

La incapacidad temporal generada en situaciones de aislamiento o contagio por COVID-19 no da derecho a la obtención de la mejora convencional prevista en caso de IT derivada de accidente de trabajo.

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

Resumen: *La prestación excepcional por incapacidad temporal que el legislador ha reconocido en situaciones de contagio o aislamiento por COVID-19 se asimila a accidente de trabajo solamente a los efectos del reconocimiento de esta prestación en el sistema de seguridad social, pero no sirve para obtener la mejora convencional prevista en el convenio colectivo si la IT trae por causa el accidente de trabajo.*

Palabras clave: *Incapacidad temporal: Accidente de trabajo. Mejora voluntaria. Complemento de prestación. COVID-19.*

Abstract: *The exceptional benefit for temporary disability that the legislator has recognized in situations of contagion or isolation by COVID-19 is assimilated to a work accident only for the purposes of recognizing this benefit in the social security system, but it does not serve to obtain the improvement conventional provided for in the collective agreement if the IT is caused by the work accident.*

Keywords: *Temporary disability. Work accident. Voluntary improvement. Benefit supplement. COVID-19.*

I. Introducción.

En tiempos de COVID-19 el RDL 6/2020, de 10 de marzo, introdujo en su art. 5º el derecho al reconocimiento de un subsidio excepcional de incapacidad temporal para las personas trabajadoras que se hayan contagiado o que hayan tenido que aislarse, para evitar los contagios. Este subsidio excepcional considera como situación asimilada al accidente de trabajo los casos de contagio o aislamiento del trabajador por razones de salud pública y se resuelve en este recurso de casación si, a la vista de esta regulación, queda afectado el régimen convencional que regula las mejoras voluntarias y, por tanto, si debe la empresa abonar la mejora del complemento de incapacidad temporal que se reconoce a los trabajadores cuando tiene lugar la contingencia COVID ya que ésta se asimila, en esta norma, al accidente de trabajo.

El Tribunal niega el derecho a tal complemento al entender que no cabe extender la mejora hacia los casos de incapacidad temporal extraordinarios derivados de contagios o de aislamiento por COVID-19 ya que las mejoras convencionales tienen un régimen jurídico propio, debiendo atenderse a éste, sin que deba, por tanto, asimilarse la contingencia COVID al accidente de trabajo y se tenga, en consecuencia, derecho a la obtención de tal complemento, a no ser que individualmente se

demuestre que la contingencia que sobreviene es un accidente de trabajo, en cuyo caso sí debe abonarse la mejora convencional.

II. Identificación de la resolución judicial comentada.

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: 57/2022, de 20 de enero de 2022.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de casación. Nº de procedimiento: 269/2021.

ECLI:ES:TS:2022:186.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excm.a Sra. D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga.

Votos Particulares: No constan.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes.

La Federación estatal de enseñanza del sindicato Comisiones Obreras presenta demanda de Conflicto colectivo contra la empresa Fundación Diagrama Intervención psicosocial sobre la que conoce la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En dicha demanda se solicita que se reconozca el derecho de los trabajadores de la empresa que estén o hayan estado en situación de IT asimilada a accidente de trabajo por razón de períodos de aislamiento, por contagio o por restricción en las salidas del municipio donde tengan su domicilio, por COVID-19, a percibir el complemento de hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

Tal complemento figura en el art. 96º del Convenio colectivo que a estos trabajadores les resulta de aplicación -el Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales de la Fundación Diagrama Intervención psicosocial- pero la empresa niega la aplicación de dicho precepto cuando las bajas han sido por razón de períodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio derivadas de COVID-19.

Una vez desestimada la demanda por la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 13 de mayo de 2021 la Federación estatal de enseñanza del sindicato Comisiones Obreras interpone el presente recurso de casación.

IV. Posición de las partes.

La Federación estatal de enseñanza del sindicato Comisiones obreras denuncia la infracción de lo dispuesto en el art. 96º del Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención psicosocial; del art. 5º del RDL 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública; del art. 82.3º del Estatuto de los trabajadores y de la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la naturaleza y el régimen regulador de los complementos de incapacidad temporal convencionalmente estipulados. Se adhiere al recurso la Federación de empleados de servicios públicos de la Unión General de Trabajadores.

Se aduce en el recurso que la regulación de la asimilación legal de las contingencias derivadas de COVID no tiene por objeto, tal como se alega en la Sentencia recurrida, establecer un alivio para las empresas; además, en segundo lugar, sostiene el sindicato accionante que, a falta de una regulación convencional detallada, es de aplicación al complemento el régimen normativo que regula la prestación de seguridad social y, en este caso, por tanto, la plena asimilación de las contingencias COVID al accidente de trabajo produce los efectos del abono del complemento de convenio.

V. Normativa aplicable al caso.

- *El art. 96° del Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención psicosocial.*

"Incapacidad temporal. Los trabajadores tendrán derecho, por enfermedad común o accidente no laboral, a cobrar desde el cuarto al vigésimo primer día de la baja el 75% de la base reguladora del mes anterior a su baja. En caso de enfermedad profesional, accidente laboral o ingreso hospitalario, los trabajadores tendrán derecho a cobrar, a partir del día siguiente a la baja y durante el tiempo que dure la misma, el 100% de su base reguladora correspondiente al mes anterior a su baja"

- *El artículo 5° del RD Ley 6/2020, de 10 de marzo.*

"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 o su centro de trabajo 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".

VI. Doctrina básica.

1. El papel del tribunal en la interpretación del convenio colectivo efectuada por un órgano de instancia.

Acerca de la interpretación de los convenios colectivos sostiene el Tribunal que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas (arts. 3.1° y 1281 CC)-. No obstante, dicha interpretación ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico junto con el principal de atender a la intención de los contratantes.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 2021 (recurso 19/2020) efectúa el siguiente razonamiento: atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual) su interpretación debe hacerse usando los siguientes criterios: la interpretación literal, salvo que sea contraria a la intención evidente de las partes -arts. 3.1° y 1281 CC-; la interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas -arts. 3.1° y 1285 CC-; la interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras -arts. 3.1° y 1282 CC-; y la interpretación finalista, de acuerdo con la intención de las partes negociadoras -arts. 3.1°, 128° y 1283 CC-. Por el contrario, no cabe la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable y el convenio colectivo debe ser interpretado en su conjunto, no admitiéndose el espiguo.

En los recursos en los que se discute la interpretación del convenio colectivo efectuada por el órgano de instancia en un primer momento se mantuvo que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los tribunales de instancia, motivo por el cual su criterio debe prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o cuando ésta ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual. Al combinarse las reglas de interpretación de las normas junto a las reglas de interpretación de los contratos, debe atribuirse aquí un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes.

No obstante, en los últimos tiempos este criterio se ha ido corrigiendo y lo que debe hacer la Sala cuando se discute por el recurrente la interpretación de normas convencionales no es dar por buena en todo caso la interpretación de la sentencia de instancia sino verificar que la exégesis del precepto convencional se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los arts. 3 y 1281 y ss del CC. Por todo ello, en un recurso con condicionamientos como el de casación no cabe efectuar interpretaciones distintas y alternativas del convenio colectivo en los casos en los que la interpretación de instancia no haya sido arbitraria ni irrazonable y cuando ésta haya atendido a las reglas de interpretación contenidas en el Código Civil.

2. El derecho al complemento del convenio no opera si la baja es por covid porque la it es asimilada a at sólo a los efectos de la prestación de ss.

Atendiendo al sentido literal del art. 96º del convenio colectivo que regula el complemento del 100% de la BR de la IT del mes anterior a la baja en caso de accidente laboral en los períodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocadas por el COVID-19, y a la vista también del art. 5º del RDL ley 6/2020, de 20 de marzo que señala que dichas situaciones se consideran con carácter excepcional situación asimilada al accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de seguridad social, sostiene la Sala que el derecho al complemento no opera porque no es IT derivada de accidente de trabajo sino “asimilada”, y no a todos los efectos, sino sólo para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de seguridad social.

