

XI

EXAMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y OTRAS VENTAJAS SOCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LA EXPERIENCIA DE CASTILLA Y LEÓN

Noemí SERRANO ARGÜELLO

Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA, DERECHOS ASISTENCIALES Y OTRAS MEDIDAS SOCIALES	265
II. EXPANSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA	266
1. La mejora a la prestación de incapacidad temporal	267
2. Las exiguas mejoras convencionales a la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia	273
3. Complementos a la incapacidad permanente	276
4. Premios por jubilación	278
5. Recompensas por la antigüedad en la empresa	280
6. Complementos a las pensiones públicas en favor de familiares	281
7. Complementos al desempleo parcial	283
III. OTRAS ACCIONES SOCIALES Y AYUDAS POR SITUACIÓN PERSONAL O FAMILIAR	283
1. Apoyo al estudio	283
2. Ayudas por hijos a cargo	285
3. Vínculos conyugales y natalidad	286
4. Otras ventajas sociales (ayudas sanitarias, transporte, comida, aguinaldos, precios preferentes...)	287

5. Préstamos y anticipos de nómina	291
6. Seguros de vida y accidentes	293
7. Planes y fondos de pensiones	295
8. Asistencia y defensa jurídica	297
9. Seguros de responsabilidad civil	297
10. Seguros por retirada de la licencia para conducir	298

RESUMEN

Las posibilidades de los negociadores para ofrecer ventajas a sus trabajadores son infinitas. En el presente artículo se recogen de manera sistematizada las que vienen apareciendo en los últimos años en los Convenios Colectivos de Castilla y León. La negociación colectiva incorpora medidas de ayuda a los trabajadores y a sus familias, esos beneficios sociales propios de la llamada Seguridad Social complementaria contribuyen a compensar la pérdida de ingresos ante determinadas contingencias (incapacidades, muerte o supervivencia, jubilaciones y planes de pensiones). También mediante la técnica del seguro privado colectivo se protegen ciertos riesgos, en particular los accidentes de trabajo. Del mismo modo se pactan acciones colectivas que contribuyen a ayudar en el sostenimiento de determinados gastos personales o del núcleo familiar (estudios, guarderías, matrimonio, nacimiento y cuidado de hijos, seguros de vida, defensa jurídica, préstamos o anticipos).

ABSTRACT

Abstract: Actors of collective bargaining introduce in their collective agreements social benefits and rewards. We can explore a real variety of them. Present article shows the different kind of those compensations we found at the collective agreements in our Region: Castilla y León (Spain). We specially refer to the last ten years collective bargaining experiences. The study uses a systematic scheme. We found singular economic aids to the employee and also many of those are earmarked towards their families. The complementary assistance — that it's which complement the public aids and public Social Security benefits— imply lost of wages when the worker suffers risks (as well as illness, disabilities, dead, retirement pension, collective or individual retirement account). Furthermore social agents use private assurance (collective insurance), mainly increasing protection against industrial accident. Finally we find others economic advantages to contribute personal cost or family ones (study, wedding, births and care children, life insurance, legal defence, loan, advance...).

Palabras clave: *Convenios Colectivos, Seguridad Social complementaria y ayudas sociales.*

Key words: *Collective agreement, complementary Social Security by bargain, benefits, rewards and aids.*

I. INTRODUCCIÓN. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA, DERECHOS ASISTENCIALES Y OTRAS MEDIDAS SOCIALES

La negociación colectiva no se circunscribe únicamente a la fijación de condiciones laborales, también en los textos de los Convenios Colectivos se incorporan las llamadas mejoras sociales y asistenciales. Los negociadores encuentran una llamada legal para tratar estos temas tanto en el artículo 85.1 del ET como en el artículo 39.2 de la LGSS (precepto que expresamente permite el establecimiento de mejoras voluntarias en la contratación colectiva). La incorporación de mejoras sociales aparece en un gran número de los Convenios Colectivos de Castilla y León⁽¹⁾. Podemos decir que casi la totalidad de la negociación de empresa incorpora algún beneficio adicional para sus trabajadores, si bien en las negociaciones de sector, aun siendo numeroso el número de Convenios Colectivos sectoriales que recogen distintos beneficios sociales, disminuirá algo su presencia. Esta circunstancia hace que la práctica totalidad de la población trabajadora que se acoge a regulación convencional disfrutará de alguna de aquellas mejoras. Otra cosa es profundizar en la intensidad con la que se abordan las mencionadas mejoras sociales en los convenios.

Cada negociación incorporará su panel de complementos sociales en función de las posibilidades económicas del sector o la empresa. Ya que casi todos los beneficios sociales van a arrastrar un gasto adicional, tanto (1) en atención a la clase y número de ayudas que se contemplan como (2) al margen de amplitud que se otorgue, desde la negociación, para cada una de las ayudas (período de disfrute, cuantía económica, número de sujetos que podrán solicitar las prestaciones, edades de los beneficiarios, etcétera).

Gracias a estas ayudas se ofrece al trabajador una amplísima gama asistencial, que es otorgada con ocasión de su vinculación con la empresa mediante una relación laboral. El bloque más importante de todos los beneficios sociales concedidos por la vía convencional estará conformado por las denominadas mejoras complementarias a la Seguridad Social pública. Sin embargo, las posibilidades de la negociación colectiva no se van a agotar sólo con aquellas ventajas, sino que surgen otras muchas actuaciones que se añaden a esas mejoras, como son las ayudas por estudios, guardería, los premios por antigüedad o jubilación, las pólizas de seguro con especial cobertura del accidente de trabajo, pero también dedicándose a los seguros de cobertura de vida o invalidez, asistencia jurídica, la constitución por las empresas de planes y fondos de pensiones, concesión de préstamos o anticipos u otras prebendas.

(1) Las apreciaciones que contiene este artículo se basan en nuestros trabajos previos, relativos a las mejoras sociales de la Negociación colectiva de Castilla y León, realizados en los años 2001 [GONZÁLEZ-POSADA y otros (2001): *La estructura y el contenido de la Contratación Colectiva en Castilla y León*, Junta de Castilla y León/Lex Nova, Valladolid, pp. 259 a 290], 2004 [GONZÁLEZ-POSADA y otros (2006): *La negociación colectiva en Castilla y León 2004*, Junta de Castilla y León, Valladolid, pp. 377 a 410] y 2005 [GONZÁLEZ-POSADA y otros (2007): *La negociación colectiva en Castilla y León en 2005*, pp. 401 a 444; este último inédito].

Una aplastante mayoría de los instrumentos negociados en Castilla y León incorpora alguna mejora social de contenido económico⁽²⁾. Ello supone que la mayor parte de la población trabajadora se ve beneficiada por dichos complementos, incluso, atendiendo a datos estadísticos, podemos indicar que en Castilla y León es superior en términos porcentuales su presencia a aquellos que afectan en toda España⁽³⁾, aunque para la negociación de empresa la población trabajadora de la Comunidad Autónoma afectada por esta clase de cláusulas es algo inferior a la media nacional. Lo que hace que la tónica de la negociación castellano-leonesa presente, en este punto, sus particularidades, ya que en la negociación nacional viene sucediendo precisamente lo contrario, disminuye algo la presencia de ayudas sociales en la negociación de sectorial mientras cada año crece —muy poco— en la de empresa.

II. EXPANSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

La posibilidad de introducir mejoras complementarias a las prestaciones públicas de la Seguridad Social ya aparece recogida en el artículo 41 de la CE. Una forma de hacerlo será a través de la negociación colectiva, aspecto regulado legalmente y contemplado en el antes citado artículo 39.2 de la LGSS. Aunque sus concretos vértices son regulados con mayor precisión por los artículos 191 a 194 de ese mismo Texto Refundido así como en la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1966. El terreno que ocupan las negociaciones para mejorar las prestaciones públicas está en la actualidad en una fase de crecimiento o expansión⁽⁴⁾.

Como seguidamente detallamos, la negociación se vuelca en la incorporación de beneficios económicos mediante determinados subsidios o prestaciones sociales complementarias de las ayudas públicas, en particular en lo referente a la incapacidad temporal. Además de concertar, los negociadores, la celebración de determinados seguros que cubran los riesgos derivados de accidente laboral (si bien no pocas veces se extiende a las restantes contingencias o, por lo menos, a la enfermedad, con independencia de cuál sea su origen).

(2) La Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Servicio de Relaciones Laborales) de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León a través de «El Observatorio de la negociación colectiva en Castilla y León», viene publicando a partir del año 2005 las estadísticas de la negociación colectiva regional, que pueden consultarse en la web http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/EconomiaEmpleo/Page/PlantillaN2TematicoTexto/1172602854475/_/_/_?asm=jcyl, donde también se incluyen ya los datos relativos a los años 2006 y 2007.

(3) De entre los estudios más recientes realizados en el conjunto del Estado sobre la negociación colectiva española pueden consultarse las obras colectivas de ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.) (2006): *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant lo Blanch, Valencia, y del mismo coordinador (2008): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cincal Comisiones Obreras, Madrid.

(4) Sobre estas cuestiones véase FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2005): «El creciente espacio de la Seguridad Social Complementaria», *Revista Técnico Laboral*, núm. 104, pp. 249 a 266.

1. LA MEJORA A LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

De entre todos los complementos de Seguridad Social que aparecen en la negociación colectiva de Castilla y León destaca el complemento a la prestación por incapacidad temporal (en adelante IT). Es, sin lugar a duda, el complemento que mayor presencia tiene en las distintas cláusulas convencionales. Respecto a este complemento lo primero que hemos de subrayar es la multiplicidad de formas de manifestarse a lo largo de la negociación colectiva. Sus especialidades pueden referirse bien a la causa que permite su percepción, a la cuantía económica de la mejora, a la limitación temporal de la mejora en atención a criterios singularizados, que abarcan desde la hospitalización, la patología, el previo disfrute de la mejora durante el año hasta el nivel de absentismo en la empresa. Un análisis detallado de la mejora nos hace adelantar la conclusión de que hay que valorar, por una parte, su presencia en las cláusulas convencionales (que como ya hemos apuntado es muy alta) y, por otra, atender en cada caso concreto a la extensión real que comporta esta mejora. En los últimos años ha aumentado tanto el número total de convenios que se hace eco de dicha mejora como las empresas y población trabajadora afectada por ellos.

El complemento a la IT normalmente se abona en el caso de que el trabajador tenga derecho al percibo del subsidio de Seguridad Social, esto es, básicamente tener cubierto el período mínimo de carencia para poder generar el derecho a lucrar la prestación, cuando aquél es requisito de la prestación. Sin embargo, ciertos convenios, introduciendo una mejora sustancial, se hacen cargo de la retribución básica del trabajador en caso de baja por IT provocada por enfermedad común (única que necesita de un período previo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante) hasta que esté cubierto dicho período⁽⁵⁾.

Por la inercia de la repetición de contenidos de textos anteriores, en algunos Convenios Colectivos se detecta que aún se refieren a la IT llamándola *incapacidad laboral transitoria*⁽⁶⁾ (ILT), denominación que en otro tiempo fue la contemplada por nuestro Derecho de Seguridad Social. Llama la atención que sean principalmente las Administraciones Públicas las que aún conserven esa denominación.

Los Convenios Colectivos acostumbran a distinguir, en muchas ocasiones, el percibo del complemento si se trata de contingencias profesionales o de contingencias comunes; la mejora social aparece con mayor profusión para los riesgos profesionales, a pesar de que el número de convenios que cita la mejora a la que nos estamos refiriendo es muy alto en ambos casos. También se encuentran negociaciones que sólo van a complementar la baja cuando se trata de accidente de trabajo (a partir del primer día y normalmente hasta el 100 por 100 de las retribuciones). Pero, sin embargo, sorprende apreciar que ciertos convenios no ofrecen un tratamiento

(5) CC Comercio de alimentación, Valladolid, 17 de mayo de 2005.

(6) Por ejemplo, CC Fundación centro nacional del vidrio, Segovia, BOP de 14 de mayo de 2005, CC Ayuntamiento de La Bañeza, León, BOP de 17 de mayo de 2005 y otros Ayuntamientos de aquella provincia.

equivalente a los supuestos de enfermedad profesional, a los que inexplicablemente no mencionan. Para nuestro estudio será indiferente que se trate de negociación de sector o de empresa, pues estas anómalas particularidades de exclusión aparecerán en uno u otro ámbito funcional.

En una aproximación a cómo los distintos sectores de actividad van incorporando este complemento a la IT hemos de apuntar que aparece en toda la negociación sectorial, sea de la construcción, de la industria, la referida al sector servicios y, por último, su presencia también es visible, aunque lo sea en menor medida, en los convenios sectoriales de la agricultura. Al profundizar más se descubre que es muy relevante el número de convenios que sólo mantienen la mejora introducida durante tiempo limitado; aun siendo accidente laboral o enfermedad profesional, por ejemplo, la limitan a un número de meses o, en ciertas ocasiones, sólo a unos días o la limitación opera para sucesivas bajas pero no para la primera(s) del año. Otras negociaciones comenzarán a abonar la mejora por contingencias profesionales a partir de una fecha, por ejemplo a los 15, 20, 30 días desde que se ocasionó la baja.

