

**LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES
EXTREMEÑOS**

La Incapacidad Temporal en los convenios colectivos sectoriales extremeños

El artículo 41 de la Constitución Española señala que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”; añadiéndose a ello que “la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. Es ahí donde tienen encaje constitucional las mejoras voluntarias establecidas en convenios colectivos como fórmula destinada a complementar la acción protectora del sistema público de Seguridad Social.

El artículo 169 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 indica que tienen la consideración de situaciones determinantes de Incapacidad Temporal (IT):

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. Se incluyen situaciones especiales en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo. Así mismo se incluye la gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

El complemento por incapacidad temporal o complemento por IT es una prestación económica adicional que algunas empresas ofrecen a sus trabajadores cuando estos se encuentran en situación de incapacidad temporal, incrementando de esta manera el nivel de cobertura de las prestaciones de la Seguridad Social.

Aunque el complemento por IT se conceptúa con una finalidad predominantemente económica, no hay que dejar de lado el componente sociolaboral que pretende garantizar la estabilidad económica de la persona trabajadora en situaciones de vulnerabilidad por motivos de salud.

El complemento por IT es voluntario, no está establecido por ley, por lo que en caso de prestarse este complemento debe estar regulado en los convenios colectivos sectoriales, de empresa o territoriales. Al incluirse en los convenios tiene 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.

A pesar de su carácter, intrínsecamente voluntario, el complemento por IT una vez establecido deviene en obligatorio para la empresa.

Por lo tanto, el complemento de IT consiste en una cantidad de dinero, un subsidio diario que la empresa suma a la nómina de la persona trabajadora en situación de baja temporal y siempre como complemento a la cobertura económica mínima garantizada por la Seguridad Social, para así compensar o reducir la pérdida de retribución que conlleva dicha situación. La voluntariedad determina el carácter privado de su financiación y, en buena medida, condiciona su forma de gestión.

Este complemento de cobertura varía en función del salario a complementar, de la base reguladora, los porcentajes aplicables a la misma, el tipo de incapacidad temporal (contingencias comunes, contingencias profesionales, etc.) y todos aquellos condicionantes que se determinen para aplicar dicho complemento, por ejemplo, en términos de días, hospitalización, etc.

En el caso de personas trabajadoras afiliadas al régimen general de la Seguridad Social, la prestación consiste en un subsidio cuya cuantía varía en función de la base reguladora y de los porcentajes aplicables a la misma (Art. 129 LGSS):

- ✓ En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

Los 3 primeros días no están cubiertos por el sistema.

Desde el día 4 hasta el 20 inclusive corresponde el 60% de la base reguladora.

Desde el día 21 en adelante corresponde el 75% de la base reguladora.

- ✓ En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

El día del accidente o la enfermedad el salario íntegro a cargo del empresario. Desde el día siguiente a la baja el 75% de la base reguladora.

De acuerdo con la normativa legal vigente se considera como Base Reguladora, con carácter general el resultado de dividir el importe de la base de cotización de la persona trabajadora en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

De forma añadida, en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se toma el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes.

Respecto de los trabajadores contratados a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la prestación de servicios, la base reguladora es la suma de las bases de cotización acreditadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores dividido por el número de días efectivamente trabajados.

Para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

En el caso de contratos para la formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional, la BR será para todas las contingencias la base mínima de cotización del Régimen General, salvo que la base de cotización sea superior, en cuyo caso se aplicará ésta.

En el caso de las personas trabajadoras incluidas en el Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios:

-Si la persona trabajadora cotiza por jornadas reales y realiza menos de 22 de dichas jornadas al mes la BR de IT de contingencias comunes y profesionales es la misma y se toma la base de cotización de jornadas reales de la empresa donde ha sucedido el hecho causante.

-Si la persona trabajadora realiza 22 o más jornadas al mes, supone la cotización por bases mensuales: en el caso de IT por contingencias profesionales se aplican las normas generales y en IT por contingencias profesionales se toma la base de cotización de contingencias profesionales del mes anterior al de la baja médica. Se excluyen los conceptos retributivos que no tengan carácter periódico (horas extras) o cuya periodicidad sea superior a la mensual y se incluye el promedio de las bases de cotización correspondientes a dichos conceptos durante los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la prestación o, si es inferior, el periodo de alta en la empresa a la que pertenezca la persona trabajadora.

En el caso de las personas trabajadoras incluidas en el Sistema especial para empleados de hogar:

-Si es IT derivada de contingencia comunes, la BR está constituida por la base de cotización del mes anterior al de la baja médica, dividida entre 30, con independencia de los días de ese mes.

-Si es IT derivada de contingencias profesionales: para personas a tiempo completo, la BR estará constituida por la base de cotización del empleado de hogar correspondiente al mes anterior al de la baja médica, dividida por 30. Para personas trabajadoras a tiempo parcial, la BR estará constituida por el promedio de las bases de cotización de los 3 meses inmediatamente anteriores al mes previo al de la fecha del hecho causante, sin que proceda efectuar el promedio de las horas extraordinarias. Según el RD-Ley 3/2012, en este supuesto dichas personas trabajadoras no pueden realizar horas extraordinarias.

