

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN

# APUNTES

## LA INCAPACIDAD TEMPORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y LOS COMPLEMENTOS EN CONVENIO COLECTIVO

18 junio 2020



## ÍNDICE

- **TRATAMIENTO INICIAL DE LA IT DURANTE EL COVID-19 COMO ENFERMEDAD COMÚN**
- **POSTERIOR CONSIDERACIÓN DE LA IT POR COVID-19 COMO SITUACIÓN ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO**
- **EL COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN CONVENIO COLECTIVO**
- **SITUACIÓN DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CENTROS SANITARIOS O SOCIO-SANITARIOS**

La incapacidad temporal (IT) es la situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social. También tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.<sup>1</sup> Así pues, las causas que determinan la IT son las que se muestran en el gráfico siguiente.

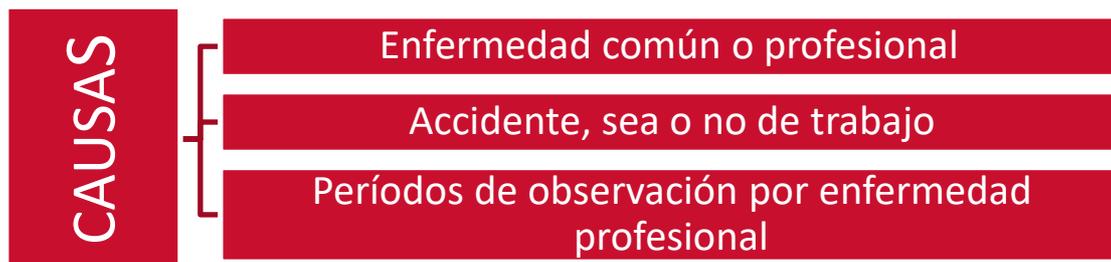


Gráfico nº 1. Elaboración propia

La prestación económica por incapacidad temporal trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Esta prestación económica está incluida dentro de la acción protectora del régimen general y de los regímenes especiales de la Seguridad Social y consiste en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora variable en virtud del tiempo de permanencia y de la contingencia (enfermedad común o accidente de trabajo o enfermedad profesional).

Para poder percibir la prestación económica de la IT en enfermedad común:

- Se exige tener cubierto un período de cotización de 180 días en los 5 años anteriores.

<sup>1</sup> Artículo 169 LGSS. Concepto de Incapacidad Temporal.

1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:
  - a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.
  - b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

- El abono del 4º al 15º corresponde a la empresa, luego al INSS o Mutua, y la asistencia la presta el Servicio Público de Salud. Esta percepción podrá ser incrementada por complemento establecido en convenio colectivo.
- Cobros:
  - Los 3 primeros días de baja no se cobra
  - Del 4º al 20º se percibe el 60%
  - Desde el 21º se percibe el 75%

Para poder percibir la prestación económica de IT en enfermedad profesional o accidente de trabajo:

- No se exigen cotizaciones previas y el pago y la asistencia corresponde a la Mutua.
- Se percibe el 75% de la base reguladora desde el día siguiente a baja.

## **TRATAMIENTO INICIAL DE LA IT DURANTE EL COVID-19 COMO ENFERMEDAD COMÚN**

En los primeros momentos de esta crisis del coronavirus que estamos viviendo, los trabajadores afectados por síntomas de la enfermedad y las situaciones de aislamiento preventivo fueron considerados como incapacidad temporal causada por enfermedad común de conformidad con el criterio que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) había establecido en su Resolución de 7 de mayo de 2009.<sup>2</sup> En el mismo sentido se pronunciaron los criterios 2 y 3 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.<sup>3</sup> Por lo tanto, el primer recurso fue la suspensión del

---

<sup>2</sup> *Los períodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia de la Gripe producida por el nuevo virus A H1 N1 serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y durante los mismos los afectados tendrán derecho a las correspondientes prestaciones, cumplidos los demás requisitos en cada caso exigidos, y en los términos y condiciones establecidos, por las normas del Régimen de la Seguridad Social en que se encuentre encuadrado el trabajador.*