La restricción de la mejora a los riesgos profesionales no va a aparecer en otros Convenios Colectivos, en los cuales la mejora negocial a la IT se suele reconocer cualquiera que sea la causa determinante⁽⁷⁾. Aunque también en este caso habrá que atender a las singularidades de cada convenio, pues hay negociaciones que deciden no complementar el accidente no laboral⁽⁸⁾. De esta última circunstancia es también consciente la Administración laboral, pues, al incluir en sus hojas estadísticas la pregunta relativa a los complementos retributivos por esta causa, no recoge los riesgos comunes sino tan sólo la enfermedad común.

En cuanto al número total de Convenios Colectivos que incorporan el complemento que mejora la prestación pública por IT tratándose de enfermedad común, la cifra se reduce en relación con aquellos que hemos visto se refieren a los riesgos profesionales, cada año será tan sólo algo más de la mitad de la negociación concertada la que incorpore esta mejora. La diferencia en número de convenios que atiende a la enfermedad común con respecto a los que acogen las contingencias profesionales hará que, para este caso, descienda mucho la población trabajadora cubierta, en particular en la negociación de ámbito sectorial. Por sectores de actividad el complemento a la enfermedad común es muy frecuente en la industria, también destaca en los servicios, por su parte, en la construcción disminuye algo su presencia y en la agricultura es mínima⁽⁹⁾.

En la negociación colectiva de Castilla y León, como hemos adelantado, vamos a localizar numerosos Convenios Colectivos que diferencian el nivel de incidencia de

(7) CC Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transporte, Ávila, BOP de 3 de octubre de 2005 o CC comercio, Ávila, BOP de 4 de febrero de 2005.

(8) CC Transporte de mercancías por carretera, Ávila, BOP de 8 de marzo de 2005.

(9) CC Faenas agrícolas y ganaderas, Ávila, BOP de 16 de marzo de 2005, que lo contempla tan sólo por cuatro días y por una sola vez al año. Otros Convenios Colectivos del sector agrícola no contienen ninguna mejora en este campo.

la mejora para el complemento a la IT según nos encontremos ante una contingencia profesional o con una contingencia común, a veces incluso diferenciando el accidente profesional, la enfermedad profesional, la enfermedad común o el accidente no laboral. Distinciones que aparecerán bien en cuanto al porcentaje del complemento, incluso en ocasiones no reconociéndolo para alguna de ellas, bien a su duración o bien, a veces, para ambos parámetros. Llamará la atención, también, cómo alguna negociación distingue por un lado entre accidente laboral grave o muy grave y, por el otro, enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral leve⁽¹⁰⁾.

En cuanto a la cuantía de la mejora hemos de apuntar al lector que es cuantioso el número de Convenios Colectivos que aumentan la cobertura del subsidio público, de manera que complementan la percepción del subsidio económico por IT hasta el 100 por 100 de la retribución en activo. Esas negociaciones colectivas fijarán hasta el 100 por 100 de la retribución real desde el primer día de ésta y hasta la curación definitiva o el pase a la situación de incapacidad permanente, sin importar si se trata de una incapacidad derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral. Si bien, habrá que matizar qué se considera en cada convenio por salario pleno, pues la casuística es abundantísima, incluyendo en ciertas ocasiones salario base, antigüedad, complementos de puesto de trabajo y productividad, otras veces sólo el salario garantizado, interpretando como tal el sueldo de convenio más antigüedad, otras veces se refieren al sueldo íntegro por todos los conceptos o al salario devengado el mes anterior a la baja. También hay gran disparidad en los términos utilizados por los negociadores en cuanto a la extensión económica del complemento, a veces —como venimos apuntando— se refieren al complemento hasta el 100 por 100 del salario sin más, pero otras tantas matizan aquella referencia y se circunscriben al salario real, salario de convenio, percepciones salariales brutas o indican todos los emolumentos, retribuciones salariales incluyendo pluses de transporte; pero otras veces concretan con gran minuciosidad qué partidas salariales integrarán la mejora, por ejemplo, cuando el complemento hasta el 100 por 100 no alcanza a toda la retribución del trabajador sino, tan sólo, el salario base más la antigüedad o especifican determinados complementos salariales que incorporan al cálculo de la mejora.

Pero lo más habitual va a ser que los Convenios Colectivos, tratándose de contingencias comunes, limiten la percepción de la mejora de Seguridad Social. Por ejemplo, casi siempre, cuando durante el año ya han existido períodos anteriores de disfrute de la misma. Esta práctica, muy reiterada en la negociación colectiva, persigue, también, la lucha contra el absentismo laboral, por ello la limitación se suele circunscribir al complemento de IT derivado de contingencias comunes, sobre todo cuando el cobro de la mejora lo es por motivo de la enfermedad común. La lucha contra el absentismo injustificado aparece concretada tanto en el ANC de 2005 como en el aprobado para el año 2007 (prorrogado para el ejercicio 2008). Dichos Acuerdos llaman a introducir en los Convenios Colectivos, ya sea en ámbitos sectoriales o en negociaciones de empresa, medidas que reduzcan las importantes tasas de ab-

(10) CC de Transporte de mercancías por carretera, Palencia, BOP de 31 de agosto de 2005.

sentismo. Se recomienda identificar en las negociaciones las causas del absentismo, además de dar a conocer a las plantillas la situación de cada establecimiento y qué actuaciones se seguirán, así como también se indica que los convenios deberían establecer los criterios que resulten pertinentes para su reducción.

Sin duda, el absentismo laboral es una gran preocupación de los negociadores, por ello incluyen mecanismos para su reducción. La medida más recurrente de nuestros negociadores contra aquellas ausencias al trabajo se vincula a la mejora convencional por IT, suelen ser limitaciones al cobro de los complementos de la mejora por IT, ya que, a veces, sólo operan para bajas que pueden considerarse prolongadas, por ejemplo a partir de los 30 días, salvo en casos de hospitalización, para los que se excepciona esa regla. Ya que en los supuestos en que debe ser hospitalizado el trabajador gozan de un especial trato, un número creciente de Convenios Colectivos, cuando mencionan esta concreta situación, recogen el incremento hasta el 100 por 100 de la retribución que percibiría el trabajador como si estuviera trabajando y desde el primer día de la baja, aun tratándose de enfermedad o accidente común e, incluso, cuando la baja acaezca tras reiteradas recaídas en el año natural. Es poco frecuente que, ante estas situaciones, los negociadores (si mencionan el internamiento en un centro sanitario) limiten el percibo del complemento a la IT, aunque ciertos convenios, para su abono, van también a exigir un tiempo mínimo de días de internamiento hospitalario. Otras veces la medida adoptada será la de complementar la baja en caso de contingencias comunes no desde el primer día sino pasados al menos algunos días (por ejemplo 4, 5, 7, 8, 17 ó 21 días) y se hace sólo para la primera baja sufrida por el trabajador durante el año (a veces para las dos o tres primeras bajas del año), mientras que para las sucesivas o bien ya no se complementa o bien, si se hace, se demora el disfrute de la mejora económica a un mayor tiempo (con la idea de cubrir la baja larga). E, incluso, son numerosas las negociaciones que deciden limitar el tiempo del percibo de la mejora, cualquiera que fuera la contingencia que la ocasionó, a un período máximo, por ejemplo, de 3 meses o de 6 meses⁽¹¹⁾, a veces mayor, 10 ó 12 meses. Además, normalmente, junto a la fijación de un límite temporal máximo de disfrute (ya descrito, aunque la casuística es inagotable, por ejemplo 5 meses dentro del año natural siguiente, 5 meses para contingencias derivadas de riesgos comunes, 7 meses o 10 meses para todas las contingencias, 11 meses para casos de contingencia profesional, otros con el límite de 12 meses) se limita el cobro de los complementos de hasta el 100 por 100 de la retribución de los trabajadores que ofrece la empresa a la primera o primeras bajas. Limitando también el número de veces que podrá disfrutarse de la mejora a la IT en el año natural por una misma persona (tres, cuatro, cinco veces). Ello supone que las bajas reiteradas en el tiempo supondrán o bien el recorte o disminución del complemento al subsidio de Seguridad Social o bien su supresión, total o por lo menos hasta transcurrido un largo período de tiempo desde el inicio de la baja.

La opción de otros convenios será fijar un porcentaje reductor para la segunda baja o la demora del día de percibo en las sucesivas bajas del año. En fin, incluso se llega a

(11) CC Talleres Castaño y Fernández Vega, Segovia, BOP de 13 de mayo de 2005.

suspender la mejora convencional para la tercera y siguientes situaciones de IT del año, en ellas sólo se reconoce el subsidio público que corresponda al trabajador en bajo por IT. O, por ejemplo, sólo opera la mejora complementada al 100 por 100 en la primera baja del año y para las siguientes o disminuye la mejora⁽¹²⁾ o desaparece totalmente. Algunas negociaciones son flexibles al introducir estas medidas, pues permitirán valorar cada concreta situación a una comisión que estudie individualmente cada caso⁽¹³⁾.

En muchas negociaciones se atiende al nivel de absentismo medio acumulado en la empresa y, normalmente, la segunda baja no es operativa si se alcanzan los porcentajes descritos en el convenio (que variarán según la negociación, hemos encontrado referencias al 5 por 100, 3,7 por 100, 3,5 por 100, el 2,5 por 100, el 2,25 por 100 o el 1,5 por 100 de absentismo). También algunos negociadores deciden reducir los beneficios de la mejora convencional a la IT en función de los niveles de absentismo, de forma que a mayor absentismo en la empresa menor es el complemento convencional de Seguridad Social por IT y si se alcanza un porcentaje va a desaparecer el complemento convencional. Las singularidades localizadas son muchas, pero los convenios suelen ser sensibles a circunstancias particulares del enfermo pues, o bien excluyen de este régimen a las bajas de larga duración, o bien a partir de un día predeterminado se volverá a recibir el complemento convencional. En todo caso la hospitalización, casi siempre, hará que mientras el trabajador esté internado en un centro sanitario se perciba nuevamente la mejora convencional a la IT. Sin duda se trata de negociadores sensibles a la causa de la incapacidad, que hacen precisamente lo contrario de los otros convenios, regulando la mejora cuando se trata de larga enfermedad y complementando hasta el 100 por 100 del sueldo (más antigüedad) si la baja se dilata en el tiempo⁽¹⁴⁾.

No obstante, para los casos de IT derivada de enfermedad común o accidentes no laborales, una importante porción de los Convenios Colectivos de empresa de Castilla y León no alcanzan a complementar hasta el 100 por 100 de la retribución real que percibiría el trabajador si estuviera en activo. Normalmente se sufraga entre el 80 por 100 o el 85 por 100 del salario fijo, casi siempre durante un tiempo limitado, y tan sólo alcanza a las primeras bajas de cada año. Estas reducciones aparecen con frecuencia en los convenios de empresa. Además, como venimos apuntando, el percibo de la mejora se pospone hasta pasados unos días del inicio de la baja médica. En ciertas ocasiones la reducción se produce a partir de las segundas y posteriores bajas que el trabajador sufra durante el año natural y durante el primer tramo temporal de la cobertura, de forma que, una vez superados los primeros días (16-21) o todo el primer mes, ya se percibirá el 100 por 100, se recupera hasta el 100 por 100 la mejora social por IT. Otros esperan hasta la tercera baja anual y aplazan entonces el cobro de la mejora al segundo mes de la baja⁽¹⁵⁾.

(12) Hasta el 85 por 100, CC ABC de Castilla y León, Valladolid, BOP de 3 de octubre de 2005.

(13) CC Fundación Hospital de la Santísima Trinidad, Salamanca, BOP de 27 de diciembre de 2005.

(14) Por ejemplo a 44 días, así CC Hijo de Ciriaco Sánchez, SA, Valladolid, BOP de 10 de marzo de 2005.

(15) CC Urbaser, SA (Astorga), León, BOP de 28 de abril de 2005.

Debido a que la cobertura de Seguridad Social pública es más elevada para las contingencias profesionales y que su abono es asumido por la entidad gestora o colaboradora desde el primer día de la baja, el coste real de la mejora que pagará la empresa a su cargo durante esos primeros días es menor que en los casos de incapacidad derivada de contingencias comunes. Ésta es una de las razones por las que, además de ser más frecuente la concesión de dicho complemento, los requisitos exigidos convencionalmente para lucrar la mejora económica no sean tan rigurosos como en el caso de la otra mejora —por IT derivada de contingencias comunes—. A pesar de ello, también se puede observar del detenido estudio de la negociación cómo crece el número de Convenios Colectivos que comienzan a limitar estas mejoras por contingencias profesionales, de forma que su inicio se retarda temporalmente a partir del momento en que aquella baja tenga una duración media. Alguna negociación excluye el pago la mejora si se debe a patologías muy comunes, como en caso de tratarse de «lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas⁽¹⁶⁾». Otras negociaciones, en vez de expresar un porcentaje, delimitan con precisión la cuantía económica, en euros brutos, que cobrará el trabajador sumada a la mejora convencional al subsidio público.