En caso de Pluriempleo: si una persona trabajadora tiene varios contratos a tiempo parcial y la suma de sus bases de cotización sea equivalente a la de una persona trabajadora a tiempo completo, se asimilan a trabajadores a tiempo completo para computar los días trabajados y causar prestación, y a tiempo parcial a efectos del reconocimiento del derecho y cálculo de los

subsidios. La BR se calcula computando las bases de cotización de las distintas empresas, siendo de aplicación el tope máximo de cotización.

Si la persona empleada de hogar trabaja simultáneamente a tiempo completo para una empresa y a tiempo parcial para otra, la determinación de la porción de la BR diaria correspondiente se efectuará en cada empleo de acuerdo con su régimen, sin que la base pueda superar el tope máximo de cotización.

Por su parte, el Tribunal Supremo ha resuelto que las personas trabajadoras cedidas por una Empresas de Trabajo Temporal (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.

Por último, cabe recordar que, de acuerdo con el art 147.2.d) de la LGSS, durante la situación de IT las empresas no cotizan por las mejoras de las prestaciones por IT que concedan, debido a su carácter extrasalarial.

Tomando de referencia esta base normativa, el presente informe pretende reflejar una aproximación a la definición y alcance de los complementos de IT que están incluidos en los textos de los convenios colectivos de sector vigentes en Extremadura.

1.- Convenios colectivos de sector en Extremadura

El presente informe tiene como base los siguientes 30 convenios sectoriales:

Convenio colectivo	Ámbito territorial	Publicación DOE
Transporte de viajeros por carretera 2025/2028	Provincia de Badajoz	15/10/2025
Transporte de viajeros por carretera 2024/2027	Provincia de Cáceres	15/10/2025
Hostelería 2024/2025	Provincia de Badajoz	27/01/2025
Hostelería 2021/2025	Provincia de Cáceres	18/09/2022
Comercio del textil (mayor y menor) 2024	Provincia de Badajoz	03/03/2025
Comercio de la madera, el mueble y la marquetería 2025	Provincia de Badajoz	02/01/2026
Comercio de ópticas 2023/2025	Provincia de Badajoz	12/03/2025
Comercio de la alimentación 2024/2025	Provincia de Badajoz	27/02/2025
Comercio del calzado, artículos de piel y artículos de viaje 2021/2024	Provincia de Badajoz	01/07/2025
Comercio del metal	Provincia de Badajoz	11/02/2022
Comercio en general 2023-2025	Provincia de Cáceres	28/03/2023
Transporte de mercancías por carretera	Provincia de Badajoz	16/06/2025
Transporte de mercancías por carretera	Provincia de Cáceres	13/09/2025
Oficinas y Despachos	Extremadura	24/09/2025
Limpieza de edificios y locales	Badajoz	17/02/2026
Limpieza de edificios y locales 2022/2025	Cáceres	18/09/2022
Transporte de enfermos y accidentados 2024/2029	Extremadura	24/06/2025
Empresas de servicios funerarios 2024/2026	Extremadura	21/08/2025
Industrias de la madera 2025/2028	Provincia de Cáceres	24/12/2025
Industria de la madera 2021/2023	Provincia de Badajoz	03/10/2023
Industrias Siderometalúrgicas 2025/2026	Provincia de Badajoz	26/06/2025
Industrias Siderometalúrgicas 2022/2025	Provincia de Cáceres	21/06/2023
Campo 2022/2024	Extremadura	29/06/2022
Construcción y Obras Públicas	Provincia de Badajoz	06/04/2017
Construcción y Obras Públicas	Provincia de Cáceres	12/03/2008
Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados 2025	Extremadura	27/02/2026
Derivados del cemento	Provincia de Badajoz	10/08/2016
Derivados del cemento	Provincia de Cáceres	18/11/2024
Industrias de la panadería	Provincia de Badajoz	11/11/2020
Industrias de la panadería	Provincia de Cáceres	14/07/2013

2.- Análisis de los textos convencionales

2.1 Denominación de la Incapacidad Temporal

La denominación legal de esta situación laboral aparece recogida en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) que titula su Capítulo V como "Incapacidad Temporal".