*Cuando la protección de la incapacidad temporal por contingencias comunes esté prevista como mejora voluntaria, lo establecido en esta resolución será de aplicación únicamente a los trabajadores que se hubieran acogido a dicha mejora.*

*Lo previsto en esta resolución será de aplicación con respecto a todas las situaciones de aislamiento preventivo producidas desde la detección de la Gripe indicada.*

<sup>3</sup> *El Criterio 2/2020 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 26 de febrero: “Uno.- Los períodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus SARS-CoV-2, serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y durante los mismos los afectados tendrán derecho a las correspondientes prestaciones,*

contrato de trabajo ante los primeros casos de trabajadores afectados por covid-19 o que hubieran tenido contacto con personas contagiadas.

Ante la compleja situación que se estaba viviendo, lo que se decide es establecer un protocolo de actuación, que consiste en dar la baja médica a quienes manifiesten una sintomatología propia del virus y a las personas que hubieran tenido contacto con aquellos, todo esto de manera “extraordinaria”, esto es, concediéndose el subsidio de IT por presunción y, no como exige la normativa de Seguridad Social, es decir, cuando el trabajador se encuentre incapacitado para la realización de su trabajo habitual (lo que supone un previo diagnóstico médico presencial), además de extenderlo a situaciones fuera del ámbito de la enfermedad, como es el contacto con personas afectadas.

Lo novedoso de la situación reside en la flexibilización del concepto de la contingencia de IT, incluyendo no solo a quien está claramente diagnosticado y con pruebas realizadas, sino también a quien presuntamente tenga síntomas y, a quienes hayan estado en contacto con alguna persona contagiada por el virus.

Esas medidas adoptadas en un primer momento en materia de IT tuvieron una doble función, por una parte, garantizar la salud de los trabajadores en situación de aislamiento por contagio real o aislamiento preventivo y, por otra, el mantenimiento de sus ingresos provenientes de su actividad laboral, evitando una carga económica para las empresas.

## **POSTERIOR CONSIDERACIÓN DE LA IT POR COVID-19 COMO SITUACIÓN ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO**

La primera consideración como enfermedad común fue rápidamente corregida por el artículo quinto del Real Decreto-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

---

*cumplidos los demás requisitos en cada caso exigidos, y en los términos y condiciones establecidos, por las normas del régimen de la Seguridad Social en que se encuentre encuadrado el trabajador.*

*Dos.- Cuando la protección de la incapacidad temporal por contingencias comunes esté prevista como mejora voluntaria, lo establecido en este Criterio será de aplicación únicamente a los trabajadores que se hubieran acogido a dicha mejora.*

*Tres.- Lo previsto en este Criterio será de aplicación con respecto a todas las situaciones de aislamiento preventivo producidas desde la detección del virus SARS-CoV-2”.*

*Y el posterior Criterio 3/2020 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 9 de marzo de 2020 señalaba aún que:*

*“La enfermedad ocasionada por el virus COVI-19 deberá catalogarse como “enfermedad común” a los efectos de las prestaciones de Seguridad Social, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo. La fecha del hecho causante vendrá determinada por la fecha de inicio del aislamiento si, con carácter previo al diagnóstico de la enfermedad, ha estado sometido a un periodo de aislamiento”.*

pública<sup>4</sup>, en el que se consideran, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus covid-19, requiriéndose para causar el derecho únicamente que se esté en alta en la fecha del hecho causante, no se exige periodo de carencia, (en el momento en el que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador) sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a ese día.

Podemos encontrar algunas aclaraciones al respecto en el Criterio 4/2020 de la DGOSS, en relación a los periodos de aislamiento o contagio por el covid-19 anteriores a la entrada en vigor del artículo quinto, que tendrán efectos retroactivos, lo que significa que los periodos de aislamiento o contagio que se hayan producido con anterioridad al 12 de marzo (fecha de entrada en vigor del RDL 6/2020), la aplicación de lo dispuesto en el artículo quinto se producirá de forma retroactiva a la fecha en la que se haya acordado el aislamiento o diagnosticado el contagio. De manera que la prestación económica por incapacidad temporal que se hubiera causado deberá considerarse como situación asimilada a accidente de trabajo.

