

	GOBIERNO DE ESPAÑA	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
			DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PROTECCIÓN SOCIAL PLASMADA EN LAS CLÁUSULAS DE LOS VIGENTES CONVENIOS COLECTIVOS (ESTATUTARIOS Y EXTRAESTATUTARIOS) DE EMPRESA Y SUPRAEMPRESARIALES (PROVINCIALES, AUTONÓMICOS O ESTATALES).

RESPONSABLE: Francisco López-Tarruella Martínez

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



“LA PROTECCIÓN SOCIAL CON CARGO AL EMPLEADOR PLASMADA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE AMBITO SECTORIAL, ESTATUTARIOS Y EXTRAESTATUTARIOS, PUBLICADOS EN LOS BOLETINES OFICIALES DEL ESTADO Y DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS”

Dirección y coordinación:

Francisco López-Tarruella Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante

Carmen Viqueira Pérez

Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante

Equipo Investigador:

Francisco López-Tarruella Martínez

Carmen Viqueira Pérez

David Montoya Medina

Irene Bajo García

Carolina Blasco Jover

Alicia Fernández-Peinado Martínez

Estudio realizado en el marco del Proyecto de Investigación financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006 de 17 de marzo (Subvenciones para el fomento de la investigación Social FIPROS).

INDICE

INDICE

Introducción.....	8
Protección por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, paternidad.	
1.- Introducción.....	12
2.- La prestación de maternidad.	13
3.- La prestación de riesgo durante el embarazo.	18
4.- La prestación de riesgo durante la lactancia.	21
5.- La prestación de paternidad.....	22
La protección por incapacidad temporal	
1.- Introducción. Datos estadísticos.	24
2.-El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la incapacidad temporal	26
La protección por incapacidad permanente.	
1.- Introducción. Datos estadísticos	38
2.- Contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la incapacidad permanente	41
La protección por jubilación	
1.- Introducción	52
2.- Tipos de mejoras con respecto a la jubilación y su índice de frecuencia	53
3.- Incentivos o premios por jubilación	55
4.- Jubilación a los 64 años sin coeficiente reductor	67
5.- Jubilación forzosa condicionada a la “calidad” de la pensión	70
6.- Otras previsiones que inciden en la mejora de la jubilación	72
La protección por defunción, fallecimiento, viudedad y orfandad	
1.- Introducción	74
2.- El auxilio por defunción	74
3.- Indemnizaciones por fallecimiento del trabajador	76
4.- La prestación de viudedad	86
5.- La prestación de orfandad	88
Conclusiones	90
Anexo I. Bases de datos utilizadas	101
Anexo II. Cuadros explicativos del número de convenios que contienen cláusulas reguladoras de prestaciones de protección social, con indicación de su carácter estatutario o extraestatutario	103
Convenios colectivos de sector	104
Convenios colectivos de empresa	105
Anexo III. Gráficos generales	106
Gráfico 1: Convenios Colectivos de ámbito sectorial, con indicación del porcentaje de los publicados en el BOE y en los BO de las CA, y de su carácter estatutario o extraestatutario	108
Gráfico 2: Convenios Colectivos de ámbito sectorial, con indicación del porcentaje de los que contienen cláusulas de protección social (comparativa entre los publicados en el BOE y los publicados en los BO de las CA)	109

Gráfico 3: Convenios Colectivos de ámbito sectorial que contienen cláusulas de protección social: porcentaje de los publicados en el BOE y en los BO de las CA, y con indicación de su carácter estatutario o extraestatutario	110
Gráfico 4: Convenios Colectivos de empresa: porcentaje de los que contienen cláusulas de protección social, diferenciando los que han sido publicados BOE y en los BO de las CA	111
Anexo IV: Gráficos generales referidos a las prestaciones reguladas en los convenios colectivos	112
Convenios Colectivos publicados en el BOE:	
Gráfico 1: Convenios colectivos de ámbito sectorial que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	115
Convenios Colectivos publicados en los BO de las CA:	
Gráfico 1: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Junta de Andalucía que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	116
Gráfico 2: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Aragón que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada prestación	117
Gráfico 3: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO del Principado de Asturias que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	118
Gráfico 4: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de las Islas Baleares que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	119
Gráfico 5: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad Autónoma Canaria que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	120
Gráfico 6: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad de Cantabria que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	121
Gráfico 7: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el DO de Castilla la Mancha que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	122
Gráfico 8: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Castilla y León que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	123
Gráfico 9: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Generalitat de Cataluña que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	124
Gráfico 10: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Ceuta que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada prestación	125
Gráfico 11: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el DO de Extremadura que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	126

Gráfico 12: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el DO de Galicia que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada prestación	127
Gráfico 13: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad de Madrid que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	128
Gráfico 14: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Melilla que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada prestación	129
Gráfico 15: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Región de Murcia que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	130
Gráfico 16: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Navarra que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada prestación	131
Gráfico 17: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO del País Vasco que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	132
Gráfico 18: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de La Rioja que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada prestación	133.
Gráfico 19: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad Valenciana que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones	134
Anexo V: Gráficos referentes a las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia	135
Gráfico 1: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran las prestaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia y paternidad	137
Gráfico 2: Comparativa de convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de maternidad	138
Gráfico 3: Comparativa convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de riesgo durante el embarazo	139
Gráfico 4: Comparativa convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de riesgo durante la lactancia	140
Anexo VI: Gráficos referidos a la prestación de incapacidad temporal	141
Gráfico 1: Convenios Colectivos de sector publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación por IT	143
Gráfico 2: Convenios Colectivos de sector publicados en el BOE que complementan la prestación por IT	144
Gráfico 3: Convenios colectivos de sector autonómicos que complementan la prestación por IT	145
Gráfico 4: Convenios de sector con cláusulas de IT por Comunidad Autónoma	146

Gráfico 5: Convenios colectivos de sector publicados en el BOE: contingencias para las que se establecen los complementos de IT	147
Gráfico 6: Convenios colectivos de sector publicados en los Boletines Oficiales autonómicos: contingencias para las que se establecen los complementos de IT	148
Gráfico 7: Convenios colectivos de sector publicados en el BOE: condicionantes para la percepción del complemento de IT	149
Gráfico 8: Convenios colectivos de sector publicados en los Boletines Oficiales autonómicos: condicionantes para la percepción del complemento de IT	150
Anexo VII: Gráficos referidos a la prestación de incapacidad permanente	151
Gráfico 1: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación por Incapacidad Permanente	153
Gráfico 2: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: tipología de la prestación por Incapacidad Permanente	154
Gráfico 3: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: externalización o no de la gestión de la prestación por Incapacidad Permanente	155
Gráfico 4: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: grados de protección por Incapacidad Permanente	156
Gráfico 5: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: contingencia protegida	157
Anexo VIII: Gráficos referidos a la prestación de jubilación	158
Gráfico 1: Número y porcentaje de convenios que contemplan mejoras en materia de jubilación	160
Gráfico 2: Número y porcentaje de CCSBOE y CCSCA que contemplan mejoras en materia de jubilación	161
Gráfico 3: Número y porcentaje de convenios que prevén incentivos o premios por jubilación, distinguiendo entre CCSBOE y CCSCA	162
Gráfico 4: Convenios que prevén premio por jubilación: porcentaje y número de los que establecen premios por jubilación anticipada y los que establecen premios por jubilación no anticipada	163
Gráfico 5: Convenios que regulan premio por jubilación no anticipada: número y porcentaje de convenios que identifican la mejora con el abono de una cantidad a tanto alzado y de los que establecen el pago de una cantidad periódica	164
Gráfico 6: Convenios colectivos que establecen premio por jubilación no anticipada: número y porcentaje de los que condicionan la mejora a la antigüedad del trabajador en la empresa	165
Gráfico 7: Convenios que prevén premio o incentivo a la jubilación anticipada: número y porcentaje de convenios que identifican la mejora con el abono de una cantidad a tanto alzado; de los que establecen el pago de una cantidad periódica y de los que contemplan otro tipo de beneficios	166
Gráfico 8: Convenios colectivos que establecen premio por jubilación anticipada: número y porcentaje de los que condicionan la mejora a la antigüedad del trabajador en la empresa	167

Gráfico 9: Número y porcentaje de convenios que se refieren a la jubilación a los 64 años	168
Gráfico 10: Convenios colectivos que se refieren a la jubilación a los 64 años: número y porcentaje de los que establecen la obligación de la empresa que posibilita la jubilación a los 64 años sin aplicación de coeficiente reductor	169
Gráfico 11: Número y porcentaje de convenios colectivos que establecen la jubilación forzosa del trabajador	170
Gráfico 12: Convenios colectivos que establecen la jubilación forzosa del trabajador: número y porcentaje de los que condicionan la jubilación forzosa a la “calidad” económica de la pensión	171
Anexo IX: Gráficos referidos a las prestaciones por defunción, fallecimiento, viudedad y orfandad.	172
Gráfico 1: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación de auxilio por defunción	174
Gráfico 2: Convenios que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador	175
Gráfico 3: Comparativa de convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE o en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento	176
Gráfico 4: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: modelos de cláusulas	177
Gráfico 5: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: tipos de cláusulas que establecen seguros	178
Gráfico 6: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: riesgos protegidos	179
Gráfico 7: CCSBOE y CCSCA que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: requisitos subjetivos para causar la prestación	180
Gráfico 8: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: beneficiarios	181
Gráfico 9: Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: cuantía de la indemnización	182
Anexo X: Listado de Convenios Colectivos, estatutarios y extraestatutarios, de ámbito sectorial	183

* * *

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se inscribe en la línea de investigación prevista en el artículo 3.1.d) de la Orden MTAS/1587/2006, de 17 de marzo, bajo el siguiente epígrafe: “La negociación colectiva y la protección social. Análisis de la frecuencia e impacto de cláusulas regulando prestaciones del empleador o con incidencia en la protección pública”.

Consecuentemente, si bien el objeto de estudio de esta investigación se ha centrado, como no podía ser de otra manera, en el análisis de las cláusulas de los convenios colectivos vigentes que regulan prestaciones relativas a la protección social de los trabajadores, sin embargo, la misma se ha llevado a cabo desde el prisma de la política social y no desde el punto de vista del derecho sindical o de la seguridad social. No se ha entrado, por tanto, en el análisis de los problemas de técnica jurídica que se plantean al examinar las respectivas regulaciones convencionales. Esas cuestiones se han dejado al margen con la finalidad de no distraer la atención de lo que se considera el verdadero objetivo de la investigación: la indagación y exposición de los datos necesarios para lograr un conocimiento cabal – o, si se quiere, una información fiable y contrastada- de la auténtica realidad de la protección social en España por lo que se refiere a la percepción por parte del conjunto de trabajadores por cuenta ajena de determinadas prestaciones de seguridad social (contempladas o no por el sistema público de protección social) a las que tienen derecho en virtud de pactos derivados de la negociación colectiva llevada a cabo actualmente en nuestro país.¹

Definido el objetivo que ha orientado este estudio, es necesario hacer dos precisiones por lo que respecta, en primer término, a la significación o alcance de los datos extraídos, y, en segundo, a las prestaciones y protección social a que se está haciendo referencia.

En cuanto a los datos obtenidos como resultado del análisis del contenido de los convenios relativo a la protección social, se considera que, aunque sólo se haya examinado un conjunto de convenios -637- de ámbito sectorial, dicho conjunto puede servir perfectamente de muestra del contenido sobre el particular del resto de convenios no analizados (tanto de los sectoriales de ámbito provincial o inferior cuanto de los de empresa en general), por lo que los datos expuestos en este trabajo pueden extrapolarse

¹ La cantidad de convenios colectivos vigentes es del tal magnitud que la investigación inicialmente pretendida -a partir del examen de la totalidad de los convenios- ha tenido que limitarse, en aras del rigor y de la mayor fiabilidad de los datos ofrecidos, al análisis exclusivamente de los convenios de ámbito sectorial, estatutarios y extraestatutarios, vigentes al 31 de diciembre de 2007, publicados en el BOE o en los Boletines Oficiales de la Comunidades Autónomas – 637, en total-. Téngase en cuenta que, sólo por lo que respecta a los convenios de empresa publicados, únicamente, en las dos citadas publicaciones oficiales, existen 3167. Y, aunque se ha hecho acopio de todos ellos, no ha sido posible analizar el contenido regulador referido a cada una de las prestaciones, ni siquiera examinando exclusivamente los convenios de empresa publicados en el BOE. De aquí que sólo pueda ofrecerse el dato de aquéllos que contienen o no cláusulas sobre protección social (véase cuadro nº 2 y gráfico general nº 4).

con escaso margen de error a la totalidad de los convenios vigentes al 31 de diciembre de 2007. Esta es la conclusión a la que se ha llegado tras recopilar y revisar los 3167 convenios, estatutarios y extraestatutarios, de ámbito empresarial publicados en el BOE y en los boletines oficiales de las CCAA. Y es que, a pesar de que la revisión de éstos, dado su abultado número, únicamente se ha llevado a cabo para determinar cuáles contienen -o no- cláusulas reguladoras de la protección social, lo cierto es que, tras la lectura tangencial de los mismos, se ha llegado a la conclusión de que no existen diferencias significativas entre los convenios, por lo que se refiere a la calidad y cantidad de prestaciones reguladas en los mismos (o, si se prefiere, al régimen jurídico de las prestaciones), sean éstos del ámbito que sean –incluso aunque su ámbito funcional difiera sustancialmente-.

