

Situaciones especiales de IT por contingencia común tras lo establecido en la Ley Orgánica 1/2023

Contingencia	Carencia	Nacimiento del derecho al subsidio	Cuantía	Observaciones
Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional	No se exige	Día siguiente al de la baja, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja	75% de la base reguladora	
Accidente no laboral	No se exige			
Enfermedad Común	180 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante	4º día de baja	4º al 20º: 60% de la base reguladora. 21º en adelante: 75%. (4º al 15º, el subsidio estará a cargo del empresario)	
CC - COVID	No se exige	Día siguiente al de la baja, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja	75% de base reguladora	
CC - Menstruación incapacitante secundaria [Art. 169.1 a) 2º párrafo TRLGSS]	No se exige [Art. 172. a) 1er párrafo]	Día de la baja [Art. 173.1. 3er párrafo]		Cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga. [Art. 169.2. 2º párrafo]
CC - Interrupción del embarazo (voluntaria o no) [Art. 169.1 a) 2º párrafo TRLGSS]				
CC - Gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39 [Art. 169.1 a) 3er párrafo TRLGSS]	La establecida en el artículo 178.1 del TRLGSS, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso. [Art. 172. a) 2º párrafo]	Día siguiente al de la baja, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja [Art. 173.1. 4º párrafo]	Sin regulación específica: se considera 60% hasta el día 20º y 75% desde el día 21º	<p>Artículo 178.1 TRLGSS:</p> <p>a) Si la trabajadora tiene menos de 21 años, no se exigirá periodo mínimo de cotización.</p> <p>b) Si la trabajadora tiene cumplidos 21 años y es menor de 26, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.</p> <p>c) Si la trabajadora tiene cumplidos 26 años, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.</p> <p>Se abonará hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse. [Art. 173.2. 2º párrafo]</p>