3. Las mejoras voluntarias de seguridad social complementan las prestaciones pero tienen régimen jurídico propio.

Y el régimen propio de las mejoras viene regulado en los propios pactos o reglas que las hayan creado.

Así, en la STS de 22 de noviembre de 2011, recurso 4277/2010, donde se enjuicia cuál es la duración de la mejora de la IT derivada de AT establecida en el convenio colectivo, sin que en éste apareciera precisión adicional alguna, el Tribunal explica que el subsidio no concluye con la extinción del contrato de trabajo, sino que se extiende hasta la finalización de la IT por lo siguiente:

a) Lo primero, porque la fuente reguladora de las mejoras convencionales se encuentra en los propios pactos o reglas que las hayan creado, lo que comporta que éstas han de interpretarse de acuerdo con el tenor de las cláusulas que las establezcan, como se infiere del art. 192 LGSS;

b) Lo segundo, porque la mentada remisión implica que no caben interpretaciones extensivas que alcancen a supuestos no contemplados específicamente por las partes pero tampoco cabe efectuar interpretaciones restrictivas del derecho que colectivamente se pacta; por el contrario, debe llevarse a cabo la interpretación de la mejora convencional con criterios propios del sistema de la seguridad social y, entre ellos -únicamente en supuestos de textos de dudoso significado no atendibles por los habituales criterios exegéticos- el principio pro beneficiario;

c) Lo tercero, conforme al art. 1281 CC hay que estar como primer canon de interpretación, a los términos del título constitutivo, de forma que, si los mismos son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, no es de aplicar otra regla hermenéutica que aquella que atiende al sentido gramatical.

Asimismo, la STS de 7 de julio de 2009, recurso 2175/2008 respecto a la naturaleza de las mejoras voluntarias de seguridad social y su diferencia respecto de las prestaciones de la Seguridad Social, señala que la mejora de IT es un complemento voluntario a cargo exclusivo de la empresa y amparado en convenio colectivo, por lo que, por más que incida en una prestación de seguridad social no puede merecer la catalogación de tal y, si, en cambio, la de una contraprestación empresarial que mejora la prestación prevista legalmente.

Por lo tanto, al tratarse de una mejora voluntaria no cabe hacer una interpretación extensiva del precepto que alcance a supuestos no contemplados específicamente por las partes por lo que no estando contempladas las situaciones de IT en períodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19 no procede ampliar la mejora voluntaria a dichos supuestos.

4. La asimilación de la it a at por covid-19 es exclusivamente para la prestación de it del sistema de ss.

Por eso, como el complemento regulado en el art. 96º del convenio no es una prestación económica de la Seguridad Social sino una mejora voluntaria de dicha prestación no estamos ante una situación asimilada a accidente de trabajo, siendo esto lo que se deduce del art. 5º del RD ley 6/2020. No obstante, algo diferente ocurriría si se prueba que el contagio de la enfermedad se ha producido por causa exclusiva de la realización del trabajo en los términos del art. 156 LGSS ya que en este otro caso sí entraría en juego la previsión contenida en el art. 5.1º del RD ley 6/2020 que dispone que, entonces, la situación se califica como accidente de trabajo.

5. La finalidad del art. 5º del rdl 6/2020 es garantizar la protección social sin extenderse a otras prestaciones que no sean la it del sistema de ss.

Ello es lo que se deduce del Preámbulo de la norma donde se señala que: “se hace necesario adoptar una serie de medidas que no pueden demorarse para garantizar la protección social de los trabajadores que causen baja por aislamiento y enfermedad, así como para garantizar el abastecimiento del material necesario en nuestro sistema nacional de salud. En particular, por un lado, con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad y mantener la protección social de los trabajadores por cuenta propia o ajena, se incluye que los períodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 tienen la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del sistema de seguridad social”.

Siendo cierta esa finalidad, la protección social se ha limitado a la consideración de situación de asimilada a accidente de trabajo exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de seguridad social, sin que dicha asimilación se extienda a otras prestaciones no económicas o que no se refieran a la prestación de IT del sistema de seguridad social.

