

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

El complemento de la prestación económica de incapacidad temporal no incluye la retribución por guardias médicas porque no es una retribución fija y periódica

CASACION núm.: 86/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO**Sala de lo Social****Sentencia núm. 1282/2025**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

Antonio V. Sempere Navarro

Ángel Blasco Pellicer

Sebastián Moralo Gallego

Juan Molins García-Atance

Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Juan Martínez Moya

D.^a Ana María Orellana Cano

D.^a Isabel Olmos Parés

Félix V. Azón Vilas

Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 18 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Eduardo Martínez Aynat, en nombre y representación de Parc Sanitari Sant Joan de Deu contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 8/2023, en fecha 27 de marzo, procedimiento 66/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de UGT-Serveis Publics de Catalunya contra Parc Sanitari Sant Joan de Deu.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida UGT-Serveis Publics de Catalunya, representado por la Procuradora D.^a Virginia Aragón Segura y defendido por el Letrado D. Agustín Rodríguez Rubis.

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación legal de UGT-Serveis Publics de Catalunya, se presentó demanda sobre conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que:

“estimant íntegrament la demanda rectora del present litigi, es reconegui el dret de tots el treballadors en situació d’Incapacitat Temporal, ja sigui per contingències comunes o professionals, a percebre el 100% de les retribucions fixes i periòdiques que van percebre el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat, és a dir, el 100% del salari total percebut el mes anterior a l’inici de la baixa mèdica. Així mateix, que l’empresa PARC SANITARI SANT JOAN DE DÉU aboní als treballadors afectats la diferència salarial existent entre l’import íntegre que tenien dret a percebre en situació d’IT., això es, el 100% del salari total percebut el mes anterior a l’inici de la baixa mèdica i l’import que realment van cobrar, des de la nòmina de Febrer del 2020 fins a la data del judici.”

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 27 de marzo de 2023, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia 8/2023, procedimiento 66/2022, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

- A) " A data 21 de abril de 2021, el Sr. Julio (en su condicion de Secretario General de la Seccion Sindical del UGT) presento reclamacion ante la Direccion de RRHH de la demandada, instandola a que "es corregeixin les instruccions" sobre la cuestion objeto de conflicto "per donar compliment amb l'establert al Conveni Col·lectiu i s'incorpori a les prestacions per IT, en calcul i abonament, ies quantitats corresponents a les retribucions periodiques". Con posterioridad a la misma (el 9 de junio de 2021) el Tribunal Laboral de Catalunya, en respuesta a la "sol.licitud de conciliación...registrarat. ..amb data 28 de maig de 2021" y tras la "exposicio de fets que motiven el conflicte" (en los terminos que ahora se reiteran), levanta "acte de conciliacio...sense acord" al "deixar constancia (la empresa) de la seva oposicion al contingut de iescriti ntroductor".
- B) El 5 de marzo de 2019 se publico en el DOGC el II Convenio Colectivo ("deis hospitals d'aguts, centres d'atenclo primaria, centres socionanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Cataa de la Salut" -en adelante

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

Convenio Siscat-), recogiendo en su seccion 4 (bajo el epigrafe "Altres conceptes salariais") las "gratificacions extraordinaries de juny i desembre" (art. 28), el "plus de vinculacio" (29), el "plus de nociurnitat" (30), el "complement de responsabilitat, supervisió i comandament" (31), el "plus diumenge, plus dissabte i plus festiu" (32), la "retribució anual complementaria de facultatiu..." (33). Para incluir en la quinta tanto las "hores extraordinaries" (34) y la "jornada complementaria d'atenció continuada" (35) como la "retribució variable en fundo-deis objectius" (DPO a que se refiere su artículo 36). Según el citado artículo 32 "per cada hora" de sábado, domingo y festivo que se trabaje se percibirán las cantidades previstas en el Anexo 10 del Convenio; otorgando sus negociadores la condición de festivos especiales (per la seva especial significación) a los de "Nadal y Capd'any"; abonándose el Plus correspondiente a razón del "100% del plus festiu per les hores treballades en aquests períodes. . ." en los términos que recoge su artículo 32.5. Vincula, por su parte, el 34, (1) del Texto Convencional las "hores extraordinaries" a aquellas que "es realitzaran per a la cobertura d'eventualitats extraordinaries"; consistiendo la "retribució variable en fundo-deis objectius" (DPO) en un "sistema.. vinculat al compliment d'objectius, com un instrument de gestió, incentiu i motivació continua dins de les organitzacions.. no consolidable...en fundo del seu grau de compliment" bajo los "criteris generals orientadors...en relació tipus d'objectius..." (36.1.1), "a ravaluació" (36.1.2) y "a la determinació de la retribució" (36.1.3). Texto que reproduce -en lo sustancial de su contenido- el III Convenio del Siscat (no publicado a la data de la vista).

