

# Las mejoras voluntarias de la prestación por incapacidad temporal en la negociación colectiva

**Faustino Cavas Martínez**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Murcia

## Voluntary improvements to temporary disability benefits in collective bargaining

### **SUMARIO:**

I. LAS MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: REGULACIÓN, CONCEPTO Y CARÁCTERES. II. La negociación colectiva como instrumento clave para la gestión del absentismo. III. EL COMPLEMENTO ECONÓMICO DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 1. Introducción. 2. Contingencias cubiertas por complemento. 3. Alcance de la mejora. 4. Duración de la mejora. 5. Interrupción del derecho a la mejora voluntaria. 6. Revisión de la cuantía de las mejoras voluntarias. IV. VALORACIÓN FINAL. V. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

**RESUMEN:** Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social implantadas por la iniciativa privada, a las que se ha dado en llamar Seguridad Social complementaria, tienen como finalidad incrementar el nivel de cobertura de las prestaciones de la Seguridad Social básica o pública. Una mejora voluntaria habitual en nuestra negociación colectiva ha sido (y es) el establecimiento de complementos económicos al subsidio público de incapacidad temporal. El propósito de este ensayo es realizar un diagnóstico certero sobre la dimensión de este fenómeno a partir del análisis directo de los textos convencionales, así como explicar en qué medida la regulación convencional de las mejoras voluntarias de las prestaciones de incapacidad temporal puede contribuir a controlar y reducir el absentismo, considerado como uno de los problemas más graves de nuestro mercado de trabajo.

**Palabras clave:** seguridad social complementaria, incapacidad temporal, negociación colectiva, absentismo laboral.

**ABSTRACT:** The voluntary Social Security enhancements implemented by private-sector initiative, commonly referred to as supplementary Social Security, are intended to increase the level of coverage provided by the basic or public Social Security system. A common voluntary enhancement in our collective bargaining practice has been (and continues to be) the establishment of financial supplements to the public temporary disability benefit. The purpose of this essay is to provide an accurate assessment of the scope of this phenomenon through direct analysis of collective agreement texts, as well as to explain the extent to which collectively bargained regulation of voluntary supplements to temporary disability benefits can help control and reduce absenteeism, regarded as one of the most serious problems in our labor market.

**Keywords:** supplementary social security, collective bargaining, temporary disability, workplace absenteeism

## I. LAS MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: REGULACIÓN, CONCEPTO Y CARÁCTERES

Las mejoras voluntarias de las prestaciones de Seguridad Social tienen su fundamento en el art. 41 CE, cuando declara, después de mandatar a los poderes públicos para que garanticen el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social, que «la asistencia y prestaciones complementarias serán libres», correspondiendo la decisión de su implantación a la autonomía privada. La iniciativa privada no puede disponer ni proceder a la sustitución de lo establecido en la legislación de Seguridad Social; únicamente puede actuar como instrumento complementario de protección, dando lugar a lo que se conoce como «previsión social voluntaria».

A este respecto, el art. 43.1 de la LGSS<sup>1</sup> contempla la posibilidad de que la acción protectora del sistema en su modalidad contributiva sea objeto de mejora voluntaria en las condiciones legal y reglamentariamente previstas, tanto en el régimen general como en los regímenes especiales.

Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social se encuentran reguladas, para el Régimen General, en los arts. 238 a 241 de la LGSS y en la OM de 28 de diciembre de 1966<sup>2</sup>, parcialmente modificada por las OOMM de 24 de enero de 1967, 25 de marzo de 1969 y 16 de marzo de 1970. Los regímenes especiales que

1 Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2025, de 30 de octubre.

2 Orden de 28 de diciembre de 1966 por la que se regulan las mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social.

encuadran a trabajadores por cuenta ajena (regímenes especiales de los trabajadores del mar y de la minería del carbón) remiten a estas disposiciones del Régimen General para el eventual establecimiento de mejoras voluntarias.

Las normas reguladoras no proporcionan expresamente un concepto de mejora voluntaria, pero de las mismas se desprende que pueden definirse como obligaciones asumidas por el empresario, unilateralmente o como resultado de una negociación individual o colectiva, con el propósito de complementar la protección básica y obligatoria dispensada por el sistema de Seguridad Social<sup>3</sup>.

Las fuentes reguladoras de tales mejoras, además de estos preceptos y las disposiciones reglamentarias que los desarrollan, son los pactos o reglas que las han creado, ya se trate de convenio colectivo, contrato individual o decisión unilateral del empresario. La jurisprudencia ha precisado que las condiciones, requisitos y elementos que configuran a cada mejora son los que se expresan y determinan en el convenio o acto que la crea o constituye<sup>4</sup>, por lo que, «para saber cuáles son la estructura y caracteres de una mejora prestacional concreta es preciso acudir, en primer lugar, a esos pactos, convenios o pautas que la han establecido o instaurado»<sup>5</sup>.

Las mejoras voluntarias están sujetas, como su propia denominación sugiere, a la voluntariedad en orden a su establecimiento, mientras que su reconocimiento y eventual modificación y supresión estarán condicionados por el tipo de acto o acuerdo que las ha creado. En este sentido, las mejoras constituidas por el empresario conforman una condición más beneficiosa incorporada a los contratos de trabajo, no siendo susceptibles de supresión o modificación unilateral, salvo que se utilice para ello el procedimiento de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Si su fuente de creación es el convenio colectivo, tendrán el carácter de condiciones normativas, no siendo susceptibles de modificación a través del procedimiento regulado en el art. 41 ET, pero sí podrán ser objeto de descuelgue convencional en aplicación del art. 82.3 ET.

Además, la voluntariedad determina, en todo caso, el carácter privado de su financiación y, en muy buena medida, condiciona su forma de gestión.

En la actualidad, dos son las clases o modalidades de mejoras de la acción protectora contempladas en la legislación de Seguridad Social: la mejora directa de

3 Cfr. Ramos Quintana, Margarita Isabel (1994): «Mejoras voluntarias de la Seguridad Social: la mejora directa de prestaciones», *Derecho y Salud*, Vol. 2, Enero-Diciembre 1994, 31-37; Gala Durán, Carolina (1999): *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad social*, Barcelona, J.M. Bosch; Roqueta Buj, Remedios (2010): *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Los planes/fondos de pensiones y los contratos de seguro*, Valencia, Tirant lo Blanch; Valdés Dal-Ré, Fernando (2000): «Mejoras voluntarias de la Seguridad Social y negociación colectiva concesiva: los términos de un debate», *Relaciones Laborales*, 1, 37-50.

4 SSTS 20 noviembre 2003 (Rº 3238/2003), 19 enero 2004 (Rº 2807/2002), 28 abril 2004 (Rº 2346/2003); 21 diciembre 2004 (Rº 549/2004) y 23 septiembre 2009 (Rº 2248/2008).

