAJADORES QUE SUPERAN LOS 545 DÍAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

1.- ¿Qué ocurre cuando una persona trabajadora alcanza los 545 días de baja médica?

Cuando una persona trabajadora supera el período máximo de incapacidad temporal (545 días naturales desde la baja), la situación de IT se extingue. Sin embargo, esto no significa automáticamente que finalice la relación laboral.

A partir de ese momento, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) debe decidir si:

- emite el alta médica,
- reconoce una incapacidad permanente (IP),
- o mantiene una situación de “prolongación de efectos económicos” mientras resuelve el expediente.

Durante esta fase, la persona trabajadora sigue vinculada a la empresa, aunque el contrato queda suspendido.

Explorando las Opciones Después de 545 Días de Baja Médica



Made with  Napkin

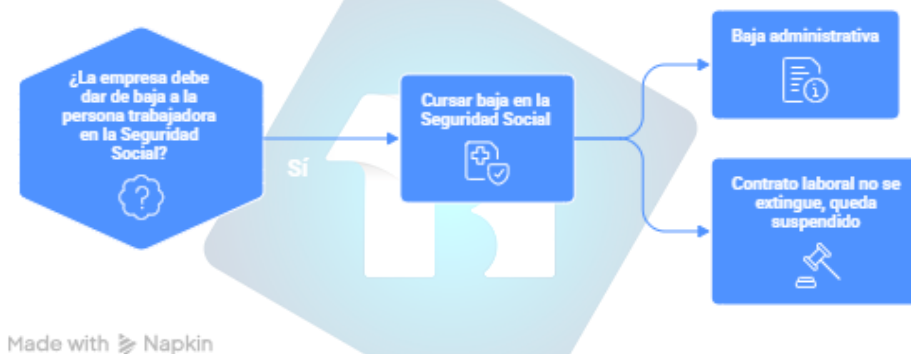
2.- ¿La empresa debe dar de baja a la persona trabajadora en la Seguridad Social?

Sí. Una vez agotados los 545 días de IT, la empresa debe cursar la baja en la Seguridad Social utilizando la clave “Baja por agotamiento de IT”.

Ahora bien, esta baja es únicamente administrativa y no implica la extinción del contrato de trabajo.

Es una de las confusiones más habituales: la persona trabajadora deja de estar en situación de IT “ordinaria”, pero la relación laboral continúa suspendida hasta que el INSS dicte resolución.

Baja en la Seguridad Social por Agotamiento de IT



3.- ¿La empresa debe seguir cotizando después de los 545 días?

No. Desde el agotamiento de la IT desaparece la obligación de cotizar. A partir de ese momento, la prestación económica la abona directamente el INSS o la mutua colaboradora.

4.- ¿El contrato de trabajo se extingue automáticamente al llegar a los 545 días?

No. El contrato no se extingue por el simple agotamiento de la IT. Lo que se produce es una suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

La extinción sólo se producirá si posteriormente:

- el INSS reconoce una incapacidad permanente incompatible con el puesto y no existe posibilidad de adaptación del puesto de trabajo,
- se produce un alta médica y la persona trabajadora se incorpora a su puesto de trabajo y, posteriormente, surge otra causa de extinción,
- o concurre cualquier otra causa legal de finalización del contrato.

5.- ¿Debe la empresa entregar un finiquito?

Sí, pero con matices importantes.

La empresa debe realizar una liquidación de cantidades devengadas hasta ese momento, aunque no se trata de un finiquito definitivo por extinción del contrato.

Por ello, conviene evitar expresiones como:

- “saldo y finiquito total”,
- “extinción de la relación laboral”,
- o fórmulas similares.

La redacción debe dejar claro que el contrato continúa suspendido mientras el INSS resuelve la situación del trabajador.



Made with  Napkin

6.- ¿Qué conceptos deben incluirse en esa liquidación?

Deben incluirse únicamente los conceptos ya devengados y exigibles en la fecha del agotamiento de la IT.