Del mismo modo, la DGOSS, aclara que este artículo se circunscribe al ámbito de la Seguridad Social, limitando el alcance de esta consideración y aclarando que no se hace extensible a la prestación de asistencia sanitaria, que derivará de contingencia común, salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo. Solo en este último caso la IT será considerada como accidente de trabajo a todos los efectos y, no solo los económicos, además de que, en caso de mediar incumplimiento de las medidas de prevención por parte de la empresa cabría probablemente la imposición de un recargo de prestaciones. Esta consideración como accidente de trabajo se plasma normativamente en la Disposición Final Primera del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de

---

<sup>4</sup> TEXTO ORIGINAL BOE: Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.

2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta. (...)

3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

abril, que mantiene, con carácter excepcional, la situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus covid-19, pero matiza que cuando se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el art. 156 LGSS, recibirá la calificación de accidente de trabajo.<sup>5</sup>

Ante la publicación de la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, para los trabajadores por cuenta propia o ajena, se planteó un problema para los funcionarios públicos, especialmente los adscritos al mutualismo administrativo que se resolvió en el artículo 11 del RDL 7/2020 que vino a incorporar un texto virtualmente idéntico al del artículo quinto del RDL 6/2020 en relación, con las personas incluidas en el mutualismo administrativo, considerando igualmente estas situaciones como generadas por accidente de trabajo a los efectos ya señalados.

Cabe destacar de esta regulación que se considera asimilada al accidente de trabajo exclusivamente para la prestación económica del sistema de seguridad social y por tanto sus efectos serán:

- Su abono se hará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
- En la base reguladora usada para el cálculo del subsidio se incluye la media diaria de la cotización por horas extraordinarias del año inmediatamente anterior al hecho causante y el porcentaje aplicable será del 75% de la base reguladora desde el primer día.

A diferencia de las bajas por accidente de trabajo, es importante destacar que, en los supuestos relacionados con el covid-19, la emisión de los partes de baja, confirmación y alta corresponderá en todo caso al servicio público de salud al que pertenezca el

---

<sup>5</sup> Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

trabajador en función de su domicilio, a pesar de ser considerados como accidente de trabajo, lo que significa que los partes de baja/alta no podrán ser emitidos por los facultativos de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), del Instituto Social de la Marina o de las Empresas Colaboradoras

## INCAPACIDAD TEMPORAL

### PRESTACIÓN SANITARIA

### SUBSIDIO ECONÓMICO

Por lo tanto, a efectos económicos se hará cargo la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa, aunque la asistencia sanitaria y el control de partes se realicen por los servicios públicos de salud, con el objetivo de facilitar el control público de la pandemia.

De este modo, nos encontramos con una prestación “pseudo segregada” en dos calificaciones común y laboral, algo que es importante ya que, la prestación derivada de accidente de trabajo conlleva un menor número de requisitos y una mayor cuantía. Así pues, además de no exigir período de carencia, el inicio de su percepción se produce al día siguiente de la baja médica, estando a cargo de la empresa el salario correspondiente al día de la baja; su mayor cuantía (75% de la Base Reguladora, incluyéndose en dicha Base el promedio de lo percibido en concepto de horas extraordinarias en los últimos 12 meses), son ventajas para los trabajadores; la ventaja para la empresa es su menor implicación, pues de tratarse de una contingencia común tendría que abonar a su cargo, una parte del subsidio (días 4º a 15º).

Las diferencias entre IT por contingencias comunes; IT por coronavirus e IT por accidente de trabajo las podemos ver de forma esquemática en el siguiente gráfico.