Como es sabido, las prestaciones de Seguridad Social se abonan en doce pagas, sin embargo algunas empresas, a través de la negociación en Convenio Colectivo, adquieren o bien el compromiso de complementar también las pagas extraordinarias a pesar de que el trabajador esté de baja, o bien no introducen descuentos en la cuantía de la paga extraordinaria cuando aquél se reincorpora al trabajo tras una baja⁽¹⁷⁾. Ambas decisiones son importantes mejoras convencionales a la prestación pública por IT, aunque no sean muy frecuentes en nuestra negociación. Lo mismo sucede respecto al reconocimiento de las vacaciones y su retribución, para su pago algunos Convenios Colectivos contemplan que no se tendrá en cuenta la situación de IT previa del trabajador. Menos son las negociaciones que añaden a esa consideración su disfrute (quedando interrumpido por la situación de IT en vacaciones ya iniciadas⁽¹⁸⁾). Para la mayoría de los negociadores que abordan esta cuestión sólo se permite el disfrute total de los días de la vacación anual si la situación de IT acontece con anterioridad al inicio de las vacaciones. En otras ocasiones sólo se recoge dicho beneficio, que deja intactos los días de descanso anual, si la baja fue ocasionada por accidente laboral.

En cada Convenio Colectivo se exigen una serie de requisitos adicionales para que los trabajadores puedan lucrarse de dicho complemento a la IT. Al margen de presentar los correspondientes partes médicos de la baja ante la empresa, por regla general aparece la obligación para el trabajador que recibe dichas mejoras de someterse a los controles o reconocimientos médicos de la empresa y, en el caso

(16) CC Armaduras de asientos Ardas, SA, Burgos, BOP de 15 de junio de 2005.

(17) Descuento que sería el que correspondiese a la parte proporcional al tiempo que duró la baja.

(18) Así lo contempla el CC Caren, SA, Valladolid, BOP de 19 de julio de 2005 y sólo si acontece la hospitalización en el CC Patronato municipal de deportes, Palencia, BOP de 25 de noviembre de 2005.

de negarse a ellos, podría perder el complemento económico pactado en el Convenio Colectivo, en correlación a las facultades de control empresariales previstas por el artículo 20.4 del ET para verificar la enfermedad o accidente que padece el trabajador. Si bien, para su control se exige por ciertos negociadores que se realice de acuerdo con el comité de empresa⁽¹⁹⁾. Algún Convenio Colectivo califica a las situaciones de mal uso de la baja médica o reiteración injustificada de las mismas como contrarias a la lealtad en la empresa. Otros directamente recogen la automática retirada de la mejora convencional a la IT en caso de que se compruebe que quien la recibe se encuentra, en dicha situación, realizando trabajos fuera de la empresa⁽²⁰⁾, la retirada del abono de la mejora que operará con carácter retroactivo desde el primer día de la baja. Aunque no parece que resulte aceptable que el cobro de esta mejora se subordine a una antigüedad mínima del trabajador en la empresa, pero sí hemos encontrado algún convenio que la exige a modo de período de carencia, por ejemplo de 6 meses⁽²¹⁾.

Ante la cada vez más creciente complejidad de la gestión de esta mejora empiezan a encontrarse negociaciones que incorporan un reglamento o un anexo que contiene un completo articulado sobre su abono, porcentajes, situaciones, duración de la prestación, atención a las diferentes situaciones (hospitalización, tipo enfermedad, mejorando el tratamiento para la enfermedad crónica frente a la común...), control, etcétera.

2. LAS EXIGUAS MEJORAS CONVENCIONALES A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

Con carácter general, los Convenios Colectivos realizan muy escasas referencias expresas a la prestación pública por maternidad. Por ello resulta grato detectar que algún Convenio Colectivo recuerda que la maternidad es una función social. Algunas negociaciones, impropriamente, parecen afirmar que complementan económicamente la prestación de Seguridad Social, aunque éstas van siendo cada día más inapreciables. Decimos que son «inapropiadas» las referencias a mejoras convencionales de los Convenios Colectivos, por su inexactitud, porque cuando complementan hasta el 100 por 100 el salario real en caso de baja por maternidad la medida no aporta realmente un verdadero beneficio económico, ya que nuestra legislación de Seguridad Social pública protege a la maternidad con el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

Si aparece esta cláusula como *aparente* mejora, ello se debe simplemente a la inercia de reproducir en la nueva negociación del Convenio Colectivo parte del articulado de los convenios precedentes, además de hacerlo sucesivamente durante años

(19) CC Arroyo, SA, Valladolid, BOP de 7 de julio de 2005.

(20) CC AUVASA, Valladolid, BOP de 13 de julio de 2005.

(21) CC Tableros Tradema, SL, Valladolid, BOP de 16 de julio de 2005.

(remontándonos a cuando la cuantía económica del subsidio público por maternidad no alcanzaba el 100 por 100, esto es, remontándonos a cuando con anterioridad a 1995 la maternidad estaba vinculada a la ILT y no existía en la LGSS un capítulo específico dedicado a esta contingencia). Como se puede observar de la lectura de los convenios negociados en Castilla y León, tanto la negociación de empresa como la de sector tienen algún convenio que ha introducido dicho complemento, bien es cierto que por su poca relevancia cuantitativa va a afectar a un número pequeño de población trabajadora. Si atendemos a los datos estadísticos nacionales observamos que la presencia de estas referencias es singularmente superior en España, aunque también sea en su conjunto muy escasa (en torno al 13 por 100 de la población trabajadora), estando mucho más presente en la negociación de empresa.

En cuanto a la posibilidad real de mejorar la maternidad la negociación colectiva podría introducir nuevos beneficios económicos o temporales que se adicione a los reconocidos por la legislación estatal de Seguridad Social. Por ejemplo, incrementando los días de la suspensión del contrato por esta causa y reconociendo el derecho al cobro de una partida económica, que sea, realmente, complemento de Seguridad Social. Lo mismo podría hacerse con la estrenada prestación a la paternidad que regulan los artículos 133 *octies* a 133 *decies* de la LGSS, tras su reciente incorporación mediante la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Una medida convencional, ratificada primero por la jurisprudencia y que ha sido después contemplada en la legislación laboral (artículo 37.4 del ET, segundo párrafo) es la posibilidad de acumular tras el descanso por maternidad el período de lactancia, por mutuo acuerdo de las partes; algunos convenios ya incorporaban la mejora descrita antes de promulgarse la LO 3/2007. Por ejemplo, lo hacían en 10 días laborables que serían disfrutados a la finalización del permiso por maternidad⁽²²⁾ u, otras veces, fijando un plazo de 30 días naturales mucho más acorde con el tiempo acumulado de horas por lactancia⁽²³⁾. Sin embargo, las primeras negociaciones sólo permitían que sea la madre quien se acoja a ella (la Ley atribuye esta posibilidad tanto al padre como a la madre trabajadores) y también sorprende el hecho de que sólo se reconociese en alguna negociación colectiva la posibilidad de acumulación al personal fijo. Esta misma medida también fue incorporada para quienes prestaban sus servicios a la Administración del Estado en el *Plan Concilia*; en dicho texto el permiso adicional introducido es de hasta cuatro semanas, medida que es respetuosa e incluso mejora algo la suma total de horas por lactancia a que tendrían derecho los progenitores (y gran parte del contenido de aquel Plan de la AGE ahora se ha incorporado al Estatuto Básico de la Función Pública, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril).

Una gran porción de las negociaciones alcanzadas en Castilla y León, por ejemplo la correspondiente a la provincia de Valladolid, expresa y textualmente reproduce

(22) CC Confeitería, pastelería industrial, Valladolid, BOP de 11 de noviembre de 2006.

(23) Así se recogía en el CC del Ayuntamiento de Valladolid, Valladolid, BOP de 8 de febrero de 2005.

el texto del artículo 48.4 del ET en un artículo convencional titulado *maternidad, adopción y acogimiento* (en su anterior versión a la reforma de 2007). Pero por regla general tan sólo incorpora al convenio el texto legal (por cierto a veces con incorrecciones para los casos de adopción o sin recoger las últimas modificaciones incorporadas a esa regulación), desaprovechando la oportunidad de mejorar la norma estatal y en concreto la prestación por maternidad.

Sin embargo sí que fue una mejora importante —que iba apareciendo lentamente en la negociación colectiva de Castilla y León— el complemento convencional a la contingencia de riesgo durante el embarazo; cuando se complementaba esta situación se hacía hasta el 100 por 100 del salario real, en modo igual al complemento o mejora que recogían para la IT⁽²⁴⁾, introducían una mejora de hasta el importe íntegro de sus retribuciones mensuales⁽²⁵⁾ o hasta el 100 por 100 de la base reguladora⁽²⁶⁾, cuando la prestación pública era tan sólo del 75 por 100 (a partir de 2007 por las modificaciones introducidas mediante la LO 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 135 de la LGSS se ha incrementado la cuantía económica hasta el 100 por 100). Estos últimos convenios complementaron no sólo en este caso de riesgo durante el embarazo sino también en el de la lactancia natural, incluso antes de que se aprobara la prestación propia de Seguridad Social por esta causa que hoy figura en los artículos 135 bis y 135 ter de la LGSS —que incorporó a inicios del año 2007 la LO 3/2007—.

Por otro lado, los nuevos negociadores deberían observar que no se pueden aplicar a estas prestaciones vinculadas a la gestación y puerperio (riesgo y lactancia) los mismos requisitos que exigen para la mejora por IT, ya que en ocasiones esto supone que se limite temporalmente la mejora convencional, mientras en otras muchas ocasiones se condiciona su percibo a circunstancias totalmente ajenas a la maternidad en sí misma, como puede ser el índice de absentismo en la empresa. Podemos indicar asimismo que algunos negociadores desconocen la existencia de esta especial protección al riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, introducida la primera en nuestro derecho con la Ley 39/1999 (actuales artículos 134 y 135 del TRLGSS) y la segunda con la Ley Orgánica 3/2007. Por ello podemos localizar inexactas referencias que se refieren a que, en caso de imposibilidad de cambio del puesto de trabajo, la trabajadora pasará a situación de IT previo informe del médico especialista⁽²⁷⁾; otros, aun conociéndola, dicen que será a cargo exclusivo de la entidad gestora (no aportando mejoras convencionales de ninguna clase).

Conviene indicar al lector que el mayor número de referencias que encontramos en la negociación colectiva en relación con la maternidad se alejan del capítulo

(24) Por ejemplo el CC Forem CyL, BOCYL de 1 de julio de 2005 (que también complementa la maternidad hasta el 100 por 100 del salario real).

(25) CC Comercio en general, Valladolid, BOP de 14 de junio de 2005.

(26) CC Comercio en general, Palencia, BOP de 9 de diciembre de 2005 o CC Urbaser, SA, Burgos, BOP de julio de 2005.

(27) CC Diario de León, León, BOP de 12 de agosto de 2005.

de mejoras sociales, pues se dirigen, particularmente, sobre otros aspectos como la protección de la salud de la mujer en estado de embarazo, o mediante las múltiples referencias, por cierto cada vez más frecuentes en la negociación, primero a la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar y ahora a la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En especial incorporan la reproducción literal de algunos de los mandatos normativos contenidos en aquellas normas (como, por ejemplo, que durante la excedencia por cuidado de hijos se tiene derecho de reserva al mismo puesto de trabajo).

A pesar de la desatención a estas cuestiones vinculadas a la maternidad/paternidad/riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia sí se van localizando algunos Convenios Colectivos que mejoran aspectos relacionados con estas cuestiones. Como la especial protección a partir de un estado de gestación avanzado (normalmente el sexto mes), impidiendo, por ejemplo en algunas empresas del sector limpiezas, que la mujer ocupe un trabajo de obra nueva hasta la fecha de reincorporación tras la maternidad⁽²⁸⁾. Otra mejora, al margen de la Seguridad Social, incluida en alguna negociación es el derecho de la reserva del mismo puesto de trabajo tras la excedencia por cuidado de hijos, mejora que se extiende por un período de tres años en vez del año que contiene el artículo 46.3 del ET, ya que la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el segundo y tercer año de excedencia, sólo contempla la reserva de puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente y no de su puesto de trabajo.

En fin, alguna negociación nos recuerda que es posible el disfrute de la maternidad a tiempo parcial⁽²⁹⁾, pero pudiéndolo hacer no aporta beneficios a dicha posibilidad recogida legalmente, tan sólo se refiere a ella.

Por el momento la paternidad no tiene presencia en la negociación colectiva, siendo lógico ese retraso temporal, ya que aún los textos de los convenios no han abordado medidas concretas de mejora al ser una prestación muy reciente, introducida en el año 2007 en nuestra LGSS (artículos 133 *octies* a 133 *decies*).

3. COMPLEMENTOS A LA INCAPACIDAD PERMANENTE

Resulta bastante infrecuente encontrar en los Convenios Colectivos disposiciones que mejoren la pensión pública de Seguridad Social que recibe el trabajador declarado incapaz⁽³⁰⁾. Este tipo de mejoras pueden ser o bien complementos a la pensión pública o bien seguros que cubran ese riesgo. La negociación colectiva prefiere

(28) Así CC Clece, SA (para sus centros de trabajo Hospital Virgen de la Concha y Hospital Rodríguez Chamorro, Escuela de enfermería y servicio de prevención), Zamora, BOP de 4 de abril de 2005.

(29) CC Industria de hostelería, Burgos, BOP de 11 de mayo de 2005.