Esta denominación "Incapacidad Temporal" aparece como tal en 12 de los 30 convenios colectivos analizados, el 40% del total:

- ✓ Convenio de transporte de viajeros por carretera de Badajoz (Artículo 31)
- ✓ Comercio del textil de Badajoz (Artículo 21)
- ✓ Comercio de la madera y el mueble de Badajoz (Artículo 13)
- ✓ Transporte de transporte de viajeros por carretera de Cáceres (Artículo 13)
- ✓ Limpieza de edificios y locales de Badajoz (Artículo 25)
- ✓ Comercio del metal de Badajoz (Artículo 13)
- ✓ Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Extremadura (Artículo 67)
- ✓ Industrias de la madera de Cáceres (Artículo 41)
- ✓ Industrias de la madera de Badajoz (Artículo 58)
- ✓ Construcción y obras públicas de Badajoz (Artículo 52)
- ✓ Construcción y obras públicas de Cáceres (Artículo 55)
- ✓ Oficinas y Despachos de Extremadura (Artículo 7)

En 2 convenios colectivos se aplica la denominación de "Complemento por Incapacidad Temporal":

- Derivados del cemento de Badajoz (Artículo 82)
- Derivados del cemento de Cáceres (Artículo 47)

En 3 convenios colectivos se incluye bajo la denominación "Enfermedad y accidentes":

- Hostelería de Badajoz (Artículo 20)
- Comercio de ópticas de Badajoz (Artículo 39)
- Campo de Extremadura

En 2 convenios colectivos se recoge bajo el articulado de "Otras mejoras Económicas":

- Industrias Siderometalúrgicas de Cáceres (Artículo 21)
- Industrias de la panadería de Cáceres (Artículo 28)

En otros 2 convenios colectivos aparece la denominación de "Incapacidad Laboral":

- Comercio del calzado de Badajoz (Artículo 29)
- Industrias de panaderías de Badajoz (Artículo 33)

Con carácter nominal otras diversas denominaciones -alguna ya caduca- presentes en los convenios sectoriales extremeños son:

- "Bajas": en el convenio del Transportes de mercancías por carretera de Badajoz (Artículo 11)
- "Incapacidad laboral transitoria", en el convenio del Transporte de mercancías por carretera de Cáceres (Artículo 8) y en el convenio de Hostelería de Cáceres (Artículo 13)
- "Incapacidad laboral temporal", en el convenio del Comercio de la alimentación de Badajoz (Artículo 17)
- "Compensación por enfermedad o accidente de trabajo", en el convenio del Comercio en general de Cáceres (Artículo 21)
- "Incapacidad Transitoria", en el convenio de la Limpieza de edificios y locales de Cáceres (Artículo 17)
- "Situación de Incapacidad Temporal. Baja por accidente", en el convenio de Industrias Siderometalúrgicas de Badajoz (Artículo 45)
- "Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional", en el convenio de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de Extremadura (Artículo 28)

2.2 Convenios sin complemento de I.T.

El convenio colectivo sectorial de Empresas de Servicios Funerarios de Extremadura es el único que no incluye ningún complemento de la empresa en situaciones de incapacidad temporal. El resto de los 29 convenios sí introducen cláusulas, al menos referida a las situaciones de accidente laboral y enfermedad profesional. En caso de baja por enfermedad común el convenio regional del Campo no lo regula.

2.3 Alcance del complemento

La cantidad a complementar depende de lo que se especifique concretamente en cada convenio colectivo. La redacción de cada texto convencional determina en cada caso el nacimiento y regulación de la mejora complementaria, observándose una gran variedad en las expresiones utilizadas para determinar esta mejora y la magnitud sobre la que opera el complemento.

2.3.1 La cantidad de referencia

Para la definición y el cálculo del complemento de IT se introduce en los distintos convenios una tipología diferente en cuanto a la cantidad de referencia y su delimitación objetiva que complica en muchos casos su cálculo efectivo.

Dos son los módulos que se contemplan en relación con el cálculo del contenido de la prestación complementaria: bien la prestación salarial, en sus distintas formas, bien la base de cotización de la persona trabajadora.

Específicamente, en el primer caso, la adjetivación del salario suele ser fuente de conflictos interpretativos, que pueden derivar en pronunciamientos judiciales:

- Base reguladora: de acuerdo con la definición legal antes indicada.
- Base de cotización: se asimila a la base reguladora.
- Base de cotización del mes anterior sin incluir la parte de horas extraordinarias ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago.
- Salario: no se indica si se trata de salario bruto o neto.
- Sueldo: Se asimila a salario, sin indicar si se trata de cantidades brutas o netas.
- Salario medio en el último año: no se indica que se entiende por último año, aunque se puede asimilar a los doce meses precedentes al de la baja.
- 100% de los conceptos salariales fijos: implica que no se afectan conceptos salariales variables que sí se incluyen en la base reguladora.
- 100% de la base reguladora que viniera percibiendo el trabajador en el último año: no se indica que se entiende por último año, aunque se puede asimilar a los doce meses precedentes al de la baja.
- 100% del salario real: no se define qué se considera "real". El Tribunal Supremo, en sentencia de 21 de julio de 2009, determinó que salario real significa que en el año en el que la persona trabajadora ha permanecido durante un cierto tiempo en situación de IT, ha de percibir el salario y las pagas extraordinarias en la misma cuantía que si no hubiera estado en dicha situación.
- Percepciones salariales: implica que no se toman en consideración las percepciones extrasalariales.
- Cantidad que habría de percibir el trabajador en una mensualidad ordinaria: se asimila a salario líquido.
- Tres últimas mensualidades cotizadas.
- Salario líquido.
- Salario habitual: no se indica si salario bruto o neto.