5 STS 20 marzo 1997 (Rº 2730/1996).

prestaciones (complementos de pensiones y subsidios, premios e indemnizaciones) y el establecimiento de tipos de cotización adicionales (art. 238.1 LGSS, art. 1.2 OM 28 diciembre 1996). Las mejoras directas son la modalidad habitualmente utilizada para mejorar voluntariamente las prestaciones públicas de Seguridad Social, debido a su generalización a través de la negociación colectiva, la supresión de la mejora de bases y la escasa utilización de los tipos de cotización adicionales.

Las mejoras voluntarias tienen los caracteres atribuidos a las prestaciones básicas de la Seguridad Social y, una vez establecidas, se entenderá que forman parte, a todos los efectos, de la acción protectora de la Seguridad Social (art. 1.3 OM 28 diciembre 1966). Con todo, esta afirmación general debe ser objeto de importantes matizaciones, porque, como tiene dicho la jurisprudencia, «aun cuando estas mejoras estén incluidas en el área protectora de la Seguridad Social y participen de los caracteres que ostentan las prestaciones propias de ésta, no supone que les sean de aplicación todas las disposiciones reguladoras de las prestaciones propias e imperativas de la Seguridad Social»<sup>6</sup>. Así sucede con las que determinan el periodo de carencia exigible, el importe de la prestación, la entidad obligada al pago, etc<sup>7</sup>.

Así, la expresión «caracteres» remite a los previstos en el art. 44 de la LGSS (para todo el sistema) y en el art. 162 de la LGSS (para el RGSS), a sabiendas de que dichos preceptos más que caracteres, en el sentido estricto del término, contemplan garantías para que las prestaciones sean efectivamente percibidas, y en determinada cuantía, por sus beneficiarios: prohibición de retención, cesión total o parcial, compensación o descuento; embargabilidad conforme a lo establecido en la LEC; tributación conforme a las normas reguladoras de cada impuesto; exención de tasas fiscales en las informaciones y certificaciones administrativas.

Aunque las mejoras voluntarias se consideren integradas en la acción protectora de la Seguridad Social, su régimen jurídico no es el previsto en todo caso para las prestaciones del sistema a las que complementan, sino en las disposiciones, pactos o acuerdos que las hubieran implantado y, solo en lo no expresamente previsto, se acudirá a las normas del sistema.

En este sentido, la jurisprudencia ha declarado no aplicables a las mejoras voluntarias, salvo que la disposición o acuerdo que las establece disponga expresamente lo contrario, las reglas relativas a los requisitos para causar derecho a las prestaciones y a la determinación de la cuantía de las mismas, como la base reguladora y el porcentaje<sup>8</sup>. Tampoco son aplicables a las mejoras voluntarias de Seguridad Social el recargo de prestaciones<sup>9</sup>, ni las reglas sobre incompatibilidad de pensiones cuando coinciden en un misma persona beneficiaria conforme al art. 163 LGSS (1994)<sup>10</sup>,

6 STS 20 marzo 1997 (Rº 2730/1996).

7 STS 20 noviembre 2003 (Rº 3238/2003).

8 STS 20 marzo 1997 (Rº 2730/1996).

9 STS 20 marzo 1997 (Rº 2730/1996).

10 STS 27 enero 1996 (Rº 1732/1995).

ni las reglas sobre procedimiento y reintegro de prestaciones indebidamente percibidas<sup>11</sup>, ni la responsabilidad subsidiaria de las entidades gestoras de la Seguridad Social en el pago de la mejora, en caso de insolvencia o desaparición del empresario, excepto cuando su gestión se hubiese concertado con la Seguridad Social, o cuando se trate de mejoras distintas de las directas como aumentos de bases y de tipos de cotización<sup>12</sup>, ni la responsabilidad solidaria de la empresa principal en caso de contratas y subcontratas<sup>13</sup>. Además, en caso de concurso de acreedores, las prestaciones mejoradas no tienen el carácter de créditos privilegiados, ni se pueden beneficiar del régimen establecido en el art. 32 ET.

En cambio, sí son aplicables a las mejoras voluntarias, con fundamento en que siguen la misma suerte que las prestaciones básicas a las que complementan, las reglas sobre el plazo de prescripción de cinco años para reclamar los derechos inherentes a las mismas<sup>14</sup>, así como el plazo máximo de retroactividad de tres meses anteriores a la fecha de la solicitud, para la reclamación de diferencias entre la mejora voluntaria abonada y la que realmente correspondía percibir al trabajador<sup>15</sup>. Asimismo, y a falta de una definición precisa en la disposición o acuerdo de concesión de la mejora, se aplicarán los conceptos de la LGSS en relación con los riesgos y las contingencias aseguradas<sup>16</sup>. Pero si el convenio prevé claramente que solo cubre el riesgo de accidente, a ello ha de estarse, excluyéndose las enfermedades<sup>17</sup>. Si la póliza protege frente al «accidente», no implica que se excluyan los accidentes no laborales<sup>18</sup>. También serán tenidos en cuenta los grados de incapacidad permanente establecidos en la LGSS, que prevalecen sobre los establecidos en la póliza de seguros<sup>19</sup>. Sin embargo, la póliza de seguro concertada como mejora voluntaria puede operar sobre grados de incapacidad que no sean coincidentes con los propios de la Seguridad Social<sup>20</sup>.

Las mejoras de las prestaciones por IT concedidas por las empresas no se computarán en la base de cotización [art. 147.2.d) LGSS].

El Tribunal Supremo ha resuelto que el principio de equiparación contenido en el art. 11.1 de la Ley 14/1994 determina que las personas trabajadoras cedidas por una ETT tienen derecho, en las situaciones de IT, a la mejora voluntaria establecida en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria para la que han prestado servicios en el marco de un contrato de puesta a disposición<sup>21</sup>.

11 STS 3 octubre 1997 (Rº 4674/1996).

12 SSTS 19 julio 1988, 13 febrero 1997 (Rº 1301/1996) y 8 abril 1997 (Rº 2146/1996).

13 SSTS 19 mayo 1998 (Rº 3797/1997) y 14 febrero 2000 (Rº 181/1999).

14 STS 26 abril 2007 (Rº 1373/2006).

15 SSTS 29 enero 2024 (Rº 3467/2021), 23 febrero 2024 (Rº 487/2022), 8 mayo 2024 (Rº 374/2022), 5 febrero 2025 (Rº 4445/2022), 6 febrero 2025 (Rº 5047/2022) y 16 julio 2025 (Rº 2336/2024).

16 STS 11 abril 1995.

17 SSTS 22 julio 1992 (Rº 1451/1991) y 17 mayo 1993 (Rº 2011/1992).

18 STS 20 junio 2007 (Rº 964/2006).

19 STS 8 abril 1995 (Rº 2769/1994).

20 STS 10 julio 1995 (Rº 2739/1994), 22 julio 2002 (Rº 1276/2001) y 24 septiembre 2002 (Rº 3436/2001).

21 STS 27 mayo 2025 (Rº 673/2023).

## II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO CLAVE PARA LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO

el absentismo laboral se ha convertido en uno de los temas más debatidos en las últimas décadas, por su impacto en la productividad y el creciente gasto que representa para las empresas, las mutuas y la Seguridad Social.

Según el último informe trimestral sobre absentismo laboral de Randstad Research, el nivel de absentismo en España alcanzó el 7% de las horas pactadas en el segundo trimestre de 2025, lo que equivale a 1.558.809 personas que cada día no acudieron a su puesto de trabajo, de las cuales 1.224.778 se encontraban en baja médica, mayoritariamente por enfermedad común. El absentismo por IT se ha duplicado desde 2013 y mantiene una tendencia al alza ininterrumpida desde 2019.

Este aumento del absentismo no puede imputarse a una sola causa, ya que responde a una combinación de factores estructurales, sanitarios y organizativos, entre ellos: la mala calidad del empleo, la desmotivación de las personas trabajadoras, las dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar, el envejecimiento de la población laboral, o las largas listas de espera en la sanidad pública. Sin dudar de la necesidad de controlar la cobertura formal de las bajas por enfermedad, para evitar abusos, no debería criminalizarse a las personas trabajadoras ni poner bajo sospecha el criterio médico, pues hay ausencias indispensables para la preservación y recuperación de la salud<sup>22</sup>.

El absentismo es un concepto controvertido, pues lo que para unos representa un incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, para otros no es sino la consecuencia del ejercicio legítimo de un derecho (permisos retribuidos, baja por IT). En este sentido, resulta obligado diferenciar, dentro de la categoría general de absentismo, dos tipos o clases: el absentismo justificado, que deriva de ausencias al puesto de trabajo por circunstancias que poseen una cobertura legal o convencional, y el absentismo injustificado, comprensivo de las ausencias al trabajo sin un motivo válido o suficientemente justificado. Uno y otro no pueden merecer la misma valoración ni recibir el mismo tratamiento. Y si bien no puede desconocerse que siempre han existido y existirán situaciones de fraude, también es justo señalar que la mayor parte de las ausencias al puesto de trabajo cuentan con un motivo que las legitima.

Si aceptamos que son múltiples las circunstancias y situaciones que se encuadran en el concepto de absentismo, ha de convenirse igualmente que a la hora de buscar soluciones las medidas han de ser necesariamente diferentes e implementarse en distintos ámbitos, algunos de los cuales no podrán ser gestionados directamente por las empresas ni por los agentes sociales, por depender su implementación de decisiones institucionales.

22 Igartua Miró, María Teresa (2025): «El absentismo laboral: prevención y control», *Documentación Laboral*, 134, 66.

Aun así, la negociación colectiva ha sido, y es en la actualidad, un mecanismo habitual para regular cuestiones relativas al absentismo, aunque con diferentes realidades justificadas por diferentes motivos<sup>23</sup>. El diálogo social ha prestado atención a esta materia, tratando de incentivar su regulación a través de los convenios colectivos por medio de sus recomendaciones<sup>24</sup>.

Así, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007<sup>25</sup> manifestó su preocupación por el absentismo injustificado que conlleva «una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores». También señalaba que «cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad». A tal efecto, los convenios colectivos deberían identificar las causas del absentismo y sus efectos, cuantificar su dimensión, así como analizar la situación y su evolución en cada ámbito; establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias, y la difusión de información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

En segundo lugar, en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017 (III AENC)<sup>26</sup>, se insta a que en el ámbito de los convenios colectivos se impulsen medidas para mejorar la gestión y control de la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (ITCC), así como incluir criterios dirigidos a reducir los índices de absentismo en la empresa, racionalizando el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC, vinculándolo al fin anteriormente citado. Asimismo, en términos similares a los recogidos en el AENC 2007, se establece que los convenios colectivos deberían analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.

Finalmente, en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025)<sup>27</sup> no se trata el absentismo desde un punto de vista general, y solo se incorpora

23 García Ninet, Juan Ignacio (2016): «El absentismo y su escaso intento de control en la negociación colectiva española 2014-2016», en VV.AA., *La incapacidad temporal en el trabajo: régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Barcelona, Atelier, 108.

24 García Viña, Jordi (2025): *El absentismo laboral y su gestión por medio de la negociación colectiva. Con especial incidencia en la incapacidad temporal y en la enfermedad mental*, Madrid, Aranzadi La Ley, 149.

25 Suscrito en Madrid, el 6 de febrero de 2007, entre las organizaciones CEOE, CEPYME, UGT y CCOO.

26 Publicado en el BOE el 20 de junio de 2025, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

27 V AENC, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con fecha 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 31 de mayo de 2023.

un Capítulo VII con el título «Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes», donde se exhorta a la negociación colectiva a:

«Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

*Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.*

*Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público.*

*Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatólgico. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.*

*Asimismo, instamos a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para:*

*Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos.*

*Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT.*

*Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.»*

Desde un punto de vista estrictamente cuantitativo, según fuentes oficiales<sup>28</sup>, el 30,19% de los convenios firmados en 2024 incluían cláusulas salariales relacionadas directa o indirectamente con el absentismo.

Si se amplía el concepto de absentismo a todas aquellas cláusulas reguladas en los convenios colectivos, especialmente respecto a los denominados complementos a las prestaciones sociales, se pueden observar los siguientes datos:

28 Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Datos 2024.

<b>Complementos retributivos en temas de prestación social 2024</b>		
	Convenios de empresa	Convenios supraempresariales
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social	87,74%	85,31%
Complemento a la enfermedad común	77,50%	74,06%
Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	81,14%	85,00%
Otras	22,22%	21,25%

De estos complementos, el más frecuente en la negociación colectiva es el referido a la prestación de incapacidad temporal.

En cuanto a la serie de datos de años anteriores, respecto a las cláusulas contenidas en los convenios colectivos que establecen complementos económicos referidos a contingencias comunes o profesionales, la evolución demuestra que los porcentajes se mantienen de manera similar, siendo mayor la cobertura, tanto en número de convenios como de trabajadores afectados, en los casos de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional<sup>29</sup>. Esto probablemente obedezca a la mayor conexión de las contingencias profesionales con el ámbito del trabajo y a la mayor dificultad para la perpetración de fraudes, lo que proporciona una mayor confianza en orden a su reconocimiento.

### **III. EL COMPLEMENTO ECONÓMICO DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **1. Introducción**

Según lo dispuesto en el art. 171 de la LGSS, la prestación por incapacidad temporal (IT) consistirá en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora. Tanto dicho porcentaje (60% o 75%) como el importe de la base reguladora dependen del origen común o profesional de la contingencia causante.

Esta prestación básica puede ser complementada por la empresa hasta alcanzar el total importe o un porcentaje de la retribución que la persona trabajadora percibía en

29 García Viña, Jordi y Barceló Fernández, Jesús (2024): «Mejoras voluntarias de Seguridad Social de la prestación de incapacidad temporal en la negociación colectiva», en Monereo Pérez, José Luis y Moreno Romero, Francisca (dirs. y coords.): *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social. Tomo I. Libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*, Murcia, Laborum, 511.

activo, durante todo el período de IT o hasta una duración predeterminada. Habitualmente es la negociación colectiva la que constituye y concreta los términos del reconocimiento y disfrute de esta mejora voluntaria, si bien nada impide su establecimiento por contrato de trabajo, acuerdo de empresa o por concesión unilateral de esta.