- C) " Bajo la Sección 1 ("Complements de prestacions per IT") de su Capítulo 8 ("Millors de ràtio protectora de la seguretat social. Jubilació. Defunció") regula su artículo 53 el "regim de millora" de aquella prestación, disponiendo (en su primer apartado) que "Per a les" situacions d'incapacitat temporal que s'inicien a partir del día 21 de noviembre de 2018...es percibirá...un complemento de prestación económica de la Seguridad Social, fins al cent per cent de les seves retribucions fixes i periòdiques que es perceben en el mes anterior en que va tenir lloc la incapacitat. . ." (texto que literalmente se reproduce en el mencionado III Convenio). Dispone, por su parte, el artículo 54 (del II Convenio Siscat) que "En el supòsit de permís de maternitat o part previst a l'article 48.4...de l'Estatut de Treballadors, les empreses garantirán a tots els treballadors/pres el complement necessari per que, sumat a la prestació reglamentaria de la Seguretat Social percibirán/a totalitat de la seva retribució en jornada ordinària"] previsione que los . negociadores del 111 Convenio -bajo el epigrafe "Naixement i altres supòsits de suspensió de contracte"- desarrollan y extienden (entre otros, al "supòsit d'incapacitat temporal de les víctimes de violència de gènere o de violència sexual previstos a l'article 48..."), garantizando "el complement necessari perquè, sumat a la prestació reglamentaria de la Seguretat Social percibirán la totalitat de la seva retribució en jornada ordinària" bajo la significada advertencia de que "A partir de l'1 de gener de 2023 i pel que fa a la jornada complementaria d'atenció continuada (guardies presencials) i guardies localitzables, plus dissabte, plus diumenge, plus festiu / plus festiu especial, es tindrà en compte la mitjana dels imports percebuts els 12 mesos, anteriors al mes de inici de la suspensió del contracte o els mesos treballats si aquests són inferiors a 12 mesos".

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

D) " Entre los conceptos retributivos que la empresa incorpora a la base de calculo para determinar las "retribuciones fijas y periodicas percibidas en el mes anterior a la baja" (en los que esta incluye los complementos de "responsabilitat", "personal", de "lloc de treball", "familiar" y el "plus de nocturnitat" ademas del de "lloc de treball" y "d'atencio programada") no se alude a los relacionados en su demanda por la promovente del conflicto. Conceptos (retributivos) que tampoco aparecen entre los resenados (en su referencia anual y mes a mes) por las. nominas aportadas, por aquella a su rarno de prueba.

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

“Que con rechazo de la excepción de prescripción alegada de contrario y estimando solo en parte la demanda de conflicto colectivo "en materia de reconocimiento de derecho i reclamació de quantitat"promovido por el Sindicato UGT-SERVEIS PUBLICS DE CATALUNYA contra el PARC SANITARI SANT JOAN DE DEU, declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el mismo a percibir su complemento de Incapacidad Temporal integrando en su importe el concepto retributivo por guardias médicas con abono (desde abril de 2020 y efectos hasta la data del juicio) de las diferencias que pudieran existir a su favor en armonía con lo argumentado en la presente resolución. Sin costas.”

CUARTO.- Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de Parc Sanitari Sant Joan de Deu , siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 16 de abril de 2024.

QUINTO.- Impugnado el recurso por la parte recurrida UGT-Serveis Publics de Catalunya, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de estimar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de diciembre de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

1. El debate casacional consiste en determinar si los trabajadores del Parc Sanitari Sant Joan de Déu tienen derecho a que el complemento de la prestación económica de incapacidad temporal (en adelante IT) se calcule incluyendo la cantidad abonada por la empresa en el mes anterior a la baja médica en concepto de guardias médicas presenciales y localizables.

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

Este complemento de la prestación de IT alcanza el «cien por cien de sus retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior» [art. 53 del II y III Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud (en adelante SISCAT)].

La empresa ha considerado que los siguientes pluses sí que son «retribuciones fijas y periódicas» y los ha incluido la mejora voluntaria:

- a. Plus de responsabilidad. Por ejemplo, en el año 2023 un profesor percibía por este concepto 14 pagas de 873,61 euros.
- b. Plus personal.
- c. Complemento de lugar de trabajo: en el año 2023 un médico de familia o pediatra en ámbitos urbanos de menos de 25.000 habitantes percibía 14 pagas de 56,51 euros.
- d. Plus familiar.
- e. Plus de nocturnidad: en el año 2023 un profesor de formación percibía 14 pagas de 393,01 mensuales.
- f. Complemento de atención programada: en el año 2023 un profesor III percibía 14 pagas de 399,38 euros.

Son retribuciones que se perciben con la misma cuantía (una cuantía fija) en 14 pagas anuales.

También se debate cuál es el plazo de prescripción de la acción.

2. UGT-Serveis Públics de Catalunya interpuso demanda contra el Parc Sanitari Sant Joan de Déu en la que afirma que la empresa «només té en compte les retribucions fixes dels treballadors/es, de tal manera que aquests no cobren el 100% del salari total percebut el mes anterior a l'inici de la Baixa mèdica [...] l'empresa no abona dintre del complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social per Incapacitat Temporal [...] cap dels conceptes salarials variables que pot percebre un treballador/a: plus dissabte, plus diumenge, plus festiu, plus festiu especial, guàrdies (presenciáis o localitzables) [...]».

Es decir, la parte actora explica en su escrito de demanda que la empresa abona el complemento de la prestación de IT teniendo en cuenta solamente las retribuciones fijas, de manera que los trabajadores no cobran el 100% del salario total del mes anterior a la baja. A continuación, la demanda reprocha al empleador que no abone ninguno de los conceptos salariales variables, entre los que incluye las guardias presenciales y localizables, el plus de sábado, de domingo, de festivo, etc.