2.3.2. Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

En los casos de IT por accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional existe una mayor conexión entre esta contingencia con el ámbito propio del trabajo, por lo también es mayor la cobertura del complemento por IT.

Así, está muy extendido en los convenios colectivos sectoriales extremeños el complemento hasta el 100% de la base reguladora en los casos de IT por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día, aunque la norma legal establece que para estos casos la empresa asume el abono del salario íntegro el primer día de baja y que la prestación del 75% se abona a partir del segundo día. Sirvan estos ejemplos:

En el convenio del transporte de viajeros por carretera de Badajoz se indica que: "Las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, durante el tiempo en el que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100 % de la base reguladora que sirvió de base para el cálculo de la prestación. Este pago se hará desde el primer día de baja".

De similar manera, el convenio de hostelería de Badajoz dispone que: "En caso de accidente laboral, se percibirá el 100 por 100 del salario desde el primer día de dicha contingencia: completando por tanto la empresa la cantidad necesaria para llegar ha dicho 100 por 100 de su base de cotización.

Y también lo incluye los convenios del Comercio del textil y del comercio del calzado de Badajoz que coinciden al establecer que: "Por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán a la persona trabajadora la parte que corresponda hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de producirse la referida situación".

No obstante, también se establecen limitaciones temporales de este complemento como ocurre en el convenio regional de oficinas y despachos que indica que: "En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa completará hasta el 100% del salario del trabajador las prestaciones de Incapacidad temporal de la Seguridad Social **durante un máximo de 365 días**".

En el caso del convenio del Campo de Extremadura se especifica que: "En caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas complementarán a todo personal que se encuentre en dicha situación hasta **el 100 % del Salario Convenio de su Grupo profesional**".

2.3.3. Los complementos en caso de enfermedad común o en accidente no laboral

Normalmente, las cláusulas convencionales presentan un tratamiento menos favorable para los supuestos derivados de enfermedad común o accidente no laboral.

a) Mejora de la cantidad:

Existen cláusulas convencionales que regulan prestaciones complementarias de IT estableciendo un régimen único para dichas mejoras; régimen que resulta de aplicación tanto a las situaciones de incapacidad derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional como a las que tienen causa en el accidente no laboral y la enfermedad común.

Así, la redacción más simple y a la vez más amplia de este tipo de cláusulas se indica en el comercio mayor y menor de alimentación de la provincia de Badajoz que establece que "Todo trabajador en situación de I.T. percibirá el 100 % de su salario real desde el primer día".

De forma similar, el convenio del comercio del metal de Badajoz establece que: "En todos los casos derivados de I.T. las empresas abonarán a las personas trabajadoras el 100 % de los salarios desde el primer día".

También es coincidente la redacción en el comercio del textil y en el comercio del calzado y artículos de piel de Badajoz: "Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán a la persona trabajadora el 100 % de la base reguladora a partir del primer día de producirse dicha situación".

Y también en el convenio de Hostelería de Badajoz, aunque la cantidad resultante es distinta: "Las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día, hasta alcanzar el 100 % de la cantidad que habría de percibir el trabajador en una mensualidad ordinaria."

Pero esto no es lo habitual, sino que la redacción convencional suele ser más amplia, detallada y restrictiva como son los siguientes ejemplos:

En el convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de Badajoz se complementa el 100% de la base reguladora "realizándose el pago de este complemento a partir del 16º día de baja".

El convenio colectivo de las industrias de la madera de Badajoz establece que "En caso de baja por enfermedad común que no requiera hospitalización y accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe el importe del 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja".

b) Mejora de los días a partir de los cuales se aplica el complemento:

Según la regulación vigente los tres primeros días de baja la persona trabajadora no está cubierta por la acción protectora de la Seguridad Social, de ahí la mejora que supone la cobertura voluntaria de este periodo:

En el convenio de hostelería de Badajoz se establece que: " En caso de I.T., la empresa pagará al trabajador/a el complemento necesario hasta cubrir el 100 por 100 de su base de cotización desde el **segundo** día de baja".

El convenio de transporte de mercancías por carretera de Badajoz incluye que: "En caso de enfermedad común, sin hospitalización, el trabajador percibirá el 100 por ciento a partir del **tercer** día de producirse la misma".

De forma similar, en el convenio regional de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia se indica que se abonará la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y el salario base más antigüedad: "En caso de enfermedad común, a partir del **tercer día**".

En otros textos de convenios se articula la ampliación de la cobertura, pero vinculada a exigencias y singularidades añadidas.

En el caso del convenio de comercio de ópticas de Badajoz, solo se complementará el 100% de la base reguladora desde el **primer día**, pero sólo en "la primera baja del año natural".