En la complementación de las prestaciones de Seguridad Social, y particularmente del subsidio por IT, confluyen no solo razones pecuniarias sino también socio-laborales, de manera que cabe cuestionarse, en primer término, la conveniencia o no de reconocer esos complementos (criticados en algunos círculos por entender que contribuyen a fomentar el absentismo laboral); las contingencias, en su caso, que se complementan; así como las condiciones, duración y características de la mejora prestacional de la IT<sup>30</sup>.

Para realizar un diagnóstico certero sobre la dimensión de este fenómeno y explicar en qué medida la regulación convencional de las mejoras voluntarias de las prestaciones de IT puede contribuir, o lo está haciendo ya, a controlar y reducir el absentismo, en este estudio se ha optado por consultar una muestra amplia de convenios colectivos, que abarca la totalidad de los convenios colectivos, de sector y de empresa, publicados en el BOE entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de septiembre de 2025. No obstante, por imperativo de la limitación de espacio a la que debe sujetarse esta contribución, las citas que se hacen de los convenios no revisten carácter exhaustivo sino ejemplificativo.

## 2. Contingencias cubiertas por el complemento

Como es sobradamente conocido, la situación de IT protegida por el sistema de Seguridad Social puede tener su origen en una contingencia profesional (accidente de trabajo, enfermedad profesional) o en una contingencia común (accidente no laboral, enfermedad común).

Son frecuentes las mejoras complementarias de convenios colectivos que se refieren a las mismas contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social, consistentes en que se perciba por las personas trabajadoras la diferencia existente entre la prestación económica por IT de la Seguridad Social y el cien por cien de la retribución que obtenían antes de la baja médica<sup>31</sup>.

El análisis de las cláusulas convencionales permite concluir que la mayoría de los convenios colectivos contempla mejoras voluntarias de la prestación por IT, cualquiera que sea la contingencia causante<sup>32</sup>, si bien encontramos algunos acuerdos

30 Lafuente Suárez, José Luis (2021): *Los complementos a las prestaciones económicas de incapacidad temporal y el control del absentismo*, Albacete, Bomarzo, 19.

31 Pazos Pérez, Alexandre (2023): «Capítulo 4. Mejoras de IT y de IP», en Cabeza Pereiro, Jaime (coord.): *Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 156.

32 Entre muchos, CC sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE 8 diciembre 2022), art. 24; CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE

que limitan el disfrute del complemento a los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional<sup>33</sup>, o, en caso de enfermedad común, únicamente activan el derecho al complemento cuando la persona trabajadora precisa hospitalización<sup>34</sup>, o cuando se trate de una enfermedad grave<sup>35</sup>, aunque no requiera hospitalización<sup>36</sup>. En algún convenio solo se contempla el abono del complemento de la prestación en caso de «enfermedad»<sup>37</sup>, si bien no parece que la voluntad de los sujetos negociadores haya sido la de excluir la mejora voluntaria en caso de accidente.

Es habitual que los convenios colectivos dispensen un trato más favorable a las contingencias profesionales que a las comunes (superior importe, mayor duración...). En el caso de las contingencias comunes, es frecuente mejorar el complemento durante los períodos de hospitalización<sup>38</sup>.

La jurisprudencia ha precisado que cuando el convenio colectivo prevé complementar la prestación en caso de accidente de trabajo u hospitalización (sin determinar la contingencia), se entiende que la hospitalización abarca todo tipo de contingencias<sup>39</sup>.

Ahora bien, no siempre será necesario que la persona trabajadora tenga derecho a recibir la prestación de la Seguridad Social para devengar el complemento o la mejora establecida en el convenio colectivo. Puede ocurrir que no tenga derecho al subsidio, p. ej., por no haber cotizado al menos 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, siendo este una enfermedad común. Si el convenio colectivo establece, por ejemplo, que el trabajador tendrá derecho al 100% de la base de cotización durante la baja médica, sin ninguna otra precisión, no sería exigible el

6 agosto 2025), art. 39 ; Convenio Colectivo de Siniifo Instalaciones de Comunicaciones, S.L. (BOE 11 abril 2022), art. 23; CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28 febrero 2024), art. 69; CC de Babé y Cía. SL (BOE 1 febrero 2024), art. 21; CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 1 junio 2024), art. 31; CC de Alvatel Telecom, SA (BOE 6 abril 2024), art.41; CC interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024-2025 (BOE 27 mayo 2025), art. 30; VIII CC estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 2 agosto 2025), art. 40; CC estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 19 agosto 2025), art. 28;

33 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 22 marzo 2023), art. 56; V CC del Grupo Rodilla (BOE 7 diciembre 2023), art. 28; CC estatal para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 22 octubre 2024), art. 30.

34 XVII CC estatal de la ONCE y su personal (BOE 8 diciembre 2022), art. 80; CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 13 octubre 2023), art. 8.6; VII CC general del sector de la construcción (BOE 23 septiembre 2023), art. 70; IX CC estatal del corcho (BOE 7 septiembre 2023), art. 57; CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 26 enero 2023), art. 50; CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 13 octubre 2023), art. 8.6.

35 III CC de Eltec It Services, SLU (BOE 7 marzo 2024), art. 40; CC estatal de estaciones de servicio (BOE 10 marzo 2023), art. 59.

36 XXV CC estatal de oficinas de farmacia (BOE 28 diciembre 2022), art. 47; CC estatal de estaciones de servicio (BOE 10 marzo 2023), art.59.

37 XXV CC del sector de la banca (BOE 1 enero 2025), art. 43.

38 P. ej., en el II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE 24 mayo 2023), art. 40.

39 STS 30 abril 2012 (Rº 67/2010).

devengo de la prestación de Seguridad Social para obtener dicha mejora. De hecho, algún convenio contempla expresamente esta situación, rebajando la cuantía del complemento<sup>40</sup>.

### 3. Alcance de la mejora

Examinadas las diferentes cláusulas convencionales complementarias de prestaciones de IT, se observa una gran variedad en las expresiones utilizadas por los convenios colectivos para concretar el contenido de la mejora voluntaria, y más específicamente para determinar la magnitud sobre la que opera el complemento que debe satisfacer la empresa. En otras palabras, la cuestión es llegar a determinar correctamente la definición y la cuantía a percibir por la persona trabajadora en situación de IT, que vendrá dada por la adición a la prestación económica de Seguridad Social del suplemento directamente abonado por la empresa, de manera que la enfermedad o el accidente no supongan una disminución de los ingresos habituales del trabajador o, al menos, lo sean en la cuantía y con los límites que las partes social y económica interviniéntes en la negociación concreten y pacten en el texto del convenio<sup>41</sup>.