	IT POR ENFERMEDAD COMÚN	IT POR COVID-19	IT POR ACCIDENTE TRABAJO
<b>COBRO</b>	Los tres primeros días de la baja el empleado no cobra, del cuarto día de la baja hasta el día veinte cobra el 60 % y a partir de los veintiún días de baja pasa a cobrar el 75%.	Desde el día siguiente a la <u>baja laboral</u> , la Administración pagará el 75% de su base reguladora de su salario a aquellas personas en cuarentena, aislamiento o contagiadas por coronavirus.	Desde el día siguiente a la <u>baja laboral</u> , la Administración pagará el 75% de su base reguladora de su salario a aquellas personas en cuarentena, aislamiento o contagiadas por coronavirus.
<b>PERÍODO DE CARENCIA</b>	Sí que se debería acreditar un periodo mínimo de cotización:	No es necesario el tener un periodo de tiempo mínimo cotizado pero es	No es necesario el tener un periodo de tiempo mínimo cotizado.

	180 días en los 5 años anteriores a la baja.	imprescindible encontrarse en situación de alta en el momento del hecho causante.	
<b>BASE REGULADORA</b>	La de la nómina del mes anterior a la baja: base de cotización por contingencias comunes.	La base reguladora por contingencias profesionales que incluye el promedio de lo percibido en concepto de horas extraordinarias en los últimos 12 meses.	La base reguladora por contingencias profesionales que incluye el promedio de lo percibido en concepto de horas extraordinarias en los últimos 12 meses.
<b>CONTINGENCIA</b>	Enfermedad común.	Enfermedad común.	Accidente de trabajo.
<b>TRÁMITES</b>	Servicio público de salud.	Servicio público de salud.	Seguridad Social o la Mutua.
<b>ENTIDAD RESPONSABLE</b>	Con cargo al servicio público de salud.	Con cargo a la Mutua Colaboradora o Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de AT y EP.	Con cargo a la Mutua Colaboradora o Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de AT y EP.

Gráfico nº 2. Elaboración propia

Es importante pues, diferenciar entre estas tres versiones de la incapacidad temporal, si la baja es por enfermedad común no hay ninguna variación pero, si es por covid-19 tendrá carácter de enfermedad común para todas las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para el subsidio económico por IT, lo que supone las mejoras que ya hemos visto y, en caso de que el covid-19 se contraiga en el ámbito laboral, tendrá carácter de accidente de trabajo para todas las prestaciones del sistema de Seguridad Social. Desde mi punto de vista, la mayor dificultad que presenta el planteamiento de IT por covid-19 como accidente de trabajo está, en cómo determinar que el contagio se ha producido en el ámbito laboral.

En relación a las normas sobre cotización durante este periodo no se han publicado normas especiales por lo que se aplicarán las generales. El resto de las normas que afectan a la prestación las resumimos en el siguiente gráfico.

**SITUACION DE IT POR COVID-19 A EFECTOS DE SU CONSIDERACIÓN COMO ACCIDENTE DE TRABAJO**

Artículo quinto Real Decreto Ley 6/2020 de 10 de marzo  
 Artículo 11 del RDL 7/2020, personal funcionario y mutualistas



D.F.1ª RDL 13/2020, de 7 de abril (modificando art. 5º RDL 6/2020)

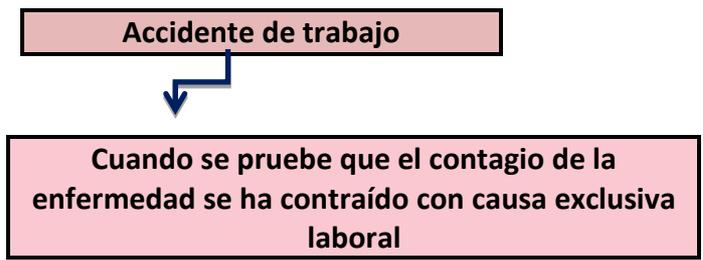
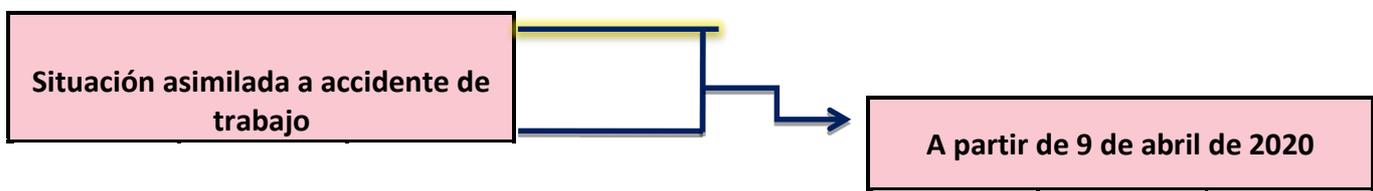


Gráfico nº 3. Elaboración propia.