Por lo que respecta a las prestaciones que han sido objeto de atención en este trabajo, conviene señalar que se trata de aquéllas de las que se hace cargo del empresario, en virtud de los pactos alcanzados en el seno de la negociación colectiva, para mejorar las prestaciones básicas del sistema de la seguridad social, y suponen, pues, una protección complementaria o suplementaria de la concedida con carácter público y obligatorio². De aquí que queden fuera del campo de análisis, de un lado, las que, pese a formar parte de lo que sin duda cabe reputar como protección social, vienen a mejorar las comúnmente llamadas prestaciones complementarias del sistema de la seguridad social –a saber, las prestaciones de asistencia social y los servicios sociales-³, y, de otro, las relativas a los fondos o planes de pensiones, que, como es sabido, no corren a cargo del empleador o, al menos, no de modo exclusivo.

Y en cuanto a la protección social a la que se hace referencia en este estudio, hay que advertir que, aunque se trate de las “prestaciones complementarias libres” previstas en el artículo 41 CE, y por tanto de lo que la doctrina denomina “protección social voluntaria” o “protección social complementaria”⁴ –plasmada, en este caso, en los convenios colectivos-, el mismo no abarca, como acaba de apuntarse, todas las prestaciones que es posible incluir en el concepto al que remiten esos términos⁵.

² Se consideran prestaciones suplementarias aquéllas que no suponen un complemento de una ya concedida por el sistema, sino que vienen a ser prestaciones *ex novo*. En este sentido, cfr. Vida Soria y otros: Manual de Seguridad Social, Madrid (Tecnos), 2006, 2ª ed., p.497.

³ Por lo demás, también se ha dejado al margen del estudio las cláusulas convencionales referidas a los premios de nupcialidad, las ayudas para la adquisición o cambio de vivienda, automóvil o mobiliario, las ayudas por gastos farmacéuticos, de hospitalización, ortopédicos u oftalmológicos, las ayudas por hijos menores a cargo o por disminuidos físicos o psíquicos, las prestaciones familiares..., además de las relativas a economatos, vinculación a la empresa más de 25 años, préstamos sin interés, anticipos, ayudas para la formación propia o la de los hijos, guarderías...

⁴ En los varios manuales de seguridad social existentes en nuestra doctrina, se utilizan también otros términos –“previsión social voluntaria” o “seguridad social complementaria” o “seguridad social voluntaria”- para referirse al conjunto de prestaciones que devienen de instrumentos jurídicos privados y sirven de complemento o suplemento de las concedidas por el sistema público.

⁵ Véase la nota número 3.

Utilizando una terminología acuñada legalmente, podría decirse que las prestaciones objeto de investigación son las “mejoras voluntarias” de las prestaciones del sistema de la seguridad social, en su nivel contributivo, previstas en el artículo 39.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Pero, siendo ello cierto en la mayoría de los casos, habría que decir que, a tenor de lo dispuesto en los artículos 191-194 LGSS, en sentido estricto únicamente pueden considerarse “mejoras voluntarias” las prestaciones que consisten en “mejoras directas de las prestaciones” del sistema (en su nivel contributivo), es decir, las prestaciones que sirven de complemento a las ya instauradas por los poderes públicos, por lo que las llamadas mejoras voluntarias autónomas o suplementarias, es decir, aquellas prestaciones que, a pesar de traer su causa de las contingencias previstas en la LGSS, se establecen *ex novo* en el convenio colectivo, no pueden ser calificadas como mejoras voluntarias, y, lo que es más importante, no se rigen por la regulación de la que gozan las auténticas mejoras previstas en la LGSS (a las que se aplica en parte el régimen legal previsto para las prestaciones públicas). El régimen jurídico aplicable a estas pseudo-mejoras voluntarias es el que se haya pactado *ad hoc* en el seno de la negociación colectiva.

Delimitado el tipo de prestaciones que han sido objeto de estudio, cabe señalar que del análisis de los convenios colectivos de ámbito sectorial examinados se extrae el importante dato de que sólo han sido objeto de atención o regulación en los mismos una serie de prestaciones –del tipo indicado- que se han agrupado para su estudio en los siguientes cinco apartados: “maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia”, “incapacidad temporal”, “incapacidad permanente”, “jubilación” y “muerte y supervivencia (auxilio por defunción, viudedad, orfandad e indemnizaciones por fallecimiento)”.

Lógicamente, con respecto a cada prestación se ha analizado los diversos regímenes jurídicos previstos en la negociación colectiva o, dicho de otro modo, las diversas variantes del régimen jurídico de cada prestación establecidas en los distintos convenios por lo que se refiere a importantes aspectos concretos de dicho régimen. Evidentemente, se han extraído datos estadísticos respecto a las diferencias y concomitancias en el contenido regulador de cada prestación en los diferentes convenios, y, como resultado de una necesaria labor de abstracción, se ha llevado a cabo una clasificación de modelos de regulación (en relación con los extremos más trascendentes) indicando en porcentajes la frecuencia en la utilización de los mismos. Esto no obstante, no se indica en el estudio a qué factores responden las variaciones entre convenios respecto al citado contenido regulador. No se indica sencillamente porque, a juicio del equipo investigador, no existe o, al menos, no se ha encontrado ningún parámetro o variable que, además de servir para diferenciar unos convenios de otros, sirva a su vez para explicar las mencionadas variaciones.

Como es lógico, pasando a hablar de otros extremos del estudio de carácter más general, antes de la exposición de los datos relativos a cada una de las prestaciones anteriormente señaladas, se ofrecen datos generales a tener en cuenta a efectos de política social. Datos que teóricamente podrían explicar

las diferencias a las que se ha aludido pero que, como se ha dicho, no sirven para ello. En este sentido, además de indicar el porcentaje de convenios en los que se regula –o no- alguna prestación del tipo expuesto, en relación con aquéllos en los que existe dicha regulación se ofrecen datos estadísticos jugando con la combinación de los siguientes factores: naturaleza del convenio (estatutario o extraestatutario), ámbito territorial (publicado en el BOE o en el boletín de alguna de las CCAA) y prestaciones reguladas, distinguiendo cada una de ellas.

PROTECCION POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA, PATERNIDAD

Carolina Blasco Jover

SUMARIO: 1.- Introducción. 2.- La prestación de maternidad. 2.1.- Datos estadísticos. 2.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la maternidad. 3.- La prestación de riesgo durante el embarazo. 3.1.- Datos estadísticos. 3.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas al riesgo durante el embarazo. 4.- La prestación de riesgo durante la lactancia. 4.1.- Datos estadísticos. 4.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas al riesgo durante la lactancia. 5.- La prestación de paternidad. 5.1.- Datos estadísticos y contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la paternidad.

1.- Introducción.

La maternidad, entendida de forma amplia (esto es, abarcando tanto los supuestos de maternidad biológica como los de adopción y acogimiento), el riesgo durante el embarazo, la lactancia y la paternidad son situaciones todas ellas que provocan la suspensión del contrato de trabajo.

Al tiempo, además de causas suspensivas, son también contingencias protegidas por el sistema público de la Seguridad Social. Una protección que tiene su razón última en intentar cubrir la pérdida de ingresos que se produce durante aquellos lapsos de tiempo. Así, la prestación económica de la maternidad, en cuanto prestación distinta de la incapacidad temporal (desde la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, y reformulada por la reciente Ley de Igualdad), está destinada a paliar los efectos económicos negativos que tiene para sus beneficiarios la suspensión de la prestación laboral durante el descanso maternal (16 semanas, y dos más en caso de parto múltiple), garantizando la percepción de una cuantía (100% de la base reguladora) que les permita cubrir el mencionado déficit económico. De igual modo, la también reformada prestación económica de riesgo durante el embarazo se dirige a garantizar el percibo de una cantidad en los casos en los que a la trabajadora embarazada se le deba declarar en situación de suspensión del contrato por no resultar técnica u objetivamente posible el cambio a puesto de trabajo compatible con su estado y exento de riesgos, o por no resultar razonable exigir dicho cambio por motivos justificados. Esa cantidad, tras la Ley de Igualdad, es del 100% de la base reguladora. La misma cuantía se abona en el caso de la novedosa prestación económica por riesgo durante la lactancia. Y, en cuanto a la también reciente prestación económica de la paternidad, se garantiza el pago del 100% de la base reguladora cuando el *otro progenitor* (biológico o adoptivo) haya optado por ejercer su derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por esta causa en los términos establecidos legalmente (13 días, ampliables a dos más por cada hijo) o en los establecidos por la negociación colectiva.

Dicho esto, de lo que se trata ahora es de examinar si los negociadores sociales, amparándose en la posibilidad que otorga el art. 39.1 LGSS, han optado por mejorar voluntariamente las limitaciones establecidas en la ley para estas cuatro prestaciones.

2.- La prestación de maternidad.

2.1.- Datos estadísticos.

El primer dato que llama la atención de un modo inmediato es el escaso número de convenios negociados de sector, tanto estatutarios como extraestatutarios, publicados en el BOE o en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas, que mejoran la prestación pública.

Así, repárese en que de los 637 convenios analizados sólo 41 (6,43%) prevén un régimen jurídico (cfr. gráfico n.º 1). Este porcentaje varía cuando se toman en consideración, no la globalidad de convenios estudiados, sino, de un lado, los convenios publicados en el BOE y, de otro, los de ámbito territorial autonómico.

Pues bien, de analizar unos y otros por separado, resultan las siguientes cifras: de un total de 157 CCSBOE, sólo un porcentaje de un 6,36% (10) mejoran la prestación de maternidad, mientras que de un total de 480 CCSCA, únicamente un porcentaje del 6,45% (31) establecen dicho régimen complementario (cfr. gráfico n.º 2).

Por Comunidades Autónomas, las cifras son las siguientes⁶:

Comunidad Autónoma	Número total de convenios colectivos	Número de convenios colectivos que mejoran la prestación
Andalucía	9	1
Aragón	9	1
Asturias	43	4
Baleares	34	3
Canarias	4	1
Cantabria	41	3
Cataluña	60	3
Comunidad Valenciana	21	2
Galicia	14	2
La Rioja	23	1
Madrid	74	3
Murcia	59	2
Navarra	42	2
País Vasco	10	3

⁶ No se hace referencia a aquellas Comunidades Autónomas en las que no existen convenios colectivos que mejoren la prestación por maternidad.

2.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la maternidad.

La mejora de la prestación de maternidad se realiza en los convenios colectivos examinados a través de un incremento en todos ellos de la cuantía económica que se percibe del sistema público.

Ese aumento se produce, en la mayoría de los casos⁷, al asegurar al beneficiario la percepción de la totalidad de su salario o de un porcentaje del mismo. Salario al que se hace referencia utilizando diversos términos: "salario real"⁸, "salario base más antigüedad" o más determinados pluses o complementos"⁹, "sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente"¹⁰, "salario establecido en convenio"¹¹, "retribución salarial total"¹², "retribuciones fijas y periódicas en jornada ordinaria"¹³, "la misma cantidad del salario en que [el trabajador] vea reducida su nómina"¹⁴, etc.

En otros casos, aunque de forma más marginal, se han detectado otras fórmulas para referirse a la cantidad adicional que percibirá el beneficiario de la prestación. Así, por ejemplo, el cobro de la "retribución que corresponda por incapacidad temporal"¹⁵ o de "una cuantía tal que, sumada con las

⁷ En concreto, en 38 de los 41 convenios que mejoran la prestación, lo que hace un porcentaje del 92,68%.

⁸ Art. 24 CCSBOE Industrias de elaboración de arroz, art. 24 CCSCA (Madrid) Comercio de la piel en general. En este artículo, además, se extiende la mejora al padre cuando sea éste quien disfrute "de las cuatro últimas semanas de suspensión". Seguramente ello sea debido a que la redacción de este artículo aún toma como referencia la situación normativa anterior en la que el período de disfrute de la suspensión por maternidad del padre se limitaba a las cuatro últimas semanas.