En el convenio colectivo de Industrias siderometalúrgicas de Cáceres se indica que: "En caso de incapacidad laboral transitoria causada por enfermedad común, completarán la prestación de la Seguridad Social hasta totalizar **el 75 por 100 del salario del trabajador durante los primeros 15 días** y a partir de dicha fecha completarán dichas prestaciones hasta totalizar el 100 por 100 de su salario habitual".

Asimismo, en el convenio de derivados del cemento de Badajoz se incluye que "Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior (...) a partir del **tercer día** de la baja y hasta el cumplimiento de los 18 meses. Será a partir del primer día en caso de hospitalización.

Por su parte, el convenio de industrias vinícolas y alcoholeras establece que "En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia hasta el cien por cien del sueldo (...) desde el **día 21** de la baja por I.T. y hasta un máximo de los 90 días siguientes".

c) **Condicionalidad:**

Son abundantes los convenios que incluyen condiciones específicas para delimitar el importe, los días o las circunstancias para el abono del complemento.

Así, en el convenio de transporte de mercancías por carretera de Cáceres se indica que "En el supuesto de IT derivada de enfermedad común, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora a la cual la persona trabajadora tenga derecho, **siempre que exista ingreso en centro hospitalario de al menos 48 horas**, desde el primer día. Desde el 3º día en los demás casos".

En el transporte de viajeros por carretera de Badajoz se indica que "Si la enfermedad (común) o accidente (no laboral) requiriera **intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario**, el incremento anterior (IT) se realizará desde el primer día."

En el comercio de la madera y el mueble de Badajoz se refleja que “En caso de enfermedad común, cuando ésta vaya seguida de **hospitalización de la persona trabajadora afectada o por intervención quirúrgica sin hospitalización siempre que conlleve baja médica y mientras dure ésta**, las empresas abonarán a la persona trabajadora las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 100 % de la base de cotización desde el primer día de la baja”.

En el convenio regional de oficinas y despachos se indica que “en el caso de enfermedad común con hospitalización las empresas abonarán a la persona trabajadora afectada, mientras esta permanezca internada en el hospital, **desde el cuarto día de baja y durante un máximo de 180 días**, un suplemento para completar la prestación de I.T. hasta totalizar el 100% del salario base, más antigüedad, más plus convenio”.

En el convenio del transporte de mercancías por carretera de Cáceres se postula que: “En el supuesto de IT derivada de enfermedad común, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora a la cual la persona trabajadora tenga derecho, siempre que exista **ingreso en centro hospitalario de al menos 48 horas**, desde el primer día. Desde el 3º día en los demás casos”.

Más restrictiva resulta la cláusula de IT del convenio de limpieza de edificios y locales de Cáceres en el que se indica que: “En los casos de enfermedad común o accidente no laboral las empresas completarán las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social de la siguiente manera, en los supuestos que a continuación se detallan y durante el tiempo que también se expresa:

- Cuando se precise hospitalización del trabajador/a enfermo/a se completarán a cargo de la empresa las prestaciones de I.T. en la forma señalada anteriormente hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el día de la baja durante la permanencia del trabajador/a en el centro sanitario y durante **un máximo de 60 días**, una vez abandonado este, en concepto de convalecencia.

- En caso de que no haya hospitalización, se complementarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social, **a partir del séptimo día incluido** en adelante de la siguiente manera:

A) Hasta el 95% de las percepciones salariales del trabajador/a desde el primer día de la baja, si es la primera baja del año natural.

B) Hasta el 90% de las percepciones salariales del trabajador/a, en el caso de que se trate de la segunda y sucesivas bajas en el mismo año natural.

Sólo se complementarán las bajas de IT que tengan una duración de 7 o más días, si bien se complementarán desde el primer día de baja, en estos casos.

Este último apartado representa un ejemplo claro de la penalización de las bajas de corta duración.

Asimismo, en el convenio de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia se indica que el complemento por IT opera: “Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, **a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso**”.

En el convenio de las industrias siderometalúrgicas de Cáceres se enuncia: “Asimismo las empresas sometidas a este convenio completarán las prestaciones de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social hasta totalizar el 100 por 100 del salario desde el primer día, **en los casos de que la baja vaya seguida de hospitalización**”.

La regulación convencional de las industrias panaderas de Cáceres establece que: “Las empresas sometidas a este convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de incapacidad laboral transitoria (IT) en los casos de **hospitalización** mientras dure ésta, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario. Se amplía esta cláusula a los supuestos de accidente de trabajo desde el primer día y por un mínimo de dos meses”.

Por su singularidad hay que reseñar un convenio que vincula directamente el complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral al índice de absentismo, definiendo el mismo como la falta al trabajo por IT. Cabe recordar que la OIT considera esta inasistencia al trabajo como justificada, a diferencia de la injustificada cuando no se avisa o no hay motivos que la avalen.

El convenio en cuestión es el de derivados del cemento de la provincia cacereña que se formula de esta manera:

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 2,25 % tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100 % desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo, la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior, aunque su índice sea superior al 3%.