(30) Para profundizar sobre esta cuestión remitimos al trabajo SERRANO, N. (2008): «El tratamiento de las incapacidades laborales en la Negociación Colectiva», *RGDTySS*, núm. 16, febrero, portal jurídico *iustel.com*.

optar por la concertación de pólizas de seguro (como más adelante se estudia) que cubran, mediante las indemnizaciones previstas para cada situación, la imposibilidad de continuar prestando el trabajo a causa de la situación incapacitante. Menos comunes todavía son aquellas cláusulas en las que, con ocasión de la incapacidad como causa extintiva de la relación laboral, se abona una indemnización a tanto alzado a quien por la declaración de incapacidad causa baja en la empresa, de una, dos o tres mensualidades de salario⁽³¹⁾.

Aun siendo infrecuentes las negociaciones que se detienen en la invalidez, progresivamente con el pasar de los años va aumentando el número de convenios de sector que incorporan alguna cláusula relativa a esta cuestión. Lo cual nos sitúa a la negociación colectiva de Castilla y León por encima de la cifra estatal. Nuevamente los convenios castellanos y leoneses invierten la tendencia de España, pues aquí sucede a la inversa que en el conjunto del territorio nacional, es muy baja la afectación de la negociación de empresa y más alta la de sector en comparación con la estadística nacional.

Si se quiere profundizar en esta mejora social a la incapacidad laboral por sectores, se observa una tendencia a la homogeneidad en todos ellos, aunque predomina su presencia en las actividades industriales y de construcción (quizá porque allí se sufren con mayor frecuencia situaciones incapacitantes y de ahí que los negociadores se preocupen por fijar mejoras sociales concretas).

Por otro lado, alguna negociación de empresa, ante una declaración de incapacidad permanente total, recoge el compromiso de asignar a la persona incapacitada a un puesto de trabajo que sí sea compatible con su declaración de incapacidad. Se mantendrán así los salarios reales que viniera percibiendo el trabajador, pues el cambio de puesto de trabajo se contempla sin merma de los derechos económicos previos. Si bien, hay negociadores que afinan esta cuestión de forma que el trabajador percibirá, por un lado, el salario correspondiente a su nuevo puesto en la empresa, por el otro, la pensión pública de incapacidad permanente y, en caso que la adición de ambas cuantías fuera inferior a la remuneración que percibía antes de la declaración de incapacitado, se le complementará por la empresa hasta cubrir ese importe. Se exige, además, que el trabajador sea plenamente capaz para las nuevas funciones. Determinados Convenios Colectivos regulan estas mejoras más como una expectativa que como derecho del trabajador, pues debe existir un puesto vacante en la empresa. En los casos en que el compromiso de recolocación del incapaz permanente total no fuera posible, se observa cómo mediante algún acuerdo colectivo se adquiere el compromiso de complementar el importe de la pensión pública en un 20 por 100 hasta que la propia Seguridad Social comience a pagar la incapacidad permanente total cualificada. Siempre que medie el compromiso del trabajador que se beneficiará

(31) Es el caso del CC de Limpieza de edificios y locales, Valladolid, BOP de noviembre de 2005, que fija una indemnización de 1 mes para la IP total, 2 meses en supuestos de declaración de IP absoluta y 3 meses en casos de gran invalidez, pero exige que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de al menos 20 años.

de la mejora convencional de no realizar ningún otro trabajo. Dicho complemento se abonará por las mismas circunstancias para las que otorga la Seguridad Social el incremento, es decir, cuando por la edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual, que anteriormente desarrolló el trabajador incapacitado (artículo 139.2 de la LGSS).

Para finalizar podemos citar la localización de una mejora no económica que repercute en el incapacitado laboral, aquella por la cual se decide que permanezca viva la relación laboral mientras no transcurra un período largo de tiempo, por ejemplo de seis años⁽³²⁾, mejorando de esta forma sustancialmente los dos años que fija el artículo 48.2 del ET.

4. PREMIOS POR JUBILACIÓN

Un tradicional beneficio convencional vienen siendo los premios por jubilación; se trata de una especie de recompensa o compensación que la empresa otorga al trabajador en reconocimiento de su larga trayectoria laboral vinculado a aquélla. El abono se realiza coincidiendo con el momento de su jubilación. El premio consiste, casi siempre, en unas cantidades económicas, estimadas en función del tiempo que llevara como trabajador de esa empresa en el momento de la jubilación. Sin embargo, una variante extendida de esos premios en nuestra negociación es aquella que los une a una medida de política de empleo (entendida ésta como sustitución de empleos), esto es, con procesos que incentivan la jubilación anticipada y la renovación o rejuvenecimiento de la plantilla. Normalmente se contempla junto con la medida de la jubilación (anticipada) el compromiso empresarial de contratar, simultáneamente, a un nuevo trabajador en sustitución del que se jubila (normalmente tratándose de jubilaciones anticipadas a los 64 años).

La ventaja social se manifiesta en una gratificación, que es abonada al trabajador en función de los servicios prestados a la empresa. Como todas las mejoras sociales convencionales, la forma de manifestarse esta clase de complementos es muy dispar, según cada tipo de convenio, empresa y situación económica de la misma. Así vamos a localizar que —casi siempre— se otorga cuando se cause la baja por jubilación, no por otras causas, y, especialmente, queda fuera del percibo de la mejora el supuesto de cese motivado por un despido procedente.

La cuantía económica variará en cada negociación. En primer lugar, suele depender —casi siempre— de la edad que tiene el trabajador al jubilarse; el premio se otorga a todos aquellos trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa entre los 60 y los 64 años (si bien a veces sólo se reconoce para una horquilla de edad inferior, por ejemplo entre 60 y 63 años). Con ello se pretende directamente incentivar

(32) CC Hostelería y turismo, León, BOP de 9 de junio de 2006.

la jubilación anticipada. Son muy pocos los convenios que ofrecen el premio por jubilación a quien se jubila a la edad ordinaria, esto es, a los 65 años. En segundo lugar, encontramos convenios que además exigen que el trabajador tenga una edad muy próxima a la jubilación y que éstos hayan estado vinculados a la empresa con una antigüedad mínima (por ejemplo 8, 10, 15, 18, 20 ó 25 años). Cuanto mayor sea el vínculo temporal mayor será la cuantía del premio. También localizamos convenios que combinan varios parámetros, de forma que se va a graduar el importe final del premio precisamente en atención a la antigüedad del trabajador en la empresa (8, 10 o más de 15 años).

En cuanto al importe económico, el premio suele ser mayor cuanto más se adelanta la edad de la jubilación. A veces supone entre 1 mensualidad y media y 3 mensualidades de salario real, otras veces el premio conlleva una gratificación económica algo mayor —de entre 2 y 5 mensualidades o de 2 a 10 mensualidades—, también se encuentran negociaciones que premian el cese anticipado con 6 a 10 mensualidades de salario. En fin, tiende a incorporarse un carácter progresivo a estas ayudas económicas para quienes opten por anticipar su jubilación, siendo, como venimos apuntando, mayor el percibo de la indemnización cuanto más «joven» se jubile el trabajador⁽³³⁾; en otras negociaciones, se elige modular la indemnización por cada mes que le falte al mayor de 60 años para el cumplimiento de los 65 años, otras veces percibirán una cantidad tasada.

Ya hemos indicado que no es nada común encontrar gratificaciones por el mero hecho de la jubilación cuando ésta se produce a la edad ordinaria. Si aparecen las cuantías de dicha compensación suelen ser de tan sólo el importe de una retribución mensual. Lo normal será que se premie la jubilación voluntaria entre los 60 y 64 años. Más extraño resulta encontrar premios al cese del trabajador sin vincularlos directamente con la jubilación, es decir, a la baja del trabajador en la empresa siempre que tuviera cumplida una edad (45 años) y su vinculación con la empresa fuera mayor a los 10 ó 15 años de servicio, por otros Convenios Colectivos se exige más edad (por ejemplo entre 59 y 63 años) pero menor antigüedad en la empresa, basando, por ejemplo, con 5 años. En estos últimos suelen excluir de su percibo a los trabajadores cuya baja en la empresa se produce por declaración de invalidez o en caso de despido procedente.

Es menos común detectar convenios que en vez de la compensación pecuniaria prefieren ofrecer a quienes se acojan al cese voluntario un período adicional de vacaciones retribuidas. Incluso, a veces, condicionan su disfrute a la antigüedad en la empresa. La variedad también es prolija en este caso, muchas veces se tratará de implantar una escala que concede mayores vacaciones cuanto más se adelanta la edad de jubilación (por ejemplo de 6 meses de vacaciones para quienes se acojan a la baja a los 60 años, que se reduce a 5 meses si la baja es a los 61 años, y así gradualmente se disminuye el citado premio vacacional a 4 meses en caso de retirarse a los 62

(33) Por ejemplo percibiendo 3.600 euros si lo hace a los 60 años y 24.000 si lo hace a los 64 años, CC Carrión, Valladolid, BOP de 22 de septiembre de 2005.

años, 3 meses a los 63 años y 2 meses si la jubilación operase cumplidos los 64 años, siempre que se tenga una antigüedad de 10 años en la empresa⁽³⁴⁾. También la negociación puede incentivar la continuidad en la empresa de los trabajadores aunque ya se haya cumplido la edad legal y los restantes requisitos para acceder a la jubilación. Sin embargo son contadas las medidas convencionales que, siguiendo el sentir de la normativa comunitaria, incentivan la permanencia en el empleo, ni los últimos acuerdos de Seguridad Social en esta línea ni la aprobación en su día de la Ley 35/2002 de jubilación gradual y flexible han producido su efecto sobre los negociadores para ampliar la vida laboral, al menos por el momento.

5. RECOMPENSAS POR LA ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

En los Convenios Colectivos de empresa se incorporan ciertos incentivos que premian la permanencia y continuidad en la empresa a lo largo de los años. Estos premios suelen agruparse bajo la rúbrica de *régimen premial*. En los textos negociados se fija la cuantía económica del reconocimiento a ese vínculo con la empresa, la antigüedad. Pero hay sólo un pequeño número de Convenios Colectivos que recogen los denominados premios de vinculación, y además lo hacen, en la práctica totalidad, atendiendo a los años de antigüedad del trabajador en la empresa, sin tener en cuenta otras circunstancias como pudiera ser el ejemplar desempeño de su trabajo o su contribución a la empresa por múltiples causas (interés, dedicación, esmero en el trabajo, correcto comportamiento y trato con el público, elevado concepto del cumplimiento del trabajo, etcétera). El verdadero premio de vinculación se concede en atención a una antigüedad mínima en la empresa de 10, 20, 25 años, por esa razón se les otorga a los trabajadores una determinada cuantía económica, normalmente por una sola vez, de una, dos o tres mensualidades de su salario real. Las negociaciones de ciertos Ayuntamientos lo denominan premio a la constancia o en determinadas negociaciones de empresa *premio a la constancia en el trabajo*. En ciertas ocasiones se vincula su percibo al cumplimiento de una edad por parte del trabajador (por ejemplo, 60 años). Son muy infrecuentes aquellos convenios que introducen esta gratificación a la antigüedad relacionándola con el complemento salarial denominado trienios, e incluso lo limitan en número⁽³⁵⁾. La recompensa, las más de las veces, suele ser económica; en muy contadas ocasiones se propone, al margen de la subida salarial, el ascenso o la atribución de puestos de especial responsabilidad. En otros supuestos, menos numerosos aún, los premios consisten en la concesión de días adicionales de vacaciones o de permisos⁽³⁶⁾. No obstante, también estas adicionales vacaciones o descansos son contemplados por los negociadores como sustituibles por su correspondiente cuantía económica.

(34) CC Dornier, SA, Palencia, BOP de 26 de diciembre de 2005.

(35) Por ejemplo, no más de 10 trienios para cada categoría profesional, así figura en el CC Sara Lee Bakey Iberian Investments, Burgos, BOP, de 10 de enero de 2005.

(36) Llega a reconocerse como permiso retribuido, por ejemplo de tres meses, a quien cumpla 25 años en la empresa, CC SA Mirat, Salamanca, BOP de 17 de enero de 2006, que además añade una medalla y diploma acreditativo de su fidelidad a la empresa.

Determinados sectores productivos optan por gratificar al trabajador que consiga los objetivos anualmente propuestos con un viaje, que, al tiempo que experiencia vacacional, permite conocer aspectos de la producción y/o fabricación de los bienes de la empresa o directamente relacionados con ellos. Pero sólo en reducidas ocasiones por parte de los convenios se le ofrece al trabajador la posibilidad de acudir a cursos formativos especializados.

El premio, una vez devengado, es transmisible, así lo recogen algunos Convenios Colectivos que, en caso de fallecimiento en activo del destinatario del premio, éste es reconocido a su cónyuge viudo o, en su defecto, a los hijos menores u otros familiares.

6. COMPLEMENTOS A LAS PENSIONES PÚBLICAS EN FAVOR DE FAMILIARES

Casi resultan inapreciables en los Convenios Colectivos cláusulas que mejoren la pensión pública de viudedad o, en su caso, la orfandad u otras concedidas en favor de familiares del trabajador fallecido. En estos supuestos la mejora que recogen los negociadores suele estar dirigida casi siempre al cónyuge superviviente (a veces también a la pareja conviviente de hecho, siempre que sea una unión afectiva, estable y duradera) y, en defecto de éste, a los hijos. Si bien otros Convenios Colectivos, mucho menos numerosos, protegen al cónyuge viudo y a los hijos huérfanos. Es muy excepcional que se recojan mejoras a las prestaciones en favor de otros familiares, siendo los beneficiarios de la ayuda casi siempre los padres, cuando convivan y dependan económicamente del fallecido u otros parientes, por ejemplo, hermanos convivientes con el fallecido ya en edad madura, carentes de medios de vida propia.