Por ejemplo:

- salario pendiente,
- complementos salariales,
- pagas extras devengadas si el convenio colectivo prevé su complemento durante la IT.

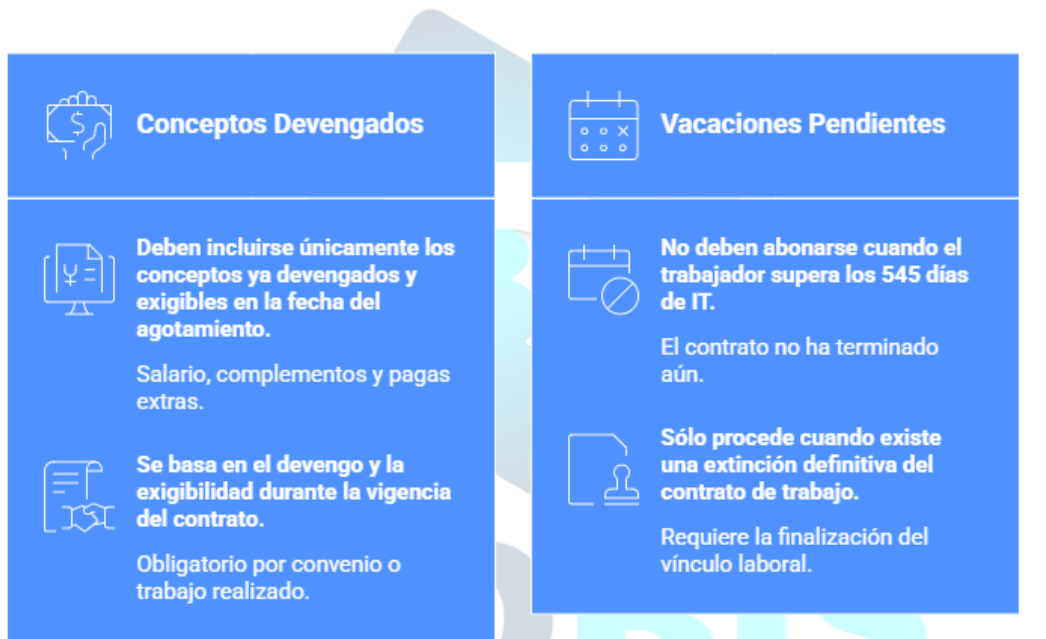
En cambio, no deben incluirse conceptos vinculados a la extinción definitiva del contrato.







7.- ¿Hay que pagar las vacaciones pendientes en ese momento?


No. Aunque muchas empresas creen que sí, las vacaciones pendientes no deben abonarse cuando el trabajador supera los 545 días de IT, porque el contrato no ha terminado.

La compensación económica de vacaciones sólo procede cuando existe extinción del contrato de trabajo.

¿Qué conceptos deben incluirse en la liquidación por agotamiento de IT?



Conceptos Devengados	Vacaciones Pendientes
<p> Conceptos Devengados</p>	<p> Vacaciones Pendientes</p>
<p> Deben incluirse únicamente los conceptos ya devengados y exigibles en la fecha del agotamiento.</p>	<p> No deben abonarse cuando el trabajador supera los 545 días de IT.</p>
<p>Salario, complementos y pagas extras.</p>	<p>El contrato no ha terminado aún.</p>
<p> Se basa en el devengo y la exigibilidad durante la vigencia del contrato.</p>	<p> Sólo procede cuando existe una extinción definitiva del contrato de trabajo.</p>
<p>Obligatorio por convenio o trabajo realizado.</p>	<p>Requiere la finalización del vínculo laboral.</p>

Made with  Napkin

8.- Entonces, ¿qué ocurre con las vacaciones no disfrutadas?

La persona trabajadora mantiene su derecho a disfrutarlas cuando se reincorpore, incluso aunque haya terminado el año natural en el que se generaron.

Eso sí, existe un límite temporal: podrá disfrutarlas dentro de los 18 meses siguientes al final del año en que se hayan devengado.

9.- ¿Se siguen generando vacaciones durante la prolongación de efectos económicos?