Se desconocen los resultados de la aplicación práctica de esta cláusula. En todo caso cabe recordar que¹ diversas sentencias judiciales en los últimos años prohíben los incentivos económicos ligados a niveles de absentismo que computen las ausencias por episodios de IT o por permisos de conciliación.

No hay constancia de ningún convenio que establezca un límite al importe del complemento de forma que sumado al subsidio de la Seguridad Social la cantidad resultante no supere la retribución que la persona trabajadora percibía antes de la baja. En una reciente sentencia (STS 1199/2026) el Tribunal Supremo indica que la finalidad de la prestación por IT es sustituir, al menos parcialmente, las rentas salariales que se dejan de percibir, pero no mejorarlas.

De igual forma se constata la ausencia de convenios que vinculen el derecho al complemento por IT con la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

d) Duración máxima:

La normativa de la Seguridad Social establece que si la IT se prorroga más allá de un año, la empresa deja de hacer el pago delegado del subsidio por IT, ya que a partir de ese momento es la Seguridad Social la que lo abona directamente a la persona trabajadora. No obstante, durante esta prórroga, cuya duración máxima es de 180 días, la empresa deberá seguir pagando a la persona trabajadora el complemento de IT.

De forma que en el caso de que un convenio colectivo no contemple un plazo máximo para el pago o abono del complemento de IT, la empresa deberá seguir abonándose a la persona trabajadora mientras subsista la situación de IT y el parte de baja expedido por la Seguridad Social, esto es, hasta que le reconozcan una incapacidad permanente o bien le den el alta médica.

Si la persona trabajadora agota la duración máxima de la IT (545 días), seguirá cobrando directamente de la Seguridad Social el subsidio por IT hasta que se resuelva el reconocimiento de una incapacidad permanente o hasta que le den el alta médica. Sin embargo, durante dicha prolongación la empresa también deberá seguir abonando el complemento por IT. Así, la sentencia del Tribunal Supremo n.º 242/2020 ha señalado que el derecho de la mejora de IT pactada en convenio colectivo no concluye con la extinción del contrato de trabajo, sino que se extiende hasta la finalización de la propia IT.

¹ AIREF. Evaluación Gasto Público. Estudio Incapacidad Temporal. Recuadro 1. Los complementos retributivos e incentivos relativos a la IT en los convenios colectivos

No obstante, la concreción de este derecho se plasma literalmente sólo en algunos convenios colectivos y, en su mayoría, regulan su limitación:

En el convenio de limpieza de edificios y locales de Badajoz se indica que: "En los demás casos las empresas completarán las prestaciones de IT hasta alcanzar el cien por cien del salario, a partir del decimotercer día de la baja y hasta que se produzca el **alta o la extinción de la relación laboral**".

Asimismo, en el convenio de derivados del cemento de Badajoz se indica que: "Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior a partir del tercer día de la baja y **hasta el cumplimiento de los 18 meses**".

El convenio del comercio en general cacereño limita a un año dicho complemento al establecer que "el personal en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la empresa y, por el periodo de **un año como máximo**, el 100% de los conceptos salariales fijos que viniera percibiendo el trabajador en el último año".

d) Gravedad de la enfermedad

En caso de enfermedad común, el complemento por IT se regula en algunos convenios distinguiendo la gravedad de la enfermedad o si se produce o no hospitalización

Así se recoge en el convenio regional de oficinas y despachos: "Asimismo, para las IT (...) derivadas de **enfermedades muy graves**, (...), la empresa complementará a partir del cuarto día de baja y durante un máximo de 180 días las prestaciones de IT que reciba la persona trabajadora hasta alcanzar el 100% del salario medio del trabajador en el último año (...). A estos efectos se considerarán enfermedades graves las siguientes". Y se acompaña un extenso listado de enfermedades graves seleccionadas dentro de las recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Hay que reseñar el régimen particular que se otorga en algunos casos a los supuestos de hospitalización de la persona trabajadora que, con independencia de la contingencia, gozan de un tratamiento específico respecto del contenido y duración de la prestación complementaria.

En el convenio colectivo del transporte de viajeros por carretera de Cáceres se introduce que: "En el caso de enfermedad común con hospitalización, incluido el postoperatorio, las empresas abonarán al trabajador afectado, **mientras éste permanezca internado en el hospital**, un suplemento para completar la prestación de I.T. hasta totalizar el 100% del salario base, más antigüedad, más plus convenio, desde el día de la baja hospitalaria."

La regulación del convenio de limpieza de edificios y locales de Badajoz incluye que: "Las empresas completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario en los supuestos que a continuación se expresan: a) Cuando se precise **hospitalización o intervención quirúrgica**, se completará el cien por cien del salario desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta o la extinción de la relación laboral"

Por su parte el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Cáceres establece que: "Cuando se precise **hospitalización** del trabajador/a enfermo/a se completarán a cargo de la empresa las prestaciones de I.T. en la forma señalada anteriormente hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el día de la baja durante la permanencia del trabajador/a en el centro sanitario y durante un máximo de 60 días, una vez abandonado este, en concepto de convalecencia".