Por consiguiente, podemos indicar, sin temor a equivocarnos, que la mejora convencional a la viudedad es mínima, siendo casi inapreciable el número de trabajadores afectados si nos detenemos en la negociación de empresa, aumentando algo en la negociación de sector, ya que aparece este tipo de cláusulas en ciertos convenios que dan ocupación a gran cantidad de población trabajadora, como lo es por ejemplo la hostelería. Pero en su conjunto el porcentaje de población trabajadora en Castilla y León que podrá acogerse a esta clase de mejoras sigue siendo muy bajo, situándose en cifras insignificantes que, además, se alejan de la media estatal, donde, por cierto, tampoco su inclusión es representativa.

Como regla general, cuando la negociación colectiva atiende a esta contingencia de muerte y supervivencia, en la mayoría de las ocasiones, se sustituye el complemento a la pensión por un pago a tanto alzado que suele recogerse en forma de una indemnización, vinculada al salario que venía percibiendo el trabajador fallecido, por ejemplo de dos mensualidades, otras veces una mensualidad, incrementándose a cuatro en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o, en este caso, aumentándose hasta doce mensualidades⁽³⁷⁾. Pero incluso en estos supuestos son contadas las

(37) CC Galletas Gullón, Palencia, BOP de 1 de septiembre de 2005, si se trabajó al menos ese tiempo en la empresa.

empresas que en sus Convenios Colectivos recogen mejoras, indirectas, a la pensión pública por viudedad.

Si verdaderamente se abona un complemento a la pensión de viudedad (no una indemnización) la negociación va a exigir reglas estrictas para su concesión, como que el cónyuge superviviente no trabaje y, al igual que sucede con la pensión pública, si contrajera nuevas nupcias perderá el derecho al percibo de esta mejora convencional. Este tipo de complemento aparece en alguna negociación para ser abonado tan sólo cuando el fallecimiento fue consecuencia directa de un accidente de trabajo.

Al igual que acontece con la prestación de viudedad, se protege muy poco en los Convenios Colectivos de Castilla y León la orfandad. En estos casos el complemento consiste en mejorar la pensión pública de Seguridad Social, pero el abono se realiza teniendo en cuenta si el hijo huérfano es o no menor de 18 años y sólo se abona a los menores de edad, pues parece que los negociadores desconocen que para el percibo de la prestación pública de orfandad la edad se ha aumentado hasta los 22 ó 24 años en el caso de que el hijo no realice trabajo lucrativo, según sea éste huérfano o huérfano absoluto (artículo 175 de la LGSS) y que no existe límite de edad en caso de hijos incapacitados. Podemos concluir que los complementos a la orfandad son casi inexistentes en la negociación colectiva⁽³⁸⁾, en todo caso si excepcionalmente se recoge esta ayuda social suele ser para los hijos solteros y menores de edad. Además, la ayuda a los huérfanos la van a recoger sólo negociaciones del personal laboral de las Administraciones públicas, en concreto de ciertos Ayuntamientos. Pero al leer detenidamente el texto convencional se observa que no son verdaderamente complementos de Seguridad Social a la orfandad, sino que se hace beneficiarios a los hijos en caso de fallecimiento del trabajador (y siempre que exista dependencia económica con el progenitor) de las ayudas inicialmente dirigidas a éste, como el premio por jubilación o por años de servicio o el seguro de accidentes.

En los casos de fallecimiento de un trabajador por accidente, a veces, se contemplan ayudas de cuantía fija (a tanto alzado) para hacerse cargo de los gastos del sepelio o, incluso, es la propia empresa la que se hace cargo de los gastos de traslado si el trabajador fallece fuera de su residencia, aunque a veces esos gastos sólo alcanzan una cuantía o tope máximo⁽³⁹⁾. Pero también se hace beneficiarios a los cónyuges o hijos, salvo que por el trabajador se hubiera determinado a otra persona distinta, del percibo del seguro por fallecimiento; otras veces los negociadores contienen una indemnización a estos parientes. Por ejemplo, de un mes si la causa de la muerte fue una contingencia común o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales fijadas en Convenio, otras veces de dos mensualidades pero exigiendo que el fallecido tuviese una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años o, en

(38) En Castilla y León, en el año 2005, tan sólo tres convenios complementaron esta pensión; se trataba de Ayuntamientos todos ellos de la provincia de Ávila, afectando potencialmente a tan sólo 656 trabajadores.

(39) Por ejemplo 200 euros, CC Comercio del metal, Zamora, BOP de 24 de agosto de 2005.

fin, dos mensualidades del salario neto que estuviese percibiendo el trabajador el último mes⁽⁴⁰⁾. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, normalmente se eleva de manera sustancial la cuantía, aunque la indemnización en este segundo supuesto suele estar cubierta por el seguro, al que más adelante nos referimos.

7. COMPLEMENTOS AL DESEMPLEO PARCIAL

No es habitual que la negociación fije una mejora económica al cobro de desempleo parcial en los supuestos en los que, debido a la crisis que atraviesa la empresa, sus trabajadores deban detener su prestación laboral durante unos días al año y percibir la prestación mientras para la producción.

Cuando se localizan estas cláusulas se tratará, en todo caso, de negociaciones de empresa. Aunque son muy reducidos los concretos Convenios Colectivos que se detienen en esta cuestión y suelen ser del sector de la automoción.

III. OTRAS ACCIONES SOCIALES Y AYUDAS POR SITUACIÓN PERSONAL O FAMILIAR

En las páginas precedentes venimos anunciando que la negociación colectiva no agota sus ventajas sociales con los complementos a las prestaciones públicas de la Seguridad Social. También ofrece otra serie de beneficios económicos que, normalmente, atienden a la situación individual o familiar del trabajador, situándose al margen de la relación laboral y de la actividad desarrollada. La presencia de este tipo de cláusulas en los Convenios Colectivos de Castilla y León alcanza un porcentaje importante. Además, todos los sectores de actividad, sin excepción, suelen incorporar este tipo de ayudas. La lectura pausada de los convenios nos ofrece una panorámica de la importancia de esta acción social, si atendemos al número de cláusulas que introducen este tipo de beneficios. Aunque la regulación de estas cuestiones tradicionalmente preocupa más a los negociadores de empresa que a los de sector. En los textos de los Convenios Colectivos aparece una mezcla, vasta y diversificada, de ayudas, que seguidamente pasamos a describir. Se trata de un listado abierto que, casi siempre, responde a la propia necesidad y demanda social de los trabajadores de cada empresa o sector de actividad.

1. APOYO AL ESTUDIO

La mayoría de los Convenios Colectivos regulan estas ayudas al estudio para los familiares del trabajador, en particular se dirigen a los hijos en edad escolar

(40) CC Cines Estrella Ávila, SL, Ávila, BOP de 17 de mayo de 2005.

y no suelen ser concedidas pensando en la ampliación de estudios que el propio trabajador pudiera realizar a pesar del impulso (europeo, normativo y negocial) que desde hace años se proporciona a la formación permanente y continuada del trabajador.

Cuando se establecen ayudas por estudios éstas van dirigidas a sobrellevar la carga económica que supone tener hijos en edad escolar. Si bien este concepto indeterminado se precisa de distinta manera por cada negociador, cubriendo a veces sólo la educación obligatoria, esto es, hasta los 16 años, algunos otros prefieren ampliarlo hasta la mayoría de edad, coincidiendo con la finalización de estudios preuniversitarios, mientras otros consiguen cubrir toda la etapa formativa limitando la edad del hijo para su percibo vinculándola a la edad de conclusión de estudios de grado, con ello van a incorporar la enseñanza universitaria (la que, probablemente, será más costosa). Muy pocas veces se amplía el percibo de esta clase de ayudas hasta el postgrado. Tan sólo algunos Convenios Colectivos de empresa deciden recoger dentro de las ventajas sociales una ayuda de estudios pensada para el personal de la empresa, fomentando de esta forma el aprendizaje permanente de sus empleados y facilitando su formación continuada, alentando de alguna forma la ampliación de estudios que realiza el propio trabajador. Al trabajador no sólo se le permite acudir a cursos u otra formación, que mejorarán sus condiciones laborales al margen de la oferta formativa de la propia empresa, sino que se le conceden, en ocasiones, pequeños importes económicos que facilitan asistir —y sufragar en parte— esa formación. Aunque casi siempre la ayuda se dirige a los hijos de los trabajadores, en otras ocasiones también se hará extensiva a determinados familiares, en particular al cónyuge o, como ya hemos apuntado, se le concede al propio trabajador. En todo caso se va a exigir, para quienes se les reconoce la ayuda, que se trate de personas que convivan con el progenitor y/o dependan económicamente de él. A partir de determinados niveles educativos también la negociación suele atender a que se trate de primera matrícula.

Como sucede en toda la gama de ayudas convencionales, la cuantía de la asignación variará, bastante, por cierto, en función del Convenio Colectivo que la recoge. También es abultada la manera de manifestarse la ayuda por estudios, lo que nos da muestra de la prolija actuación social convencional y el margen del que gozan los negociadores para decidir sobre estas cuestiones. A veces, para fijar el montante económico no va a importar el nivel de estudios que se cursa, mientras, por el contrario, otros Convenios Colectivos, cuando establecen la cuantía económica, lo hacen, en todo caso, atendiendo al grado o nivel de los estudios que se cursarán. En este segundo supuesto la ayuda crecerá si se abona para los cursos superiores en correlativa proporción al mayor coste de la enseñanza, matrícula, gastos de material escolar, libros, etcétera. En muchas ocasiones la cuantía no es determinada *a priori* porque el dinero destinado a la misma está tasado, de forma que la concreción de la cuantía va a depender directamente de cuántas solicitudes se cursen. En otras ocasiones, en vez de establecer una cuantía fija se determina un porcentaje sobre el coste de la matrícula. Incluso algunos negociadores de sector, para determinar el montante económico de la ayuda, se detienen en las plantillas de trabajadores que

tiene cada empresa, exigiendo una mayor ayuda a las empresas con menor número de trabajadores⁽⁴¹⁾.

En la negociación de Castilla y León se detecta cómo de manera creciente deja de aparecer una asignación económica *a priori* y aquélla se sustituye por un fondo anual, de forma que la cuantía de la ayuda se conocerá y concretará una vez realizado el correspondiente reparto del fondo entre las solicitudes presentadas por parte de los trabajadores con hijos estudiantes. Algunas veces los criterios de asignación de la ayuda aparecen muy bien delimitados en un anexo del Convenio Colectivo, exigiendo la justificación de algunos gastos pero también cubriendo otros adicionales que se producen con ocasión de la realización de los estudios, como, por ejemplo, los gastos de desplazamiento desde el domicilio al centro escolar. En fin, la tónica general será de reconocimiento y abono de estas ayudas por estudios a los trabajadores activos, sólo excepcionalmente se permite que opten a ellas los que han pasado a situación de inactivos y tengan hijos en edad escolar o, en caso de fallecimiento del trabajador, se hace beneficiario de la ventaja social al cónyuge supérstite.

2. AYUDAS POR HIJOS A CARGO

También en los Convenios Colectivos de Castilla y León se recoge un tipo de mejoras denominadas, comúnmente, por hijo a cargo (tomando el nombre de las prestaciones de Seguridad Social dirigidas a la familia). Son auténticos complementos extrasalariales. Con su implantación se atiende a la existencia de hijos menores de los trabajadores. La modalidad más extendida de esta acción asistencial es la que recoge la asignación de determinados montantes económicos para quienes tienen a su cargo hijos menores y, si éstos fueran discapacitados, ya sin límite de edad, resultan mucho más habituales las cláusulas convencionales en este último caso (dirigidas a los hijos con minusvalías) que en el primero. Su importe variará en función de cada Convenio Colectivo, oscilando entre 25 y 150 euros mensuales.

Cuando se trata de minusválidos, normalmente, para el reconocimiento de la discapacidad se remiten a la declaración de tales conforme a la normativa legal vigente y realizada por las instituciones o entidades competentes de la Seguridad Social pública o, en su caso, los órganos de los servicios sociales autonómicos encargados del reconocimiento de las minusvalías. En ocasiones, la ayuda económica se complementa con otras de carácter asistencial en especie o, incluso, se mejora la cuantía económica para abonar los gastos de asistencia a centros escolares especiales cuando la ayuda estatal no los cubra. Algunas veces estos auxilios se hacen extensivos al cónyuge discapacitado o en estado de gran invalidez, otras veces se refieren a la invalidez absoluta de la esposa⁽⁴²⁾ (*sic.*). Ciertamente, algunos negociadores ofrecen

(41) Por ejemplo, entre el 25 por 100 y el 10 por 100 del precio de matrícula y libros, según el número de trabajadores.