6. La intención de las partes es clara porque el contenido del art. 96º permanece incólume en el nuevo convenio colectivo aprobado tras el rdl 6/2020

Si bien es cierto que a la firma del convenio cuya interpretación se lleva a cabo - instrumento que fue publicado en el BOE de 4 de julio de 2013- las partes no pudieron prever la situación generada por el COVID-19 ni, por supuesto, la regulación contenida en el art. 5º del RD ley 6/2020, de 10 de marzo, sí lo pudieron hacer una vez firmado un nuevo convenio colectivo, convenio que ha sido publicado en el BOE el 9 de febrero de 2021, estando ya vigente el RD Ley 6/2020, de 10 de marzo. No obstante, en el clausulado de este nuevo convenio colectivo se incluye el art. 50º, precepto cuya redacción es idéntica a la del previo art. 96º del convenio colectivo previo.

VII. Parte dispositiva.

Procede la desestimación del recurso de casación formulado por la federación estatal de enseñanza del sindicato CCOO al que se ha adherido la federación de empleados de servicios públicos de la Unión General de Trabajadores frente a la Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 13 de mayo de 2021, en el procedimiento nº 406/2020, confirmándose la sentencia recurrida.

VIII. Comentario.

El RDL 6/2020, de 10 de marzo es una de las tantas normas excepcionales promulgadas en tiempos COVID-19 cuya aplicación ha generado no pocos problemas

interpretativos^[1]. El art. 5º es un precepto que se aprueba con la finalidad de solventar y amortiguar uno de los efectos nocivos que provoca la inaudita necesidad de aislar a las personas trabajadoras contagiadas o con riesgo de contagiar a otras, por razones de salud pública. La obligación impuesta a los trabajadores -no contagiados por el COVID-19- de permanecer aislados ha exigido ofrecer una compensación económica que palíe la pérdida de su salario, compensación que se ofrece en forma de subsidio. Por tanto, la solución que ha servido para dar respuesta a las situaciones en las que las personas trabajadoras han debido permanecer aisladas -incluso sin contagio- ha sido el reconocer a tales personas trabajadoras como beneficiarias del subsidio por IT.

Por tanto, desde el 12 de marzo de 2020 -fecha de entrada en vigor del RDL 6/2020- las personas contagiadas por COVID-19 y quienes deban permanecer aisladas por esta causa -también cuando las personas trabajadoras hayan de quedar confinadas en su domicilio por razones de salud pública- son beneficiarias del subsidio de IT. Pero, además de ello, el legislador regula que las situaciones de contagio o aislamiento por COVID-19 tienen un régimen diferente y se las considera como “asimiladas a accidentes de trabajo” a efectos de la incapacidad temporal del sistema de la seguridad social. Ello significa, ex. art. 5º del RDL 6/2020, que el legislador entiende -ficticiamente- que el origen de la contingencia ha sido el accidente de trabajo cuando aparezca un contagio por COVID-19 o cuando se obliga a aislar a la persona trabajadora, también por COVID-19.

Con ello, lo que el legislador crea en el RDL 6/2020 es una prestación insólita y peculiar, lo que los Tribunales han calificado como una prestación *pseudo segregada*^[2] porque las situaciones de necesidad de contagio o aislamiento por COVID-19 sólo generarían la aparición de una contingencia de origen profesional si estas situaciones tuvieran que ver con el desempeño del trabajo, lo que aquí no se demuestra que ocurra. Aún así, el legislador asigna a estas situaciones un origen profesional ficticio, concibiéndose como una incapacidad temporal “asimilada a accidente de trabajo”. En la práctica, la contingencia es común, pero, excepcionalmente, de acuerdo con las previsiones de este precepto, ésta es tratada como una contingencia profesional, es decir, como si el riesgo actualizado hubiese sido un accidente de trabajo, lo que tiene incidencia en aspectos como los requisitos para el acceso a la prestación de la persona beneficiaria, en la determinación de la cuantía del subsidio o en su dinámica.