**EL COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN CONVENIO COLECTIVO**

Los porcentajes sobre la base reguladora vistos con anterioridad son los que están recogidos en la Ley General de la Seguridad Social, pero a través de convenio colectivo, bien sea de empresa o de sector, se puede establecer un complemento de incapacidad temporal. Así pues, ante un complemento de IT en convenio colectivo, la empresa podría ampliar los porcentajes que establece la norma garantizando un ingreso superior sea cual sea la cuantía prevista legalmente para la prestación de IT.

De los 1.130 convenios colectivos registrados en 2.019, 963 tienen un complemento retributivo por algún tipo de prestación social, concretamente 884 tienen complemento de IT por enfermedad común y 913 lo tienen por accidente de trabajo y enfermedad profesional, entre estas dos últimas cifras, la mayoría contemplan ambas situaciones de forma conjunta, la profesional y la no profesional.



Como podemos ver, un gran número de convenios colectivos estable como obligatorio para las empresas el pago de los días que no cubre el subsidio por IT, o complementa el porcentaje del citado subsidio, como medida para evitar la pérdida de poder adquisitivo por parte de los trabajadores. En la situación en la que nos encontramos y en el supuesto de que a la empresa le afectase alguna normativa colectiva al respecto, con carácter general, debería atenerse a la misma complementando el subsidio por IT.

Así pues, en el conjunto de la negociación colectiva, podemos ver que la mayoría de los convenios colectivos establecen una cuantía fijada en porcentajes sobre la base de cálculo sin referencia expresa a la cuantía prevista para la prestación mejorada. Lo que significa que se garantiza un ingreso sea cual sea la cuantía prevista legalmente para la prestación de incapacidad temporal y cualquiera que sea la variación que durante la vigencia del convenio colectivo sufra la prestación. Normalmente la negociación colectiva mejora la prestación de incapacidad temporal no con una cantidad líquida fija y determinada, sino con una cantidad variable que se calcula utilizando dos parámetros:

- la prestación económica que otorga el sistema de Seguridad Social u origen de la contingencia y duración de la incapacidad:
  - en caso de enfermedad común o de accidente no laboral (el empresario tiene la obligación de abonar al trabajador desde el día cuarto al décimo quinto de la baja, el subsidio por incapacidad temporal cuya cuantía será del 65% de la base reguladora del mes anterior a la baja por incapacidad temporal).
  - en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional (el empresario tiene la obligación de abonar al trabajador el primer día de baja el subsidio por incapacidad temporal cuya cuantía será del 75% de la base reguladora incluyendo el promedio de lo percibido en concepto de horas extraordinarias en los últimos 12 meses).
- el nivel de garantía de ingresos que se fije en el convenio colectivo (por ejemplo 100% del salario) los ingresos garantizados se pueden fijar sobre distintas bases de cálculo: el salario (es la referencia que más se usa), la base reguladora de la prestación o la base de cotización a la Seguridad Social. En relación al salario, se pueden observar en la negociación colectiva diferentes fórmulas convencionales sobre los conceptos incluidos o excluidos en el mismo. Por lo que se refiere al porcentaje aplicable a la base de cálculo, el criterio predominante que utilizan los convenios colectivos es mantener uno (sobre todo, el del 100%) invariable durante todo el período de la mejora. En algunos convenios colectivos, este porcentaje puede variar en función del origen de la incapacidad, (suele ser menor para las contingencias comunes).