En algunos convenios se complementa la prestación establecida por la Seguridad Social hasta alcanzar el salario que hubiera correspondido al trabajador en alta. Las expresiones utilizadas son muy diversas: «salario»<sup>42</sup>, «salario real»<sup>43</sup>, «sueldo real»<sup>44</sup>, «salario base de grupo»<sup>45</sup>, «salario base personal»<sup>46</sup>, «salario ordinario»<sup>47</sup>, «salario de convenio»<sup>48</sup>, «salario fijo»<sup>49</sup> ..., con significados muy diversos, que condicionan el alcance real de la mejora pactada y constituyen fuente de abundantes conflictos interpretativos<sup>50</sup>.

40 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE 15 noviembre 2023), art. 64: «Si el personal afectado no tuviera derecho a la prestación económica por incapacidad temporal la empresa abonará el 50% de la retribución antes señalada».

41 Lafuente Suárez, José Luis (2021): *Los complementos a las prestaciones económicas de incapacidad temporal...*, cit., 28 y 29.

42 VIII CC colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y prefabricados (BOE 28 febrero 2024), art. 69; CC del grupo Generali España (BOE 18 noviembre 2022), art. 32.

43 CC de la industria metalúrgica y de fabricación de envases metálicos (BOE 29 agosto 2025), art. 28; CC de restauración colectiva (BOE 14 diciembre 2022), art. 37; XXIII CC de contratas ferroviarias (BOE 28 junio 2022), art. 54, en el sector de desinfección.

44 CC de Repsol Butano, SA (BOE 7 abril 2023), art. 78.

45 CC del sector de grandes almacenes (BOE 9 junio 2023), art. 50.

46 VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 1 junio 2024), art. 31.

47 CC de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022), art. 35.

48 CC de restauración colectiva (BOE 14 diciembre 2022), art. 37, que utiliza el término salario de convenio para la segunda y ulteriores bajas por enfermedad común y accidente no laboral, mientras que se complementará hasta el 100% del salario real en la primera baja por contingencia común y en cualquier baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

49 CC de Siemens Energy, SDA (BOE 27 mayo 2024), art. 24.

50 Por ejemplo, va mucha diferencia entre complementar el 100 por 100 del salario real del trabajador a complementar tan solo el 100 por 100 de su salario base (excluidos complementos salariales).

En otras cláusulas convencionales se dispone que se complementará la prestación hasta llegar al importe de: la «retribución fija»<sup>51</sup>, la «retribución real»<sup>52</sup>, las «percepciones fijas»<sup>53</sup>, o la «retribución total»<sup>54</sup>, lo que hace surgir la duda acerca de qué se entiende por retribución y si en dicho concepto se integran solo las percepciones salariales o también las extrasalariales (pluses, indemnizaciones o suplidos). La cuestión es más clara cuando el convenio establece que se complementará el salario total, exceptuando pluses como el de transporte, el plus de distancia o la ayuda de comida<sup>55</sup>.

Un tercer grupo es el de aquellas cláusulas convencionales que complementan la prestación económica para permitir a la persona trabajadora alcanzar la cuantía de la base de cotización del mes anterior al inicio de la IT<sup>56</sup> o la de la base reguladora de la prestación<sup>57</sup>.

Encontramos un cuarto grupo de cláusulas en los convenios que enumeran exhaustivamente los conceptos a complementar<sup>58</sup>.

51 XXV CC de Nokia Spain, SA (BOE de 16 diciembre 2022), art. 40; CC de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (BOE 8 noviembre 2023), art. 27.

52 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (BOE 6 junio 2024), art. 65.

53 CC de Ediciones Reunidas, SAU (BOE 5 diciembre 2023), art. 49.

54 XXIII CC nacional de autoescuelas (BOE 4 abril 2022), art. 38; XXV CC estatal de oficinas de farmacia (BOE 28 diciembre 2022), art. 47; CC de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa» (BOE 7 junio 2024), art. 35.

55 CC de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles (BOE 27 agosto 2024), art. 52.

56 CC de Alvatec Telecom, SA (BOE 6 abril 2024), art. 41; III CC estatal del sector de fabricante de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28 febrero 2024), art. 60, excluyéndose de la base de cotización la parte de las horas extraordinarias y el prorratao de las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras en la fecha de su devengo; CC estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 diciembre 2022), art. 51; CC de acción e intervención social 2022-2024 (BOE 28 octubre 2022), art. 52; CC de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28 abril 2022), art. 38; CC estatal del sector de Agencias de Viajes 8BOE 2 septiembre 2023), art. 48

57 VII CC de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE 16 febrero 2024), art. 64.

58 Ejemplos de lo anterior son: el III CC de Eltec It Services, SLU (BOE 7 marzo 2024), art. 40, donde se dispone que «la Empresa complementará desde el primer día de la prestación económica por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad grave hasta el 100% de la suma de los conceptos: Salario base, plus de convenio, Complemento aplicación base, Complemento Personal y Complemento de antigüedad»; el IV CC de Cash Converters, S.L., y sociedades vinculadas (BOE 26 diciembre 2022), art. 49, donde se considera salario a efectos del complemento por IT «las retribuciones de salario base de grupo, pagas extraordinarias y cualquier complemento *ad personam*»; el CC de General Óptica, SA (BOE 22 febrero 2023), art. 36, donde se estable, para las situaciones de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que «la empresa completará, en su caso, las percepciones por prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la retribución de los siguientes conceptos: salario base, complemento salarial personal, incentivo a cuenta, complemento tienda e incentivos consolidados y que la persona trabajadora tenga acreditados en ese momento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 30 del presente convenio»; o el CC de Uniprex, SAU (BOE 30 octubre 2023), art. 24, que para el caso de enfermedad o accidente dispone el abono de una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100% de la cantidad constituida por su «salario funcional (base y compl. *Ad personam* del artículo 35.7) y al 95% de sus complementos desde el primer día»; el IV CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 16 febrero 2024), art. 7.1, establece que a partir del primer día y mientras dure la situación

El Tribunal Supremo ha resuelto que cuando el convenio colectivo regula que se percibirá durante la situación de baja por IT el salario real, significa que en el año en el que la persona trabajadora ha permanecido durante un cierto tiempo en situación de incapacidad temporal, ha de percibir el salario y las pagas extraordinarias en la misma cuantía que si no hubiera estado en dicha situación<sup>59</sup>; o que cuando el convenio utiliza la expresión «todos los emolumentos», solo puede referirse a la totalidad de las percepciones de carácter salarial que perciba el trabajador<sup>60</sup>.

En todo caso, el salario a complementar dependerá de lo que se especifique en el concreto convenio colectivo o pacto que lo regule. De este modo, la redacción del convenio en punto al complemento a cargo de la empresa de una determinada prestación se convierte en el eje de referencia en la norma que determina en cada caso el nacimiento y regulación de la mejora complementaria de seguridad social<sup>61</sup>. En el caso de que no se especifiquen los conceptos a complementar, la jurisprudencia ha entendido que se incluyen aquellos que tienen un carácter de retribución normal y se abonan en las doce mensualidades<sup>62</sup>, y se excluyen aquellos otros que responden a una naturaleza funcional, variable y no periódica, o que compensan un trabajo que se realiza en condiciones especiales (trabajo nocturno, trabajo en festivos, horas extraordinarias, etc.) salvo que se haya establecido lo contrario<sup>63</sup>, o aquellos que tienen una naturaleza indemnizatoria y no salarial<sup>64</sup>.