⁹ Art. 33 CCSCA (Murcia) Transportes de mercancías por carretera, art. 17 CCSCA (Andalucía) Asociación de Notarios empleadores de Andalucía occidental. Resulta cuando menos curioso el art. 31 CCSBOE Industrias de Pastas alimenticias, que prevé que el beneficiario de la prestación percibirá el 100% de su salario a jornada ordinaria, "sin computar horas extras, ni parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, ni complemento de nocturnidad, salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo". Como se observa, se excluyen las pagas extraordinarias cuando, de haber optado por aplicar las previsiones legales, el beneficiario de la prestación podría haber contando con el abono de todos los conceptos de vencimiento superior al mes, incluida, por tanto, esa parte proporcional de las pagas extras.

¹⁰ Art. 56 CCSBOE Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

¹¹ Art. 42 CCSBOE Administración General del Estado.

¹² Art. 48 CCSBOE Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.

¹³ Art. 49 CCSCA (Galicia) Asistencia sanitaria, tanto hospitalaria como extrahospitalaria, prestada en las instituciones sanitarias de titularidad pública bajo la modalidad jurídica de fundaciones o sociedades públicas autonómicas sometidas al protectorado de la Consejería de Sanidad, personal laboral.

¹⁴ Art. 22 CCSCA (Aragón) Empleados de notarías de Aragón.

prestaciones de la seguridad Social igual, pero en ningún caso supere, el importe de sumar las cuantías señaladas en el presente convenio para la categoría profesional ostentada por el trabajador en el momento de la baja por los conceptos de salario base según convenio, plus convenio, antigüedad y plus transporte y ayuda familiar (...) o que, a partir del día número 46, igual, pero no supere, la cuantía correspondiente al tope máximo del grupo de tarifa para contingencias generales por las que esté cotizando el trabajador afectado"¹⁶. Hay también algún convenio que prevé que el complemento económico se calcule tomando como referencia, primero, cuál sea la cuantía que resulte de sumar la totalidad de los conceptos salariales (salario base, complementos del salario base¹⁷ y ayuda familiar) y, segundo, aplicando un porcentaje, el 100%, sobre dicha cuantía. La diferencia entre el resultado de esta operación y la "pensión misma reconocida por la Seguridad Social" es lo que abonará la empresa.¹⁸

Ahora bien, sea cual fuere la forma que adopta el complemento económico, lo usual es que éste se perciba durante todo el período suspensivo y que el beneficiario no precise de ningún requisito para cobrarlo. Pero, aun siendo ello lo más frecuente, es posible encontrar convenios –ciertamente escasos– que, por un lado, amplían el período suspensivo de 16 semanas en una o dos más y prevén que sólo durante esas semanas de más se perciba el complemento¹⁹ y, por otro, precisan que el beneficiario ha de cumplir ciertos condicionantes, como, por ejemplo, "llevar 90 de días de alta en la empresa sin haber faltado al trabajo durante esos días"²⁰ o "que la trabajadora disfrute de 4 semanas de las 18 antes del parto, que en el momento de la solicitud de la baja no esté en incapacidad temporal y que presente un certificado médico indicando la fecha de parto prevista"²¹.

¹⁵ Art. 47 CCSCA (Madrid) Mayoristas y minoristas de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalo.

¹⁶ Art. 25 CCSCA (Madrid) Mercado de Valores. Este convenio es un claro ejemplo de texto que agrupa unitariamente el tratamiento de la maternidad y de la incapacidad temporal, puesto que la regulación prevista para el complemento de incapacidad –bastante extensa y prolija, por cierto– es trasladada también a la situación de maternidad. Tratamiento unitario del que el propio convenio advierte en tan sólo una línea: "en el mismo mes, la empresa le hará efectiva [a la trabajadora de baja por maternidad] la diferencia establecida en este artículo".

¹⁷ Antigüedad, complementos de puesto de trabajo y de calidad y cantidad, pagas estatutarias de estímulo a la producción y de participación en beneficios, complementos de vencimiento periódico superior al mes y plus de residencia (art. 40).

¹⁸ Art. 6.18 CCSBOE Cajas de Ahorro (2007).

¹⁹ Art. 24 CCSCA (Baleares) Limpieza de edificios y locales, art. 17 CCSCA (Navarra) Centros públicos concertados de atención a discapacitados. Es de destacar el CCSBOE Fabricación de helados

²⁰ Art. 36 CCBOE Fabricación de helados.

²¹ Art. 17 CCSCA (Navarra) Centros públicos concertados de atención a discapacitados.

Reducido también es, por otra parte, el porcentaje de convenios (1,56%, 10)²² que, pese a no reconocer régimen complementario alguno, sí que contienen entre su clausulado una regulación de la prestación conforme a la legislación vigente, es decir, estableciendo que, en esta situación, el beneficiario cobrará el 100% de la base reguladora correspondiente²³ o el "100% de su base de cotización por contingencias comunes"²⁴ o el "100% de los conceptos cotizables"²⁵. De modo testimonial, aparece algún convenio que prevé el disfrute de lo legalmente previsto, "salvo que la aplicación de las normas de la IT previstas en el convenio le resultasen más favorables a la mujer trabajadora"²⁶ o "mientras que la prestación por maternidad no se modifique reduciendo el actual régimen de cobertura, en cuyo caso las trabajadoras tendrán derecho a ser complementadas hasta el 100% de su salario base, más antigüedad, más el plus de convenio desde el primer día de la baja"²⁷.

Por lo demás, conviene reseñar la existencia de convenios que prevén, no ya una mejora de la cuantía económica de la prestación, sino un régimen de protección más favorable de la situación misma de la maternidad. Régimen protector que se establece a través de tres vías fundamentales.

En primer lugar, a través de la prolongación del período suspensivo legal de 16 semanas (o las que correspondan en caso de parto o adopción múltiple) en 17, 18 o 20 semanas y la remuneración de este período de más como si de un permiso retribuido ("licencia retribuida") se tratara.²⁸ En concreto, son 12 los convenios que optan por esta vía, lo que hace un porcentaje del 1,88%.²⁹

En segundo lugar, a través de la concesión de una serie de ayudas económicas destinadas a paliar los gastos derivados del propio hecho del alumbramiento. Son los premios por natalidad y las denominadas "ayudas por gastos de maternidad"

Estas ayudas se conceden en 20 de los 637 convenios de sector examinados (3,13%), de los cuales siete son de sector publicados en el BOE

²² De esos 10, 2 son convenios publicados en el BOE (lo que representa un porcentaje del 1,27%) y 8 son convenios publicados en los Boletines autonómicos (1,66%).

²³ Art. 26 CCSCA (Aragón) Ludotecas y centros de tiempo libre de gestión privada y titularidad pública, art. 54 CCSCA (Comunidad Valenciana) Empresas organizadoras del juego del bingo.

²⁴ Art. 62 CCSBOE Contratas ferroviarias.

²⁵ Art. 17 CCSCA (Navarra) Limpieza de edificios y locales.

²⁶ Art. 16 CCSCA (Cantabria) Comercio de materiales de construcción.

²⁷ Disposición adicional segunda CCSCA (Madrid) Limpieza de edificios y locales.

²⁸ Art. 36 CCSCA (Navarra) Ikastolas, art. 16 CCSCA (País Vasco) Ayuda a domicilio.

²⁹ Todos los convenios que prevén esta mejora son convenios publicados en los Boletines Oficiales autonómicos.

(4,45%) y el resto son de sector publicados en los Boletines Oficiales autonómicos correspondientes (2,7%).³⁰

La cuantía suele ser muy heterogénea y su abono puede estar condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos: "1000 pesetas diarias, sesenta días antes y hasta 30 días después del alumbramiento, siempre que se tenga en la empresa una antigüedad superior a seis meses"³¹, "12 euros diarios, desde sesenta días antes y hasta treinta días después del alumbramiento, siempre que tengan en la empresa una antigüedad superior a seis meses"³², 60,10 euros a percibir de una sola vez "en el bien entendido de que si padre y madre trabajan en la misma empresa, percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad, de una sola vez por cada hijo"³³, "una mensualidad de salario real"³⁴, 140 euros³⁵, 215,03 euros³⁶, etc.

Finalmente, la tercera vía de mejora de la situación de maternidad que se aprecia en algunos convenios consiste en la consideración como incapacidades temporales derivadas de la maternidad de determinados procesos patológicos causados por el hecho mismo del alumbramiento que, de suyo, implican la alteración de la salud de la madre. En estas situaciones, también se establece el percibo de un complemento económico que, añadido a la cuantía de la prestación pública de incapacidad temporal, permita a la trabajadora el cobro de la totalidad de su salario.³⁷ Solo 23 convenios de los 637 iniciales prevén esta posibilidad, lo que hace un porcentaje del 3,61%.³⁸

Por último y al margen ya de estas tres vías de mejora, conviene llamar la atención sobre aquellos convenios que prevén que el tiempo de suspensión, en los casos de adopción, sea inferior al establecido legalmente. Es decir, son

³⁰ De esos 20 convenios, 16 de ellos (80%) prevén premios de natalidad y 4 ayudas para gastos varios por maternidad (20%).

³¹ Art. 19 CCSBOE Artistas y técnicos de ámbito nacional en empresas de salas de fiesta, baile y discotecas.

³² Art. 18 CCSCA (Madrid) Profesionales de la danza, circo, variedades y folclore.

³³ Disposición adicional segunda CCSCA (Cataluña) Peluquerías, centros de estética y belleza.

³⁴ Art. 24 CCSBOE Comercio de papel y artes gráficas.

³⁵ Art. 37 CCSBOE Jardinería.

³⁶ Art. 82 CCSCA (Cataluña) Limpieza de edificios y locales.

³⁷ Art. 38 CCSCA (Madrid) Empresas organizadoras de juegos colectivos de dinero y azar, art. 30 CCSCA (Cantabria) Empleados de fincas urbanas.

³⁸ De esos 23 convenios, 2 están publicados en el BOE (1,27%) y el resto en Boletines Oficiales autonómicos (4,16%). Conviene advertir, además, de la existencia de dos convenios, anteriores a la reforma de 1994, que contienen cláusulas en las que se hace referencia a la "IT derivada de maternidad". Son el CCSCA (Madrid) Peluquerías y salones de belleza y el CCSCA (Navarra) Salas de baile y discotecas. En ambos casos, se considera que a lo que realmente se está haciendo referencia con tal expresión es a la situación de incapacidad temporal, pues, en aquellos momentos, todavía no se diferenciaba entre maternidad e IT.

convenios en los que se establece que el adoptante disfrutará, no de las 16 semanas (o de las que correspondan por adopción múltiple), sino de un período retribuido de entre 6 a 12 semanas, según sea la edad del menor adoptado³⁹, o de "50 días naturales a contar desde la llegada del adoptado al nuevo hogar".⁴⁰ Y ello siempre con la condición de que se cese en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

La legalidad de este tipo de cláusulas resulta cuando menos cuestionable, puesto que, en absoluto, sus previsiones son acordes con la normativa actual. Sólo interpretando que están destinadas a trabajadores que, por ejemplo, no han cubierto el período de carencia necesario en la empresa y que, pese a ello, se ha querido que disfruten de esos períodos de tiempo podría salvarse su licitud. No obstante y habida cuenta que esta interpretación podría tacharse de forzada, impera en estos casos la necesidad de una reformulación de estas cláusulas en posteriores negociaciones para aclarar los términos de ejercicio de estos derechos.

3.- La prestación de riesgo durante el embarazo.

3.1.- Datos estadísticos.

Por lo que se refiere a la frecuencia de la existencia de cláusulas convencionales que mejoren la prestación de riesgo durante el embarazo, la conclusión también es, como en el caso anterior, que su presencia es reducida. Así, si se toman en consideración los 637 convenios examinados, se observa que sólo 36 de ellos (5,65%) prevén un régimen complementario más favorable (cfr. gráfico n.º 1). De esos convenios, 10 (6,36%) están publicados en el BOE y 26 (5,41%) están publicados en los Boletines Oficiales autonómicos correspondientes (cfr. gráfico n.º 3)

Por Comunidades Autónomas, las cifras son las siguientes⁴¹:

Comunidad Autónoma	Número total de convenios colectivos	Número de convenios colectivos que mejoran la prestación
Andalucía	9	2
Aragón	9	1
Asturias	43	1
Baleares	34	1
Canarias	4	1
Cantabria	41	3
Cataluña	60	2
Comunidad Valenciana	21	1

³⁹ Art. 23 CCSCA (País Vasco) Universidades del País Vasco, personal laboral, art. 26 CCSCA (Navarra) Industrias vinícolas. Excepcionalmente, el art. 36 CCSCA (Navarra) Ikastolas reconoce 18 semanas.

⁴⁰ Art. 33 CCSCA (País Vasco) Universidades del País Vasco, personal laboral, art. 16 CCSCA (País Vasco) Ayuda a domicilio.

⁴¹ No se hace referencia a aquellas Comunidades Autónomas en las que no existen convenios colectivos que mejoren la prestación.

Galicia	14	1
La Rioja	23	1
Madrid	74	2
Navarra	42	10

3.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas al riesgo durante el embarazo.

En la regulación de la prestación por riesgo durante el embarazo que prevén los convenios colectivos, se puede observar, también, la tendencia –en todos ellos– a establecer fórmulas a través de las cuales pueda incrementarse la cuantía económica a percibir.

De entre tales fórmulas, de nuevo destaca la presencia de un importante número de convenios (35, lo que hace un porcentaje del 97,22%) en los que se prevé un complemento económico de la prestación consistente en adicionar un porcentaje por el cual se alcance el salario que venía percibiendo la trabajadora. La denominación que recibe este salario es, como en el caso anterior, muy variada: "100% de su retribución"⁴², "salario más antigüedad o determinados complementos"⁴³, "el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente"⁴⁴, "salario establecido en el presente convenio"⁴⁵, "retribución que hubiera recibido en servicio activo"⁴⁶, "salario de tablas correspondiente"⁴⁷, "salario base de grupo"⁴⁸, "retribuciones fijas y periódicas en jornada ordinaria, con exclusión de las retribuciones vinculadas a actividades concretas"⁴⁹, "salario bruto"⁵⁰, etc.⁵¹

⁴² Art. 52 CCSBOE Instalaciones deportivas y gimnasios. Es de destacar que este convenio prevé que la trabajadora percibirá esa cantidad, salvo que la cuantía que perciba de calcular el 100% de la base reguladora "sea mejor".

⁴³ Art. 30 CCSCA (Andalucía) Auto-taxi.

⁴⁴ Art. 56 CCSBOE Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.

⁴⁵ Art. 42 CCSBOE Administración General del Estado.

⁴⁶ Art. 42 CCSBOE Administraciones de loterías.

⁴⁷ Art. 60.a CCSBOE Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

⁴⁸ Art. 41 CCSBOE Grandes almacenes, art. 32 CCBOE Cadenas de tiendas de conveniencia.

⁴⁹ Art. 49 CCSCA (Galicia) Asistencia sanitaria, tanto hospitalaria como extrahospitalaria, prestada en las instituciones sanitarias de titularidad pública bajo la modalidad jurídica de fundaciones o sociedades públicas autonómicas sometidas al protectorado de la Consejería de Sanidad, personal laboral.

⁵⁰ Art. 19 CCSCA (Navarra) Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades. Ha de destacarse que este convenio prevé un complemento del "90% del salario bruto si [la trabajadora] no hubiera estado de baja, a excepción de los complementos por trabajo nocturno, en festivo o en Domingo".

⁵¹ De los 36 convenios sólo uno opta por aumentar la cuantía económica a través de una expresión no referida a las retribuciones salariales. Es el caso del CCSBOE Contratas ferroviarias, cuyo artículo 61 estipula que el complemento sea del "10% de su base de cotización por contingencias comunes". A pesar

Por lo que respecta a los condicionantes para percibir el complemento, la inmensa mayoría de los convenios no prevén requisito alguno. No obstante, existen algunos textos que exigen que el cobro del complemento deba aprobarlo "la Comisión gestora que administra el Fondo de fines asistenciales"⁵² o que se proponga "por los representantes de personal y la Dirección de la empresa otorgue su Visto Bueno".⁵³

El complemento abarcará, normalmente, la totalidad del período suspensivo y se cobrará a lo largo de dicho período. Pero, aunque es ésta la tónica general, hay convenios que se desmarcan de ella. Así, un convenio prevé que el cobro de la cuantía que corresponda se produzca cuando la mujer se reincorpore al puesto de trabajo⁵⁴ y otro prevé un tope máximo de tiempo hasta el cual puede percibirse aquélla ("120 días por año natural").⁵⁵

Finalmente, como en el caso de la prestación por maternidad, existen convenios (19, 2,98%)⁵⁶ que, aunque no mejoran la prestación por riesgo durante el embarazo, sí que hacen referencia a ella en alguna de sus cláusulas. En concreto, esos convenios prevén que la beneficiaria perciba el 100% de la base reguladora correspondiente⁵⁷ o de los conceptos cotizables.⁵⁸ Seguramente, al tratarse de convenios publicados antes de la reforma operada por la Ley de Igualdad, sus cláusulas fueron, en aquellos momentos, consideradas como mejoras de la prestación que la empresa deseaba conceder a las trabajadoras, puesto que –recuérdese– la base reguladora anteriormente era del 75%. Actualmente, estas previsiones pueden considerarse acordes con la legalidad vigente, pero –eso sí– siempre que se entiendan referidas a contingencias profesionales, no a las comunes.⁵⁹ Y, como en el caso de la prestación anterior, aparece un convenio que reconoce la posibilidad de desvincularse de la legislación vigente, si "la aplicación de las

de que la redacción resulta un tanto confusa, se podría considerar que esta previsión contiene realmente una mejora en la cuantía económica a percibir de entender que ese 10% habría de sumarse a la cantidad que el sistema público abonaría a la trabajadora.

⁵² Art. 11 CCSCA (Asturias) Industria del metal.

⁵³ Art. 15 CCSCA (Navarra) Derivados del cemento.

⁵⁴ Art. 61 CCSBOE Contratas ferroviarias.

⁵⁵ Art. 43.9.2 CCSCA (Cataluña) Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos.

⁵⁶ De esos 19, 7 son convenios publicados en el BOE (4,45%) y el resto han sido publicados en los Boletines Oficiales autonómicos correspondientes (2,5%).

⁵⁷ Art. 35 CCSBOE Ferralla, art. 48 CCSCA (Baleares) Empresas organizadoras del juego del bingo.

⁵⁸ Art. 17 CCSCA (Navarra) Limpieza de edificios y locales.

⁵⁹ No son lícitas, por el contrario, las cláusulas de aquellos convenios que establecen que la trabajadora cobrará en situación de riesgo durante el embarazo el 75% de la base reguladora correspondiente (CCSCA (Navarra) Panaderías e Industrias Vinícolas). Comoquiera que este porcentaje no es el previsto actualmente, este tipo de previsiones deben considerarse nulas y sustituibles por el precepto jurídico adecuado.

normas de la IT previstas en el convenio le resultasen más favorables a la mujer trabajadora".⁶⁰

Por lo demás, en algunos convenios (21, 3,29%)⁶¹, se considera como incapacidades temporales derivadas del embarazo determinados procesos patológicos causados por el hecho mismo de la gestación que, *per se*, implican la alteración de la salud de la madre. En estas situaciones, igual que en el caso de la maternidad, también se establece el percibo de un complemento económico que, añadido a la cuantía de la prestación pública de incapacidad temporal, permita a la trabajadora el cobro de la totalidad de su salario.⁶²

4.- La prestación de riesgo durante la lactancia.

4.1.- Datos estadísticos

Al igual que en las anteriores ocasiones, de nuevo surge un dato de forma inmediata: el insignificante número de convenios que mejoran la prestación de riesgo durante la lactancia. De un total de 637 convenios de sector, únicamente 5 convenios (0,78%) prevén un régimen complementario más favorable (cfr. gráfico n.º 1). De esos 5, dos son convenios publicados en el BOE (1,27%) y el resto (0,62%) se encuentran publicados en los Boletines Oficiales autonómicos correspondientes (cfr. gráfico n.º 4).

El desglose por Comunidades Autónomas es el siguiente⁶³:

Comunidad Autónoma	Número total de convenios colectivos	Número de convenios colectivos que mejoran la prestación
Asturias	43	1
Cantabria	41	1
Cataluña	60	1

4.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas al riesgo durante la lactancia.

Los cinco convenios colectivos que prevén un régimen más favorable de esta prestación de riesgo durante la lactancia optan por mejorar la cuantía objeto de abono por la empresa de un modo tal que la beneficiaria perciba la totalidad de su salario, denomínese a éste: "salario real"⁶⁴, "salario más todos

⁶⁰ Art. 16 CCSCA (Cantabria) Comercio de materiales de construcción.

⁶¹ De esos 21 convenios, 4 están publicados en el BOE (2,54%) y el resto en Boletines Oficiales autonómicos (3,54%).

⁶² Art. 10.2 CCSBOE Pastas, papel y cartón, Art. 26 CCSCA (Navarra) Panaderías.

⁶³ No se hace referencia a aquellas Comunidades Autónomas en las que no existen convenios colectivos que mejoren la prestación.

los demás conceptos retributivos"⁶⁵, "salario establecido en el presente convenio"⁶⁶ o "retribución que hubiera recibido en servicio activo"⁶⁷.

Normalmente, el complemento se cobrará mientras persista la situación suspensiva. No obstante, de esta línea general, se desmarca el CCSCA (Cataluña) Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (art. 43.9.4) que prevé que la empresa abone el complemento necesario para alcanzar la totalidad del salario establecido en convenio hasta un máximo de cuatro meses ("120 días por año natural").

Por lo que respecta a los condicionantes para percibir el complemento, de nuevo la situación normal es que no se exija ninguno. La excepción la constituye el CCSCA (Asturias) Industria del metal, que prevé que el percibo del complemento lo apruebe "la Comisión Gestora que administra el Fondo de fines asistenciales" (art. 11).

Finalmente, cabe reseñar la existencia de dos convenios cuya regulación de esta prestación no supone mejora alguna, al prever el cobro del 100% de la base reguladora que corresponda.⁶⁸ Estos dos convenios son el CCSBOE Empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (art. 46) y el CCSCA (Cataluña) Aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos (art. 46).

5.- La prestación de paternidad.

5.1.- Datos estadísticos y contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la paternidad.

Con independencia de la mejora de permisos retribuidos en caso de nacimiento de hijo, cabe reseñar que, de los 637 convenios examinados, sólo hay uno (0,15%) que prevé un complemento en la prestación de paternidad (cfr. gráfico n.º 1).

Ese convenio es el CCSBOE Cajas de Ahorros (art. 6.18) y, en él, se opta por mejorar la prestación garantizando al beneficiario la diferencia, mientras dure la situación suspensiva, "entre la pensión misma reconocida por la Seguridad Social (...) y el 100% de los salarios reales que perciba el trabajador". Estos quedan constituidos por la suma del salario base, más determinados complementos (antigüedad, complementos de puesto de trabajo y de cantidad y calidad, pagas estatutarias de estímulo a la producción y de

⁶⁴ Art. 33 CCSBOE Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, art. 11 CCSCA (Asturias) Industria del metal.

⁶⁵ Art. 16 CCSCA (Cantabria) Comercio del metal.

⁶⁶ Art. 43.9.3 CCSCA (Cataluña) Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos.

⁶⁷ Art. 42 CCSBOE Administraciones de loterías.

⁶⁸ Y siempre que se entienda referida a contingencias profesionales.

participación en los beneficios de los resultados administrativos, complementos de vencimiento periódico superior al mes), más ayuda familiar.

Cabe anotar, en fin, la existencia de dos convenios que hacen referencia también a este subsidio, pero que no contemplan mejora alguna del mismo. Son el CCSCA (País Vasco) Ikastolas (art. 38), que contempla esos 13 días ininterrumpidos de suspensión a los que tiene derecho el beneficiario por aplicación de la ley, y el CCSBOE Contratas ferroviarias (art. 62), que prevé que los trabajadores que se encuentren en la situación de paternidad "percibirán el 100% de su base de cotización por enfermedades comunes".

* * *

LA PROTECCIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

David Montoya Medina

Sumario: 1.- Introducción. Datos estadísticos. 2.-El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la incapacidad temporal. 3.- Contingencias para las que se establecen los complementos económicos de las prestaciones de incapacidad temporal. 2.2.- Condicionantes convencionales para la percepción de los complementos económicos. 2.3.- Inicio y duración de la percepción del complemento económico. 2.4.- Base de cálculo y cuantía del complemento económico

I.- Introducción

Como es sabido, la negociación colectiva con relativa frecuencia se ocupa de regular la incapacidad temporal tanto en los aspectos atinentes a su condición de causa de suspensión del contrato de trabajo (arts. 45.1 c) y 48.2 ET), cuanto en lo relativo a su carácter de contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social (arts. 128 a 133 LGSS). Por lo que concierne a esto último, los convenios colectivos se ocupan de diseñar fórmulas de diverso alcance y contenido destinadas a complementar la prestación económica de incapacidad temporal que la Seguridad Social reconoce a los trabajadores por las contingencias que la ley determina. Se trata, en definitiva, de la introducción por vía convencional de mejoras voluntarias del subsidio económicos de incapacidad temporal, materia de Seguridad Social cuya regulación el propio art. 39.2 LGSS encomienda a la negociación colectiva.