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

Ello significa que la demanda rectora de esta litis, la cual precisa cuál es el debate litigioso, afirma literalmente:

- a. La empresa abona el complemento de la prestación de IT incluyendo solamente las retribuciones fijas. Por tanto, el sindicato sostiene que las guardias presenciales y localizables (que la empresa no integra en la mejora voluntaria) no son retribuciones fijas.
- b. La empresa debería abonar ese complemento hasta el 100% del salario total.
- c. Las guardias son un concepto salarial variable.

En el suplico de la demanda se solicita que se reconozca el derecho de todos los trabajadores en situación de IT «a percebre el 100% de les retribucions fixes i periòdiques que van percebre el més anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat, és a dir, el 100% del salari total percebut el mes anterior a l'inici de la baixa mèdica». Por tanto, equipara el 100% de las retribuciones fijas y periódicas con el 100% del salario total.

- 3. La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Cataluña 8/2023, de 27 de marzo (procedimiento 66/2022), diferencia:

A. Pluses que no incluye en el complemento de IT

La Sala de suplicación rechaza incluir los siguientes complementos entre los que complementan la prestación de IT:

- a. Los pluses de sábados, domingos y festivos porque se perciben «per cada hora» trabajada dichos días, o por las «hores treballades en aquests períodes».
- b. Las «hores extraordinaries» porque se realizan «per a la cobertura d'eventualitats extraordinaries».
- c. La «retribució variable en funció dels objectius» porque es un «sistema [...] vinculat al compliment d'objectius [...] no consolidable [...] en funció del seu grau de compliment».

- B. Por el contrario, el TSJ sí que incluye en ese complemento la retribución por las guardias presenciales y localizables. La sentencia recurrida menciona la STSJ de Cataluña 5187/2021, de 20 de octubre (recurso 3114/2021), que argumenta que son retribuciones fijas porque están vinculadas a la realización de actividad ordinaria y estable, de carácter obligatorio, fijadas y programadas con carácter previo en el calendario laboral, por lo que, aunque el importe mensual varíe en atención al número

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

de guardias hechas cada mes, son retribuciones fijas, «especialmente cuando consta acreditado que se realizan todos los meses sin excepción».

La sentencia recurrida incluye en la mejora voluntaria las «guardies presenciales o localizables (y ello por razón de indisponibles razones de seguridad jurídica asociada a la reiterada doctrina de este Tribunal sobre su jurídica conceptualización)».

El TSJ estima en parte la demanda y declara el derecho de los trabajadores afectados a percibir el complemento de IT integrando en su importe las guardias médicas, con abono de las diferencias desde abril de 2020 hasta la fecha del juicio.

4. La parte demandada interpuso recurso de casación ordinario con dos motivos:

- a. El primero, amparado en el art. 207.e) de la LRJS, denuncia la infracción del art. 53.3, párrafo 2º y del art. 35 del II Convenio colectivo del SISCAT; y de la misma norma recogida en el III Convenio Colectivo del SISCAT.

Argumenta que las guardias no son una retribución fija y periódica, por lo que no deben incluirse en el complemento de la prestación de IT.

- b. El segundo, con el mismo amparo procesal, denuncia la infracción del art. 53.1 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS). Solicita que se aplique el plazo de retroactividad de tres meses.

5. El Ministerio Fiscal informó en el sentido de que las guardias médicas deben excluirse del complemento de IT y de que debe aplicarse el plazo de retroactividad de tres meses.

La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso de casación en el que solicita la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO

El objeto litigioso consiste en determinar el alcance de una mejora voluntaria de la Seguridad Social consistente en un complemento de la prestación económica de IT en virtud del cual el empleador abona la diferencia entre el subsidio de IT y el 100% de las retribuciones fijas y periódicas.

Las mejoras voluntarias son obligaciones empresariales derivadas de la negociación colectiva, del contrato de trabajo o de la voluntad del empresario que tienen por objeto complementar la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social. Están reguladas en el art. 41 de la Constitución Española (en adelante

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

CE): «[...] La asistencia y prestaciones complementarias serán libres» y en los arts. 43 y 238 a 241 de la LGSS.

La doctrina jurisprudencial [STS de 22 de septiembre de 2009 (rec. 80/2008)] sostiene que estas mejoras voluntarias se rigen por el principio de libertad, que proclama expresamente el art. 41 de la CE y que preside tanto su constitución como su contenido. Por ello, el título constitutivo, ya sea convenio colectivo, contrato individual o acto unilateral del empresario, es el que define, conforme al art. 1255 del Código Civil, las cláusulas y condiciones que las partes tengan por conveniente establecer respecto de esas mejoras de pensión: «las fuentes fundamentales reguladoras de tales mejoras, además de estos preceptos y las disposiciones reglamentarias que los desarrollan, son los pactos o reglas que las hayan creado, ya se trate de convenio colectivo, contrato individual o decisión unilateral del empresario; y así es palmario que las condiciones, requisitos y elementos que configuran a cada mejora son los que se expresan y determinan en el convenio o acto que la crea o constituye. Por consiguiente, para saber cuáles son la estructura y caracteres de una mejora prestacional concreta es preciso acudir, en primer lugar, a esos pactos, convenios o pautas que la han establecido o instaurado».