Específicamente en el caso del convenio de Industrias vinícolas se indica que: "En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia hasta el cien por cien del sueldo, (...) para los **casos de cáncer** desde el 7º día hasta los 18 meses siguientes.

En el caso del convenio de derivados del cemento de Badajoz se regula que. "Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior, (...) a partir del tercer día de la baja (...) Será a partir del primer día en caso de **hospitalización**.

El convenio de la construcción de Cáceres muestra que: "En caso de Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral **con hospitalización o intervención quirúrgica que requiera recuperación postoperatoria**, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento que sumado a las prestaciones complementarias garanticen el 100 por 100 del salario base, plus salarial o asistencia y demás conceptos salariales fijados en este convenio".

f) Segundas y sucesivas bajas:

Algunos textos de convenios se decantan por diferenciar las bajas según su orden y establecer una gradación que minora o restringe el complemento por IT.

Así, el convenio de limpieza de edificios y locales de Badajoz establece que: “En la **segunda y sucesivas bajas** por IT común o accidente no laboral (...) las empresas completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario a partir del 16º día de baja y durante un máximo de 100 días o cese de la relación laboral”.

En el convenio del comercio de la madera y el mueble de Badajoz se indica que: “En caso de baja por enfermedad común que no requiera hospitalización y accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran, y hasta el importe del 100% en la 1ª baja, hasta el 85% en la **2ª baja**, y el 75 % en la **3.ª y sucesivas bajas**, computadas en el periodo de 12 meses”.

También en el convenio de limpieza de edificios y locales de Cáceres se limita el complemento por IT hasta el 90% de las percepciones salariales del trabajador/a en el caso de que se trate de la **segunda y sucesivas bajas** en el mismo año natural.

La gradación se presenta de forma más exhaustiva en el convenio del comercio de ópticas de Badajoz:

“En la **segunda baja y sucesivas del año natural**, las empresas complementarán:

Del día 4º al día 30, el 100 % de la base reguladora.

Del día 31 al día 60, el 90 % de la base reguladora.

Del día 61 al día 90, el 85 % de la base reguladora.

Del día 91 al día 120, el 80 % de la base reguladora.

A partir del día 121 el 75 %, de la base reguladora”.

g) Otras situaciones específicas:

En el convenio del comercio de ópticas de Badajoz se indica que: “Las empresas abonarán durante el periodo de incapacidad temporal a sus empleados en baja por enfermedad o accidente laboral, las bajas que afecten a mujeres embarazadas en cualquier supuesto y las bajas de todas las personas afectadas por enfermedades que se recogen en el anexo del Real Decreto 1148/2011, 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave o en la norma que lo sustituya, completaran hasta el 100% de la base reguladora desde el primer día.”

Asimismo, en el comercio de la madera y el mueble de Badajoz se indica que: “En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, las empresas abonarán complementariamente a la prestación de la seguridad social, las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que les correspondieran y la base de cotización, desde el primer día”.

h) Conceptos salariales que se incluyen en el complemento de IT:

La jurisprudencia entiende que si no se especifican en el convenio colectivo los conceptos a complementar “se incluyen los que tienen un carácter de retribución normal y se abonan en doce mensualidades (STS de 31 de mayo de 2006) excluyendo aquellos otros que responde 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, o aquellos que tienen una naturaleza indemnizatoria y no salarial².

Es habitual que en los convenios colectivos se deje fuera del complemento de IT a los conceptos extrasalariales, sin embargo, algunos textos extremeños especifican qué cantidades salariales son las garantizadas a través de la identificación de los complementos han de tenerse en cuenta a la hora de cuantificar dicho complemento, lo que simplifica los problemas interpretativos que derivan de la utilización de nociones genéricas.

El convenio colectivo de oficinas y despachos incluye que: “Para las IT acaecidas a partir de la publicación del presente convenio en el DOE, en el caso de enfermedad común con hospitalización las empresas abonarán a la persona trabajadora afectada (...) un suplemento para completar la prestación de I.T. hasta totalizar el 100% del **salario base, más antigüedad, más plus convenio**”

En el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Cáceres se indica que cuando se precise hospitalización del trabajador/a enfermo/a se completarán a cargo de la empresa las prestaciones de I.T. en la forma señalada anteriormente hasta alcanzar el **100% de los conceptos salariales** desde el día de la baja durante la permanencia del trabajador/a en el centro sanitario y durante un máximo de 60 días, una vez abandonado este, en concepto de convalecencia”.

En el convenio colectivo del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia se indica que: “La empresa abonará el período de incapacidad temporal la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y **el salario base, incrementando por la antigüedad más plus convenio**” (...) En todos los casos de IT de las personas trabajadoras, no se efectuará descuento alguno al abonar las pagas extraordinarias”.