Estas mejoras consisten en el pago por las empresas de una cantidad determinada de dinero que, sumada al importe del subsidio pagado por la Seguridad Social, garantiza al trabajador en IT una percepción económica mayor que la que le correspondería durante el periodo de baja de no percibir dicho complemento. La multitud y variedad de los mecanismos convencionales de complemento económico de la incapacidad temporal, pone en evidencia que se trata ésta de una materia de presencia constante en la mente de los agentes sociales, y de discusión habitual en las mesas negociadoras. No está de más recordar aquí el principal motivo que explica por qué estas cuestiones vienen siendo objeto de atención preferente por los interlocutores sociales. Resulta sobradamente conocido que toda situación de incapacidad temporal, aún subsidiada por la Seguridad Social, representa para el trabajador una merma de sus ingresos periódicos o, por así decirlo, una minoración, en ocasiones significativa, de su salario en activo⁶⁹. La negociación colectiva viene supliendo esa reducción de haberes regulando complementos retributivos de

69 Como es conocido, de acuerdo con los arts. 129 y 131 LGSS y sus normas reglamentarias de desarrollo (art 13 RD 1646/1972, arts. 2.1, 8 a) y b) y 10.1 a) OM 13 de octubre de 1967), cuando la incapacidad temporal deriva de contingencias comunes el subsidio es del 60% por ciento de la base reguladora (base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la baja) desde el cuarto hasta el vigésimo día de baja y del 75% del vigésimo primero en adelante; cuando deriva de contingencias profesionales, el subsidio es del 75% de la base reguladora (base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja) desde el día siguiente al de la baja.

las prestaciones de incapacidad temporal para garantizar al trabajador durante el periodo de baja la percepción, si no de la totalidad de sus retribuciones, sí de una parte importante de su salario.

Buena prueba de la notoria presencia en la negociación colectiva de las cláusulas que establecen estos complementos económicos es que dichas cláusulas aparecen en la mayor parte del total de convenios colectivos tanto estatutarios como extraestatutarios de sector analizados en este estudio, tanto en la mayoría de los convenios colectivos sectoriales publicados en el BOE, como en la de los convenios sectoriales publicados en los boletines oficiales de las Comunidades Autónomas.

Las cifras son muy ilustrativas en este sentido. Del total de convenios de sector examinados, un 81,16% regulan complementos de prestaciones de incapacidad temporal⁷⁰ (cfr. gráfico nº 1). Por su parte, en el ámbito de convenios colectivos publicados en el BOE, un 70,06% contienen cláusulas de esta naturaleza y en el de los convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma, un 84,79% (cfr. gráfico nº 2 y 3)⁷¹.

En el ámbito de la negociación colectiva de cada Comunidad Autónoma se repite esta misma tendencia y de manera muy acusada, salvo en la Comunidad Autónoma Valenciana (57,14%) y en la de Andalucía (66,66%), en las que la presencia de este tipo de cláusulas sigue siendo importante, pero significativamente menor que en el resto de Comunidades Autónomas (cfr. la siguiente tabla y el gráfico nº 4).

Comunidad Autónoma	total CCSCA	CCSCA que complementan la IT	Porcentaje
Andalucía	9	6	66,66%
Aragón	9	8	88,88%
Asturias	43	36	83,72%
Baleares	34	29	85,29%
Canarias	4	2	50%
Cantabria	41	36	87,80%
Castilla la Mancha	3	3	100%
Castilla León	9	7	77,77%
Cataluña	60	46	76,66%
Ceuta	12	11	91,06%
Comunidad Valenciana	21	12	57,14%
Extremadura	5	5	100%
Galicia	14	12	85,71%
La Rioja	23	22	95,65%
Madrid	74	68	91,89%
Melilla	8	6	75%
Murcia	59	49	83,05%
Navarra	42	40	95,23%
País Vasco	10	9	90%

70 Concretamente, del total de 637 convenios colectivos sectoriales analizados, 517 (81,16%) regulan complementos de IT.

71 Del total de los 157 CCSBOE, 110 (70,06%) regulan complementos de IT. A su vez, del total de los 480 CCSCA, hacen lo propio 407, lo que representa el 84,79%.

2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la incapacidad temporal.

La regulación convencional de las cláusulas por las que se establecen complementos retributivos a las prestaciones de incapacidad temporal, discurre, por lo general, por los mismos parámetros que la LGSS utiliza en sus arts. 128 y siguientes para diseñar el régimen jurídico de esta prestación pública: la determinación de las contingencias objeto de protección, los requisitos para causar derecho a los subsidios, el nacimiento y duración de los mismos y, finalmente, la determinación de su base de cálculo y de su cuantía.

Junto a dichos aspectos, que constituyen una constante en las cláusulas convencionales sobre incapacidad temporal, los convenios colectivos sectoriales, en contadas ocasiones, abordan cuestiones, complementarias de muy diversa índole. De entre ellas, la más frecuente (y pese a ello, sólo presente en un 2,51% de los convenios sectoriales) es la previsión de la revisión a la baja de los complementos pagados por las empresas, de producirse, a consecuencia de una eventual modificación legislativa, una reducción en la cuantía legal de las prestaciones⁷². Con ese tipo de previsiones se pretende, sin duda, que en aquellos casos en los que el convenio obligue a las empresas a completar el importe de la prestación hasta la totalidad de las retribuciones del trabajador, las potenciales modificaciones normativas que minorasen la cuantía legal de la prestación no comporten necesariamente, desde su entrada en vigor, un aumento del coste económico que para las empresas representa el pago de los complementos de IT. También, una pequeña parte de los convenios que se ocupan de establecer complementos a los subsidios de incapacidad temporal (el 2,32%)⁷³ introducen simultáneamente prestaciones económicas autónomas, de carácter asistencial. Dichas prestaciones consisten en el pago de una cantidad a los trabajadores en incapacidad temporal cuando no reúnen el periodo de carencia exigido legalmente para causar derecho a la prestación pública⁷⁴, o que se hayan impedidos para el trabajo por una enfermedad justificada, de corta duración, para la que no se haya cursado la baja médica⁷⁵.

72 De un total de 517 convenios sectoriales con complementos de IT, 13 contemplan esta cláusula (2,51%). Por su parte, de los 110 CCSBOE que complementan la IT, 5 también lo hacen (4,54%) y 8 de los 407 CCSCA (1,96%). Como ejemplo de este tipo de cláusulas, cfr. el CCSCA Madrid de Depuración de Aguas Residuales y Cauces Fluviales (art. 58), de acuerdo con la cual “*si en el futuro la Seguridad Social redujese los porcentajes de prestaciones por IT, la empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencial entre el 100% y el porcentaje vigente el 1 de enero de 1991 por prestaciones de la Seguridad Social por IT sobre los conceptos salariales arriba indicados*”.

73 Del total de 517 convenios sectoriales con complementos de IT, 12 contemplan este tipo de prestaciones (2,32%). A su vez, de los 110 CCSBOE, hacen lo propio 8 (7,27%) y de los 407 autonómicos, 5 (1,22%).

74 Cfr. CCSBOE Centros de Jardinería (art. 31), CCSBOE Comercio de Flores y Plantas (art. 35), y CCSBOE Medianas Superficies de Distribución de Alimentación (art. 19) que reconocen el derecho del trabajador en tal situación a la “retribución básica hasta que le sea cubierto dicho periodo de carencia.”

75 Cfr. CCSBOE Industrias de Hormas, Tacones y Cuñas (art. 27) y CCSBOE Industria Textil y de la Confección (art. 50)

El resto de previsiones sobre incapacidad temporal, diferentes a todo lo que sea el mero establecimiento de los complementos económicos, van desde la posibilidad de las empresas de contratar pólizas para cubrir la protección complementaria de esta contingencia⁷⁶, la constitución de fondos económicos en las empresas destinados a la financiación de los costes derivados de la incapacidad temporal⁷⁷, o el establecimiento de reglas de articulación entre convenios colectivos, en cuya virtud se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en materia de incapacidad temporal, puedan contenerse en convenios de ámbito inferior⁷⁸, entre otras.

Como quiera que dichos aspectos son meramente testimoniales en la regulación convencional de los complementos económicos de incapacidad temporal, la atención se va a centrar solamente en aquellos antes citados, que constituyen el núcleo de las cláusulas convencionales en esta materia (contingencias protegidas, condicionantes para la percepción del complemento, inicio y duración del complemento, su base de cálculo y su cuantía). No obstante, antes de abordar dichos aspectos, conviene puntualizar que una parte relativamente significativa de las cláusulas convencionales de incapacidad temporal (12,76%) adolecen de ciertas dosis de anacronismo terminológico, pues se refieren a la misma empleando los términos “incapacidad laboral transitoria”, “incapacidad transitoria” o las siglas en desuso “ILT”⁷⁹. En casos extremos, aunque absolutamente episódicos, se llega a identificar las prestaciones públicas de incapacidad temporal con las dispensadas por el (extinto) “Seguro Obligatorio de Enfermedad”⁸⁰.

2.1.- Contingencias para las que se establecen los complementos económicos de las prestaciones de incapacidad temporal.

Existen varios modelos de cláusulas convencionales de incapacidad temporal a la hora de delimitar el tipo de contingencias protegidas para causar el derecho al correspondiente complemento. Uno, modelo de protección

76 Cfr. CCSBOE Centros de Asistencia y Educación Infantil (art. 31) y CCSBOE Colegios Mayores Universitarios (art. 35)

77 Cfr. CCSCA Asturias para la Industria del Metal (anexo I: “Fondo para Fines Asistenciales”) y CCSCA Navarra para el sector de Derivados del Cemento (art. 15: “Fondo de Asistencia”).

78 Cfr. CCSBOE del Corcho (art. 57.2º) y CCSBOE para el sector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (art. 64).

79 Del total de los 517 convenios sectoriales con complementos de IT, 66 (12,76%) emplean este anacronismo. Por su parte, de los 110 CCSBOE, lo hacen 12 (10,90%) y de los 407 CCSCA, 54 (13,26%). Como ejemplo de estos anacronismos, cfr., entre otros, el CCSCA para Materiales de Construcción (art. 16), el CCSCA Cataluña para la Enseñanza Privada (art. 46) o el CCSBOE para el Comercio de Papel y Artes Gráficas (art. 42).

Como es conocido, la disposición final 1ª de la Ley 42/1994, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, dispuso que las referencias normativas (por ejemplo, la del art. 129 LGSS) a la “incapacidad laboral transitoria” hayan de entenderse realizadas a la incapacidad temporal.

80 Tan sólo en tres convenios, del total de los analizados, aparece tal denominación: CCSBOE para el Comercio de la Ganadería (art. 9), CCSCA La Rioja para el Comercio del Metal (art. 19) y el CCSCA Navarra para el Comercio de la Ganadería (art. 12).

máxima, protege las mismas contingencias que el art. 128.1 a) LGSS para la prestación pública de IT. Este tipo de cláusulas convencionales establecen el derecho al complemento económico con independencia del origen común o profesional de la incapacidad temporal, esto es, tanto para contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común) como para contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). Otro, (modelo de protección mínima), instaura el derecho al complemento única y exclusivamente para un tipo determinado de contingencias, en función de su origen común o profesional (solamente para contingencias comunes o solamente para contingencias profesionales). Por último, un tercer modelo (modelo mixto o de protección intermedia), reconoce el derecho a los complementos económicos tan sólo cuando la incapacidad temporal deriva de determinados tipos de enfermedades y/o accidentes. A este tercer sistema de delimitación de las contingencias protegidas obedecen, por ejemplo, aquellas cláusulas que reconocen el complemento solamente en los supuestos de accidentes de trabajo⁸¹, accidentes de trabajo *in itinere*⁸² o determinados accidentes cualificados por su gravedad⁸³. También encajan en este modelo aquellas otras que circunscriben la percepción del complemento a los casos de enfermedad del trabajador⁸⁴, enfermedad y accidente de trabajo⁸⁵, enfermedad común y accidentes⁸⁶, entre otras variantes posibles. En casos aislados, en una misma cláusula convencional se han conjugado varios de estos modelos, en función del subsector de actividad del que se trate⁸⁷.

El sistema de protección máxima impera claramente en la globalidad de convenios colectivos sectoriales que han sido objeto de análisis, seguido del de protección intermedia y terminando en el de protección mínima. En efecto, en el ámbito de los convenios sectoriales publicados en el BOE, un 61,81% son inscribibles en el modelo de protección máxima, un 3,63% en el de protección

81 Cfr., entre otros, CCSCA Castilla León, de Empresas de Televisión Local y Regional (art. 15) y CCSBOE para las Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (art. 15.5).

82 Aunque no son frecuentes. Cfr., como ejemplo, CCSCA Cantabria Aserradores y Almacenistas de Madera (art. 74) y CCSCA Cantabria para las Industrias de la Segunda Transformación de la Madera (art. 74).

83 Es el caso (aunque no es frecuente) del CCSCA Baleares para Consignatarias de Buques y Agentes de Aduanas de la Comunidad de las Islas Baleares (art. 21) que circunscribe el complemento a los supuestos de enfermedad y “*accidente de trabajo grave o que implique inmovilización de miembro por periodo mínimo de treinta días*”.

84 Cfr., entre otros, CCSBOE de Banca (art. 34), CCSBOE del Doblaje y Sonorización (art. 8) y CCSCA Galicia del Doblaje y Sonorización (art. 9).