Varios convenios colectivos establecen un límite al importe del complemento, de modo y manera que una vez sumado al subsidio económico de la Seguridad Social la cantidad resultante no supere la retribución que la persona trabajadora percibía antes de la baja<sup>65</sup>, o, en algún caso, la base máxima de cotización vigente en cada momento<sup>66</sup>.

Una cuestión que los convenios colectivos no siempre tratan adecuadamente es la relativa a si el complemento de la prestación de IT incluye las gratificaciones extraordinarias. En algunos convenios se prevé que la suspensión del contrato por IT no supondrá reducción económica de las gratificaciones extraordinarias<sup>67</sup>.

Cabe señalar que la base reguladora del subsidio económico incorpora *ex lege* el prorrato de pagas extraordinarias, por lo que el pago de la prestación de Seguridad

de IT, AEA «garantiza a los TCP el complemento preciso para que, unido a las prestaciones que abone la Seguridad Social se obtenga el 100% de las retribuciones fijas garantizadas, dietas por destaque, residencia y destino, complementos «ad personam» en su caso, pagas extraordinarias».

59 STS de 21 julio 2009 (Rº 1078/2008).

60 STS de 21 diciembre 2022 (Rº 1437/2019).

61 STS de 21 de octubre de 2009 (Rº 200/2008), entre muchas otras.

62 STS de 31 mayo 2006 (Rº 62/2005).

63 STS de 15 mayo 2004 (Rº 16/2003).

64 STS de 14 septiembre 2021 (Rº 2/2020).

65 CC de Mapfre Grupo Asegurador (BOE 12 septiembre 2022), art. 33; XXV CC del sector de la banca (BOE 1 enero 2025), art. 43.

66 III CC de Eltec It Services, SLU (BOE 7 marzo 2024), art. 40.

67 CC de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE 13 julio 2022), art. 36; CC estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 diciembre 2022), art. 51.

Social ya supone para el trabajador percibir el 60% o el 75% de las referidas pagas. En consecuencia, como no se trata de que la persona trabajadora devengue en situación de IT una cantidad económica superior a la que obtendría de haber permanecido en situación de activo, lo lógico es concluir que el complemento con cargo a la empresa integrará como mucho la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario real, incluidas las gratificaciones extraordinarias<sup>68</sup>.

En la STS de 2 de marzo de 2016 (Rº 153/2015) se interpretó que, según el convenio de aplicación, debía considerarse que, dentro de los conceptos que integran el complemento de IT, no se contemplaba la parte proporcional de las pagas extraordinarias, ya que el convenio especificaba literalmente los conceptos que integraban el salario a complementar entre los que no se encontraban dichas gratificaciones.

Algunos convenios colectivos conceden las mejoras voluntarias de la prestación hasta el 100 por 100 de la retribución, de la base cotización o de la base reguladora<sup>69</sup>, mientras que otros muchos establecen diferencias porcentuales dependiendo de la contingencia causante de la baja por IT, de su duración y/o del número de bajas en el año. Así, es habitual reservar los mayores porcentajes y el devengo desde el primer día de la baja para los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y hospitalización<sup>70</sup>, mientras que la mejora de la prestación por contingencia común se contempla con un menor porcentaje durante los primeros días de percepción de la prestación, que se va incrementando progresivamente a medida que se prolongue su duración (con la evidente finalidad de combatir el absentismo de corta duración)<sup>71</sup>. También se reduce el porcentaje de complemento en las segundas y ulteriores bajas médicas por enfermedad común dentro del año natural<sup>72</sup>. En algún supuesto se limita al importe de la base reguladora a complementar<sup>73</sup>.

Resulta excepcional la previsión de que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, si el personal no tiene cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia<sup>74</sup>.

68 En este sentido, STS de 21 jukio 2009 8Rº 1078/2008).

69 CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 29 agosto 2025), art. 28; CC del sector de la banca (BOE 1 enero 2025), art. 43, entre otros.

70 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE 28 diciembre 2022), art. 41; CC de Uniprex, SAU (BOE 30 octubre 2023), art. 24.

71 CC estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE 14 diciembre 2022), art. 51; XXIII CC de contratas ferroviarias (BOE 28 junio 2022), art. 54; III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 9 junio 2023), art. 70; II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE 24 mayo 2023), art. 40; XI CC nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 21 marzo 2023), art. 30, entre otros.

72 VII CC de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28 abril 2022), art. 38.

73 CC de Babé y Cía, SL (BOE 1 febrero 2024), art. 21.

74 V CC de empresas de centros de jardinería (BOE 16 febrero 2023), art. 31.

A las prestaciones por IT causadas por el contagio, periodos de aislamiento o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio como consecuencia del virus COVID-19, que tienen la consideración excepcional de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente a efectos de la prestación económica por IT del sistema de Seguridad Social<sup>75</sup>, no les son aplicables a las mejoras voluntarias en los convenios colectivos por no considerarse situaciones asimiladas a accidente de trabajo a estos efectos<sup>76</sup>, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad ha tenido por causa exclusiva la realización del trabajo en los términos que señala el art. 156 del texto refundido de la LGSS.

Debido al elevado gasto que puede suponer para la empresa, no es extraño encontrar en los convenios colectivos cláusulas que vinculan la obligación de abonar el complemento a la no superación de un determinado nivel de absentismo por contingencias comunes registrado por toda la plantilla<sup>77</sup>.

Algunos convenios supeditan el disfrute del complemento a la justificación de la situación de IT con la presentación del correspondiente parte de baja médica y los sucesivos partes de confirmación<sup>78</sup>, condición esta que podría considerarse inexigible una vez que a partir del 1 de abril de 2023 la persona trabajadora está dispensada de presentar dichos partes en la empresa, por ser la entidad gestora la que los tramita electrónicamente.

#### 4. Duración de la mejora

Hay convenios colectivos que mejoran la prestación por IT desde el primer día de la baja<sup>79</sup>, lo cual, en caso de situaciones de IT derivadas de accidente de trabajo o

75 Art. 5º del RD-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE 11 marzo 2020).

76 SSTS de 20 enero 2022 (Rº 269/2021) y 15 noviembre 2022 (Rº 109/2022).

77 Es el caso, entre otros, del XVII CC de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 8 diciembre 2022), art. 80, donde se establece que el índice anual de absentismo debe ser inferior o igual al 10%; en el caso del CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 29 julio 2022), art. 58, para las situaciones de IT a causa de accidente no laboral o enfermedad común, el abono del complemento se supedita a que el índice de absentismo por incapacidad, derivada de enfermedad y accidente, sea cual fuere su causa, no supere el 5% a nivel de centro de trabajo; en el CC de acción e intervención social 2022-2024 (BOE 28 octubre 2022), art. 52, en el caso de que la IT por enfermedad común alcance un 10% del total de los trabajadores de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de los trabajadores de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido a aquellos trabajadores o trabajadoras con bajas inferiores a 15 días; en el CC general de la industria química (BOE 17 febrero 2025), art. 36, la persona trabajadora dejará de percibir el complemento de IT cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3% de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de 3 meses naturales; en el VII CC colectivo de industrias de ferralla (BOE 16 febrero 2024), art. 64, el complemento se abona mientras que el índice de absentismo sea igual o inferior al 2%, tomando el índice del propio mes, a condición de que el mismo sea publicado por la empresa.