La identificación, en otros casos se produce de forma negativa, indicando qué cantidades no deberán entrar en el cálculo de la prestación, cantidades salariales o extrasalariales. Así, en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Badajoz se establece que: “No se incluirá en los complementos de IT que se regulan en el presente artículo el Plus Convenio establecido en el artículo 17”.

² Cavas Martínez, F. (2025). Las mejoras voluntarias de la prestación por incapacidad temporal en la negociación colectiva. Trabajo Y Empresa. Revista De Derecho Del Trabajo, 4(3), 127-147. Diciembre 2025

Por su parte, en el convenio colectivo de industrias vinícolas y alcoholeras se especifica que. "En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia hasta el cien por cien del sueldo, **excluidos pluses extrasalariales y tóxicos**".

En cuanto a las pagas extraordinarias, la base reguladora de la prestación de IT ya incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias, por lo que el pago de dicha prestación implica que la persona trabajadora en dicha situación percibe el 60% o el 75% de las referidas pagas. Es por ello que el complemento de IT con cargo a la empresa integrará la diferencia hasta alcanzar el 100% del salario, incluidas las pagas extras.

De esta manera, según el convenio colectivo de aplicación se contemplará o no el que el concepto de parte proporcional de las pagas extraordinarias forme o no parte del complemento de IT, siendo positivo a este respecto que los textos de los convenios especifiquen literalmente los conceptos que integran el salario a complementar.

Así, el convenio de derivados del cemento de Badajoz incluye que: "Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior, **sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrateo de las pagas extraordinarias** que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos, a partir del tercer día de la baja y hasta el cumplimiento de los 18 meses".

3. Conclusiones

- En Extremadura las cláusulas de mejoras voluntarias vinculadas con las contingencias de incapacidad temporal constituyen un elemento clave de la negociación colectiva sectorial.
- El papel de la negociación colectiva en nuestra región como forma de implantación de las mejoras voluntarias resulta primordial. La voluntad de las partes-y en consonancia, el contenido de un convenio colectivo- prevalece a la hora de definir el alcance y contenido de las mejoras voluntarias, entre ellas el complemento por IT. De ahí la importancia que asume la negociación colectiva en este ámbito y la especial trascendencia de la forma cómo ésta fija y regula dicha mejora voluntaria.
- Es habitual que en los convenios colectivos sectoriales extremeños estén presentes las mejoras complementarias consistentes en que se perciba por las personas trabajadoras todo o parte de la diferencia existente entre la prestación económica por IT de la Seguridad Social y el cien por cien de la retribución que obtenían, o de la base reguladora por la que cotizaban, antes de la baja médica.

- La mayoría de los convenios colectivos sectoriales extremeños establece un régimen jurídico diferenciado para las prestaciones complementarias de IT, según se trate de bajas derivadas de contingencias comunes o de contingencias profesionales.
- Aunque en los convenios analizados existe un significativo grupo de convenios que incluyen cláusulas que complementan de forma completa la prestación de la IT, también son muchos los ejemplos de convenios que limitan el alcance y el disfrute de este complemento.
- Salvo en el supuesto de complemento por IT en accidentes de trabajo y enfermedad profesional en el que existe una mayoritaria coincidencia en los convenios sectoriales extremeños de ampliar la cobertura hasta el 100%, es habitual que los convenios establezcan mayores mejoras a las contingencias profesionales que a las comunes.
- En el caso del complemento por enfermedad común existe una amplia casuística. Así, por ejemplo, es frecuente que los complementos sean superiores en caso de periodos de hospitalización. Las situaciones de hospitalización se reflejan como privilegiadas respecto de las enfermedades comunes. Algo similar ocurre con las enfermedades comunes consideradas graves o muy graves.
- En las situaciones de contingencias comunes es más frecuente la presencia de topes de los días cubiertos por el complemento o que se limite el número de bajas médicas con derecho a complemento, constatándose en este caso una tendencia restrictiva dada la creciente presencia de una mayor variedad de limitaciones y condicionalidades a su reconocimiento y contenido.
- Sería aconsejable aclarar y definir en mayor medida las magnitudes y conceptos sobre los que se aplica el complemento de IT con el objetivo de evitar interpretaciones de los textos convencionales, de forma que los beneficiarios sean conocedores desde el primer momento de las cantidades que van a recibir de forma fehaciente por estar en esta situación.
- Así, al establecer conceptos como retribución fija, salario real, mensualidad ordinaria, surge la duda sobre qué se entiende por tales conceptos y si en los mismos se integran solo las percepciones salariales o también otras extrasalariales como pluses o indemnizaciones. Sólo algunos convenios aclaran y concretan exhaustivamente esta cuestión. Es recomendable que los convenios colectivos definan con mayor rigor y claridad el alcance real – subjetivo, material y temporal- y el contenido de aplicación de la mejora que establecen.