El objetivo que tiene el legislador cuando crea esta anómala y peculiar prestación extraordinaria del sistema de SS es claro: no sólo se persigue paliar la carencia de rentas de los afectados sino ir más allá, protegiendo mejor a los beneficiarios y derivando los costes de la prestación únicamente hacia las entidades gestoras. Así, el legislador trata al contagio y al aislamiento por COVID como situaciones “asimiladas a accidente de trabajo”. Y con ello, aunque se es consciente de que el riesgo que se actualiza no tiene causa profesional, se elige ofrecer los efectos que el sistema de seguridad contempla cuando la contingencia es accidente de trabajo. El motivo de ello es que, siendo el origen de la contingencia el AT, son muchas más las ventajas que tienen tanto el trabajador como la empresa empleadora. De este modo, si la IT tiene origen en AT el trabajador accede en más ocasiones al cobro de la IT, cobra un subsidio con mejor contenido y mayor cuantía y la empresa tampoco debe abonar -a su cargo- la prestación. Y ello porque al declararse una IT “asimilada a accidente de trabajo” no se le exige al trabajador período de carencia, el inicio de la percepción de la prestación es desde el día siguiente al surgimiento del hecho causante -y éste no queda desprotegido los primeros 3 días-, y, por último, se genera una prestación de mayor cuantía (el 75% de la base reguladora, incluyéndose en la base el promedio de lo percibido en concepto de horas extras en los últimos 12 meses). Además, se evita también que las empresas abonen -directamente y a su cargo- la prestación de IT desde los días 4º al 15º, pues en caso de accidente de trabajo la prestación la paga -durante todo el período- la propia entidad gestora

Llegados a este punto nos encontramos con el origen del conflicto que aquí se debate y que no es otro que el de saber si los efectos de considerar contingencias asimiladas al accidente de trabajo a las situaciones de contagio o de aislamiento por

COVID que se reconocen en el art. 5º del RDL 6/2020 afecta también a la concesión del complemento de incapacidad temporal que muchos convenios colectivos contemplan y que se activa en caso de que el trabajador acceda a una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

La Sala se centra, en primer lugar, en verificar si el tribunal de instancia -en el presente caso la Audiencia Nacional- ha interpretado correctamente el art. 96º del convenio colectivo, y en segundo lugar, y conectado con lo anterior, si la mejora convencional queda afectada, o no, por lo dispuesto en el RDL 6/2020, lo que tiene que ver con cuál debe ser la naturaleza jurídica que se le asigna al complemento de IT que se reconoce por la vía del instrumento convencional.

Respecto a esta última cuestión, las posibles soluciones a si la norma convencional queda afectada, o no, por la promulgación del RDL 6/2020 serían dos:

La primera, el que, a falta de una regulación convencional detallada, sea de aplicación al complemento el régimen normativo que regula la prestación de seguridad social y, en este caso, por tanto, opere la plena asimilación de las contingencias COVID al accidente de trabajo y se produzcan los efectos del abono del complemento de convenio -ésta es la solución por la que aboga el sindicato accionante-; o la solución contraria, el que deba atenderse al régimen propio de la propia mejora convencional, que es el régimen que se encuentra en los pactos o las reglas que la han creado, y sólo cuando tales normas no resulten claras se debiera acudir a otros criterios interpretativos -ésta es la solución que asume la Sala-.

Lo anterior tiene que ver, obviamente también de forma directa o indirecta, con cuál sea la naturaleza de la mejora convencional y, por consiguiente, si se produce un contagio del régimen jurídico propio del sistema de la seguridad social sobre la regulación de las mejoras de las prestaciones de seguridad social operado por la vía del convenio colectivo, y directamente imbricado con ello, por tanto, si -al no producirse tal contagio- y teniendo en cuenta los criterios de interpretación de las normas, cabe abogar por una u otra solución, lo que implica acudir -al fin y a la postre- el régimen propio de la mejora contenido en la norma convencional.