78 Ej: CC de acción e intervención social 2022-2024 (BOE 28 octubre 2022), art. 54; CC de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (BOE 8 noviembre 2023), art. 27.

79 Entre otros: CC de sector estatal de marcas de restauración moderna (BOE 8 diciembre 2022), art. 24; CC de acción e intervención social 2022-2024 (BOE 28 octubre 2022), art. 52; CC de ámbito estatal

enfermedad profesional, resulta confuso porque la legislación de seguridad establece para estos casos que la empresa asumirá el abono del salario íntegro el primer día de la baja y que la prestación se abonará a partir del segundo día. En otros convenios se dispone el abono del complemento a partir del día segundo<sup>80</sup>, tercero<sup>81</sup> o cuarto<sup>82</sup> de la baja, si bien hay algunos convenios que cubren la ausencia de subsidio durante los primeros tres días de baja por contingencias comunes<sup>83</sup>. Otros convenios activan el derecho al complemento a partir del decimosexto día de baja<sup>84</sup>, o desde el vigésimo primer día de la baja<sup>85</sup>, etc., dejando fuera del complemento las enfermedades comunes de corta duración y los períodos en los que es la empresa la obligada a financiar el subsidio (entre el 4º y el 15º día de la baja en contingencias comunes).

Es habitual que se limite la duración del abono del complemento a un máximo de días<sup>86</sup>, semanas<sup>87</sup> o meses (3 meses<sup>88</sup>, 6 meses<sup>89</sup>, 12 meses<sup>90</sup>, 18 meses<sup>91</sup>...).

En algunos convenios se reduce el número de días objeto de complementación a partir de la segunda baja médica<sup>92</sup>, salvo que se trate de una enfermedad grave o precisada de hospitalización<sup>93</sup>; o se establece un número máximo de días por año natural cuando sean diversos los procesos de IT del trabajador o la tra-

del sector de contact center (BOE 9 junio 2023), art. 70; II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades (BOE 24 mayo 2023), art. 40; CC de Petróleos del Norte, SA (Petronor), art. 51.

- 80 CC de la industria del calzado (BOE 10 abril 2023), art. 49, en situaciones de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 81 CC estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 17 junio 2022), art. 32.
- 82 CC de Avatel Telecom, SA (BOE 6 abril 2024), art. 41.
- 83 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026 (BOE 6 junio 2024), art. 65; CC del sector de grandes almacenes (BOE 9 junio 2023), art. 50, pero solo para el primer proceso de IT; CC de la industria del calzado (BOE 10 abril 2023), art. 49, pero solo el 50% del salario diario los tres primeros días de baja por enfermedad.
- 84 VII CC de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE 16 febrero 2024), art. 64; XXIII CC de contratas ferroviarias (BOE 28 junio 2022), art. 54.
- 85 CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28 febrero 2024), art. 69.
- 86 CC de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU (BOE 14 mayo 2024), art. 43.
- 87 CC para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE 3 mayo 2024), art. 48.
- 88 XXIII CC nacional de autoescuelas (BOE 4 abril 2022), art. 38; VIII CC estatal para los centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 18 abril 2024), art. 40.
- 89 CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 29 agosto 2025), art. 28; XXV CC estatal de oficinas de farmacia (BOE 28 diciembre 2022), art. 47.
- 90 CC de sector estatal de marcas de restauración moderna (BOE 8 diciembre 2022), art. 24; CC sectorial estatal de tiendas de conveniencia (BOE 1 junio 2024), art. 31; CC de Eltec It Services, SLU (BOE 7 marzo 2024), art. 40, 12 meses o la extinción de la relación laboral (lo que ocurra antes); CC de restauración colectiva (BOE 14 diciembre 2022), art. 37.
- 91 CC estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 28 febrero 2024), art. 69; VII CC del grupo Generali España (BOE 18 noviembre 2022), art. 32; CC de la industria azucarera (BOE 21 marzo 2022), art. 35; V CC del Grupo Rodilla (BOE 7 diciembre 2023), art. 28.
- 92 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 6 agosto 2025), art. 39.
- 93 IV CC de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE 26 diciembre 2022), art. 49.

jadora<sup>94</sup>. En otros se vincula el derecho al complemento en supuesto de enfermedad común a que la persona trabajadora tenga una antigüedad en la empresa de al menos seis meses a la fecha del hecho causante<sup>95</sup>, pero se ha localizado algún acuerdo en el que el requisito de permanencia previa en la empresa alcanza el año de duración<sup>96</sup>. La penalización a las bajas de corta duración está presente en la regulación convencional que, en caso de IT por enfermedad común, únicamente retrotrae su abono desde el primer día de baja cuando esta supera los siete días<sup>97</sup>.

Son mayoría los convenios colectivos que establecen que el derecho al complemento se mantendrá mientras perdure la situación de IT, incluida la situación de prórroga de la IT<sup>98</sup>, pero otros acotan que los complementos únicamente se abonarán mientras el contrato de trabajo esté en vigor<sup>99</sup>. En algún caso se ha acordado que, en el supuesto excepcional de que la Seguridad Social suspendiera o extinguiera la prestación, las empresas no vendrán obligadas a abonar el complemento, pero si dicha prestación se retoma con posterioridad, con carácter retroactivo, las empresas tendrán que abonar dicho complemento con el mismo carácter retroactivo<sup>100</sup>. Con clara proyección restrictiva, en algún texto convencional el reconocimiento de la mejora se limita al tiempo transcurrido desde la finalización de la situación de IT y la fecha en la que se resuelva sobre el reconocimiento de la incapacidad permanente solicitado por la persona trabajadora<sup>101</sup>.

A la vista de la redacción contenida en el convenio colectivo, el Tribunal Supremo ha resuelto que el complemento de IT establecido en el convenio, con cargo a la empresa, de forma amplia, debe abonarse hasta la finalización del proceso de IT, aunque la relación laboral del trabajador accidentado se hubiera extinguido con anterioridad<sup>102</sup>.

## 5. Interrupción del derecho a la mejora voluntaria

Algunos convenios colectivos establecen que se suspenderá o se perderá el derecho a la mejora voluntaria de la prestación de IT, no complementándose cantidad

94 IV CC de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa» (BOE de 7 junio 2024), art. 35.

95 CC de General Óptica, SA (BOE 22 febrero 2023), art. 36.

96 VIII CC de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE 28 septiembre 2023), art. 32.

97 CC de Carburos Vía Augusta Logistics, SL (BOE 3 mayo 2024), art. 52.

98 CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU 8BOE 28 febrero 2024), art. 184; CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE 2 septiembre 2023), art. 48.