Hay que recordar que la protección que garantiza el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social es un nivel de cobertura mínima, que ha de



respetarse, en cualquier caso, pero que puede ser mejorada a través de la negociación colectiva tal y como estamos viendo. Estos complementos por IT son un claro ejemplo sobre la importancia que tiene para los trabajadores conocer a fondo su convenio colectivo y los derechos que incorpora.

Entonces, frente a una situación genérica de IT, habrá trabajadores que no cobren los tres primeros días de baja y otros (aquellos que tienen un convenio colectivo con el complemento), que si los cobren (si su convenio colectivo tiene ese complemento de baja por contingencias comunes), o habrá trabajadores que cobren el 100% del salario en lugar del 65% o 75%. En estos supuestos habrá que acudir a lo que disponga el convenio colectivo.

En cambio, frente a la situación de baja por contagio de covid-19 que se considera situación asimilada a accidente de trabajo a los exclusivos efectos de la prestación económica, podemos encontrarnos frente a diferentes situaciones.

La primera situación, y de las más comunes porque es la que recogen la mayoría de convenios colectivos que incluyen este tipo de complementos, no diferencia entre baja por enfermedad común o por accidente laboral, en este caso, si un trabajador está de baja por coronavirus y, su convenio recoge el complemento de este modo, verá su subsidio complementado por su empresa y no mermarán sus ingresos.

#### **Ejemplo: ARTÍCULO XX. INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En caso de incapacidad temporal de un trabajador/a se complementará la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y la percepción al cien por cien que le correspondiera de estar trabajando normalmente.

Se establece la obligación de justificar en tiempo y forma las ausencias que por este motivo se produzcan.

- ✓ Complemento por IT sin diferenciar el origen de la contingencia, el trabajador cobrará el complemento por la existencia de mejora de las prestaciones de la Seguridad Social (complemento de IT), su sueldo se complementará hasta el 100% del salario que le correspondiera de estar trabajando normalmente. La cuantía que percibirá el trabajador se ve mejorada a través de convenio colectivo también en caso de baja por contagio o aislamiento por covid-19.

Una segunda situación será el tipo de convenio colectivo que incluya el complemento por IT para todas las contingencias, es decir, tanto para las profesionales como para las no profesionales. En este caso, el trabajador también cobrará el complemento, ya que, evidentemente está en una de las dos situaciones solo que el coste para la empresa será



menor si la baja es por covid-19 al calificarse como contingencia común, pero con efectos económicos de accidente de trabajo.

**Ejemplo: ARTÍCULO 24.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Los/as empleados/as municipales, incluyendo quienes tengan nombramiento o contrato temporal, mientras se mantengan tales nombramientos o contratos temporales, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o, en su caso, en los Regímenes Especiales del Mutualismo Administrativo, que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales percibirán durante esta situación el importe íntegro de las retribuciones fijas que tuvieran asignadas mensualmente en la fecha de inicio de la Incapacidad Temporal. La diferencia entre la prestación económica establecida para las contingencias mencionadas en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación y las retribuciones señaladas, se percibirá en concepto de mejora de dicha prestación.

- ✓ Complemento de IT por covid-19 se considerará por causas comunes y el trabajador verá mejorada su prestación de la Seguridad Social del 75% de la base reguladora hasta el importe íntegro de las retribuciones fijas que tuvieran asignadas mensualmente en la fecha de inicio de la IT. A estos efectos el convenio precisa la mejora a abonar por la empresa que será la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y el importe de las retribuciones fijas, es decir, no incluye otras partidas salariales, tales como el plus de convenio u otros complementos.

Otra posible situación que se puede dar, es que el convenio colectivo recoja el complemento solo en caso de baja por enfermedad común, a nuestro juicio, en este contexto el complemento se cobraría de igual forma, puesto que el subsidio tan solo se ha asimilado a accidente laboral a los exclusivos efectos de la prestación económica, siendo una incapacidad temporal por contingencias comunes, aunque estos casos serían los menos.