85 Cfr., entre otros, CCSBOE para el Comercio de Ganadería (art. 9), CCSBOE de Empresas Consultoras de Planificación (art. 26) y CCSCA Cantabria para la Industria Siderometalúrgica (art.18).

86 Cfr., entre otros, CCSBOE para la Industria Azucarera (art. 35) y CCSBOE para Empresas de Seguridad (art. 62).

87 Es el caso particular del CCSBOE de Contratas Ferroviarias (art. 49) que, para el sector de limpieza, establece el complemento de incapacidad temporal para los supuestos de “enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo” y “enfermedad o accidente no laboral”, lo que supone la protección para todas las contingencias. En cambio, para el sector de “removido y despachos centrales” sólo se menciona la “enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo” y la enfermedad común (por lo que se excluye el accidente no laboral). Para el sector de “desinfección” no se especifica, por lo que debe entender que se incluyen todas las contingencias.

mínima (por cuanto, protegen exclusivamente las contingencias profesionales)⁸⁸, y un 35,45% en el de protección intermedia⁸⁹ (cfr. gráf. nº 5). De entre estos últimos, un significativo 28,20% reconoce el derecho al complemento exclusivamente para la contingencia de accidentes de trabajo, lo que evidencia una especial sensibilidad negocial en la protección específica de esta contingencia⁹⁰.

Por lo que respecta a los convenios colectivos de sector de ámbito autonómico, en términos generales, se reproduce esta misma tendencia: un 52,82% contemplan cláusulas que protegen tanto contingencias comunes como profesionales, un 5,64% sólo determinado tipo de contingencias, en función de su origen (un 4,42% protege exclusivamente contingencias profesionales y un 1,22% contingencias comunes) y un 39,31% de los convenios en este ámbito protege sólo determinado tipo de enfermedades y/o accidentes⁹¹ (cfr. gráf. nº 6). Dentro de este último grupo de protección intermedia, un 15% de las cláusulas convencionales de incapacidad temporal protege exclusivamente los accidentes de trabajo⁹².

2.2.- Condicionantes convencionales para la percepción de los complementos económicos.

Si bien la mayor parte de los convenios sectoriales analizados reconocen a los trabajadores en incapacidad temporal el derecho al correspondiente complemento retributivo de IT sin más condiciones que las exigidas por la propia LGSS para causar derecho a la prestación pública, un elevado número de cláusulas convencionales contemplan presupuestos adicionales para poder percibir aquél. La realidad de la negociación colectiva sectorial pone de manifiesto que cada vez es más constante la voluntad de los agentes sociales de restringir la percepción de estos complementos por los trabajadores, a través de la introducción de condicionantes materiales de muy variado signo.

Dichos condicionantes persiguen diversos objetivos de manera inmediata: el control del fraude en los procesos de incapacidad temporal (v.gr.exploración médica del trabajador, comunicación por éste del tipo de lesión sufrida), la reducción del absentismo laboral (v.gr. establecimiento de

88 De los convenios sectoriales publicados en el BOE analizados en este estudio, no existe ninguno que establezca complementos económicos a las prestaciones de incapacidad temporal exclusivamente para las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral.

89 De los 110 CCSBOE con cláusulas de IT, 68 responden al modelo de protección máxima (61,81%), 4 al de protección mínima (3,63%) y 39 al de protección intermedia (35,45%).

90 De los 39 CCSBOE que responden al modelo de protección intermedia, 11 protegen exclusivamente el accidente de trabajo, lo que representa el 28,20% de los mismos.

91 De los 407 CCSCA con cláusulas de IT, 215 responden al modelo de protección máxima (52,82%), 23 al de protección mínima (18 protegen sólo contingencias profesionales y 5 sólo contingencias comunes), lo que representa un 5,64% y 160 al de protección intermedia (39,31%)

92 Porcentaje que resulta de 24 CCSCA con esta característica, de los 160 que corresponden al modelo de protección intermedia.

índices máximos de absentismo en el centro de trabajo, fijación de un número máximo de bajas anuales financiadas), circunscribir el pago del complemento a los procesos de IT más severos (v.gr. hospitalización del trabajador, duración mínima del proceso de IT) o, incluso, premiar la fidelidad del trabajador (v.gr. exigencia de una determinada antigüedad). Y ello, en último término, con el fin de atemperar en todo lo posible el importante coste económico que genera para las empresas el pago de este tipo de conceptos extrasalariales.

En el ámbito de los convenios de sector publicados en el BOE, un 40,90% de las cláusulas de IT analizadas contemplan uno o varios de este tipo de condicionamientos⁹³, ya sea para todas las contingencias protegidas o sólo para algunas de ellas (cfr. gráf. nº 7). De entre ellos, el más frecuente, presente en un 12,72% de las cláusulas, es la hospitalización del trabajador, con o sin intervención quirúrgica⁹⁴. Por detrás de este presupuesto, tienen en la negociación colectiva una presencia similar otros como la no superación de una determinada tasa de absentismo (9,09%)⁹⁵, el reconocimiento médico del trabajador (8,18%)⁹⁶, la comunicación por éste a la empresa de la lesión o enfermedad sufrida (8,18%)⁹⁷ y la exigencia de una duración mínima para el proceso de incapacidad temporal (8,18%)⁹⁸.

93 Porcentaje que resulta de los 45 CCSBOE que exigen algún condicionante dentro de los 110 CCSBOE con complementos de IT.

94 De los 110 CCSBOE con cláusulas de IT, 14 (12,72%) exigen este condicionante. Cfr., por ejemplo, el CCSBOE para la Construcción (art. 63) que lo exige cualquiera que sea el origen (profesional o común) de la incapacidad temporal o el CCSBOE para las Industrias Cárnicas (anexo 18), que para las contingencias de enfermedad común y accidente no laboral exige la intervención quirúrgica del trabajador, seguida de hospitalización. Algunos de las cláusulas convencionales analizadas requieren, además, que la hospitalización tenga una duración mínima (CCSBOE del Corcho –art. 57.2º- que para la percepción del complemento por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, exige una hospitalización ininterrumpida de al menos diez días).

95 Son 10 CCSBOE de los 110 que complementan la IT. En ocasiones, con fórmulas relativamente complejas, como el CCSBOE para Derivados del Cemento (art. 111), que en los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes exige un índice de absentismo “igual o inferior al 3%, tomando la media de los 12 meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2” y, para calcular dicho índice, ofrece la fórmula: “Absentismo= (Horas de ausencia por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado/Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla)x 100”.

96 Son 9 CCSBOE de los 110 señalados. Cfr. el CCSBOE para las Empresas Consultoras de Planificación (art. 26), que dispone que los trabajadores en IT deban ser reconocidos por el médico que designe la empresa y que “la resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo”

97 También 9 CCSBOE de los 110. Cfr. el CCSBOE de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones y Harina de Pescados y Mariscos (art. 22) que cuando se trate de accidente *in itinere* exige que el trabajador presente en la empresa el volante de la compañía aseguradora que acredite el acaecimiento del accidente. En esta misma línea, otros convenios, como el CCSBOE de Fabricación de Helados (arts. 35 y 36) requiere que la IT sea “justificada mediante los oportunos partes médicos del Servicio Público de Salud”.

98 También 9 de los 110. Cfr. el CCSBOE para las Industrias de Turrónes y Mazapanes (art. 41) que exige que la IT tenga una duración superior a 20 días cuando derive de enfermedad común y a 8 días cuando provenga de accidente de trabajo.

Por su parte, en los convenios sectoriales de Comunidad Autónoma, los requisitos o condicionantes para el acceso por los trabajadores a los complementos económicos de incapacidad temporal, presentes en un 45,45% de las cláusulas convencionales⁹⁹, evidencian una presencia ligeramente mayor (cfr. gráf. nº 8). La hospitalización sigue siendo, en este específico ámbito, el presupuesto con mayor presencia (16,46% de las cláusulas convencionales)¹⁰⁰, seguida del reconocimiento o examen médico (8,59%)¹⁰¹ y la comunicación por el trabajador a la empresa de la lesión o enfermedad padecida (6,63%)¹⁰².

2. 3.- Inicio y duración de la percepción del complemento económico.

Aunque una cifra superior a la deseable del total de convenios sectoriales no hace ninguna referencia explícita a los aspectos temporales (11,41%)¹⁰³, los parámetros que las cláusulas convencionales vienen utilizando

Por detrás de los mencionados, a su vez, se sitúan otros condicionantes como el establecimiento de un número máximo de procesos de incapacidad temporal por trabajador y año (4,54% de las cláusulas convencionales) y con un 5,45% condicionantes de variado signo como el que exige que la incapacidad temporal no vaya continuada ni concurra en el mismo año con la maternidad (v.gr. CCSBOE Centros de Educación Universitaria –art. 55-), que el contrato de trabajo supere una duración determinada (v.gr. CCSBOE Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas –art. 45-) o que la incapacidad temporal coincida con el periodo de las vacaciones (v.gr. CCSBOE Sastrería, Camisería y Modistería –art. 29-).

99 Porcentaje que resulta de los 145 CCSCA que exigen algún condicionante dentro de los 407 que reconocen complementos de IT.

100 Presente en 67 CCSCA del total de 407 con cláusulas de IT. Cfr., entre otros, el CCSCA Madrid para Garajes, Aparcamientos no Concesionarios, Estaciones de Engrase y Lavado (art. 23) que lo exige para todas las contingencias protegidas y el CCSCA Navarra de la Industria Textil (art. 7) que lo exige para todas las contingencias excepto el accidente de trabajo.

101 Presente en 35 CCSCA del total de 407. Cfr., entre otros, el CCSCA Comunidad Valenciana de Industrias de Bebidas Refrescantes (art. 24).

102 Presente en 27 CCSCA del total de 407. Entre otros, el CCSCA La Rioja de Yesos, Escayolas y Prefabricados (art. 36) que requiere dicha comunicación en los supuestos de accidente de trabajo.

Detrás de estos condicionantes se sitúa la no superación de un número determinado de bajas anuales, presente en 24 de los 407 CCSCA (5,89% de las cláusulas convencionales), la no superación de determinado índice de absentismo, presente en 15 CCSCA de los 407 (3,68%), la tenencia de una antigüedad mínima, presente en 12 CCSCA de los 407 con cláusulas de IT (2,94%) y el establecimiento de una duración mínima del proceso de incapacidad temporal, presente en 10 CCSCA de los 407 con IT. (2,45%). Por su parte, un 5,40% restante (22 CCSCA de los 407) aglutina todas aquellas cláusulas que introducen condicionantes diferentes de los hasta ahora indicados; por ejemplo, que el trabajador no perciba indemnización del seguro de vehículos en los procesos de IT derivados de accidentes de tráfico (CCSCA Baleares Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia –art. 20-), que no se trate de un accidente *in itinere* (CCSCA Baleares para Industrias de la Madera –art. 18-), que el trabajador en incapacidad temporal haya sido sustituido por un trabajador interino (CCSCA Cantabria para la Hostelería –art. 28-), que, al contrario, la empresa no contrate interinos durante los primeros quince días de baja (CCSCA Murcia Remolcadores de Tráfico Interior de Puertos (Dársenas de Cartagena Escombreras y zona II del Puerto) –art. 17), o que, tratándose de contingencia común no hospitalizada, que la enfermedad o el accidente sean graves o que obliguen al trabajador a guardar cama (CCSCA Murcia para la Industria Alpargatera –art. 34-).

103 Porcentaje que resulta de los 59 convenios colectivos sectoriales con este rasgo del total de los 517 que regulan complementos de IT.

para establecer el periodo de tiempo durante el cual se deben pagar los complementos a los subsidios de incapacidad temporal son el *dies a quo* o momento a partir del cual el complemento debe empezar a abonarse por las empresas y aquél en el que debe cesar tal obligación. Como se sabe, el *dies a quo* puede ser el primer día de baja o un día posterior (mediando un periodo de espera) y, por su parte, el momento en que cesa la obligación de pago del complemento puede hacerse coincidir con el del cese de la IT o situarse en un momento anterior. Aunque lo ideal, en términos de seguridad jurídica, es que las cláusulas convencionales precisen ambos parámetros (no faltan convenios que así lo hacen), hay cláusulas que sólo precisan uno de ellos o, lo que es peor, no hacen ni lo uno ni lo otro.

Por lo demás, debe señalarse que determinados convenios introducen uno o ambos de estos parámetros temporales en términos idénticos para todas las contingencias protegidas, mientras que otros lo hacen de manera diferente, en función del tipo de lesión sufrida por el trabajador y de las circunstancias que la rodean. De aquí que en este estudio también se haya querido dar cuenta de aquellas cláusulas en las que la gravedad de la lesión (determinada, normalmente, por la hospitalización del trabajador) puede condicionar la duración del complemento. Y ello porque dicho factor puede alterar el momento del inicio del pago del complemento, el momento de su extinción, o ambos.