99 VII CC del grupo Generali España (BOE 18 noviembre 2022), art. 32; CC de Ediciones Reunidas (BOE 5 diciembre 2023), art. 49; CC de empresas de mediación de seguros privados (BOEW 15 noviembre 2023), art. 64.

100 XXV CC del sector de la banca (BOE 1 enero 2025), art. 43.

101 CC del Grupo Axa (BOE 21 diciembre 2023), art. 39.

102 STS 10 noviembre 2010 (Rº 3693/2009).

alguna, si se niegan a someterse a una revisión médica a cargo de los servicios médicos de la empresa o de la entidad que la empresa designe<sup>103</sup>.

Este derecho de vigilancia y control de la actividad laboral se encuentra regulado en el art. 20.4 del ET, en el que se establece que el empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa o incomparecencia de la persona trabajadora a dichos reconocimientos, sin causa justificada, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones, como es el caso de las mejoras voluntarias directas de la prestación de IT<sup>104</sup>.

## 6. Revisión de la cuantía de las mejoras voluntarias

Algunos convenios colectivos prevén que, si durante la vigencia del convenio colectivo, por una norma de rango superior, se incrementaran los porcentajes de la prestación de IT establecidos en las normas de Seguridad Social, las empresas podrán disminuir en la misma proporción sus prestaciones<sup>105</sup>.

Asimismo, algunos convenios regulan la obligación de regularizar y abonar, con una liquidación complementaria, las diferencias como consecuencia del abono de salarios con carácter retroactivo o por gratificaciones que no pudieron ser objeto de cuantificación en su momento y asignando la parte correspondiente de los salarios de forma complementaria a cada base de cotización<sup>106</sup>.

## IV. VALORACIÓN FINAL

Desde que el Real Decreto-ley 5/1992 (posterior Ley 28/1992) modificó el régimen jurídico de la prestación económica de la IT derivada de enfermedad común, haciendo recaer sobre la empresa el coste de su financiación entre los días cuarto y decimoquinto de la baja, la lógica del reconocimiento de complementos al subsidio por IT en la negociación colectiva ha cambiado su enfoque, no hasta el punto de eliminar este tipo de mejoras de Seguridad Social del texto de los convenios, pero sí adoptando una orientación mucho más restrictiva que se manifiesta en el establecimiento de una notable variedad de limitaciones y condiciones a su reconocimiento y contenido.

103 Como establece el III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE 28 septiembre 2023), art. 38; o el VII CC de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28 abril 2022), art. 38.

104 García Viña, Jordi y Barceló Fernández, Jesús (2024): «Mejoras voluntarias de Seguridad Social de la prestación de incapacidad temporal en la negociación colectiva», *cit.*, p. 518.

105 VII CC de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28 abril 2022), art. 38; V CC del Grupo Vips (BOE 8 marzo 2022), art. 33; VII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 1 junio 2024), art. 31.

106 XXIII CC de contratas ferroviarias (BOE 28 junio 2022), art. 54.

La instrumentalización de los complementos económicos en situaciones de IT como herramienta para combatir el absentismo se observa en las cláusulas convencionales que reservan su abono a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, o en aquellas otras que incluyen en su cobertura a las contingencias comunes pero excluyen de estas la enfermedad común, privilegian las situaciones de hospitalización, limitan el número de bajas médicas con derecho a complemento, penalizan las bajas de corta duración, topan el número de días cubierto por la mejora o establecen otras medidas de control, como el sometimiento a revisiones médicas ordenadas por la empresa para devengar el complemento.

Asimismo, se puede observar cómo los convenios colectivos se refieren a la relación entre absentismo y complementos de prestaciones de IT a cargo de las empresas de una forma mucho más rotunda, de modo que la superación de un determinado porcentaje de absentismo supone una causa de exclusión del complemento de IT o de limitación de su cuantía y/o extensión temporal. Resulta incuestionable trazar la conexión del absentismo con las condiciones de acceso y económicas de la prestación por IT, con clara incidencia de las mejoras voluntarias pactadas con frecuencia vinculadas al índice de absentismo, cuyo aumento puede llevar incluso a una reducción de parte del complemento. En definitiva, parece que quienes sufren menos quebranto económico en su compensación en los períodos de IT son más propensos a ausentarse con esta cobertura formal o, al menos, a prolongar su ausencia del trabajo de forma indebida o injustificadamente<sup>107</sup>.

De ahí que en ciertos ámbitos (próximos al asesoramiento empresarial) se promueva la sustitución de estos complementos, que solo benefician a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de IT, por primas o incentivos económicos que premian la asistencia regular al trabajo, con el consiguiente impacto positivo en la productividad. En todo caso, la eliminación o limitación de este tipo de mejora, tradicional en nuestra negociación colectiva, es decisión que incumbe adoptar a los interlocutores sociales, valorando para ello las circunstancias presentes en cada sector o empresa.

## V. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Gala Durán, Carolina (1999): *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad social*, Barcelona, J.M. Bosch.

García Ninet, Juan Ignacio (2016): «El absentismo y su escaso intento de control en la negociación colectiva española 2014-2016», en VV.AA., *La incapacidad temporal en el trabajo: régimen jurídico laboral y su configuración desde el punto de vista del absentismo*, Barcelona, Atelier, 73-114.

107 Igartua Miró, María Teresa (2025), *cit.*, p. 70.

García Viña, Jordi (2025): *El absentismo laboral y su gestión por medio de la negociación colectiva. Con especial incidencia en la incapacidad temporal y en la enfermedad mental*, Madrid, Aranzadi La Ley.

García Viña, Jordi y Barceló Fernández, Jesús (2024): «Mejoras voluntarias de Seguridad Social de la prestación de incapacidad temporal en la negociación colectiva», en Monereo Pérez, José Luis y Moreno Romero, Francisca (dirs. y coords.): *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social. Tomo I. Libro homenaje al profesor Tortuero Plaza*, Murcia, Laborum, 505-522.

Igartua Miró, María Teresa (2025): «El absentismo laboral: prevención y control», *Documentación Laboral*, 134, 63-85.

Lafuente Suárez, José Luis (2021): *Los complementos a las prestaciones económicas de incapacidad temporal y el control del absentismo*, Albacete, Bomarzo.

Pazos Pérez, Alexandre (2023): «Capítulo 4. Mejoras de IT y de IP», en Cabeza Pereiro, Jaime (coord.): *Mejoras voluntarias en materia de protección social en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 143-177.

Ramos Quintana, Margarita Isabel (1994): «Mejoras voluntarias de la Seguridad Social: la mejora directa de prestaciones», *Derecho y Salud*, Vol. 2, Enero-Diciembre 1994, 31-38.

Roqueta Buj, Remedios (2010): *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Los planes/fondos de pensiones y los contratos de seguro*, Valencia, tirant lo blanch.

Valdés Dal-Ré, Fernando (2000): «Mejoras voluntarias de la Seguridad Social y negociación colectiva concesiva: los términos de un debate», *Relaciones Laborales*, 1, 37-50.