**Ejemplo: ARTÍCULO XX: COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Para todos/as los trabajadores/as regulados/as en el presente Convenio Colectivo, que se encuentren en incapacidad temporal por enfermedad común percibirán el siguiente complemento: Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral: Se compensará la merma de salario, únicamente, en la primera incapacidad temporal del año, abonándose el complemento desde el primer día de la citada incapacidad. En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 por 100 del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno.

- ✓ Complemento por IT por causas comunes, en esta situación, parece claro, como en el caso anterior, que la cuantía que percibirá el trabajador se verá mejorada a través de convenio colectivo por tener una baja por enfermedad común a todos los efectos excepto para el subsidio económico, si bien es cierto que al cobrar el trabajador el 75% desde el primer día de la IT, la empresa deberá abonar menos mejora, en lugar del 35%, deberá abonar el 25% porque la seguridad social le pagará el 75%.

Finalmente, la última situación será el tipo de convenio colectivo que sólo incluya el complemento para las contingencias profesionales, esto es, para accidente de trabajo o enfermedad laboral. En este caso, resulta más dudoso el tratamiento de las mejoras voluntarias que hubieran podido preverse en los convenios colectivos, puesto que el convenio únicamente cubriría a los trabajadores afectados por enfermedad profesional o accidente de trabajo y, los trabajadores afectados por covid-19 se les considera asimilados a accidente de trabajo a efectos económicos.

Es cierto que hay convenios que otorgan mayor cobertura a las contingencias profesionales, especialmente en el sector de servicios, en estos casos, habría que estar a la literalidad del convenio, puesto que no hay jurisprudencia sobre el abono por parte de la empresa del complemento por IT. Se podría dar el caso en el que un convenio colectivo haga referencia a la mejora como un complemento a la prestación económica de la Seguridad Social, en este caso, desde UGT entendemos que la empresa debería abonar el complemento, puesto que su convenio dice que complementa la prestación económica y, esta prestación es por contingencias profesionales. Por lo tanto, dentro de esta última situación podemos encontrarnos con diferentes escenarios en función de la redacción que tenga el complemento en el convenio colectivo.



**Artículo 75.** “1. El presente Convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica se refiere en este Convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos. El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento”.

- ✓ En este caso, el convenio complementa la prestación económica de la Seguridad Social (prestación económica por accidente de trabajo) por lo que entendemos se debería abonar el complemento por IT. Ante otras redacciones habría que estar a la literalidad del texto, entendida desde un punto de vista finalista. Así el complemento por IT derivado de contingencias profesionales, cuando el trabajador cobre la prestación de la Seguridad Social, deberemos estar a cada colectivo concreto y, de su literalidad dependerá el abono del mismo, por ello es que instamos a su solicitud, en el caso de que la empresa no lo abone de forma voluntaria con el argumento de que la baja por covid-19 se considera baja por contingencias comunes (excepto para la prestación económica). Como venimos diciendo al ser una situación nueva habría que ver el complemento regulado en convenio caso por caso y, desde UGT, entendemos que con una interpretación finalista cabría el abono del complemento por IT en esta situación. De la obligación del abono de los complementos por incapacidad temporal, establecidos por negociación colectiva será responsable de hacerlos efectivos la empresa por lo que contra ella deberá dirigirse cualquier reclamación o demanda.

## **SITUACIÓN DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CENTROS SANITARIOS O SOCIO-SANITARIOS**

En este último caso del apartado anterior, es decir, los convenios colectivos que sólo incluyan el complemento para las contingencias profesionales, dicho complemento deberá ser abonado siempre a los trabajadores que presten servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios y que, en el ejercicio de su profesión, hayan contraído covid-19 durante cualquiera de las fases de la pandemia, por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de sus servicios. Así se regula en el artículo 9 del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19, en el que se califica como accidente de trabajo, a todos los efectos, el contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma en relación con la Seguridad Social para estos trabajadores. La contingencia será de accidente de trabajo para todas las prestaciones que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, en el ejercicio de su profesión, al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La calificación de accidente laboral durará hasta el mes posterior a la finalización del estado de alarma, acreditando este extremo mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.



La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.