TERCERO

Reiterados pronunciamientos de esta Sala han resuelto recursos de casación para la unificación de doctrina en los que se enjuiciaban demandas individuales o plurales de trabajadores que reclamaban esta mejora voluntaria de la prestación de IT regulada en el art. 53 del II Convenio Colectivo del SISCAT. Entre otras, podemos citar las STS 182/2024, de 29 de enero (rcud 3467/2021); 358/2024, de 23 de febrero (rcud 487/2022); 961/2024, de 27 de junio (rcud 3144/2021); 1253/2024, de 19 de noviembre (rcud 4336/2021); 105/2025, de 6 de febrero (rcud 5047/2022); 641/2025, de 26 de junio (rcud 797/2023); 853/2025, de 1 de octubre (rcud 5117/2023); y 1001/2025, de 22 de octubre (rcud 4149/2023).

En ellas, la controversia casacional se limitó a decidir si la retroactividad máxima de tres meses establecida en el art. 53 de la LGSS era aplicable a las diferencias de este complemento derivadas de la inclusión de la atención continuada (guardias médicas).

En la mayoría de esas sentencias, el único motivo casacional se refería al plazo de retroactividad del complemento. En otras sentencias, como las citadas STS 358/2024, de 23 de febrero (rcud 487/2022) y 961/2024, de 27 de junio (rcud 3144/2021), en el recurso de casación unificadora se habían formulado dos cuestiones:

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

- a. La primera, sobre la aplicación de la retroactividad de 3 meses de los efectos económicos prevista en el art. 53 de la LGSS.
- b. La segunda, sobre el derecho a que la mejora voluntaria de prestación de IT derivada de contingencias comunes por embarazo incluya las retribuciones percibidas por las guardias.

Esta Sala aplicó el plazo de retroactividad de tres meses. Debido a ello, la pretensión carecía de efectos económicos, por lo que este Tribunal no examinó el segundo motivo del recurso, que no tenía interés porque su análisis era irrelevante para modificar el sentido del fallo.

Por consiguiente, esta Sala no ha abordado todavía la controversia suscitada en este pleito: si el complemento de la prestación de IT regulado en los Convenios colectivos del SISCAT debe incluir las retribuciones en concepto de atención continuada.

CUARTO

Debemos precisar que, aunque hay otras normas legales y otros convenios colectivos que instauran complementos de prestaciones económicas de IT hasta la retribución fija percibida por otros trabajadores o por personal estatutario, no es posible establecer una interpretación universal de cuáles son las retribuciones fijas y periódicas que pueda aplicarse a todos esos supuestos porque su alcance dependerá de la redacción de la norma jurídica cuya interpretación se discute. Por ejemplo, la STS 413/2024, de 5 de marzo (rec. 180/2021) interpreta qué debe considerarse una retribución fija a efectos del complemento de IT de los trabajadores de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana en función de las sucesivas normas que regularon esa mejora voluntaria.

QUINTO

1. La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, no es aplicable a los trabajadores. Pero resulta ilustrativa su definición del complemento de atención continuada. El art. 43.2.d) incluye entre las retribuciones complementarias el «[c]omplemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada».
2. La regulación de las guardias en el II Convenio colectivo del SISCAT es la siguiente:

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

- a. El art. 35 regula la «[j]ornada complementaria de atención continuada (guardias presenciales) y guardias localizables». Se remite a los anexos 11 y 12.
- b. El art. 66.20.bis exonera de la obligación de realizar la jornada complementaria de atención continuada a las trabajadoras en situación de riesgo por embarazo y al personal a los que esta realización se los sea contraindicada por razones de salud. Los trabajadores mayores de 50 años pueden quedar voluntariamente exonerados/dos de realizar la jornada complementaria de atención continuada.
- c. El art. 78 de esa norma colectiva dispone:

“El personal de los grupos 1 y 2 de los centros de atención primaria percibirán como conceptos retributivos específicos la retribución anual complementaria a que se hace referencia en los artículos siguientes. Esta retribución específica es incompatible y sustituye la retribución anual complementaria del artículo 33.

En los casos en que los profesionales sanitarios de la atención primaria sean destinados a realizar jornada de atención continuada en el servicio de urgencias de un centro hospitalario de agudos, meritara el complemento de atención continuada regulado en el artículo 33 en iguales condiciones que los profesionales que pertenecen a la plantilla del hospital”

- d. El art. 81 regula el precio/hora de la jornada complementaria de atención continuada del profesional especialista en formación para el sistema de residencia. Se establecen diferentes porcentajes del precio de la hora de jornada complementaria de atención continuada de un médico adjunto o en su caso de la enfermera o comadrona, en función del año de residencia.
- e. Los anexos 11 (hay varios anexos 11 y 12 que regulan la cuantía en cada año natural) regulan el precio/hora de la atención continuada presencial y los anexos 12 el precio/hora de la atención continuada localizable. Debemos diferenciar:
 - 1. Guardias presenciales que tienen lugar los fines de semana y los festivos: se abonan las 24 horas trabajadas conforme a ese precio/hora.
 - 2. Guardias presenciales que se realizan en días laborables: el trabajador primero desarrolla su jornada ordinaria (por ejemplo, de 8 a 15 horas), que no se retribuye como horas de guardia; y luego lleva a cabo la guardia (por ejemplo, de las 15 horas de ese día laborable hasta las 8 de la mañana del día siguiente).

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

Ese tiempo de trabajo es el que se abona conforme a ese precio/hora.

SEXTO

1. El art. 53.1 del II Convenio colectivo del SISCAT regulaba las situaciones de IT del ejercicio 2017 remitiéndose a la disposición adicional 6ª de la Ley de la Generalitat 5/2012, de 20 de marzo, en la redacción dada por el Decreto-ley 2/2013, de 19 de marzo.

Esa disposición adicional 6ª reconocía al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración de la Generalidad, del Servicio Catalán de la Salud, de las sociedades mercantiles con participación total o mayoritaria de la Generalidad, de los consorcios con participación mayoritaria de la Generalidad y de las fundaciones con participación total o mayoritaria de la Generalidad, entre otras, un complemento de la prestación económica de IT derivada de contingencias comunes que variaba entre el 50% y el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior al que tuvo lugar la incapacidad, en función del número de días de baja. Ese precepto fue derogado por el Decreto-ley 5/2018, de 16 de octubre.

Por consiguiente, la norma que establecía esa mejora voluntaria de la prestación económica de IT del personal funcionario, estatutario y laboral del Servicio Catalán de Salud fue derogada en 2018.

2. Debemos diferenciar los sucesivos Convenios colectivos del SISCAT:

A. I Convenio colectivo del SISCAT (años 2015 y 2016)

Como regla general, el complemento de la prestación de IT se fijaba en un porcentaje entre el 50% y el 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

El porcentaje se fijaba en el 100% desde el primer día en los casos de IT de empleadas embarazadas; víctimas de violencia de género; cuando implicaba hospitalización o intervención quirúrgica, siempre que correspondiera al mismo proceso patológico; derivadas de procesos oncológicos y derivadas de contingencias profesionales.

El complemento del permiso por maternidad permitía alcanzar la totalidad de la retribución en jornada ordinaria.

B. II Convenio colectivo del SISCAT (años 2017 al 2020)

Esa norma colectiva distinguía entre el complemento de la prestación de IT y de la prestación en caso de permiso por maternidad. En las

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

situaciones de IT iniciadas a partir del 21 de noviembre de 2018 la regulación era la siguiente:

a. Incapacidad temporal

La mejora de la IT estaba regulada en su art. 53. Su importe era del «cien por cien de sus retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior». Su apartado 3 tenía el siguiente contenido:

“Para las situaciones de IT que se inicien a partir del 21 de noviembre de 2018, ya sea derivada de contingencias comunes como de contingencias profesionales, se percibirá, desde el primer día, un complemento de la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que va a tener lugar la incapacidad [...]”

b. Permiso por maternidad

Por el contrario, en el permiso por maternidad, el art. 54 del II Convenio colectivo del SISCAT establecía un complemento de la prestación de IT en virtud del cual «perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria». El tenor literal de ese precepto era el siguiente:

“En el supuesto de permiso por maternidad o parte previsto en el artículo 48.4 [...] del Estatuto de los trabajadores, las empresas garantizarán a sus trabajadores/as el complemento necesario para que, sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria”

C. III Convenio colectivo del SISCAT (años 2021 a 2024)

a. Incapacidad temporal

Como regla general, el art. 53.1 del III Convenio colectivo regula la mejora de la prestación de IT «hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad».

b. Nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción y de acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural e IT de las víctimas de violencia de género o de violencia sexual

El art. 54 del III Convenio colectivo del SISCAT amplía los supuestos en los que el complemento de la prestación de la

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

Seguridad Social alcanza la totalidad de la retribución en jornada ordinaria. Entre ellos, incluye la IT de las víctimas de violencia de género o de violencia sexual del art. 48.4, 5, 6, 7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Por ende, solamente en las prestaciones de IT de las víctimas de violencia de género o de violencia sexual dicho subsidio se complementa hasta la totalidad de la retribución en la jornada ordinaria. Ese precepto especifica cómo calcular la retribución de la jornada ordinaria a partir del 1 de enero de 2023:

“En los supuestos de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción y de acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y en el supuesto de IT de las víctimas de violencia de género o de violencia sexual, previstos en el artículo 48.4, 5, 6, 7 y 8 del [...] Estatuto de los trabajadores, las empresas garantizarán a sus personas trabajadoras el complemento necesario para que sumado a la prestación reglamentaria de la Seguridad Social perciban la totalidad de su retribución en jornada ordinaria. A partir del 1 de enero de 2023 y con respecto a la jornada complementaria de atención continuada (guardias presenciales) y guardias localizables, plus sábado, plus domingo, plus festivo y plus festivo especial, se tendrá en cuenta la media de los importes percibidos los 12 meses anteriores al mes del inicio de la suspensión del contrato o los meses trabajados si estos son inferiores a 12 meses.”

Esa norma jurídica:

1º.) Les reconoce un complemento hasta «la totalidad de su retribución en jornada ordinaria».

2º) Explica cómo calcularlo a partir de esa fecha: con la media de las cantidades percibidas en los 12 meses anteriores del complemento de atención continuada (guardias presenciales), guardias localizables, plus sábado, plus domingo, plus festivo y plus festivo especial.

En definitiva, en los concretos supuestos incluidos en el art. 54 del III Convenio colectivo del SISCAT (nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción y acogimiento...) a partir del 1 de enero de 2023, para evitar distorsiones causadas porque la retribución percibida por el trabajador en el mes anterior al inicio de la suspensión del contrato pueda tener una cuantía inferior o superior a la media, el complemento se calcula con el promedio de las guardias y pluses de sábado, domingo y festivos de los 12 meses anteriores.

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

La razón por la que el cálculo de la cuantía del complemento promediando la media duodecimal se aplica tanto a los pluses de fines de semana y festivos como al complemento de atención continuada y a las guardias localizables es porque ninguna de ellas es una retribución fija y periódica sino que varía de un mes a otro.

SEPTIMO

1. El Parc Sanitari Sant Joan de Déu no tiene personalidad jurídica. Es una red de equipamientos integrada por 25 centros de trabajo con diferentes personalidades jurídicas. Por ejemplo, el Hospital Sanitari Sant Boi, que forma parte de esa red, es una sociedad anónima. El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de los centros de trabajo del Parc Sanitari Sant Joan de Déu que hacen guardias médicas presenciales o localizables. Los trabajadores afectados por este conflicto colectivo tienen distintas categorías profesionales y prestan servicios en circunstancias muy diversas. Esa diversidad afecta a cuántas guardias médicas hacen y a su periodicidad.

La sentencia estimatoria de instancia supone que todos los trabajadores del Parc Sanitari Sant Joan de Déu que hayan hecho al menos una guardia médica presencial o localizable en el mes anterior al inicio de la IT, tienen derecho a que se complemente su prestación económica de IT incluyendo el importe de la retribución por guardias.

2. Los hechos probados de la sentencia recurrida no explican cómo prestan servicios los trabajadores del Parc Sanitari Sant Joan de Déu que hacen guardias, ni cuáles son los centros sanitarios que integran esa red. El objeto litigioso radica en la interpretación de dos convenios colectivos sectoriales: el II y el III Convenio colectivo del SISCAT, que se aplican:
 - a. A todos los trabajadores que prestan servicios en los centros sociosanitarios y en los centros de salud mental concertados con el Servicio Catalán de la Salud que no tengan un convenio colectivo propio, cuyos ingresos mayoritarios provengan de la actividad concertada.
 - b. A los hospitales de agudos que forman parte de la red de internamiento del SISCAT.
 - c. A los centros de atención primaria concertados con el Servicio Catalán de la Salud que no tengan convenio colectivo propio.

Debemos interpretar las normas convencionales que regulan los pluses salariales y el complemento de la prestación de IT con la finalidad de determinar si el II y el III Convenio colectivo del SISCAT consideran que las retribuciones abonadas en concepto de guardias presenciales y localizables

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

son unas retribuciones fijas y periódicas, a fin de decidir si deben integrarse en esa mejora voluntaria.

3. Las guardias médicas presenciales y localizables no se retribuyen con una cantidad mensual fija sino conforme a sus respectivos precios/hora. La retribución mensual por guardias depende de los siguientes factores:

- a. El número de guardias hechas cada mes

- A. El número de guardias depende de las necesidades del servicio y de la disponibilidad de los demás trabajadores llamados a hacer guardias: depende de si están de baja médica, de permiso, de vacaciones, disfrutan de una adaptación de jornada que afecte a las guardias o de una exención de guardias, etc. El servicio de guardia tiene que prestarse. Las guardias mensuales se reparten entre los trabajadores que, por su cualificación y puesto de trabajo, deben realizarlas. El número de guardias mensuales de cada trabajador depende de cuántos empleados están disponibles para hacerlas en cada momento, lo que varía en función de sus circunstancias personales y familiares. Ello repercute en el número de guardias que hacen los demás. Las circunstancias personales de los demás trabajadores y las necesidades del servicio condicionan el número de guardias que cada trabajador hace cada mes.

- B. Además, puede suceder que un trabajador no pueda o quiera realizar una de las guardias que, en principio, tiene previstas ese mes, y la haga otro trabajador, quien percibe la correspondiente remuneración.

- b. Si son guardias presenciales o localizadas

Las guardias presenciales se abonan con un precio/hora mayor que las localizadas.

- c. Si cada guardia ha tenido lugar en un día laborable o bien en un sábado, domingo o festivo

- A. La retribución de cada hora/guardia es menor en las guardias presenciales o localizables hechas en un día laborable que en un sábado, domingo o festivo.

- B. Las guardias presenciales en sábado, domingo o festivo conllevan el abono de 24 horas/guardia. Por el contrario, en los días laborables no son guardias de 24 horas sino que

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

comienzan cuando acaba la jornada ordinaria y acaban a las 8 horas del día siguiente.

Sería contradictorio considerar que los pluses de sábados, domingos y festivos no son «retribuciones fijas y periódicas» a estos efectos porque se perciben «por cada hora» trabajada esos días y, sin embargo, sostener que sí son retribuciones fijas y periódicas las percibidas por las guardias presenciales y localizables.

4. Cuando el Convenio colectivo del SISCAT ha querido que la mejora voluntaria de la prestación de la Seguridad Social alcance el total de la retribución en jornada ordinaria percibida por el trabajador, lo ha dispuesto así:

a. El art. 54 del II Convenio Colectivo del SISCAT otorga una protección especial en el caso de permiso por maternidad (por nacimiento de hijo) consistente en que la trabajadora percibirá un complemento en virtud del cual cobrará toda su retribución en jornada ordinaria. Lo mismo sucede con las vacaciones, durante las cuales el trabajador percibe la retribución de la jornada ordinaria. Esa norma diferencia:

A. La prestación de IT, como regla general, se complementa hasta el 100% de las retribuciones fijas y periódicas del mes anterior. Al tratarse de retribuciones fijas, no es necesario efectuar ningún promedio.

B. En caso de nacimiento de hijo, la prestación se complementa hasta la retribución ordinaria total: «la totalidad de su retribución en jornada ordinaria».

b. Los arts. 53 y 54 del III Convenio colectivo del SISCAT distinguen:

A. El complemento de la prestación de IT, como regla general, sigue siendo del 100% de las retribuciones fijas y periódicas del mes anterior.

B. El complemento de la prestación en caso de nacimiento y otros supuestos de suspensión contractual, alcanza la totalidad de la retribución en jornada ordinaria y, a partir del 1 de enero de 2023, se calcula conforme a la media de la retribución por guardias de los 12 meses anteriores.

La diferenciación entre ambos supuestos nos lleva a la conclusión de que, a efectos de esta concreta mejora voluntaria, tiene la consideración de retribución fija y periódica aquella que se percibe en la misma cuantía todos los meses. En caso contrario, se tratará de una retribución variable.

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

5. La sentencia recurrida argumenta que las guardias son retribuciones fijas porque están vinculadas a la realización de actividad ordinaria y estable, de carácter obligatorio, fijadas y programadas con carácter previo en el calendario laboral, por lo que considera que, aunque el importe mensual abonado varíe en atención al número de guardias hechas cada mes, son retribuciones fijas, especialmente cuando consta acreditado que se realizan todos los meses sin excepción.

Por el contrario, el TSJ rechaza incluir en el complemento de IT los pluses de sábados, domingos y festivos porque se perciben por cada hora trabajada dichos días. Esa sentencia ha adquirido firmeza respecto de ese pronunciamiento, que no ha sido recurrido en casación.

Las mismas razones por las que no se incluyen esos pluses obligan a excluir la retribución por guardias, que se percibe por cada hora trabajada en las guardias. El III Convenio Colectivo del SISCAT explica cómo calcular esta mejora voluntaria a partir del 1 de enero de 2023 mediante la media duodecimal de los siguientes complementos salariales: «la jornada complementaria de atención continuada (guardias presenciales) y guardias localizables, plus sábado, plus domingo, plus festivo y plus festivo especial». El complemento se calcula mediante una media duodecimal de esos pluses porque todos ellos se pueden percibir con cantidades distintas cada mes y sería injusto que la aleatoriedad del último mes condicionara un complemento que se puede percibir durante mucho tiempo.

Hemos explicado que sería contradictorio considerar que los pluses de sábados, domingos y festivos no son «retribuciones fijas y periódicas» a estos efectos porque se perciben «por cada hora» trabajada dichos días y, sin embargo, sostener que sí son retribuciones fijas y periódicas las percibidas por las guardias presenciales y localizables, cuya aleatoriedad es mayor que aquellos. Si la sentencia recurrida excluye de esta mejora voluntaria los pluses de sábados, domingos y festivos; «a fortiori» (con mayor razón) debería excluir la retribución por guardias.

6. En los hospitales, la prestación de servicios los sábados, domingos y festivos también está vinculada a la actividad estable y obligatoria de asistencia hospitalaria. La cobertura del servicio público esos días también está fijada en el calendario laboral. Pero el hecho de que haya trabajadores que tengan que trabajar los sábados, domingos y festivos, y que haya que hacer guardias, no supone que sean retribuciones fijas de esos trabajadores porque el número de festivos, sábados o domingos trabajados y el número de guardias realizadas cada mes, no es fijo. Además, el hecho de que en el centro sanitario se hagan guardias todos los meses, no significa que todos los trabajadores hagan guardias todos los meses.

El suplico de la demanda colectiva, al reclamar «el 100% de les retribuciones fixes y periòdiques [...] és a dir, el 100% del salari total», evidencia que la parte

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

actora equipara las retribuciones fijas y periódicas con el salario total, lo que vulneraría la norma colectiva, que diferencia las mejoras voluntarias hasta la totalidad de la retribución ordinaria y las que se limitan al 100% de las retribuciones fijas y periódicas.

OCTAVO

1. Hemos indicado que el art. 78 del II Convenio colectivo del SISCAT establece que, cuando los profesionales sanitarios de la atención primaria sean destinados a realizar jornada de atención continuada en el servicio de urgencias de un centro hospitalario de agudos, percibirán el complemento de atención continuada en iguales condiciones que los profesionales que pertenecen a la plantilla del hospital.

La sentencia de instancia reconoce a todos los trabajadores afectados por el conflicto colectivo el derecho a percibir el complemento de la prestación económica de IT integrando las cantidades percibidas por las guardias médicas. Ello supondría que, si un trabajador (por ejemplo, un profesional sanitario de la atención primaria que realizase jornada de atención continuada en el servicio de urgencias de un centro hospitalario de agudos), en función de las necesidades del servicio y de las circunstancias personales de los demás trabajadores, no hiciera guardias todos los meses sino solamente algunos, cuando la IT se iniciara después de un mes en el que no hubiera hecho guardias, no se complementaría su prestación de IT con la cuantía del complemento de atención continuada porque el mes anterior no lo habría percibido. Por el contrario, si el mes anterior al inicio de la IT sí que hubiera hecho alguna guardia, en tal caso sí que se incluiría su importe en la mejora. Ello evidencia que no se trata de una retribución fija y periódica.

Además, si se reconociese este derecho a todos los trabajadores del Parc Sanitari Sant Joan de Deu que hacen guardias médicas presenciales o localizables, la aleatoriedad de que el mes anterior a la baja médica el trabajador haya hecho más o menos guardias, si eran guardias presenciales o localizables y si se hicieron en días laborables o no, se reflejaría en la cuantía del complemento de la prestación de incapacidad temporal, que puede abonarse durante un prolongado lapso de tiempo.