(42) Así CC Ferroaleaciones españolas, SA, Valladolid, BOP de 9 de julio de 2005, precepto que, en aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre sexos, deberá extenderse también a los esposos.

cuantías que si bien no palián todo el incremento de los gastos que acontece en estos supuestos de discapacidad, sí contribuyen de alguna manera a sobrellevarlos; algunas ayudas serán de hasta 950 euros por año, otras de un subsidio mensual de 150 euros por mes en catorce pagas al año, otros negociadores, más modestos, recogen mejoras de 12 euros mensuales. Otros añaden a esa ayuda la obligación empresarial de concertación de una póliza específica para que, en caso de invalidez permanente absoluta o fallecimiento del trabajador con hijo disminuido, se perciba la cantidad asegurada en cada caso⁽⁴³⁾.

Sin embargo, desde una mirada crítica a la negociación castellana y leonesa podemos indicar que no penetran en las disposiciones convencionales acciones dirigidas a la verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, en relación por ejemplo con los recién nacidos, a pesar del interés que demuestra un número cada vez más creciente de Convenios Colectivos. Los negociadores no se detienen lo suficiente en el establecimiento de acciones sociales específicas de protección a los hijos en sus primeros años de vida, en particular en edades comprendidas entre cero y tres años. Ya que son prácticamente invisibles en la negociación colectiva de Castilla y León las ayudas por guardería (y menos aún su creación por iniciativa empresarial, que bien pudiera ser conjunta). No hay convenios de sector que incorporen esta clase de ayudas, normalmente aparece en algunos Convenios Colectivos de empresa⁽⁴⁴⁾, pero muy pocos, se trata de textos que contienen una ayuda por guardería en forma de apoyos económicos al gasto de la guardería, por ejemplo de 25 euros al mes o 300 euros al año. En determinadas ocasiones la cantidad económica mensual sólo se otorga durante los meses del año en que el menor asistirá a la guardería (por eso sólo se abona durante 11 meses al año), incluso se exige la presentación del recibo para comprobar que, efectivamente, se produce el gasto y la ayuda suele concederse cuando se tengan hijos entre cero y tres años, si bien, en ocasiones, se eleva hasta los cuatro años. En algunos Convenios Colectivos de Ayuntamientos la ayuda se convierte en la reserva de plazas de la guardería municipal para los hijos de los trabajadores⁽⁴⁵⁾.

3. VÍNCULOS CONYUGALES Y NATALIDAD

El tradicional premio de nupcialidad o, si se prefiere, ventaja social por matrimonio es aquella ayuda que se reconoce —generalmente en los Convenios Colectivos de empresa— con motivo del matrimonio del trabajador, muy pocas negociaciones equiparan las uniones de hecho a aquel contrato civil. Además de esta medida dirigida a gratificar la constitución de una familia, aparecen también los denominados

(43) Por ejemplo de entre 24.000 euros y 30.000 euros, CC Siderometalúrgica, Palencia, BOP de 18 de noviembre de 2005.

(44) Algunos ejemplos aparecen en los CC Rústicas Piedras Negras, SA, Valladolid, BOP de 23 de mayo de 2005 o CC Ayuntamiento de Peguerinos, Ávila, BOP de 2 de marzo de 2005.

(45) Así CC Villablino, León, BOP de 19 de agosto de 2005.

complementos a la paternidad/maternidad por nacimiento de un hijo (adopción o acogimiento permanente), conocidos en muchos textos convencionales como premios de natalidad, siguiendo un lenguaje arraigado en nuestra normativa histórica de Seguridad Social.

Ya hemos anticipado que son los Convenios Colectivos de empresa los que reconocen esta clase de beneficios. En este caso, para lucrarse de la ventaja, se observa cómo muchos textos convencionales van a exigir una mínima vinculación temporal con la empresa. La más frecuente suele ser de un año de antigüedad en la empresa (pero hay algunos convenios que exigirán dos años ⁽⁴⁶⁾), otras veces será suficiente con que, en el momento de producirse el enlace matrimonial o el nacimiento del hijo, ya estuviera (el trabajador) vinculado a la empresa con contrato laboral y dado de alta en la Seguridad Social. Excepcionalmente algún convenio exige que el vínculo laboral continúe una vez producido el matrimonio, por ejemplo de al menos 6 meses, no ofreciendo la mejora si la relación laboral se extingue durante ese plazo ⁽⁴⁷⁾ o distingue las cuantías a abonar en atención a la antigüedad del trabajador en la empresa ⁽⁴⁸⁾. Menos acordes con el respeto de la voluntad personal son aquellas negociaciones que sólo ofrecen el premio para el primer matrimonio del trabajador ⁽⁴⁹⁾. En todo caso, para justificar esta condición, habrá que acreditarlo mediante la presentación del libro de familia o documento alternativo (como sería la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho). La cuantía de la ayuda concedida varía según el Convenio Colectivo consultado, en caso del matrimonio, 60, 98, 105, 124, 175, 180, 195, 300 ó 360 euros, otras veces alcanza hasta una mensualidad de salario; tratándose del nacimiento de hijos las ayudas más frecuentes oscilan entre 52, 70, 81, 100, 125 o alcanzan hasta los 150 euros.

4. OTRAS VENTAJAS SOCIALES (AYUDAS SANITARIAS, TRANSPORTE, COMIDA, AGUINALDOS, PRECIOS PREFERENTES...)

Las posibilidades de incorporar ayudas sociales no tienen límites, de modo que dependerá de las posibilidades económicas de las empresas la ampliación del elenco de los complementos asistenciales. Éste, en la praxis de la negociación, es realmente infinito. Seguidamente nos detenemos en los que se han localizado de manera reiterada en los Convenios Colectivos de Castilla y León analizados en el último decenio.

De las muchas notas comunes que van a caracterizar a estas ayudas hemos de detenernos en una, que se aleja bastante de la legalidad vigente porque contraría el principio de igualdad de tratamiento y, por desgracia, aparece con demasiada frecuencia en las cláusulas convencionales. Se trata del condicionante temporal para

(46) CC Galletas Gullón, Palencia, BOP de 1 de septiembre de 2005.

(47) Así CC Hostal Tres Condes, SA, Burgos, BOP de 8 de septiembre de 2005.

(48) CC Hostelería, Valladolid, 14 de octubre de 2005.

(49) CC Federación de Castilla y León de Fútbol, BOCYL de 27 de abril de 2005.

poder disfrutar de determinadas mejoras asistenciales, que en muchas ocasiones sólo se reconocerá a los trabajadores fijos o a quienes lleven un largo período vinculados con la empresa. En particular, los negociadores, al incluir este tipo de cláusulas dan muestras de desconocer la equiparación de derechos de los empleados temporales con los contratados indefinidos o de los trabajadores a tiempo parcial con aquellos otros que lo son a jornada completa. Ello a pesar de la importancia que sobre la igualdad de trato en esta materia viene destacándose por el Derecho Comunitario, ya transpuesto a la legislación española (Directivas 97/81/CE y 99/70/CE).

Asistencia y prestaciones sanitarias

Las ayudas sanitarias se localizan frecuentemente en convenios de empresa y sobre todo en aquellos de empresas públicas y del personal laboral de Ayuntamientos o, en menor número, en las negociaciones de grandes empresas.

Por la vía convencional las Administraciones Públicas suelen equiparar al contratado laboral con los funcionarios públicos en cuanto a la mejor asistencia social que éstos tienen reconocida. Lo hacen sobre todo en algunas ayudas de carácter sanitario: prótesis (dentarias —dentaduras y piezas, incluidos empastes—, oculares —gafas, monturas, cristales y lentillas—, auditivas —audífonos—, especiales), vehículos de inválidos, plantillas ortopédicas, realización de ortodoncia y otras prestaciones estomatológicas, etcétera. En estos casos, la ayuda habitualmente consiste en un montante económico en función de la factura de cada adquisición o prestación de servicios sanitarios realizada por el correspondiente personal sanitario. Otras veces la equiparación es plena a los funcionarios públicos y consiguientemente se extiende para el personal laboral todo el conjunto de prestaciones sanitarias que la MUFACE determina para aquéllos⁽⁵⁰⁾. En ocasiones la equiparación no es absoluta sino sólo un porcentaje de la que disfrutaban los funcionarios: 50 por 100, 60 por 100 ó 70 por 100⁽⁵¹⁾. No pocas veces la cobertura sanitaria se realiza gracias a la contratación de un seguro de prestaciones médicas que amplía la cobertura pública de asistencia sanitaria. Excepcionalmente la acción social alcanza a la prestación farmacéutica, con el compromiso de abonar una parte del precio de los medicamentos que no cubra la Seguridad Social.

Son muchos los Convenios Colectivos de distintos Ayuntamientos (que son casi los únicos que recogen la mejora) que condicionan la adquisición de este derecho para los contratados temporales, por ejemplo, al transcurso de un tiempo mínimo en la empresa de seis meses o en ocasiones años. Otras veces se va a exigir que sean trabajadores fijos y a jornada completa⁽⁵²⁾, nuevamente discriminando, esta vez por dos causas, la del vínculo temporal y la relativa a la jornada. Estos requisitos supo-

(50) Por ejemplo, con referencias expresas a la Orden correspondiente sobre prestaciones sanitarias, CC Ayuntamiento de El Burgo de Osma, Soria, BOP de 15 de junio de 2005.

(51) CC Ayuntamiento de Arcos de Jalón, Soria, BOP, de 28 de enero de 2005.

(52) En este caso CC Ayuntamiento de Villablino, León, BOP de 19 de septiembre de 2005.

nen una limitación en el disfrute de la ventaja social que no debería tener cabida en la legalidad vigente y el respeto al principio de no discriminación.

Una variante de la prestación sanitaria convencional va a ser la realización de un reconocimiento médico a los trabajadores cuando aquél no abarca sólo las exigencias de vigilancia de la salud que exige al empresario la legislación especial, la LPRL, sino también otras adicionales como —por ejemplo— la revisión ginecológica para las mujeres (con inclusión de la práctica si fuera necesario y lo aconsejara el servicio médico de mamografías), la urológica para los hombres⁽⁵³⁾ y otras adicionales como, por ejemplo, odontológica. Hay alguna negociación que incorpora en este apartado medidas sociosanitarias dirigidas a su personal como la rehabilitación de drogodependientes u otra adición social.

Un subtipo adicional sería el adelanto económico en forma de anticipos del salario del coste de la intervención quirúrgica no cubierta por la Seguridad Social⁽⁵⁴⁾.

Ayudas asistenciales varias

Un conjunto heterogéneo de otras ayudas puede detectarse en los textos de los Convenios Colectivos. Suelen ser menos frecuentes que las anteriores porque no se repiten en tantas negociaciones. Su singular reconocimiento será la característica que las diferencia. Su diversidad variará según la empresa o sector que las recoge.

Como primer ejemplo sirva la ayuda por bocadillo o la de comida, más frecuente que la primera. Esta ayuda fue la tradicional «ayuda de comedor», establecida como una exigencia legal para aquellas empresas con una importante plantilla de trabajadores en el centro de trabajo, pero hoy podemos entenderla como una mejora social, que sustituye al servicio de comedor. Sólo los convenios de empresa incorporan servicios propios de comedor. Aunque cada vez más esta acción social se sustituye mediante la entrega de bonos de comida que se suministran a los trabajadores de las plantillas para que los utilicen en restaurantes o bares a precios bonificados u otras veces cubriendo un porcentaje del gastos (el 65 por 100 del importe de cada comida), otras veces, sin más, se da una cuantía económica por comida y día laborable (por ejemplo de 8 ó 9 euros). Una variante no muy común sería el abono de cafés, abonando a los empleados el importe de dos cafés diarios.

También algunas empresas tienen transporte gratuito para sus trabajadores, con la finalidad de desplazarlos desde sus domicilios hasta el centro de trabajo. Si bien, la mayoría suele recoger como percepción extrasalarial un plus de transporte que se abona a los trabajadores por los días efectivamente trabajados (por lo cual suelen aparecer en el capítulo del Convenio Colectivo referido al salario).

(53) CC Hostelería, Salamanca, BOP de 15 de julio de 2005.

(54) CC Ayuntamiento de La Robla, León, BOP de 27 de julio de 2005, pero dicha concesión se realiza sólo a los trabajadores fijos.

Una medida singular que suele aparecer en los Convenios Colectivos de empresa es la del aguinaldo navideño, bolsa de Navidad o las más conocidas cestas de Navidad. En no pocas ocasiones la cesta navideña se sustituye, a elección de los negociadores o del propio trabajador, por un vale equivalente a su importe en euros, que suele oscilar entre 60 y 120 euros. En algunas negociaciones aparece la denominada ayuda de «Reyes Magos», que establece el pago de una cuantía económica fija, además de la entrega de juguetes para quienes, siendo trabajadores de la empresa, tengan hijos en edad infantil (de entre uno y nueve años).