De los convenios sectoriales publicados en el BOE que contemplan complementos a las prestaciones de IT, un 10% no precisa ni el momento del inicio de la obligación de pago ni el de su extinción en ninguna de las contingencias protegidas¹⁰⁴. Por contra, un 28,18% reconoce el derecho al complemento desde el primer día de baja, esto es, sin ningún periodo de espera previa, y para todas las contingencias protegidas, comunes y/o profesionales¹⁰⁵. Ello supone en la práctica que, cuando la IT derive de contingencias comunes, será mayor el esfuerzo económico de las empresas, pues, como es sabido, la prestación pública no se abona en régimen de pago delegado, sino a partir del decimosexto día de baja (art. 131.1 LGSS).

Tienen menor presencia otro tipo de cláusulas (13,63%)¹⁰⁶, más limitadoras, que circunscriben el pago desde el primer día a determinados tipos de accidentes y/o enfermedades (por ejemplo, sólo para accidentes de trabajo¹⁰⁷; para contingencias comunes¹⁰⁸; para lesiones que requieran hospitalización¹⁰⁹, etc). También aquéllas otras que, en sintonía con la mejor

104 Son 11 CCSBOE de los 110 que regulan complementos de IT. Entre otros, cfr. CCSBOE para Industrias del Frío Industrial (art. 30) y CCSBOE para Grandes Almacenes (art. 53).

105 Porcentaje que resulta de 31 CCSBOE con este rasgo de los 110 que tienen cláusulas de IT.

106 Son 15 CCSBOE de los 110 con cláusulas de IT.

107 CCSBOE de Administraciones de Lotería (art. 41) y CCSBOE Empresas de Exhibición Cinematográfica (art. 28).

108 CCSBOE para la Fabricación de Helados (arts. 35 y 36) y CCSBOE de la Marroquinería y Cueros Repujados (arts. 64 y 65) que exige para ello que la IT tenga una duración igual o superior a 21 días.

109 CCSBOE de Industrias de Elaboración del Arroz (art. 24), que cuando se trate de baja por enfermedad requiere la hospitalización para que el complemento se abone desde el primer día de baja.

protección legal de la IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, limitan a esas contingencias el pago del complemento desde el primer día de baja (3,63%)¹¹⁰. Por su parte un porcentaje también menor de cláusulas convencionales (5,45%) son aún más restrictivas en este sentido y en todas las contingencias protegidas condicionan la percepción del complemento al transcurso de un determinado periodo de espera¹¹¹.

Dicho lo anterior, por lo que concierne al *dies a quo* del pago del complemento, en cuanto a la fecha que determina la extinción de la obligación de pagarlo por las empresas, un 51,81% de los convenios sectoriales publicados en el BOE instauran dicho tope para todas las contingencias protegidas¹¹² y tan sólo un 10% lo establecen sólo para determinadas contingencias¹¹³. Por último, un 14,54% de las cláusulas convencionales condicionan la duración del complemento a la gravedad de la lesión, determinada normalmente por una intervención quirúrgica y/o hospitalización del trabajador¹¹⁴.

En el ámbito de los convenios sectoriales de Comunidad Autónoma sigue siendo notoriamente mayor la cifra de aquellos que reconocen el derecho al complemento desde el primer día de baja en todas las contingencias protegidas (42,01%)¹¹⁵. Esta cifra, una vez más, distancia estos convenios frente a los que ciñen la protección desde el primer día de baja a determinado tipo de accidentes y enfermedades (18,18%)¹¹⁶ o exclusivamente a las contingencias profesionales (7,37%)¹¹⁷ y también los separa de los que establecen un periodo de espera para toda contingencia protegida (6,63%)¹¹⁸. En cuanto a la fecha de cese de la obligación de pago, ésta viene establecida

110 Son 4 CCSBOE de entre el total de 110 con complemento de IT. Cfr., con este tipo de cláusula, CCSBOE de Harinas, Panificables y Sémolas (art. 22).

111 Son 6 CCSBOE de los 110 con complemento de IT. Entre otros, cfr. CCSBOE de Artes Gráficas (art. 86), que lo establece a partir del 5º día de baja y CCSBOE de Servicios Externos, Auxiliares y de Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios (art. 42), que, curiosamente, para accidente de trabajo instaura un periodo de espera de quince días y para enfermedad común sin hospitalización, de tres.

112 Son 57 CCSBOE de los 110 con cláusulas de IT. Repárese en que, en algunos casos el tope coincide con el máximo legal de duración de la incapacidad temporal (18 meses): entre otros, CCSBOE Cadenas de Tiendas de Conveniencia (art. 18) y CCSBOE Empresas de Mediación en Seguros Privados. En otros, se dispone un tope inferior, por ejemplo, 15 meses en el CCSBOE de Empresas Minoristas de Droguerías y Herboristerías (art. 46) y un año en el CCSBOE del Doblaje y la Sonorización (art. 8).

113 Porcentaje que resulta de los 11 CCSBOE con este rasgo dentro de los 110 con complemento de IT.

114 Son 16 CCSBOE de los 110 con cláusulas de IT. En este sentido, el CCSBOE para Centros de Jardinería (art. 31) dispone la prórroga del complemento hasta 18 meses si existe ingreso en centro hospitalario y operación quirúrgica y el CCSBOE Empresas de Exhibición Cinematográfica (art. 28) suprime el tope máximo de tres meses cuando se trate de accidente de trabajo que exija hospitalización.

115 Porcentaje que resulta de los 171 CCSCA con este rasgo del total de 407 con complemento de IT. Cfr., entre otros, el CCSCA Aragón para Despachos de Graduados Sociales (art. 20).

116 Son 74 CCSCA de los 407 con IT. Cfr., CCSCA Andalucía de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (art. 35)

117 Son 30 CCSCA de los 407 con IT. Cfr. CCSCA Asturias para Fabricantes de Sidra (art. 21).

118 Porcentaje que resulta de los 27 CCSCA con este rasgo del total de 407 con complemento de IT. Cfr. CCSCA Murcia de Industrias Siderometalúrgicas (art. 36).

para todas las contingencias protegidas en un 32,67% de las cláusulas¹¹⁹ y se establece solamente en relación a determinados accidentes o enfermedades en un 14% de las mismas¹²⁰. Finalmente, los convenios autonómicos condicionan la duración del complemento de IT a la gravedad de la lesión, en los términos antes expuestos, en un 20,39% de los analizados¹²¹; y un 11,79% no efectúan precisión alguna en torno al inicio ni a la duración concreta de la obligación de pago del complemento¹²².

2. 4.- Base de cálculo y cuantía del complemento económico.

Un aspecto más sobre el que giran las cláusulas convencionales de incapacidad temporal y, sin duda, el más trascendente, es el del módulo de cálculo y cuantía del correspondiente complemento económico. Las fórmulas o bases de cálculo predominantes se reducen a dos. La más empleada es aquella que se conforma sobre el salario. Se trata de la obligación empresarial de pago de las cantidades necesarias que, adicionadas al subsidio de IT, alcancen, bien un determinado promedio mensual del salario¹²³, bien la totalidad o una parte del salario real del trabajador¹²⁴ o bien la totalidad o una parte de determinados conceptos salariales¹²⁵. Una segunda fórmula empleada, aunque con menos frecuencia, toma como referencia la base reguladora de la prestación de IT que, como es sabido, es la base de cotización del mes anterior a la baja. El complemento resulta así de la aplicación a la base reguladora de la prestación de un determinado porcentaje que, sumado al legal, asegure al trabajador la percepción de un subsidio de mayor cuantía¹²⁶. Un tercer sistema, presente en la negociación colectiva sectorial, aunque de

119 Son 133 los CCSCA que reúnen esta característica, dentro del total de 407. Como antes se advirtió respecto a los publicados en el BOE, téngase en cuenta que en ocasiones ese tope coincide con el máximo legal de 18 meses: cfr., entre otros, CCSCA Baleares para Industrias Vinícolas.

120 Porcentaje que resulta de 57 CCSCA del total de 407. Cfr. CCSCA Asturias de Pompas Fúnebres (art. 22), que establece el tope de 90 días solamente para la IT derivada de contingencias comunes.

121 Son 83 CCSCA los que recogen este tipo de condicionantes, dentro del total de los 407 que complementan la IT. Cfr., entre otros, CCSCA Aragón de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada (art. 66) que en la IT derivada de contingencias comunes, sólo cuando hay hospitalización el complemento se abona desde el primer día de baja.

122 Porcentaje que resulta de los 48 CCSCA que no especifican la duración de pago del complemento, dentro de los 407 que complementan la IT. Cfr., entre otros, CCSCA Universidades Públicas Andaluzas (art. 66.5).

123 CCSCA Cataluña para Peluquerías y Centros de Estética (art. 42): “*cien por cien del salario promedio de los últimos doce meses*”.

124 CCBOE Colegios Mayores Universitarios (art. 36): “*hasta completar el cien por cien de su retribución mensual ordinaria*”

125 Concretamente, las fórmulas más utilizadas son la del pago del 100% del salario base más la antigüedad (CCSCA Andalucía de Gestión del Servicio del Taxi –art. 30-) y la del pago del 100% del salario base más determinados complementos salariales del convenio (CCSCA Baleares de Transporte de Mercancías por Carretera –art. 45-).

126 CCSBOE Empresas de Mensajería (art. 54): prevé un complemento del “*25% de la base que hubiese servido para el cálculo de la prestación*” y CCSBOE Instalaciones Deportivas y Gimnasios (art. 53), que lo establece “*hasta el total de la base de cotización*”.

manera testimonial, consiste en el pago directo de una cantidad fija, complementaria al subsidio y normalmente de cuantía relativamente escasa¹²⁷.

Por lo demás, es preciso advertir que, pese a la independencia funcional de cada uno de los sistemas de cálculo aludidos, en algunas ocasiones aparecen simultáneamente dos o más de ellos en una misma cláusula convencional, que dispone una u otra fórmula de cálculo del complemento en función de cuál sea la contingencia de la que derive la IT¹²⁸.

Como ya se ha dicho, las bases de cálculo predominantes en las cláusulas convencionales son las referenciadas al salario del trabajador. En los convenios de sector publicados en el BOE este sistema de determinación del complemento aparece en un 89,09% de las cláusulas de IT¹²⁹, mientras que la fórmula referenciada a la base reguladora de la prestación, lo hace en un 22,72% de las mismas¹³⁰. En los convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma, se repite esta tendencia, ya que un 85,99% utilizan el primero de los sistemas señalados¹³¹ y un 22,11 % se decantan por el segundo¹³².

Con cierta frecuencia (en un 35,58% de los convenios sectoriales analizados¹³³) las cláusulas convencionales de IT introducen determinados

127 Son escasísimos los convenios que incorporan esta fórmula. Cfr. CCSCA Cantabria para el Sector Agrario (art. 18) que, para contingencias profesionales y comunes con hospitalización prevé 6,62 € diarios y para contingencias comunes sin hospitalización, 11,04 € diarios durante los tres primeros días y 4,42 € los siguientes.

128 Por ejemplo, el CCSCA Madrid de Confección de Guantes de Piel y Similares (art. 31), para contingencias profesionales prevé un complemento del 100% del salario base más antigüedad y, para contingencias comunes, del 60% de la base reguladora de la prestación de IT.

129 Son 98 los CCSBOE que apuestan por este sistema, de los 110 que regulan cláusulas de IT, lo que arroja ese 89,09%. La fórmula más empleada con diferencia es la del complemento hasta el 100% del “salario real”, “salario en activo” o “retribuciones mensuales ordinarias” del trabajador, utilizada en 77 CCSBOE de los 110 con complementos de IT, lo que representa un 70% de los casos. A continuación le sigue el sistema del abono de un tanto por ciento (normalmente el cien en todos los casos) del salario base más determinados complementos: 8 CCSBOE de los 110 (7,27%); el abono de un tanto por ciento del salario del mes anterior a la baja: 5 CCSBOE (4,54%) y el abono de un tanto por ciento del salario base más antigüedad: 2 CCSBOE (1,81%). Por último, 5 CCSBOE de los 110 de referencia (un 5,45% de los CCSBOE) agrupan aquellas cláusulas que utilizan otras fórmulas referenciadas al salario como el llamado “salario de cotización” (CCSBOE Artes Gráficas –art. 8.6-) y el abono del 100% del salario base (CCSBOE Empresas de Publicidad –art. 31-).

130 Apuesta por el sistema de base reguladora, 25 CCSBOE de los 110, lo que determina ese 22,72%.

131 Son 350 CCSCA los que utilizan este sistema dentro de los 407 que regulan complementos de IT. Y descendiendo a la concreta base salarial utilizada acontece algo similar: salario real/salario en activo/retribuciones ordinarias: 251 CCSCA de los 407 que complementan la IT (61,67% de las cláusulas); tanto por ciento del salario base más determinados complementos: 53 CCSCA de los 407 de referencia (13,02 %); salario base más antigüedad: 14 CCSCA (3,43 %); salario del mes anterior a la baja: 12 CCSCA (2,94%); determinado promedio mensual del salario: 5 CCSCA (1,22 %); y otras fórmulas referenciadas al salario –salario de cotización y salario base-: 13 CCSCA (3,19%).