Así, resuelve la Sala que las mejoras convencionales tienen un régimen jurídico propio que no es otro que el de los pactos o las reglas que los han creado^[3], y que hay que estar a los términos del título constitutivo, de manera que si estos pactos son claros no habría que aplicar ninguna otra norma hermenéutica. Por tanto, por más que el complemento por incapacidad temporal incida en una prestación de seguridad social, no por ello este complemento convencional merece la catalogación de prestación de seguridad social y no cabe tampoco hacer una interpretación extensiva del precepto convencional y aplicar a supuestos no contemplados por las partes negociadoras la asimilación de la IT como AT del RDL 6/2020, en caso de contagio o aislamiento por COVID-19. Asimismo, atendiendo a la literalidad del art. 5º del RDL 6/2020, la protección social sólo debe extenderse a la prestación del sistema de seguridad social, dado que, como expresa este mismo precepto, la mentada asimilación se produce sólo a los efectos de la prestación de IT del sistema de Seguridad Social^[4].

Concluye la Sala, pues, que las partes negociadoras no contemplaron ni pactaron que la mejora alcanzara a las situaciones contempladas en el art. 5º del RDL 6/2020; y es que verdaderamente tal pacto nunca pudo existir porque el convenio colectivo cuya infracción se denuncia se publicó en BOE del año 2013, momento en el que era imposible de prever ni la pandemia ni la existencia de estas excepcionales medidas paliativas en forma de subsidio por IT. Pero, aún así, se refuerza el sentido del fallo porque el convenio actual, adoptado en 2021, tampoco cambia su redacción para extender el complemento a las situaciones de IT "asimiladas a AT" que tengan causa en periodos de contagio o aislamiento en el COVID-19.

IX. Apunte final.

Es frecuente que los convenios colectivos contemplen cláusulas que mejoren el subsidio económico por incapacidad temporal -posibilidad que se permite en virtud de lo señalado en los arts. 239 y 240 LGSS- de forma que, en virtud de éstas, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la norma convencional acceden a una prestación con una cobertura más intensa que sobrepasa las prestaciones ofrecidas por el Sistema de la Seguridad Social y que corre a cargo de la empresa. Un ejemplo de estas mejoras aparece en el art. 96º del Convenio colectivo de la Fundación Diagrama de Intervención psicosocial al señalarse en tal precepto que los trabajadores tienen derecho, en caso de accidente de trabajo, a cobrar, a partir del primer día de la baja y durante el tiempo que dure la misma, el 100% de su base reguladora, correspondiente al mes anterior a la baja.

El presente recurso de casación resuelve que los trabajadores de la empresa Fundación Diagrama Intervención psicosocial no acceden, no obstante, a tal mejora en los casos en los que se produzcan las situaciones contempladas en el art. 5º del RDL 6/2020, de 10 de marzo, es decir, en los períodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras por COVID-19. En estas situaciones, el RDL 6/2020 contempla que los trabajadores afectados por el aislamiento o el contagio por COVID-19 son beneficiarios de un subsidio por IT mejorado, utilizándose la ficción de que estas situaciones tienen origen en un accidente de trabajo, pero la asimilación de la IT al accidente de trabajo que hace el RDL no puede extenderse a las mejoras convencionales.

El debate suscitado está relacionado con la naturaleza de las mejoras convencionales y con la relación de complementariedad o suplementariedad que éstas tienen respecto al régimen normativo de la Seguridad Social, es decir, si resulta de aplicación a la mejora de seguridad social el régimen jurídico de la prestación de incapacidad temporal del sistema de la Seguridad social^[5]. Al respecto, se resuelve que sólo cabe acudir al régimen jurídico de la Seguridad Social si aparecen lagunas o problemas de interpretación de la norma convencional, lo que implica que se obligue a resolver y dar una solución adecuada atendiendo a cada caso pues, obviamente, la mejora voluntaria podría ofrecerse en la norma paccionada. Por eso, la Sala entiende -en este caso- que la regulación de esta prestación de incapacidad temporal excepcional contenida en el RDL 6/2020 no obliga a efectuar una interpretación extensiva del art. 96º del convenio colectivo. Pero otra cosa sucede, en cambio, si se prueba 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 de la LGSS, en cuyo caso la contingencia sí tiene su origen en un accidente de trabajo y sí se tendría derecho al complemento^[6].