Otras manifestaciones de las ventajas sociales —dentro del grueso y variado conjunto de ayudas detectadas— son las que ofrece la empresa a sus trabajadores como, por ejemplo, la venta del producto que allí se fabrica o comercializa a precios ventajosos o bonificados. En estos casos normalmente se ofrece la posibilidad de adquisición de bienes o servicios en condiciones beneficiosas con respecto al precio de mercado, llamado precio preferente, en algunas ocasiones se limitan las unidades o cuantía: por ejemplo a una caja por mes o un número determinado de prendas. Son las empresas del sector de la alimentación, automoción o comercio en donde suelen aparecer este tipo de beneficios. También se decide ofrecer, en otros sectores, de manera gratuita a sus trabajadores el producto que allí se produce, típico del sector de las panificadoras que rememora el artículo 26 de la vieja Reglamentación de Trabajo del sector y a veces se incorpora como una retribución en especie más que como medida social⁽⁵⁵⁾. Para esta última ventaja hay empresas que suspenden la mejora social cuando el trabajador se encuentra en situación de baja por distintas causas, casi siempre con cita expresa a la IT, pero lo que realmente sorprende es que también tratándose de accidente laboral⁽⁵⁶⁾.

Igualmente se ofrecen los artículos fabricados directamente en la empresa o los servicios que presta la empresa a precios inferiores al mercado, precio preferente, precios reducidos o incluso cobrándose sólo el coste de producción o con un importante descuento de los productos fabricados o el coste real, por ejemplo, para la reparación de vehículos⁽⁵⁷⁾, el uso de servicios que se prestan, como por ejemplo las *tanatosalas*, en el sector de pompas fúnebres, con una importante rebaja; el pase gratuito para la utilización del servicio que se ofrece, por ejemplo el transporte urbano de viajeros, el disfrute de instalaciones de ocio y/o deporte o, también, permitiendo hasta un límite el consumo gratuito o bonificado de agua o de la energía que produce o distribuye la empresa. En las empresas mineras se concede el llamado *suministro de carbón* pero sólo al personal en activo en que concurra la condición de ser cabeza de familia, definiendo como tal a la persona que en realidad sea sostén de ésta y presumiendo que lo es el casado que viva en compañía de su esposa (*sic.*). A él se añaden, si son cabeza de familia, los preceptores de prestación por desempleo en EREs

(55) CC Panificadora Bejarana, SL, Salamanca, BOP de 2 de febrero de 2005.

(56) CC Mendiguchiá, CB, Palencia, BOP de 11 de mayo de 2005.

(57) CC Gamar Automoción, SL, Zamora, BOP de 18 de marzo de 2005.

temporales⁽⁵⁸⁾. En el sector de transporte de viajeros se compensan los gastos (tasas o precios públicos) de la renovación del carné de conducir, también en alguna empresa para determinadas categorías de trabajadores, como conductor de grúa y técnico. Incluso determinadas empresas se comprometen al pago de carné especializado para facilitar la promoción profesional, que no posee el trabajador, por ejemplo el de gruista. Ciertos Ayuntamientos incorporan una prestación social genuina que busca ofrecer cobertura allí donde no alcanza la Seguridad Social, normalmente es equiparable a la ayuda por prótesis sanitarias, gafas, ortopedia, pero también de asistencia sanitaria: odontológica, oftalmológica, otorrinológica, etcétera. El pago se efectúa conocida la factura del coste y no suele cubrir su totalidad, sino un porcentaje, en torno al 30 por 100 y siempre que la cantidad no supere un importe máximo.

La incorporación de otros beneficios sociales puede lograrse gracias a la creación de un fondo social o una caja de socorros, que permite atender a las necesidades de los trabajadores no descritas en el Convenio Colectivo. En las empresas mineras se mantienen las cajas de solidaridad y auxilio⁽⁵⁹⁾. Normalmente su aportación es empresarial, pero otras veces es una participación bipartita por la empresa y el trabajador (perteneciendo a ella los trabajadores fijos o con más de un año de antigüedad).

Para finalizar, sin intención de agotar todas las posibles manifestaciones que aparecen en la negociación colectiva relativas a estas ayudas, también se recoge el disfrute gratuito de instalaciones deportivas y recreativas o de esparcimiento del personal de la empresa y, en ocasiones, se extiende a sus familiares más cercanos. Ciertas negociaciones, sin poseer la empresa ese tipo de instalaciones, fomentan la práctica del deporte entre sus empleados, ofertándoles una ayuda del pago por ejemplo del 75 por 100 de la cuantía del abono de la cuota deportiva. O, en fin, la creación de servicios de acción social para los empleados, como puede ser una biblioteca, destinando anualmente un montante económico para la adquisición de nuevos volúmenes.

Sin llegar a concretar determinadas ayudas asistenciales complementarias se recoge un compromiso de mejora durante la vigencia del convenio de aquéllas o si se recogen —aún sin concretar algunas posibles— como adjudicación de plazas para vacaciones (en albergues, apartamentos o residencias), estudio de formación de cooperativas para construcción de viviendas con destino a vivienda habitual u otras.

5. PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS DE NÓMINA

Las empresas acuerdan, mediante el Convenio Colectivo, conceder créditos dinerarios a sus trabajadores por el hecho de existir una vinculación laboral con ellos. La ventaja de estos préstamos será que su tipo de interés va a estar por debajo de

(58) Con 300 kg en invierno y 250 en las restantes estaciones, el CC Minas de León, León, BOP de 11 de febrero de 2005 y también 3.250 o 3.000 kg de carbón al año en el CC Minería de antracita y hulla, Palencia, BOP de 23 de febrero de 2005.

(59) CC Hijos de Baldomero García, León, BOP de 7 de junio de 2005.

los intereses del mercado; otras veces, cuando se prestan pequeñas cantidades, no devengarán intereses, estando exentos de todo gravamen.

Además de los préstamos, con mayor frecuencia, en las cláusulas convencionales se contempla el anticipo de nómina sin coste adicional alguno para el trabajador. Lo cual bien pudiera considerarse, en ciertas ocasiones, una subespecie de préstamo. El trabajador recibe en un momento diferente al ordinario y casi siempre anterior al devengo del pago del salario cantidades por trabajo ya efectuado. Lo que variará de un Convenio Colectivo a otro será el importe máximo que se puede anticipar (normalmente en proporción al salario que percibe el trabajador y casi nunca suele superar el 90 por 100 de los salarios devengados) y la determinación precisa del tiempo (plazos) en el cual habrá de reintegrarse/compensarse aquél, si se trata de trabajo no realizado. Algún convenio sectorial regula el anticipo pero deja abierta su concesión a las posibilidades económicas del empresario, por ejemplo para el caso del sector de agropecuarios.

Sin embargo estas mejoras —en no pocas ocasiones— se vinculan a la contratación indefinida en la empresa⁽⁶⁰⁾, o a aquellos trabajadores que, aun siendo temporales, tienen una mínima antigüedad en la empresa, el período elegido por los negociadores suele ser casi siempre de al menos un año⁽⁶¹⁾, si bien algunas veces se eleva a dos años y otras se rebaja la antigüedad en la empresa a seis meses. Pero no siempre, pues también se reconoce en ciertos Convenios Colectivos con carácter general a todos los trabajadores de las empresas.

La valoración de la concesión de los préstamos o anticipos, fijando el convenio los requisitos, se suele vincular a la justificación de la necesidad del dinero por motivos o circunstancias diversas sobre todo si de préstamos se trata (como puede ser la compra de piso o construcción o reforma de la vivienda familiar de uso propio, gastos de escrituras, matrimonio o «formación de ajuar de nuevos matrimonios», gastos imprevistos, necesarios o extraordinarios u otras necesidades entre las que se citan algunas sanitarias —ortodoncia o con carácter más general asuntos relativos a la salud—, también a veces se mencionan los pagos urgentes de requerimientos judiciales o, con una fórmula más abierta, siempre que el trabajador justifique su necesidad, etcétera). Pero incluso se fijan los criterios de prioridad de concesión si responden a las necesidades descritas por el convenio. Sin embargo, algún Convenio Colectivo deja su concesión a la decisión discrecional de la empresa, otras veces la decisión será tomada por una comisión conjunta formada por la empresa y representación de los trabajadores o, ya siendo menos frecuente, se pueden encontrar cláusulas de Convenios Colectivos que, una vez destinado un fondo máximo para este fin, su reparto se encomienda al comité de empresa. En fin, igual que otras ayudas los montantes económicos que la empresa destina a los anticipos y préstamos pueden estar determinados por un fondo o bolsa anual, de forma que el trabajador que quiera acceder a ellos deberá cursar su solicitud y una comisión (normalmente paritaria) procederá

(60) CC Ayuntamiento de Golmayo, Soria, BOP de 11 de julio de 2005.

(61) CC Urbasoria UTE, Soria, BOP de 31 de agosto de 2005.

a su concesión, repartiendo la cuantía del fondo entre los solicitantes conforme a los criterios que, o bien fija el propio Convenio Colectivo, o bien delimitará la comisión encargada de resolver las peticiones, según las necesidades y disposición de fondos.

Algunas regulaciones son detallistas, pues contienen aspectos relativos a cómo y cuándo solicitar el anticipo (hasta el punto de establecer la fecha máxima del mes en curso en que deberá solicitarse el anticipo, por ejemplo con anterioridad al día 10.º del mes⁽⁶²⁾) e, incluso, determinan la cuantía máxima del mismo (entre unos días hasta el límite de seis meses de salario). Ciertas negociaciones establecen las cuantías económicas máximas de las cantidades que pueden solicitarse, a veces fijando la cuantía y otras utilizando como referente bien un porcentaje del salario que percibe el trabajador, bien el mismo salario, es decir, una, dos, tres o cuatro mensualidades. Como regla general no se permitirá solicitar un nuevo anticipo cuando todavía no se ha amortizado el anteriormente solicitado.

Pero, sobre todo, los convenios se detienen a explicar la forma de devolución, esto es, cómo se amortizará el préstamo o realizará la devolución del anticipo concedido (si procede descuento de la nómina...), en meses o años, con o sin intereses, según la empresa, sector de actividad y cuantía solicitada. En todo caso, la finalización de la relación laboral (sea por dimisión, cese, despido, jubilación u otra causa) ocasionará el pago del montante que reste por devolver en esta fecha, evitando que la deuda siga viva ya extinguido el contrato de trabajo.

6. SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES

No son desdeñables las cláusulas de protección ofrecidas a través del compromiso pactado en Convenio Colectivo de concertación un seguro que incumbe al empresario, con cobertura de distintas contingencias que puedan acontecer al trabajador, en particular la incapacidad o la muerte.

Un número importante de Convenios Colectivos de la negociación de empresa y, en menor medida, de sector, introduce el compromiso de concertar con carácter obligatorio pólizas de seguros que, en el caso de suceder un siniestro, posibilitan el cobro de una indemnización adicional a los trabajadores afectados. Estas pólizas cubren siempre los riesgos profesionales, en especial si acaece la muerte o la incapacidad del trabajador, tratándose de incapacidad permanente en sus grados de absoluta y gran invalidez y, en ocasiones, también la incapacidad permanente total. El coste de la prima se abonará por el empresario, aunque a veces se reparte su coste, de forma que el trabajador, si decide acogerse al beneficio, debe correr con un porcentaje que será deducido de su nómina.

En ciertas ocasiones en que las pólizas de seguros se amplían, cubriendo posibles contingencias comunes, cuando se asegura la enfermedad común se suelen

(62) CC Pridesa, SA, Soria, BOP de 3 de agosto de 2005.

aplicar reglas de admisión a la contratación de la póliza por parte de la Compañía aseguradora. Así se va a exigir la realización previa de un análisis del estado de salud del asegurado o, en su defecto, una declaración jurada de aquél atinente a su estado de salud. También a veces se amplía la cobertura a posibles accidentes extraprofesionales llegando a incluir la muerte natural. Por el contrario, se suelen excluir de las pólizas los casos en que la contingencia se origina por la práctica de deportes o actividades de alto riesgo⁽⁶³⁾.

Junto a estos seguros de accidente, cuando se trata de muertes también se incluye —por algunos Convenios Colectivos— en la póliza la cobertura de los gastos de sepelio o el pago de un número de mensualidades que se abonará a los derechos habientes del fenecido.

Los importes que se abonarán en caso de acontecer la contingencia varían si se trata de una muerte o de una incapacidad, las cuantías suelen ser algo superiores para las incapacidades, aunque no en todos los casos, ya que en algunos Convenios Colectivos se igualan las indemnizaciones con independencia de que el resultado del accidente sea una muerte o una incapacidad. Si se actualiza el riesgo y acontece la contingencia correrá a cargo de la compañía de seguros el pago de la cantidad asegurada, no obstante el incumplimiento empresarial de concertar la póliza hará que sea éste el responsable, ya que se trata de un pacto exigible al contratante.

Los beneficios económicos de la póliza que recibirá el trabajador o sus herederos legales (o aquel a quien se designe beneficiario de la póliza) en caso de muerte dependen del sector o empresa y oscilan entre los 3.000 euros hasta llegar a superar los 60.100 euros, y a veces incluso la cuantía económica se eleva considerablemente, por ejemplo a 90.000 euros (dentro de esa amplia horquilla la más repetida que podemos encontrar a lo largo de la negociación ronda entre los 24.000 y 30.000 euros). Normalmente el beneficio es el mismo para todas las categorías o grupos profesionales, si bien a veces aparece una diferenciación de la cobertura para determinadas categorías en algún Convenio Colectivo de empresa.