Sí. Aunque la persona trabajadora ya haya sido dada de baja en Seguridad Social y la empresa no cotice, el contrato sigue vigente (aunque suspendido). Por tanto, continúan devengándose vacaciones hasta que exista una resolución definitiva del INSS.

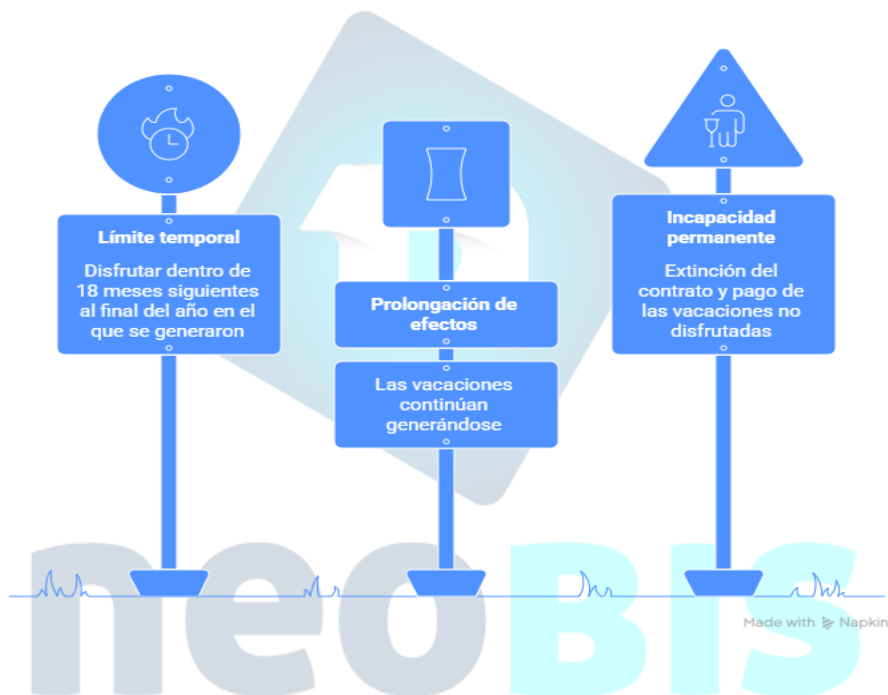
10.- Si finalmente se reconoce una incapacidad permanente, ¿qué vacaciones deben abonarse?

En ese caso sí habrá extinción del contrato, siempre que el puesto de trabajo no pueda adaptarse a la nueva situación de la persona trabajadora, por lo que la empresa deberá pagar todas las vacaciones devengadas y no disfrutadas hasta la fecha efectiva de la resolución de incapacidad permanente.

Esto incluye:

- las vacaciones pendientes anteriores al agotamiento de la IT,
- y también las generadas durante la prolongación de efectos económicos.

Vacaciones no disfrutadas: Desafíos y derechos



11.- ¿Qué riesgos existen si la empresa redacta mal el finiquito?

Un riesgo importante de conflicto judicial.

Si el documento utiliza expresiones propias de una extinción contractual, la persona trabajadora podría interpretar que ha sido despedido y presentar una demanda.

Por ello, es recomendable que la documentación indique expresamente:

- que la IT ha finalizado,
- que se ha cursado la baja administrativa en Seguridad Social,
- y que la relación laboral permanece suspendida hasta resolución del INSS.

12.- ¿Cuál es el principal error que cometen las empresas en estos casos?

El error más frecuente es tratar el agotamiento de los 545 días como si fuera una baja definitiva de la persona trabajadora.

En realidad:

- la IT termina,
- pero el contrato sigue vivo,
- y muchas obligaciones laborales cambian, aunque no desaparecen por completo.

Una correcta gestión administrativa y documental evita reclamaciones futuras y aporta seguridad jurídica tanto a la empresa como a la persona trabajadora.



neobis
ASOCIACIÓN DE LA COMUNICACIÓN GRÁFICA