



El Tribunal Supremo vuelve a las andadas con el pago del complemento por incapacidad temporal

El Alto Tribunal no permite a una trabajadora percibir desde el comienzo de su baja el complemento de mejora de IT de la empresa, regulado en el convenio colectivo

La Sentencia 105/2025 del Tribunal Supremo estima la demanda frente a la empleadora, *Fundació Salut Empordá* de una trabajadora embarazada en la que solicitaba su derecho a percibir desde el comienzo de la baja el complemento de IT regulado en el II Convenio SISCAT, y todo ello porque aplica la normativa de la Seguridad Social que rige el reconocimiento y el abono de las prestaciones públicas, en lugar de aplicar la el Convenio colectivo.

Si bien la Sentencia 4271/2022 del TSJ de Catalunya en fase de suplicación confirmó el derecho de la trabajadora a percibir el complemento desde el comienzo de la baja, lo hizo con un enfoque, a nuestro parecer, erróneo, lo cual sirvió de pretexto para que el Alto Tribunal no acogiera las pretensiones de la demandante.

Así las cosas, la trabajadora causó baja por IT por su situación de embarazo en septiembre de 2020, siendo que reclama a la empresa en enero de 2021 el pago de su complemento por IT regulado en el artículo 53 del Convenio referido. La empresa hace caso omiso y la trabajadora interpone una demanda de reclamación de cantidad contra la empresa en abril de 2021 argumentando que el Convenio establece que el complemento de IT debe retribuirse a las personas trabajadoras desde el primer día que causen baja. Pues bien, pese a lo explícito del Convenio, el TSJ de Catalunya entendió que correspondía el pago del complemento desde el comienzo de la baja, pero no por lo regulado en la norma convencional, sino por aplicación analógica de una Sentencia del Tribunal Supremo (STS 17/2/2022) que analizaba del pago del complemento de pensión por maternidad por la aportación demográfica a la Seguridad Social. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya entendió que debía aplicarse la Ley General de la Seguridad Social, pero con *perspectiva de género*.

Ya en fase de casación, el Tribunal Supremo, en Sentencia 105/2025, contradice al TSJ de Catalunya y establece que es de aplicación el artículo 53 de la Ley General de Seguridad Social, el cual establece que los efectos del reconocimiento de las prestaciones por IT se retrotraen a los tres meses anteriores a la solicitud del trabajador y no al comienzo de la baja, tal y como ya venía advirtiendo desde la STS 182/2024.

Resulta que, tanto el TSJ de Catalunya como el Tribunal Supremo, aplican la normativa relativa a las prestaciones de la Seguridad Social a una situación de complemento salarial de la empresa que nada tiene que ver con las prestaciones por IT de la Seguridad Social ni con las pensiones de jubilación. Esto es, el artículo 53 de la LGSS regula los efectos del reconocimiento de prestaciones, pero no regula ni puede regular los efectos derivados de la aplicación de un derecho económico del

convenio, que es una obligación empresarial, y en el que nada tiene que ver la Seguridad Social. Por lo tanto, se están aplicando las reglas de las prestaciones públicas a derechos convencionales y obligaciones del empresario respecto de su plantilla.

Adviértase que en el caso que nos ocupa, la trabajadora sólo se había dirigido contra la empresa, sin que el INSS apareciera como interesado ni como demandado, y lo había hecho en el marco de un procedimiento de reclamación de cantidad. Y es que, con carácter general, los trabajadores/as pueden reclamar las cantidades adeudadas de la empresa relativas al último año por cualquier concepto, por lo que, el Tribunal Supremo, al aplicar las reglas del artículo 53 LGSS, está impidiendo que la trabajadora cobre un complemento salarial en los términos del convenio colectivo.

Dicho esto, la postura del Tribunal Supremo no respeta las fuentes del Derecho laboral, confunde y mezcla ámbitos jurídicos en perjuicio del trabajador/a y no respeta la autonomía colectiva de los Convenios colectivos, los cuales pueden y deben establecer mejoras y obligaciones para los empresarios, siendo que sólo pueden ser inaplicados o anulados si vulneran el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones legales o derechos fundamentales. Y es que la jurisprudencia del propio Tribunal Supremo ha reconocido la vinculación de los convenios colectivos en tanto que *las fuentes reguladoras de todas las mejoras, además de las disposiciones normativas que los desarrollan, son "los pactos y reglas que las hayan creado", ya sean estos convenios colectivos, en caso de mejoras voluntarias de origen convencional, o contratos individuales o decisiones unilaterales del empresario, en caso de condiciones más beneficiosas; siendo palmario que las condiciones, requisitos y elementos que configuran a cada mejora son los que se expresan y determinan en el acto que la crea o constituye*(STS 20 de marzo de 1997).

Sabemos que esta cuestión ha generado un gran debate jurídico, académico y judicial, y prueba de ello es que muchos Juzgados de lo Social siguen considerando este tipo de pretensiones como una reclamación de cantidad *al uso*, sin verse compelidos a acudir a las reglas de la Ley General de la Seguridad Social. Pero también sabemos que, entre las distintas interpretaciones posibles, debemos de defender siempre la posición más favorable y garantista para la clase trabajadora, aunque esto conlleve contradecir las Sentencias del Tribunal Supremo.

Gabinete Jurídico Confederal, 29 de mayo de 2025.

Información sobre la sentencia:

Roj: STS 621/2025 - ECLI:ES:TS:2025:621

Órgano: Tribunal Supremo Sala de lo Social

Fecha: 06/02/2025

Nº recurso: Casación Unif. Doctrina5047/2022

Nº resolución: 105/2025

Procedimiento origen: Reclamación de Derechos y Cantidad 290/2021, Jdo. Social nº1 Figueres

Procedimiento de suplicación: Recurso de suplicación núm. 667/2022, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES