

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

Sentencia 1462/2026, de 26 de marzo de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 3742/2025

SUMARIO:

Mejoras voluntarias. Pervivencia del complemento empresarial de IT cuando la relación laboral finaliza por el vencimiento de un contrato temporal. En el caso analizado, el trabajador prestaba servicios mediante un contrato temporal por circunstancias de la producción con una duración pactada de tres meses. Durante la vigencia de dicho vínculo sufrió un accidente de trabajo que derivó en un proceso de IT. Tras notificar el empresario la extinción de la relación contractual en la fecha prefijada y entregar la correspondiente liquidación, la empresa cesó en el pago de la mejora voluntaria que completaba la prestación hasta el 100 % del salario, a pesar de que la situación de baja médica se prolongó un año más. La empresa alegó que, en una contratación temporal con término prefijado, el cese no obedece a una decisión sobrevenida del empresario sino al cumplimiento del plazo acordado *ex ante*, lo que extingue la garantía salarial ligada a la prestación de servicios. La Sala no puede compartir este razonamiento, ya que el hecho de que el contrato fuera temporal no impedía la consolidación del derecho, dado que la contingencia ocurrió durante la vigencia del contrato y la norma colectiva no establece distinción ni exclusión alguna por la modalidad contractual. Por tanto, debe rechazarse que la modalidad de contratación temporal o la previsión previa de la fecha de término sean factores jurídicamente decisivos para extinguir la mejora voluntaria. Lo verdaderamente determinante es la redacción del convenio colectivo aplicable y si este contiene una limitación temporal expresa que supedita el abono del complemento a la vigencia del vínculo laboral. De este modo, si el convenio colectivo no restringe explícitamente el complemento a la duración del contrato, el derecho devengado al inicio de la baja debe mantenerse mientras persista la situación de incapacidad. Al amparo del artículo 239 de la LGSS y del principio *pro beneficiario* un derecho a una mejora voluntaria válidamente nacido no puede ser anulado o minorado mediante interpretaciones restrictivas o por decisión unilateral del empleador. En tales circunstancias, la reclamación ejercitada tiene naturaleza de reclamación de cantidad derivada del incumplimiento de una obligación empresarial nacida de la norma convencional, y no de solicitud de reconocimiento inicial de una prestación de Seguridad Social ni de revisión de una mejora voluntaria previamente reconocida. Por ello, el régimen jurídico aplicable no es el previsto en el artículo 53 de la LGSS relativo a los efectos económicos de las prestaciones del sistema, sino el propio de las reclamaciones derivadas del contrato de trabajo y de la aplicación del convenio colectivo. Desde esta perspectiva, la limitación de retroactividad de tres meses invocada por la parte recurrida no resulta trasladable al supuesto examinado. Dicha regla se refiere a los efectos económicos de determinadas resoluciones administrativas en materia de prestaciones del sistema de Seguridad Social o de revisiones de las mismas, pero no constituye un criterio general aplicable a toda reclamación judicial relativa al pago de cantidades derivadas de mejoras voluntarias convencionales ya devengadas. En consecuencia, no procede aplicar la limitación de retroactividad de tres meses pretendida por la parte recurrida, ni puede afirmarse que las cantidades reclamadas hayan quedado privadas de eficacia económica por tal motivo.

Síguenos en...

PONENTE:

Don Juan Antonio Sagredo Cañavate.

Sentencia

T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL
A CORUÑA
U. PRIMERA
SENTENCIA: 01462/2026
PLAZA DE GALICIA, S/N 15071 A CORUÑA
Tfno: 981-184972
Fax:
Correo electrónico: sala1.social.tsxg@xustiza.gal
NIG: 32054 44 4 2025 0000537
Equipo/usuario: MP
Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST
RSU RECURSO SUPPLICACION 0003742 /2025 BPB
Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000139 /2025
Sobre: RECLAMACION CANTIDAD
RECURRENTE/S D/ña Cesareo
ABOGADO/A: BENJAMIN MAYO MARTINEZ
RECURRIDO/S D/ña: Jose María
ABOGADO/A: BEGOÑA VILLAMARIN COELLO
ILMA.SRA. DÑA. MARIA ANTONIA REY EIBE
PRESIDENTE
ILMO.SR. D. JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE
ILMO.SR. D. PEDRO F. RABANAL CARBAJO

En A CORUÑA, a veintiséis de marzo de dos mil veintiséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española, EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0003742 /2025, formalizado por el/la D/Dª Cesareo, contra la sentencia dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL NUM. 2 de OURENSE en el procedimiento PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000139 /2025.

Siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO:**

D/Dª Cesareo presentó demanda contra D. Jose María, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha doce de mayo de dos mil veinticinco.

SEGUNDO:

Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes:

"PRIMERO - Cesareo suscribe con el empresario Jose María (DIRECCION000) un contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción con fecha de inicio el 27 de marzo de 2023 y fecha de finalización el 26 de junio de 2023, categoría profesional de peón

Síguenos en...



especialista mecánico, jornada de 40 horas semanales de lunes a sábado, salario base y complementos salariales según convenio.

SEGUNDO - Cursa IT el 31 de mayo de 2023 por accidente de trabajo.

TERCERO - El 9 de junio de 2023 el empresario remite carta al trabajador para comunicar la extinción del contrato de trabajo el 26 de junio de 2023, tal y como ambos habían pactado.

CUARTO - El 26 de junio de 2023 el empresario entrega al trabajador documento de saldo y finiquito por importe de 479,91 euros, firmando el trabajador como recibe el importe.

QUINTO - Del 27 al 31 de marzo de 2023 el trabajador percibe 218,82 euros líquidos, del 1 al 30 de abril de 2023 1.312,91 euros líquidos, del 1 al 31 de mayo de 2023 1.312,91 euros líquidos, y del 1 al 26 de junio de 2023 1.137,70 euros líquidos, correspondiendo 328,84 euros a complemento de IT por accidente de trabajo.

SEXTO - El trabajador cursa alta el 21 de agosto de 2024.

SÉPTIMO - El 31 de enero de 2025 presenta papeleta de conciliación reclamando 5.198,50 euros en concepto de complemento de IT desde el 01 de julio de 2023 hasta el 21 de agosto de 2024."

TERCERO:

Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente: "FALLO: Se desestima la demanda formulada por Cesareo contra el empresario Jose María (DIRECCION000)."

CUARTO:

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandante siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Planteamiento del recurso.

Frente a la sentencia nº 196/2025, de 12 de mayo de 2025, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Ourense en el procedimiento ordinario nº 139/2025, interpone recurso de suplicación Cesareo.

El recurso se articula al amparo del artículo 193 c) LRJS en dos motivos de censura jurídica: uno sobre el complemento de IT y otro sobre la imposición de costas del artículo 66.3 LRJS.

En concreto, el recurrente sostiene la infracción de los artículos 238 y 239 de la Ley General de la Seguridad Social, de los artículos 2 y 31 del Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense y del artículo 6 del Código Civil, por inaplicación de la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017.

El recurrente sostiene, en síntesis, que la mejora voluntaria consistente en el complemento empresarial de incapacidad temporal hasta el 100 % del salario debe abonarse durante todo el tiempo en que persista la situación de incapacidad temporal, aun cuando se haya extinguido la relación laboral, siempre que el hecho causante se haya producido durante la vigencia del contrato.

El escrito de impugnación solicita la íntegra desestimación del recurso, defendiendo la corrección jurídica de la sentencia recurrida y sosteniendo que el complemento convencional únicamente resulta exigible durante la vigencia de la relación laboral, al tratarse de una garantía salarial vinculada a la existencia del vínculo contractual.

SEGUNDO. Motivo de censura jurídica. Complemento de incapacidad temporal tras la extinción del contrato.

1. Doctrina general sobre los motivos de censura jurídica.

Cuando el motivo se destina a la impugnación del fallo por error in iudicando el recurrente tiene la carga de: a) Citar debidamente el precepto o preceptos sustantivos y en su caso la jurisprudencia que, a su juicio, han sido vulnerados por el fallo de la sentencia, articulando motivos separados para cada precepto o grupo de preceptos que guarden unidad temática y b) Razonar la pertinencia y fundamentación de los motivos (artículo 196.2 de la LRJS) lo cual exige argumentar la conexión entre el contenido normativo de las normas o jurisprudencia citadas y el litigio, mostrando cómo su correcta aplicación debería haber llevado a dar distinta solución al debate.

No basta que el recurso cite la disposición legal conculcada si contiene diversos artículos, sino que es preciso que se señale el específico precepto que se entiende vulnerado, y si el precepto contiene varios apartados resulta igualmente indispensable señalar expresamente cuál de ellos se reputa infringido, de manera que si el derecho subjetivo conculcado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, salvo error evidente, ya que su objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

Por Jurisprudencia a estos efectos se entiende exclusivamente la emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (artículo 1.6 CCiv), además de la jurisprudencia constitucional y comunitaria, quedando excluidas las sentencias dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia y las del extinto Tribunal Central de Trabajo.

2. El recurso.

La parte recurrente articula un único motivo de censura jurídica al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denunciando la infracción por errónea interpretación y o inaplicación de los artículos 238 y 239 de la Ley General de la Seguridad Social, de los artículos 2 y 31 del Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense y del artículo 6 del Código Civil, por no aplicación de la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo 242/2020, de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017.

La esencia de la impugnación reside en que, a juicio del recurrente, la sentencia de instancia introduce una limitación no prevista en la norma convencional al entender que el complemento de incapacidad temporal solo resulta exigible mientras se mantiene vigente el contrato de trabajo. Sostiene que el artículo 31 del convenio reconoce, para los supuestos de accidente de trabajo, el derecho a percibir el 100 % del salario durante todo el período de baja, sin distinguir según el contrato sea temporal o indefinido y sin subordinar la duración de la mejora a la subsistencia del vínculo laboral. Destaca que la literalidad del precepto convencional se refiere al período en que el trabajador afectado por el convenio esté de baja, por lo que entiende que el único presupuesto relevante es que el hecho causante se hubiera producido cuando el trabajador estaba incluido en el ámbito personal del convenio.

A partir de ello, el recurso enlaza el artículo 31 con el artículo 2 del mismo convenio y razona que la exigencia de que el trabajador esté afectado por el convenio debe proyectarse sobre el momento del nacimiento del derecho, esto es, sobre la fecha en que se inicia la incapacidad temporal, no sobre toda la duración posterior de la baja. Afirma que, al haberse producido el accidente de trabajo y el inicio de la incapacidad temporal durante la vigencia del contrato, el derecho a la mejora voluntaria quedó ya incorporado al patrimonio del trabajador, de modo que la posterior extinción contractual no puede privarle de su percepción.

En el desarrollo del motivo, la parte recurrente rechaza expresamente la premisa asumida por la juzgadora acerca de que, tratándose de un contrato temporal, el trabajador conocía de antemano que el vínculo iba a finalizar y que, por ello, el complemento no debía prolongarse más allá de esa fecha. Razona que una cosa es conocer la fecha de extinción del contrato y otra distinta poder prever que, al llegar dicho momento, el trabajador continuaría en una situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral y, por tanto, sin posibilidad real de reincorporarse al trabajo ni de obtener las rentas ordinarias de actividad. Desde esa perspectiva, sostiene que la interpretación acogida en la instancia desnaturaliza la finalidad protectora de la mejora voluntaria y termina haciendo depender su duración de un elemento que el convenio no contempla.

El recurso añade que la mejora voluntaria, en cuanto fuente convencional de protección complementaria, no puede ser modificada ni suprimida por decisión unilateral del empresario ni por una interpretación judicial restrictiva que añada condicionantes no previstos en su norma reguladora. Con invocación expresa del artículo 239 de la Ley General de la Seguridad Social,

defiende que, una vez nacido el derecho, este no puede ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento, de manera que la empresa no podía cesar en su abono por la sola circunstancia de haberse extinguido el contrato temporal mientras persistía la situación incapacitante.

De forma principal, el recurso fundamenta su tesis en la sentencia del Tribunal Supremo 242/2020, de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017, que considera aplicable al caso. Destaca de ella que el elemento decisivo no radica en la modalidad o causa de extinción del contrato, sino en la forma en que el convenio colectivo regula la mejora y, singularmente, en la ausencia de una limitación temporal expresa que restrinja su abono al período de vigencia del vínculo laboral. Aduce también que esa doctrina ha sido acogida por esta Sala en resoluciones posteriores, citando expresamente la sentencia de 21 de marzo de 2023, recurso 2726/2022, y otra resolución de 2024, para sostener que, si el convenio no establece el cese del complemento al extinguirse la relación laboral, no puede introducirse esa restricción por vía interpretativa.

Finalmente, el recurso incorpora una alegación relativa a la prescripción. Sostiene que el plazo aplicable no sería el anual del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, sino el de cinco años del artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social, por entender que nos hallaríamos ante una mejora voluntaria de Seguridad Social y no ante una simple reclamación salarial ordinaria. Desde esa premisa, defiende que la reclamación de las cantidades correspondientes al período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 21 de agosto de 2024 no estaría prescrita.

En definitiva, la pretensión del recurrente consiste en que se revoque la sentencia de instancia, se declare su derecho a seguir percibiendo el complemento empresarial de incapacidad temporal hasta el alta médica, pese a la extinción del contrato temporal, y se condene al demandado al abono de las cantidades reclamadas.

3. El escrito de impugnación.

La parte recurrida se opone íntegramente al motivo de suplicación y niega que la sentencia de instancia haya infringido los artículos 238 y 239 de la Ley General de la Seguridad Social, los artículos 2 y 31 del convenio colectivo o la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017. Su tesis central es que la controversia no gira en torno al reconocimiento abstracto del complemento de incapacidad temporal, que admite, sino en torno al momento en que dicho derecho cesa, y que la sentencia recurrida ha resuelto correctamente esa cuestión al entender que la obligación empresarial se limitaba al tiempo de vigencia de la relación laboral.

La impugnación parte de un dato que considera decisivo: el trabajador estaba vinculado a la empresa por un contrato temporal por circunstancias de la producción, de tres meses de duración, con fecha de finalización predeterminada desde el inicio. Subraya, por ello, que la extinción no obedeció a una decisión sobrevenida o unilateral del empresario una vez iniciada la incapacidad temporal, sino a la llegada del término pactado ex ante, independiente de la voluntad de las partes al tiempo del cese. A su juicio, esa circunstancia diferencia sustancialmente el supuesto litigioso de otros en los que el contrato se extingue por una decisión empresarial posterior al inicio de la baja.

Desde esa premisa, la parte impugnante sostiene que el artículo 31 del convenio no puede ser interpretado aisladamente, sino en conexión con su artículo 2, que delimita el ámbito personal de aplicación del texto convencional al personal que preste servicios en las empresas incluidas en dicho ámbito. Razona así que el complemento de incapacidad temporal previsto en el artículo 31 se reconoce al trabajador en cuanto trabajador de la empresa sometido al convenio, de manera que, extinguida válidamente la relación laboral, cesa también la proyección obligacional del convenio sobre la empresa respecto de esa mejora. Según esta tesis, la empresa cumplió con su obligación abonando el complemento mientras el vínculo laboral estuvo vigente, pero no venía obligada a mantenerlo después del cese.

La impugnación insiste en la naturaleza de la mejora como garantía salarial o mecanismo de aproximación entre el subsidio de incapacidad temporal y el salario dejado de percibir. Desde esa óptica, argumenta que el complemento presupone necesariamente la existencia de una relación laboral viva, porque su función es evitar la merma retributiva que provoca la suspensión del contrato por incapacidad temporal. Si el contrato ya se ha extinguido por expiración del término convenido, desaparece la obligación salarial de la empresa y, con ella, la razón de ser del complemento. En consecuencia, no existiría base normativa para

proyectarlo más allá del cese, salvo que el propio convenio lo dispusiera de forma expresa, lo que, a su entender, no sucede aquí.

En cuanto a la sentencia del Tribunal Supremo 242/2020, de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017, el escrito de impugnación niega su trasladabilidad automática al caso. Razona que aquella resolución resolvía un supuesto concreto, referido a un convenio distinto y a una extinción contractual producida por voluntad empresarial con posterioridad al inicio de la incapacidad temporal, mientras que en el presente litigio concurren una contratación temporal de duración prefijada y una extinción por llegada del término pactado. A ello añade que la propia sentencia recurrida no desconoce dicha resolución, sino que la considera no equiparable precisamente por esa diferencia fáctica y normativa.

Para reforzar esta línea argumental, el escrito de impugnación desarrolla ampliamente los criterios generales de interpretación de los convenios colectivos y sostiene que la exégesis acogida en la instancia respeta la interpretación literal y sistemática del texto convencional. En particular, subraya que la juzgadora ha partido de la claridad de los artículos 2 y 31 del convenio y ha entendido, de forma razonada, que la empresa solo queda obligada mientras el trabajador preste servicios en una empresa incluida en el ámbito de aplicación y se mantenga vigente la relación contractual. A ello suma referencias a resoluciones de otros Tribunales Superiores de Justicia que, en supuestos de contratos temporales o de complementos configurados como garantía salarial, han limitado su abono al período de vigencia del vínculo laboral.

Subsidiariamente, para el caso de que se estimara la tesis principal del recurso, la impugnación se opone también a la alegación relativa a la prescripción. Rechaza que resulte aplicable sin más el plazo de cinco años del artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social en los términos defendidos por el recurrente y sostiene que, aun desde esa óptica, operaría en todo caso el límite de retroactividad de tres meses anteriores a la solicitud. Razona que el complemento había sido inicialmente reconocido y abonado hasta la finalización del contrato, de modo que lo reclamado no sería tanto el reconocimiento originario de la mejora como el impago posterior de cantidades, y concluye que, presentada la papeleta de conciliación el 31 de enero de 2025 y habiendo finalizado la incapacidad temporal el 21 de agosto de 2024, no podrían devengarse ya cantidades exigibles dentro de ese margen retroactivo.

En suma, la parte recurrida interesa la íntegra desestimación del recurso, la confirmación de la sentencia de instancia y, solo para el caso de una eventual estimación del motivo principal, el rechazo total o parcial de las cantidades reclamadas por razones de prescripción o de limitación temporal de efectos.

4. La sentencia.

La sentencia de instancia parte, en primer lugar, de la caracterización general de la incapacidad temporal como una situación que da derecho a un subsidio destinado a compensar parcialmente la carencia de rentas de trabajo, y recuerda que, por convenio colectivo o acuerdo, dicho subsidio puede ser mejorado hasta un determinado porcentaje del salario. Sobre esa base, destaca que la responsabilidad de la mejora voluntaria corresponde exclusivamente al empleador y que la determinación de su alcance exige atender a la concreta redacción del convenio que la establezca.

A continuación, la resolución examina los artículos 238 de la Ley General de la Seguridad Social y 31 del convenio colectivo provincial aplicable, así como la jurisprudencia sobre interpretación de las mejoras voluntarias. La jueza recuerda que estas no poseen una naturaleza autónoma o independiente, sino que están en función de la dinámica de la prestación principal a la que complementan, y subraya que su fuente reguladora son los pactos colectivos o individuales que las establecen. Desde ahí, asume como criterio hermenéutico básico la primacía de los términos literales del título constitutivo cuando resulten claros y no dejen duda sobre la intención de los contratantes, rechazando tanto las interpretaciones extensivas que incorporen supuestos no contemplados como las interpretaciones restrictivas contrarias al principio pro beneficiario.

En el plano aplicativo, la sentencia toma como base los hechos probados relativos a la contratación temporal del actor, al inicio de la incapacidad temporal por accidente de trabajo durante la vigencia del contrato, a la comunicación de extinción del contrato en la fecha pactada y al abono por la empresa del complemento de incapacidad temporal hasta el 26 de junio de 2023. La resolución no discute, por tanto, que el trabajador generó inicialmente el

derecho a percibir el complemento convencional mientras estuvo vinculado laboralmente con la empresa, sino únicamente si ese derecho subsistía una vez extinguida la relación.

El núcleo de su razonamiento se contiene en la interpretación conjunta del artículo 31 del convenio y del artículo 2 sobre su ámbito personal. La juzgadora entiende que el convenio afecta al personal que preste sus servicios en las empresas encuadradas en su ámbito de aplicación y que esa referencia, unida a la naturaleza de la mejora, conduce a considerar que el artículo 31 no resulta aplicable más allá de la extinción de la relación laboral. Resalta, además, que en el caso concreto las partes habían pactado desde el inicio la finalización del contrato el 26 de junio de 2023, de modo que trabajador y empresario conocían que la relación laboral concluiría en esa fecha.

La sentencia examina también la resolución del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020 aportada por el actor y expresa de forma explícita por qué no la considera trasladable al litigio. En concreto, razona que en aquel supuesto la extinción del contrato se produjo con posterioridad al inicio de la incapacidad temporal por decisión unilateral del empresario, mientras que en el caso enjuiciado el cese se produjo por llegada del término pactado en un contrato temporal, circunstancia que, a su juicio, permite distinguir ambos escenarios.

Sobre esa base, la juzgadora concluye que los términos del convenio son claros, no contienen ningún concepto oscuro o impreciso y deben ser interpretados en su tenor literal, lo que la lleva a negar la aplicabilidad del artículo 31 una vez extinguida la relación laboral. En consecuencia, desestima íntegramente la demanda, sin entrar a reconocer cantidad alguna por el período posterior al 26 de junio de 2023.

5. Normativa aplicable

El artículo 238 de la Ley General de la Seguridad Social dispone: «*Artículo 238. Mejoras de la acción protectora. 1. Las mejoras voluntarias de la acción protectora de este Régimen General podrán efectuarse a través de: a) Mejora directa de las prestaciones. b) Establecimiento de tipos de cotización adicionales.*

2. La concesión de mejoras voluntarias por las empresas deberá ajustarse a lo establecido en esta sección y en las normas dictadas para su aplicación y desarrollo».

El artículo 239 de la Ley General de la Seguridad Social establece que «*Artículo 239. Mejora directa de las prestaciones. Las empresas podrán mejorar directamente las prestaciones de este Régimen General, costeándolas a su exclusivo cargo. Excepcionalmente, y previa aprobación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá establecerse una aportación económica a cargo de los trabajadores, siempre que se les faculte para acogerse o no, individual y voluntariamente, a las mejoras concedidas por los empresarios con tal condición.*

No obstante, el carácter voluntario para los empresarios de la implantación de las mejoras a que este artículo se refiere, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento».

El artículo 2 y 31 del convenio colectivo aplicable: «**Artigo 2. Ámbito persoal.**bO convenio afectará a todo o persoal que preste os seus servizos nas empresas encadradas no ámbito de aplicación, salvo o que realiza traballos de alta dirección ou de alta xestión da empresa». «**Artigo 31. Incapacidade temporal.** Durante o período en que o/a traballador/a afectado/a por este convenio estea de baixa como consecuencia dun accidente laboral ocorrido na empresa durante as horas de traballo ou nos desprazamentos que se efectúen fóra do lugar habitual deste, por necesidade da empresa e polo tempo indispensable de ida e volta, incluíndose o accidente in itinere, este percibirá o 100 % do seu salario, polo que, en consecuencia, a empresa deberá aboar a diferenza, é dicir, o 25 % restante.

Igualmente, o/a traballador/a terá dereito ao 100 % do seu salario no caso de hospitalización durante o tempo que dure calquera clase de IT.

Así mesmo, no caso de accidente fóra da xornada laboral, os/as traballadores/as terán dereito ao 100 % do seu salario mentres dure a hospitalización, ata un máximo de 30 días.

No caso de IT por enfermidade común, o/a traballador/a percibirá durante os tres primeiros días o 60 % do seu salario na primeira baixa do ano. Cando un/unha traballador/a estea en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, a empresa completará ata o 100 % do seu salario unha vez cumprido o noveno mes de Baixa».

Asimismo, resulta de necesaria consideración la sentencia del Tribunal Supremo 242/2020, de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017, a fin de incorporar el pasaje de su

fundamentación que se estima directamente aplicables a la controversia ahora examinada «3. La sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2011, recurso 4277/2010, enjuició la duración del complemento del subsidio por incapacidad temporal derivado de accidente de trabajo establecido en un convenio colectivo que instituía dicha mejora sin precisión adicional alguna. Este Tribunal explica que el subsidio no concluye con la extinción del contrato de trabajo sino que se extiende hasta la finalización del proceso de incapacidad temporal por las razones siguientes:

1) El título de constitución de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social debe interpretarse con arreglo a las cláusulas que las establezcan.

2) No caben interpretaciones extensivas que incluyan supuestos no contemplados específicamente pero tampoco deben hacerse interpretaciones restrictivas del derecho que colectivamente se pacta, debiendo aplicar el principio "pro beneficiario".

3) Si los términos literales del título constitutivo son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, no es de aplicar otra regla hermenéutica.

Esta Sala explicó que "desde el momento en que el derecho se reconoce a favor de la "IT por accidente de trabajo" y que tal derecho se configura "a partir del primer día de la baja médica", sin excepcionarse -explícita o implícitamente- periodo alguno posterior, tanto la redacción del precepto colectivamente pactado cuanto del propio texto del art. 192 LGSS ["cuando ... un trabajador haya causado el derecho a la mejora ... ese derecho no podrá ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento"], así como la aplicación de los criterios propios de la materia de Seguridad Social, todos ellos llevan a la conclusión de que -como en las prestaciones propiamente dichas- la existencia de la relación laboral únicamente trasciende -es necesaria- en la fecha del hecho causante y que se hace irrelevante en el posterior devenir de la mejora complementaria"».

6. Razonamiento de la Sala.

La cuestión controvertida consiste en determinar si el complemento de incapacidad temporal previsto en el artículo 31 del convenio colectivo aplicable subsiste tras la extinción del contrato de trabajo cuando el proceso de incapacidad temporal se inició durante la vigencia de la relación laboral, o si, por el contrario, la obligación empresarial de complementarlo cesa con la finalización del vínculo contractual por tratarse de un contrato temporal con término prefijado.

La parte recurrente sostiene que la sentencia de instancia ha introducido una limitación no prevista en la regulación convencional, al entender que el complemento solo resulta exigible mientras subsiste la relación laboral. Insiste en que el artículo 31 del convenio reconoce el derecho al cien por cien del salario durante el período en que el trabajador afectado por el convenio esté de baja por accidente laboral, sin distinguir según la modalidad contractual ni supeditar la mejora a la permanencia del vínculo. La parte recurrida, por el contrario, mantiene que la sentencia ha interpretado correctamente el artículo 31 en relación con el artículo 2 del convenio, pues este último delimita su ámbito personal a quienes presten servicios en empresas incluidas en su ámbito de aplicación, de modo que, extinguida la relación laboral, cesaría también la obligación empresarial de abonar la mejora.

La sentencia de instancia asume sustancialmente esta segunda tesis. Parte de la consideración general de la mejora voluntaria como complemento de la prestación de incapacidad temporal, recuerda que su fuente reguladora es la norma convencional que la establece y entiende que la interpretación conjunta del artículo 31 y del artículo 2 conduce a limitar su eficacia al tiempo de vigencia de la relación laboral. Añade, además, que en el caso de autos las partes conocían desde el inicio la fecha de terminación del contrato temporal, razón por la que considera no trasladable al litigio la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017, al referirse ésta a un supuesto de extinción contractual posterior a la incapacidad temporal por decisión unilateral empresarial.

No compartimos, sin embargo, esa conclusión.

El punto de partida obligado viene dado por la doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Supremo 242/2020, de 12 de marzo de 2020, recurso 2801/2017, expresamente invocada por la parte recurrente. En dicha resolución se examina precisamente si la extinción de la relación laboral comporta o no la desaparición del derecho al complemento convencional de incapacidad temporal. El Tribunal Supremo recuerda que las mejoras voluntarias de la Seguridad Social no tienen una naturaleza autónoma o independiente, sino que están en función de la propia dinámica de la prestación a la que complementan. Por ello, las dudas

relativas a la determinación de su alcance han de resolverse atendiendo a la conceptualización de la contingencia mejorada y, ante todo, al tenor de la cláusula convencional que la establece.

La citada sentencia recoge expresamente que la jurisprudencia previa ya había fijado tres reglas interpretativas básicas en esta materia: en primer lugar, que el título de constitución de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social debe interpretarse con arreglo a las cláusulas que las establezcan; en segundo lugar, que no caben interpretaciones extensivas que alcancen a supuestos no previstos, pero tampoco interpretaciones restrictivas del derecho que colectivamente se pacta, debiendo aplicarse el principio pro beneficiario; y, en tercer lugar, que, si los términos literales del título constitutivo son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, no procede acudir a otras reglas hermenéuticas distintas de la interpretación gramatical.

Sobre la base de tales premisas, el Tribunal Supremo concluye que el elemento decisivo para determinar la subsistencia del complemento tras la extinción del contrato no es la etiología de la incapacidad temporal ni la forma en que finaliza la relación laboral, sino la existencia o no, en la norma colectiva, de una limitación temporal expresa que vincule el devengo del complemento a la vigencia del contrato de trabajo. Dicho de otro modo, cuando el convenio colectivo establece el complemento de incapacidad temporal sin fijar un límite temporal ligado a la duración de la relación laboral, el derecho al mismo se mantiene mientras persista la situación protegida, puesto que el nacimiento del derecho se produce en el momento del hecho causante y no en función de la continuidad del vínculo laboral.

Ese mismo razonamiento enlaza directamente con el artículo 239 de la Ley General de la Seguridad Social, conforme al cual, cuando un trabajador haya causado derecho a una mejora voluntaria de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento. De ahí deriva el Tribunal Supremo que, nacida la mejora bajo la cobertura del convenio, no cabe restringir su duración por una vía interpretativa no prevista en la propia regulación convencional.

Esta misma orientación interpretativa ha sido acogida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la jurisprudencia que las partes han aportado y que debemos tomar en consideración.

Así, la Sentencia de 19 de enero de 2022, recurso 3146/2021, resuelve un supuesto en el que la empresa sostenía que, extinguida la relación laboral, la persona trabajadora no podía seguir percibiendo la mejora de incapacidad temporal prevista en convenio. La Sala rechaza tal tesis y razona que, cuando el precepto convencional dispone que la empresa abonará el complemento "mientras dure dicha circunstancia", fijando únicamente un límite máximo de duración, el derecho a la mejora no queda vinculado a otra condición distinta de la persistencia de la incapacidad temporal y del tope temporal convencionalmente establecido. En particular, la sentencia afirma que la referencia al "personal" de la empresa no puede entenderse en el sentido pretendido por la recurrente, sino en el de que el trabajador lo sea al tiempo del hecho causante, como allí ocurría y como aquí sucede. Añade además, con cita expresa del artículo 239 de la Ley General de la Seguridad Social y de la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 2011, que la relación laboral solo resulta relevante en la fecha del hecho causante y se hace irrelevante en el posterior devenir de la mejora complementaria, siempre, claro está, que la regulación convencional no disponga otra cosa.

En la misma línea, la Sentencia de esta Sala de 4 de mayo de 2023, recurso 4354/2022, recuerda que, en materia de interpretación de convenios colectivos, lo relevante no es trasladar mecánicamente la interpretación dada a otro texto convencional distinto, sino aplicar los criterios generales fijados por el Tribunal Supremo para dilucidar si debe continuarse abonando el complemento de incapacidad temporal una vez extinguida la relación laboral. Con esa base, y tras reproducir el criterio de la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020, subraya que el elemento decisivo es si la norma colectiva prevé el abono del complemento sin establecer limitación temporal alguna. A partir de ahí concluye que, si el precepto convencional no fija límite temporal expreso ni implícito y la incapacidad temporal se inició estando viva la relación laboral, la mejora debe mantenerse pese a la extinción posterior del vínculo.

De igual modo, la Sentencia de 21 de marzo de 2023, recurso 2726/2022, afirma de forma particularmente clara que lo determinante para resolver no es la forma en la que finaliza el contrato de trabajo, sino la forma en la que está redactada en el convenio colectivo de aplicación la concesión y duración de la mejora voluntaria litigiosa y si el convenio prevé algo o no en cuanto a la pérdida de dicha mejora cuando se extingue la relación laboral. Precisamente por ello razona que, si la redacción convencional fija expresamente un límite de duración de la

mejora y nada dice sobre su pérdida por extinción del contrato, no cabe introducir tal restricción por vía interpretativa. Rechaza además la tesis de que solo procedería continuar con el abono del complemento si el convenio lo previera expresamente, recordando que esa construcción responde a criterios que no pueden prevalecer frente a la doctrina fijada por el Tribunal Supremo en la sentencia de 12 de marzo de 2020.

Finalmente, la Sentencia de 25 de junio de 2025, recurso 4893/2024, vuelve a aplicar la misma doctrina. En ella, la Sala rechaza que la finalización de la relación laboral extinga la obligación empresarial de complementar la prestación hasta el alta cuando ello no se desprende del precepto convencional aplicable, que limitaba la mejora a un plazo temporal máximo, pero no condicionaba su mantenimiento a la persistencia del vínculo. Y, con cita expresa de la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020, concluye que, al establecer el convenio colectivo un complemento de incapacidad temporal sin limitación temporal vinculada a la vigencia del contrato, la mejora debe abonarse mientras el trabajador perciba el subsidio, aunque la relación laboral se haya extinguido.

A la vista de esta doctrina, no cabe aceptar la distinción sobre la que insiste la sentencia de instancia y que reproduce el escrito de impugnación, fundada en que aquí nos hallamos ante un contrato temporal cuya terminación estaba predeterminada desde el inicio. Esa circunstancia no resulta jurídicamente decisiva. Lo decisivo, conforme a la jurisprudencia antes expuesta, es si el convenio colectivo subordina o no la duración de la mejora a la subsistencia de la relación laboral. Y la respuesta, en el caso de autos, ha de ser negativa.

El artículo 31 del convenio colectivo aplicable dispone que durante el período en que el trabajador afectado por el convenio esté de baja como consecuencia de accidente laboral percibirá el cien por cien de su salario, debiendo la empresa abonar la diferencia correspondiente. La cláusula fija, pues, con claridad, el supuesto determinante del derecho - estar de baja por accidente laboral- y la cuantía de la mejora -completar hasta el cien por cien del salario-, pero no establece que tal obligación cese con la extinción del contrato, ni introduce ninguna referencia expresa o implícita a que su duración quede limitada al tiempo de vigencia del vínculo laboral.

La mención del artículo 2 al ámbito personal del convenio tampoco altera esa conclusión. Tal precepto delimita quiénes están comprendidos en el convenio, pero no regula la duración concreta de la mejora de incapacidad temporal. Interpretarlo en el sentido de que toda mejora válidamente nacida durante la vigencia del contrato queda automáticamente extinguida por la sola finalización de éste supone introducir una restricción que el texto convencional no contiene y que, además, contradice la doctrina jurisprudencial antes expuesta.

Es cierto que la mejora litigiosa toma como referencia el salario del trabajador y que su finalidad inmediata es evitar la merma económica derivada de la incapacidad temporal. Pero precisamente por tratarse de una mejora voluntaria de Seguridad Social, su duración no depende de una abstracta conexión con la relación laboral, sino de las condiciones previstas en la norma que la crea. Si el convenio hubiese querido limitar el complemento al período de vigencia del contrato, habría debido decirlo expresamente. No lo hace. Y no corresponde al intérprete introducir esa limitación en contra del tenor de la cláusula y de la doctrina del Tribunal Supremo.

Tampoco puede compartirse el argumento de que la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2020 no sería trasladable por tratarse allí de una extinción por decisión empresarial, mientras que aquí la relación concluyó por llegada del término pactado. La jurisprudencia ya reseñada de esta Sala, singularmente la de 21 de marzo de 2023, ha dejado claramente sentado que lo relevante no es la concreta forma de terminación del contrato, sino la redacción de la cláusula convencional y la inexistencia en ella de previsión sobre la pérdida del derecho por extinción del vínculo.

Por tanto, habiéndose iniciado la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo durante la vigencia del contrato y no estableciendo el convenio colectivo limitación temporal alguna vinculada a la duración de la relación laboral, el derecho al complemento convencional nació válidamente en ese momento y debía mantenerse mientras persistiera la situación protegida.

En consecuencia, la sentencia de instancia ha efectuado una interpretación restrictiva del artículo 31 del convenio colectivo incompatible con la doctrina jurisprudencial aplicable y, por ello, procede estimar el motivo de censura jurídica, revocar la resolución recurrida y reconocer el derecho del actor a percibir el complemento empresarial de incapacidad temporal durante todo el período en que persistió la baja médica derivada del accidente laboral, con las consecuencias económicas que de ello se derivan.

En cuanto a la cuantificación de la condena, la cantidad reclamada por el actor asciende a 5.198,50 euros en concepto de complemento de incapacidad temporal correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 21 de agosto de 2024. Dicha cuantía no ha sido objeto de impugnación autónoma en el recurso más allá de la alegación subsidiaria relativa a la prescripción y al alcance temporal de sus efectos económicos, por lo que, descartada esta objeción en los términos que se expondrán a continuación, procede acoger íntegramente la suma reclamada.

Sentado lo anterior, procede dar respuesta a la alegación subsidiaria formulada en el escrito de impugnación relativa a la prescripción y, en particular, al alcance temporal de los efectos económicos de la eventual estimación del recurso.

La parte recurrida sostiene que, aun en el caso de estimarse el motivo principal del recurso, las cantidades reclamadas no resultarían exigibles porque, conforme al artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social, los efectos económicos del reconocimiento de la mejora voluntaria no podrían retrotraerse más allá de los tres meses anteriores a la solicitud, de modo que, habiéndose presentado la papeleta de conciliación el 31 de enero de 2025 y habiendo finalizado la incapacidad temporal el 21 de agosto de 2023, no existirían cantidades devengadas dentro de dicho período. A tal efecto invoca una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 20 de marzo de 2024.

Tal argumentación no puede ser acogida.

En primer lugar, porque la controversia que aquí se suscita no versa sobre el reconocimiento inicial de una prestación o mejora voluntaria previamente inexistente, ni sobre la revisión del contenido de una prestación ya reconocida en los términos a los que se refiere el artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social, sino sobre el impago de cantidades derivadas de un derecho ya nacido y previamente reconocido por la propia empresa. En efecto, como se desprende de los hechos probados, el complemento de incapacidad temporal fue abonado por la empresa desde el inicio de la baja hasta la fecha de extinción del contrato, lo que evidencia que el derecho a la mejora convencional fue reconocido y aplicado durante la vigencia de la relación laboral. Lo que se discute en el presente litigio no es, por tanto, la existencia originaria del derecho, sino la decisión empresarial de cesar en su abono a partir del 26 de junio de 2023, pese a persistir la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

En tales circunstancias, la reclamación ejercitada tiene naturaleza de reclamación de cantidad derivada del incumplimiento de una obligación empresarial nacida de la norma convencional, y no de solicitud de reconocimiento inicial de una prestación de Seguridad Social ni de revisión de una mejora voluntaria previamente reconocida. Por ello, el régimen jurídico aplicable no es el previsto en el artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social relativo a los efectos económicos de las prestaciones del sistema, sino el propio de las reclamaciones derivadas del contrato de trabajo y de la aplicación del convenio colectivo.

Desde esta perspectiva, la limitación de retroactividad de tres meses invocada por la parte recurrida no resulta trasladable al supuesto examinado. Dicha regla se refiere a los efectos económicos de determinadas resoluciones administrativas en materia de prestaciones del sistema de Seguridad Social o de revisiones de las mismas, pero no constituye un criterio general aplicable a toda reclamación judicial relativa al pago de cantidades derivadas de mejoras voluntarias convencionales ya devengadas.

En segundo término, incluso desde la propia lógica del artículo 239 de la Ley General de la Seguridad Social, una vez nacido el derecho a la mejora voluntaria -como aquí sucede, al haberse iniciado la incapacidad temporal durante la vigencia del contrato y haberse abonado inicialmente el complemento- dicho derecho no puede ser anulado o disminuido si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento. Ello implica que la empresa no puede extinguir unilateralmente el abono de la mejora sin que exista previsión convencional que lo autorice, ni puede verse reducido el alcance económico de la mejora por la aplicación de una regla de retroactividad que la norma reguladora no contempla.

Por último, tampoco puede compartirse la traslación automática al presente litigio del criterio seguido en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias citada por la parte recurrida. Con independencia de que dicha resolución no constituye jurisprudencia en el sentido del artículo 1.6 del Código Civil, el supuesto que allí se analiza se refiere a un escenario distinto, vinculado a la revisión de prestaciones y a la determinación de los efectos económicos de la solicitud de reconocimiento, mientras que en el presente caso nos encontramos ante el incumplimiento de una obligación empresarial ya existente y previamente aplicada, consistente en el pago del complemento convencional de incapacidad temporal.

En consecuencia, no procede aplicar la limitación de retroactividad de tres meses pretendida por la parte recurrida, ni puede afirmarse que las cantidades reclamadas hayan quedado privadas de eficacia económica por tal motivo.

Aun reconduciendo la cuestión al régimen propio de la reclamación de cantidad derivada del contrato de trabajo, la acción no está prescrita, pues entre el último devengo reclamado, correspondiente al 21 de agosto de 2024, y la presentación de la papeleta de conciliación el 31 de enero de 2025 no transcurrió el plazo anual del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

La reclamación ejercitada se dirige a obtener el abono del complemento correspondiente al período comprendido entre la fecha en que la empresa cesó indebidamente en su pago y la fecha de alta médica, período durante el cual la situación de incapacidad temporal continuaba vigente y el derecho a la mejora convencional subsistía conforme a la doctrina jurisprudencial antes expuesta.

Por todo ello, la alegación subsidiaria formulada en el escrito de impugnación debe ser desestimada.

TERCERO. Sobre la solicitud de imposición de costas por incomparecencia al acto de conciliación.

La parte recurrente interesa, en un segundo motivo, la imposición a la demandada de las costas previstas en el artículo 66.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por su incomparecencia injustificada al acto de conciliación previo, alegando que el acta se levantó "sen efecto" precisamente por no haber comparecido la empresa y que, de prosperar el recurso, la resolución judicial coincidiría esencialmente con lo pretendido en la papeleta de conciliación.

Procede acoger también este segundo motivo de censura jurídica.

El artículo 66.3 de la LRJS dispone que el Juez o Tribunal impondrá las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada al acto de conciliación, incluidos los honorarios del letrado de la parte contraria que hubiere intervenido, hasta el límite de seiscientos euros, siempre que la sentencia que se dicte coincida esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación. Se trata, por tanto, de una consecuencia legal específica anudada a la incomparecencia injustificada al trámite conciliatorio, condicionada a la concurrencia de dos presupuestos: de un lado, la falta de comparecencia sin causa justificada; de otro, la coincidencia sustancial entre lo reclamado en conciliación y lo finalmente reconocido en resolución judicial.

Ambos requisitos concurren en el presente caso. En efecto, del relato fáctico resulta que el actor presentó papeleta de conciliación el 31 de enero de 2025 reclamando la cantidad de 5.198,50 euros en concepto de complemento de incapacidad temporal desde el 1 de julio de 2023 hasta el 21 de agosto de 2024, y consta asimismo, según se desprende de las actuaciones a las que se remite el recurso, que el acto de conciliación concluyó sin efecto por incomparecencia de la parte demandada. No se ha acreditado causa alguna que justifique dicha inasistencia. A su vez, la estimación de la pretensión principal determina una coincidencia esencial entre el contenido de la papeleta y el pronunciamiento judicial, pues lo reclamado extrajudicialmente coincide sustancialmente con la condena interesada y ahora reconocida.

En estas circunstancias, la imposición de las costas del artículo 66.3 de la LRJS no aparece configurada como una mera facultad discrecional, sino como una consecuencia legalmente prevista para el supuesto de incomparecencia injustificada al acto de conciliación cuando la parte actora ve estimada en lo sustancial su reclamación. Procede, por ello, acoger este motivo y condenar a la demandada al abono de los honorarios del letrado de la parte actora por dicho concepto, que se fijan en la cantidad de 400 euros IVA incluido.

CUARTO. Costas.

En cuanto a las costas del recurso de suplicación, no procede efectuar pronunciamiento condenatorio. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la imposición de costas en suplicación no procede cuando la parte recurrente es trabajadora, sin perjuicio de la condena específica ya efectuada al amparo del artículo 66.3 del mismo texto legal por la incomparecencia injustificada de la

demandada al acto de conciliación previo, al concurrir en este caso los presupuestos legalmente exigidos para ello.

La condena prevista en el artículo 66.3 LRJS responde a una finalidad distinta de la contemplada en el artículo 235 LRJS, pues no se anuda al vencimiento en el recurso, sino a la conducta procesal mantenida por la parte demandada en el trámite conciliatorio preprocesal, unida a la coincidencia sustancial entre lo reclamado en la papeleta y lo finalmente reconocido en sentencia. Por ello, y sin que exista contradicción entre ambos regímenes, debe mantenerse la condena de la demandada al abono de 400 euros, IVA incluido, en concepto de honorarios del letrado de la parte actora derivados de dicha incomparecencia.

FALLAMOS

ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por Cesareo contra la sentencia nº 196/2025, de 12 de mayo de 2025, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Ourense en el procedimiento ordinario nº 139/2025, y, en consecuencia, revocamos dicha resolución.

Con estimación de la demanda formulada por Cesareo contra Jose María, DIRECCION000, declaramos el derecho del actor a percibir el complemento empresarial de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo durante todo el período comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 21 de agosto de 2024, y condenamos a la parte demandada a abonar al actor la cantidad de 5.198,50 euros.

Asimismo, estimamos el segundo motivo del recurso y condenamos a la demandada al abono de 400 euros, IVA incluido, en concepto de honorarios del letrado de la parte actora al amparo del artículo 66.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por su incomparecencia injustificada al acto de conciliación.

Sin imposición de costas en el recurso de suplicación.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACION: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

-El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el **nº1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

-Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

-Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento **(1552 0000 80 ó 37 **** ++)**.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