Esa es la razón por la que, desde el 1 de enero de 2023, el art. 54 del III Convenio colectivo del SISCAT calcula el complemento de la prestación en caso de nacimiento y otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo sobre la base del promedio de las guardias de los 12 meses anteriores. Si el III Convenio colectivo del SISCAT hubiera querido que la retribución por guardias también se tuviera en cuenta para complementar las prestaciones de IT de todos los trabajadores, hubiera previsto también su prorrateo

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

duodecimal, como establece respecto de la prestación por nacimiento, adopción, etc.

Ello evidencia que la retribución por guardias no es una retribución fija y periódica sino que depende de cuántas guardias haya hecho cada trabajador en cada mes, de si son presenciales o localizables y de si se han llevado a cabo en días laborables o no.

Además, la confirmación de la sentencia de instancia conduciría a que la cantidad abonada en concepto de mejora voluntaria calculada sobre la base de la cuantía percibida en concepto de retribución por guardias sería distinta en el caso de la prestación de IT (se calcularía sobre la base de las guardias del mes anterior) que en las demás prestaciones complementadas (en las que se abonaría conforme a un promedio duodecimal calculado sobre la base de las diferentes cantidades abonadas cada mes). La aleatoriedad del número de guardias del último mes afectaría a la cantidad total que percibiría el trabajador de baja médica y podría suponer que la cantidad abonada por la empresa en concepto de mejora de la IT fuera superior que en las demás prestaciones complementadas (por ejemplo, la prestación por nacimiento de hijo) porque, al no promediarse, el mes anterior a la baja médica el trabajador podría realizar más guardias médicas que la media de los 12 meses anteriores.

2. El capítulo 4 del II Convenio colectivo del SISCAT regula las condiciones retributivas con las siguientes secciones:

- a. «Sección 1: Salario base».
- b. «Sección 2: Plus convenio».
- c. «Sección 3: Centros de atención primaria».
- d. «Sección 4: «Otros complementos salariales».
- e. «Sección 5: Horas extraordinarias, jornada complementaria de atención continuada (guardias) y retribución variable por objetivos».
- f. «Sección 6: Dietas y gastos. Comedor. Ropa de trabajo».
- g. «Sección 7: Deducciones por manutención y alojamiento».
- h. «Sección 8: Gastos de colegiación».

Las guardias están reguladas en la sección 5 del capítulo 4, junto con las horas extras y la retribución variable por objetivos. Esa sección regula las retribuciones variables.

Los anexos 11 y 12 establecen cuál es el precio/hora de la atención continuada presencial y localizable. La cuantía mensual que percibe cada trabajador varía.

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

No es una retribución que se abone con la misma cuantía a todos los trabajadores todos los meses. Por el contrario, el salario base y los citados complementos salariales que se incluyen en el complemento de IT sí que se abonan con la misma cuantía todos los meses.

3. Hemos explicado que en el escrito de demanda:

- a. Se afirma que la empresa solo tiene en cuenta las retribuciones fijas al calcular el complemento de la prestación de IT, razón por la que excluye las cantidades abonadas en concepto de guardias.
- b. Se alega que la empresa no incluye ninguno de los conceptos variables. La parte actora menciona varios conceptos retributivos variables, entre los que incluye las guardias.

En este pleito no se ha acreditado que la retribución por guardias sea una retribución fija y periódica. Por ello, de conformidad con el razonado informe del Ministerio Fiscal, debemos interpretar los convenios colectivos del SISCAT en el sentido de que la mejora voluntaria de la prestación de IT incluye las retribuciones fijas y periódicas, pero no incluye la retribución correspondiente a las guardias médicas porque carecen de dicha condición.

Solamente en las prestaciones de IT de las víctimas de violencia de género o de violencia sexual, el III Convenio colectivo del SISCAT complementa ese subsidio hasta la totalidad de la retribución en la jornada ordinaria.

NOVENO

En el segundo motivo del recurso se solicita que se aplique el plazo de retroactividad de tres meses. La sentencia recurrida estima la demanda colectiva y condena a abonar esta mejora voluntaria de la Seguridad Social desde abril de 2020. El TSJ aplica el plazo de prescripción de un año desde el día 21 de abril de 2021, que es la fecha en que el sindicato UGT presentó una reclamación que interrumpió la prescripción extintiva. La estimación del primer motivo del recurso, que conlleva la desestimación íntegra de la demanda, hace irrelevante el examen del segundo.

DECIMO

Las anteriores consideraciones obligan, de conformidad con el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación, casar y anular la sentencia de instancia y desestimar la demanda. Sin condena al pago de costas (de la LRJS). Se acuerda la devolución del depósito para recurrir (art. 216 de la LRJS).

Tribunal Supremo - Sala Cuarta de lo Social, Sentencia 86/2024, 18 de diciembre

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1. Estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por el Parc Sanitari Sant Joan de Déu.**
- 2. Casar y anular la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 8/2023, de 27 de marzo (procedimiento 66/2022).**
- 3. Desestimar la demanda interpuesta por UGT-Serveis Públics de Catalunya contra el Parc Sanitari Sant Joan de Déu y absolver al demandado de la pretensión formulada en su contra.**
- 4. Sin condena al pago de costas. Se acuerda la devolución del depósito para recurrir.**

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.