Matizado lo anterior, el presente pronunciamiento tiene gran transcendencia porque son muchas las empresas que cuentan con una previsión convencional que contempla el reconocimiento de un complemento por incapacidad temporal como éste, haciéndolo depender del origen de la contingencia profesional y es elevadísimo, también, el número de los trabajadores que han sido beneficiarios de la IT por contagio o aislamiento derivada de COVID-19. Por otra parte, el negar el derecho al cobro de este complemento convencional cuadra perfectamente con la intención del legislador de derivar el coste del pago de este subsidio -excepcional por propia naturaleza- sólo hacia las Entidades Gestoras.

Referencias:

1. [^] *En torno a la naturaleza común o profesional de las contingencias provocadas por la COVID, Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., La naturaleza, común o profesional, de las contingencias provocadas por la COVID, Trabajo y Derecho, nº 79, autor que se muestra partidario de la exclusión*

- de las mejoras voluntarias establecidas en el convenio colectivo por mor de la asimilación operada por el art. 5º del RDL 6/2020.
2. ^ Así se califica a esta prestación en el FJ 3º la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de 13 de mayo de 2021, nº sentencia 106/2021, Sentencia que es la confirmada el presente recurso de casación. No obstante, propiamente esta prestación no está segregada sino que se le aplican efectos más beneficiosos que no le corresponderían en aplicación de las normas ordinarias del sistema de seguridad social.
 3. ^ La mejora voluntaria tiene una naturaleza jurídica ambivalente y a ésta no le resulta de aplicación la totalidad de la normativa relativa a las prestaciones de seguridad social, derivando su régimen jurídico de los pactos, convenios o reglas acordadas por las partes. Vid. la Sentencia del TSJ (Sala de lo Social) de la Comunidad Valenciana, de 29 de septiembre de 2020, nº rec. 17/2020, nº de sentencia 3324/2020.
 4. ^ Aunque la doctrina ha interpretado que esta previsión solamente impediría la aplicación de la asimilación con respecto a las restantes prestaciones del sistema público de pensiones, e incluso respecto a la protección de incapacidad temporal reconocida en un sistema de previsión social de naturaleza privada. Vid. BARRIOS BAUDOR, G., Asimilación a accidente de trabajo COVID-19 y mejoras voluntarias de la prestación económica por incapacidad temporal: breve apunte, en Revista Aranzadi Doctrinal, nº 3, 2021, p. 6.
 5. ^ La doctrina científica no ha tenido, a este respecto, un criterio unánime acerca de si la mejora voluntaria, cuyo contenido y alcance se establece en el convenio colectivo, podría quedar afectada por la normativa de Seguridad Social dado que sí se ha sostenido que una vez establecida la mejora voluntaria ésta pasaría a formar parte de la acción protectora de la Seguridad Social y se convierte en una prestación más de la Seguridad Social, vinculada al subsidio económico por incapacidad temporal. Vid, sobre este particular, BARRIOS BAUDOR, G., Asimilación a accidente de trabajo COVID-19 y mejoras voluntarias de la prestación económica por incapacidad temporal: breve apunte, en Revista Aranzadi Doctrinal, nº 3, 2021.
 6. ^ En la Sentencia del TSJ (Sala de lo Social) de la Comunidad Valenciana de 29 de septiembre de 2020, nº recurso 17/2020, nº de sentencia 3324/2020, se resuelve, también, que no procede el pago de la mejora convencional contenida en el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa Gestió sociosanitaria al mediterrani, empresa que se dedica a la actividad de gestión de residencias de la tercera edad ya que habría de acreditarse, en cada caso concreto, si en cada proceso y para cada persona afectada, la causa del contagio ha sido el haber estado en contacto con el virus en el lugar de trabajo.