Son pocos los Convenios Colectivos en donde la cobertura es superior en caso de muerte que de incapacidad. Otros textos convencionales diferencian esos importes en función de que acaezca la muerte por accidente de trabajo o por enfermedad profesional e, incluso, para la invalidez derivada de una u otra contingencia. También son escasos aquellos Convenios Colectivos que distinguen el capital garantizado por el seguro según se trate de muerte, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente parcial o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Venimos apuntando que no es frecuente que se distingan los importes de la cobertura asegurada tratándose de una muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional o de una invalidez, en cualquiera de sus grados permanente total, absoluta o gran invalidez, sin embargo, cuando sí aparece una distinción entre una clase

(63) En este sentido CC del personal laboral de la mancomunidad del Cerrato, Palencia, BOP de 16 de agosto de 2005.

u otra de riesgos (profesionales o comunes) el montante económico de la póliza es bastante inferior para los casos con resultado de muerte que para aquellos de invalidez, lo mismo que sucede en el aseguramiento privado. En ocasiones muy puntuales el importe del capital asegurado por cada trabajador variará en atención a la situación personal del trabajador, en atención a que éstos fueran: solteros, casados, viudos, con o sin hijos, que los hijos fueran o no menores de 18 años, etcétera.

Son muy pocas las cláusulas convencionales que definen qué debe entenderse por accidente de trabajo para tener derecho al disfrute del pago del seguro si se actualizase el riesgo, y las que lo hacen se refieren a aquel ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena. Muchas se remiten al concepto de accidente dado por la normativa de Seguridad Social, mientras otros prefieren acudir a la Ley del contrato de seguro privado. En otros casos los Convenios Colectivos se remiten sin más a lo establecido por la legislación de Seguridad Social, aunque algunos convenios, para que no quepan dudas interpretativas, expresamente incluyen dentro del concepto de accidente de trabajo el accidente *in itinere* ⁽⁶⁴⁾.

No es común excluir a ciertos trabajadores en atención a su antigüedad en la empresa, menos aún cuando los riesgos que cubre la póliza son profesionales, pero sí se encuentra alguna cláusula que exige al menos 3 meses ⁽⁶⁵⁾ o un tiempo superior, por ejemplo, de hasta 6 meses.

7. PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

Como regla general, en la negociación colectiva de Castilla y León sigue sin detectarse una presencia real de este tipo de acciones sociales, ya que el número de Convenios Colectivos que contiene un plan de pensiones específico es todavía hoy inapreciable. Este complemento a la pensión pública de Seguridad Social en Castilla y León sólo se incorpora en los Convenios Colectivos de empresa. Si bien hemos de indicar que la cifra aumenta de un año a otro, pero estamos aún muy lejos del entorno 20 por 100 de la media nacional.

En cuanto a la consolidación de esta medida, que mejorará los importes de las pensiones públicas cuando los trabajadores pasen a situación de inactivos, hemos de decir que no crece en los niveles esperados. Es más, en el conjunto de España retrocede levemente —unas décimas— su presencia en las cláusulas convencionales de todos los convenios, sean de sector o de empresa. Podría parecer que su incorporación a la negociación castellana y leonesa es creciente, sin embargo, en el conjunto de los trabajadores no supone una cuantía apreciable en este sentido (el número de trabajadores cubiertos, al ser negociaciones de empresa y en particular de empresas

(64) CC Comercio en general, Palencia, BOP de 9 de diciembre de 2005.

(65) CC Limpieza del Hospital General de Segovia-INDULISA, Segovia, BOP de 10 de agosto de 2005.

públicas o Administraciones, no es muy elevado) pero también es bastante baja la media española, no llegando ni siquiera al 5 por 100 del total de los trabajadores que tienen regidas sus condiciones laborales por alguna negociación colectiva.

Por sectores de actividad hemos de apuntar que la agricultura no incorpora esta medida de previsión social complementaria, pocas veces lo hace el sector de la construcción, sin embargo sí aparece en los convenios de empresa del sector servicios —aunque sea discretamente— y también en la industria. Como venimos apuntando, la previsión complementaria se recoge principalmente en convenios de empresa, destacando en especial su incorporación a los textos convencionales de las Administraciones Públicas⁽⁶⁶⁾, seguidos de alguna empresa pública o gran empresa.

En cuanto al contenido de las cláusulas convencionales, éstas se refieren únicamente a los compromisos específicos de creación o constitución del plan de pensiones o a sus respectivas actualizaciones. En muchos convenios sólo permiten la adscripción de las relaciones laborales estables, tratándose como tales, además de a los empleados fijos, a aquellas relaciones que tengan una duración superior a un año.

Cuando se crea un plan de pensiones también acostumbran a incorporar en el convenio la cuantía del importe que al plan aportará la empresa⁽⁶⁷⁾ o se fija el porcentaje que se destinará por la empresa para el plan de pensiones (por ejemplo 600 euros) y los criterios de distribución entre los partícipes (lineal e igual o cantidades diferentes). También suelen contener disposiciones relativas a la necesidad de redactar un Reglamento de gestión del plan de pensiones, que disponga sobre todo lo relativo a las vicisitudes del mismo, con expresa mención de aspectos tales como su constitución, funcionamiento, ejecución y extinción o a la distribución de las aportaciones entre la empresa y el trabajador. Finalmente, algún clausulado concreto se refiere a la externalización de los planes de pensiones, de acuerdo con lo dispuesto en la regulación vigente. Con carácter general, también, suelen remitirse a la legislación vigente y sus previsiones, con cita del RD-Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Otras veces se refieren al compromiso de promover la constitución del plan de pensiones y cuáles son las fórmulas elegidas, por ejemplo mixta de ahorro-jubilación⁽⁶⁸⁾, mediante la modalidad del sistema de empleo⁽⁶⁹⁾. También se crean las comisiones necesarias para impulsar su creación. Y, ya creado el plan, comisiones de control para su seguimiento, normalmente de carácter paritario.

Relacionado con estas cuestiones, aunque alejado de los planes de pensiones, estaría el plan de apoyo a la jubilación que contienen determinados Convenios Co-

(66) De entre las Administraciones Públicas que implantan este sistema de protección complementaria destacarán, por su número, los Ayuntamientos y ciertas Diputaciones Provinciales.

(67) Así el CC del Ayuntamiento de Briviesca, Burgos, BOP de 12 de enero de 2005, con una creciente aportación durante la vigencia del Convenio pasando de 50 euros a 60 euros, entre los años 2005 y 2007.

(68) CC Diputación Provincial, Salamanca, BOP de 25 de mayo de 2005.

(69) CC Ayuntamiento de Golmayo, Soria, BOP de 11 de julio de 2005.

lectivos ⁽⁷⁰⁾. Normalmente se trata de una jubilación anticipada, entre los 58 y 62 años, correspondiendo a la empresa abonar a estos trabajadores hasta que alcancen la edad de jubilación ordinaria, los 65 años, una paga mensual.

8. ASISTENCIA Y DEFENSA JURÍDICA

También nos vamos a encontrar determinados convenios que, tomando en consideración las especiales características en las que se desarrolla el trabajo, regulan el derecho del trabajador a que la empresa le proporcione la asistencia y representación jurídica (abogado y procurador) que pudiera ser necesaria por motivos directamente relacionados con su prestación laboral. Se trata de aquellos casos en los que el desempeño del trabajo puede acarrear responsabilidades para con terceros o, incluso, genera de hecho ciertos altercados o protestas. La cobertura de dicha asistencia jurídica suele extenderse a responsabilidades civiles y penales en que el trabajador hubiera podido incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

Aunque suele excluirse por el convenio la concesión de la asistencia cuando haya existido negligencia por parte del empleado o un comportamiento doloso. Además, algunos textos tampoco van a incorporar la defensa jurídica si la actuación del trabajador es constitutiva de un delito o, en su caso, falta. Lo que sorprende al lector, pues no se llegará a conocer que efectivamente es un delito o falta, o no lo es, sin la celebración previa del proceso correspondiente o, al menos, del inicio de las diligencias previas y para su defensa será preceptivo acudir asistido por letrado. Sería más recomendable que en estos últimos casos las cláusulas optasen por el abono de la factura o costes de esa defensa en función del resultado del proceso.

Este tipo de prestaciones aparecen en los sectores o empresas vinculados a actividades relacionadas con la conducción, los controladores de las zonas de aparcamiento limitado ⁽⁷¹⁾, y también son muy frecuentes en los Convenios Colectivos del personal laboral de las entidades locales ⁽⁷²⁾. En este último caso permitiendo al trabajador la elección de abogado y procurador de los que ejerzan en la provincia.

9. SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL

En atención a que el desarrollo del trabajo en determinadas empresas y profesiones suele ser —con bastante frecuencia— objeto de múltiples reclamaciones, los Convenios Colectivos, siempre de empresa, acceden a contratar un seguro de responsabilidad civil para sus trabajadores. Este seguro cubrirá la responsabilidad que

(70) Muy desarrollados en las negociaciones de provincia de Burgos, por ejemplo CC PI Prosider Ibérica, SA, Burgos, BOP de 12 de enero de 2005.

(71) CC Dornier, SA, León, BOP de 4 de octubre de 2005.

(72) CC Ayuntamiento de San Ildefonso, Segovia, BOP de 13 de abril de 2005.

derive del desempeño la actividad laboral. Se trata de una medida muy extendida en el sector sanitario, en las Administraciones Públicas, no pocas veces en el transporte y también entre los controladores horarios de las zonas de aparcamiento restringido de las ciudades, etcétera. Pero destaca en particular en los Ayuntamientos, pues son estos convenios en los cuales más se regula esta clase de mejoras, nos referimos a los Convenios Colectivos de personal laboral ⁽⁷³⁾ y, también, de alguna empresa pública.

En ellos se establece la concertación de un seguro de responsabilidad civil, que cubrirá los daños que, como consecuencia del desarrollo normal de su trabajo, puedan ocasionar los trabajadores. Más allá del montante asegurado encontraremos a empresas que por sí mismas se van a hacer cargo de las indemnizaciones que no quedasen cubiertas por el seguro obligatorio de responsabilidad civil.

Tampoco en este caso suelen cubrir aquellos supuestos en que la responsabilidad deriva de un delito o de una falta o infracción laboral. De forma que las empresas abonarán el importe indemnizatorio de las responsabilidades ocasionadas por el trabajador, en el desempeño de sus labores, salvo en caso de concurrir negligencia del trabajador.

10. SEGUROS POR RETIRADA DE LA LICENCIA PARA CONDUCIR

En los últimos años se ha visto aflorar una nueva ventaja social asegurativa, consecuencia directa de la puesta en vigor del llamado carné de conducir por puntos, nos referimos al seguro de retirada de carné. Podemos decir que la negociación colectiva de Castilla y León vino anticipándose a aquella situación, introduciendo ese especial aseguramiento. En particular en los sectores especialmente sensibles a la posibilidad de retirada del citado permiso, como supuesto paradigmático estaría el sector transportes y las empresas de autobuses urbanos, pero también otros de los más variados que requieren la conducción de vehículos a motor.

En estos casos, desde la negociación se obliga a la contratación de una póliza de seguro para el caso de retirada del permiso de conducir, de manera que mientras dure esta circunstancia el trabajador va a recibir una indemnización equivalente a su salario. Aunque esta medida, en muchas ocasiones, va a ser sustituida por una movilidad funcional del trabajador, de forma que si éste continúa en la empresa desempeñando otro puesto de trabajo, la indemnización que abona el seguro —en este caso— repercute sobre la empresa y no sobre el trabajador (que recibirá su salario de acuerdo con las funciones que realice y sin sufrir merma de sus derechos económicos y laborales). Aun decidida la movilidad del trabajador, ciertas negociaciones compensan económicamente la retirada de permiso cuando se produjo en acto de servicio, con una cantidad adicional de 30 euros al mes, eso sí, siempre que no se produjera por imprudencia manifiesta y temeraria del trabajador ⁽⁷⁴⁾.

(73) Así por ejemplo el CC Ayuntamiento de Vinuesa, Soria, BOP de 15 de julio de 2005.

(74) CC Aquagest SA, Palencia, BOP de 2 de enero de 2006.

Otros Convenios Colectivos incorporan una variante de esta clase de seguro cuya prima ya no se abona por el empresario sino al 50 por 100, siendo partícipes por mitad empresario y trabajador. En la negociación colectiva de Castilla y León se observa un claro aumento de esta segunda opción asegurativa. También para este supuesto se detectan disposiciones que contemplan que, en el caso de que el empresario ofrezca una movilidad temporal al trabajador, la indemnización que abona el seguro por la retirada del permiso sea cobrada por empresario o a partes iguales éste con el trabajador, en función de cómo se realizó el pago de la póliza.

Ya alguna negociación regional se compromete al pago de salario mientras dura la retirada del permiso si ésta se produce durante o como consecuencia de su trabajo (siempre que no traiga causa en la alcoholemia, drogodependencia o conducción temeraria) o al ir o venir del trabajo ⁽⁷⁵⁾. Pero, sin embargo, son muy pocas las ocasiones en que la empresa se obliga a pagar las multas administrativas, normalmente de tráfico, que son impuestas a sus trabajadores con motivo de su prestación laboral aunque —normalmente— no quedarán cubiertos los supuestos de embriaguez, imprudencia temeraria o mala fe ⁽⁷⁶⁾.

(75) CC Corporación española de transporte SA, Ávila, de 7 de abril de 2005.

(76) CC FCC medio ambiente, Segovia, BOP de 18 de mayo de 2005.