132 En las CCAA apuestan por el sistema de la base reguladora 90 CCSCA de los 407 (22,11%) que establecen complementos de IT

133 Porcentaje que resulta de los 184 convenios sectoriales que presentan esta característica del total (517) que establecen un complemento de IT.

parámetros o factores que condicionan no ya el percibo del correspondiente complemento, sino cuál ha de ser la base de cálculo del complemento o el porcentaje aplicable a la misma para la concreción de su cuantía. De hecho, dichos parámetros, en unos casos, determinan que la base de cálculo del complemento pueda ser una u otra y, en otros, que el porcentaje aplicable a dicha base de cálculo, para la obtención de la cuantía del complemento, pueda ser mayor o menor¹³⁴.

En un intento de sistematizar la pluralidad de factores utilizados por los convenios colectivos para determinar la concreta base de cálculo y el porcentaje para determinar la cuantía del complemento económico, se puede decir que su introducción atiende a finalidades diversas. En ocasiones, se atiende al origen común o profesional de la lesión que origina la IT, para compensar con un mayor complemento las contingencias profesionales, y repercutir en mayor medida sobre el empresario los costes de las bajas que tienen su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional. En otros casos, se pondera el tiempo transcurrido en IT, en el bien entendido que a mayor tiempo transcurrido, debe ser mejor compensada la ausencia de ingresos del trabajador o, al contrario, procede reducir progresivamente la cuantía del complemento para desincentivar el absentismo de larga duración¹³⁵. También puede atenderse al propio índice general de absentismo existente en la empresa o centro de trabajo o al número de bajas anuales del trabajador para atemperar, en la medida de lo posible, el coste de los complementos de IT cuando dicho índice general o individual supere determinados umbrales¹³⁶. Por último, puede ponderarse la hospitalización y/o intervención quirúrgica del trabajador para compensar con un mayor complemento los procesos de IT más graves¹³⁷.

Cada uno de los factores expuestos puede presentarse aisladamente o combinados dos o más de ellos en unas mismas cláusulas convencionales de IT. En el ámbito de los convenios colectivos de sector publicados en el BOE, un significativo 38,18% de las cláusulas de IT analizadas incorporan uno o varios de estos condicionantes económicos¹³⁸. El más recurrente es el de la duración

134 Ejemplo de una base de cálculo más o menos beneficiosa, en función del origen profesional o común de la contingencia en CCSBOE Acción e Intervención Social (art. 62) y de un porcentaje más elevado o reducido sobre la base de cálculo, en atención al mismo factor en CCSBOE Centros y Servicios de Atención a la Discapacidad (art. 76).

135 Ejemplo del sistema de incremento progresivo del complemento en CCSCA La Rioja para Locales de Exhibición Cinematográfica (art. 17); y del sistema de reducción progresiva del complemento en CCSCA Cataluña para Pastas Alimenticias (art. 10).

136 Ejemplo de ambos parámetros en un mismo Convenio en el CCSBOE para Pastas, Papel y Cartón (art. 15) en contingencias comunes, por una parte, instaura una escala para condicionar la cuantía del complemento al índice arrojado de absentismo de todo el centro de trabajo durante todo el año anterior y, por otra, reduce sensiblemente la cuantía del complemento para el segundo y sucesivos procesos de IT sufridos por el trabajador durante el año natural.

137 Cfr., en este sentido, entre otros muchos, el CCSCA Murcia para el Calzado, Zapatillas Vulcanizadas, Caucho e Industrias Afines (art. 54).

138 Porcentaje que resulta de los 42 CCSBOE que prevén uno o más de estos factores, dentro del total de 110 CCSBOE que contemplan complementos de IT.

de la baja (14,54% de las cláusulas analizadas¹³⁹), seguido de la hospitalización y/o intervención quirúrgica del trabajador (11,81%)¹⁴⁰ y del origen común o profesional de la contingencia protegida (8,18% de las cláusulas)¹⁴¹.

En los convenios sectoriales autonómicos, esos mismos parámetros están presentes en un nivel próximo (34,88% de las cláusulas de IT)¹⁴². Los más predominantes son la duración de la baja y el origen común o profesional de la contingencia protegida (ambos con un 12,03%)¹⁴³. La hospitalización y/o intervención quirúrgica del trabajador ocupa, esta vez, una tercera posición, con una presencia en un 9,33% de las cláusulas¹⁴⁴, aunque bastante más alejada que otros factores como el índice general de absentismo en la empresa y el número de procesos de IT sufridos al año por el trabajador¹⁴⁵.

* * *

139 Dentro del total de 110 CCSBOE son 16 los que introducen ese condicionante (14,54%). De ese 14,54%, un 10% (11 CCSBOE) corresponde a las cláusulas convencionales que establecen un incremento progresivo del complemento en función de la duración de la IT y un 4,54% (5 CCSBOE) a aquellas otras que prevén una reducción progresiva.

140 Son 13 CCSBOE del total de 110 con complemento de IT los que introducen este condicionante.

141 Son 9 CCSBOE del total de 110. El resto de factores tienen una presencia escasa: índice general de absentismo: 2 CCSBOE de los 110 (1,81%); no superación por el trabajador de un determinado número de procesos de IT al año: 1 CCSBOE de los 110 (0,90%); y otros factores como la antigüedad (entre otros factores): 1 CCSBOE de los 110 (0,90%). Un ejemplo de este último condicionante económico aparece en el CCSBOE Fabricación de Helados (arts. 35 y 36) que para las contingencias comunes, dispensa mayor cuantía del complemento si el trabajador lleva al menos *“noventa días de alta en la empresa y sin haber faltado al trabajo”*.

142 Porcentaje que se arroja de los 142 CCSCA, dentro del total de 407 con IT, que regulan este tipo de condicionantes.

143 Son 49 CCSCA, dentro del total de 407, los convenios que reúnen cada uno de estos dos condicionantes. Del 12,03 % de los convenios que introducen la duración de la baja como factor modulador de la cuantía de la prestación, un 8,84% (36 CCSCA) establecen un incremento progresivo del complemento en atención al tiempo transcurrido en IT y un 3,19% (13 CCSCA) una reducción también progresiva.

144 Porcentaje que se arroja de los 38 CCSCA que introducen este condicionante dentro de los 407 que regulan el complemento de IT.

145 Ambos con una presencia testimonial en el 0,98% (4 CCSCA de los 407) y 0,49% (2 CCSCA), respectivamente, de las cláusulas convencionales. Por su parte, un 0,73% (3 CCSCA) aglutina factores diversos como la antigüedad (CCSCA Cantabria del Comercio del Mueble y la Madera –art. 18-) y la duración global de la IT por contingencias comunes (CCSCA Madrid Almacenistas de Plátanos –art. 49- y CCSCA Madrid Limpieza de Contenedores Herméticos –art. 31-).

LA PROTECCIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE.

Irene Bajo García

Sumario. 1.- Introducción. Datos estadísticos. 2.- Contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la incapacidad permanente. 2.1.- La generalización de una prestación económica de pago único. 2.2.- Tipología de la prestación. 2.3.- Mecanismos de gestión de la mejora: la externalización a través del contrato de seguro. 2.4.- Condicionantes subjetivos para la percepción de la prestación por invalidez. 2.5.- Ámbito objetivo de la cobertura: grado de invalidez y contingencias protegidas por las mejoras convencionales. 2.5.1.- Grado de invalidez objeto de mejora. 2.5.2.- Riesgos que causan las contingencias con derecho a la prestación complementaria de invalidez.

1. Introducción. Datos estadísticos.

La disminución o anulación definitivas de la capacidad laboral del trabajador, como consecuencia de reducciones anatómicas o funcionales graves, genera, además de efectos sobre la relación contractual laboral, la acción protectora del sistema de seguridad social tras la declaración de incapacidad permanente en alguno de sus grados (art. 136 LGSS): incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez (art. 137 LGSS) (en lo sucesivo, IPP, IPT, IA y GI, respectivamente).

La protección dispensada por la seguridad social en estas circunstancias puede ser favorecida mediante el establecimiento de mejoras voluntarias (art. 39.2 LGSS). El análisis del conjunto de convenios colectivos de sector tanto estatutarios como extraestatutarios vigentes en nuestro país publicados en el BOE o en los Boletines Oficiales de las CCAA pone en evidencia que la vía o instrumento idóneo para la concertación de fórmulas complementarias de protección social es, sin duda, la negociación colectiva. Y también pone en evidencia que, entre las mejoras más extendidas, se encuentran aquéllas que contemplan una protección económica más allá de la dispensada por el sistema de seguridad social en las situaciones de incapacidad permanente. Acción protectora que se concreta en la percepción, por parte del trabajador, de una cantidad de dinero que viene a incrementar la prestación económica básica proporcionada por la seguridad social y a compensar la pérdida de ingresos o el incremento de gastos que la invalidez va a suponer para el trabajador.

Al respecto de las prestaciones complementarias de incapacidad permanente, y con carácter previo al análisis de las cifras concretas, cabe mencionar que el análisis conjunto de los convenios colectivos de sector vigentes¹⁴⁶ revela que los preceptos que regulan estas prestaciones no se hallan recogidos en un capítulo o sección dedicado específica y exclusivamente

¹⁴⁶ Se han estudiado todos los convenios publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas, sean estatutarios o extraestatutarios.

a mejoras voluntarias, sino que, por el contrario, se encuentran dispersos a lo largo del articulado de aquéllos, adquiriendo, incluso en ocasiones, carácter de disposición adicional¹⁴⁷. Junto a lo anterior, ha de destacarse la presencia, entre los convenios colectivos que contienen cláusulas sobre mejora de la prestación de invalidez, de un conjunto caracterizado por dejar a la decisión del empresario la constitución o no de la mejora voluntaria de la prestación básica de invalidez concedida por la seguridad social¹⁴⁸.

Descendiendo a las cifras, del conjunto de los convenios analizados (637 convenios, de los cuales 150 han sido publicados en BOE y 480 en los correspondientes Boletines Oficiales de las 17 Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla), un porcentaje superior al 65%¹⁴⁹ contempla algún tipo de acción protectora complementaria de la incapacidad permanente del sistema de seguridad social (Cfr.Gráf. nº1). En el ámbito de los convenios colectivos de sector publicados en el BOE, el porcentaje parcial alcanza una cifra del 77,7% (122 convenios de un total de 157), mientras que aquellos objeto de publicación en Boletines Oficiales de Comunidad Autónoma arrojan unos resultados algo inferiores, concretamente el 62,9% (302 convenios de un total de 480).

Una comparativa entre estos últimos permite observar que los porcentajes de cobertura oscilan entre dos extremos, representados por el 25% de los convenios en el caso de la Comunidad Canaria, y el 100% en las Comunidades de Castilla la Mancha y Melilla. No obstante, el número de convenios que cada una de estas comunidades aporta al conjunto del total analizado no es significativo¹⁵⁰. La mayoría de convenios de sector publicados en boletines autonómicos responde a la tendencia general expresada (más de un 60% de cobertura), destacando que únicamente en cuatro Comunidades Autónomas el porcentaje de convenios colectivos carente de complemento de invalidez superan el 50% del total de convenios en vigor: se trata de Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana¹⁵¹.

Las diferencias en porcentajes de cobertura entre comunidades autónomas son más fácilmente apreciables a través del siguiente cuadro:

¹⁴⁷ Cfr. CCSCA Asturias Consignatarias de buques y agencias de aduanas (D.A. 4ª), CCSCA Asturias Oficinas de farmacia (D.A. 1ª), o CCSCA Cantabria Aserradores y almacenistas de madera.

¹⁴⁸ Esa conclusión parece desprenderse de la redacción del CCSBOE Prensa diaria, así como de los CCSCA Extremadura Captación, elevación, distribución y depuración de aguas potables y residuales, CCSCA Extremadura Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados, CCSCA Madrid Almacenistas de plátanos y CCSCA Madrid Comercio de óptica al detalle y talleres anejos.

¹⁴⁹ Concretamente, del total de 637 convenios colectivos de sector analizados, 424 (66,5 %) regulan complementos de incapacidad permanente.

¹⁵⁰ Cuatro convenios en el caso de Canarias, un 0,62% del total de convenios de sector analizado, tres convenios en el caso de Castilla la Mancha, lo que representa el 0,47% del total del análisis, y seis convenios por parte de la Ciudad Autónoma de Melilla (0,94%).

¹⁵¹ Andalucía, con un 55,5%, Cataluña con un 53,3% y la Comunidad Valenciana, donde el porcentaje se eleva hasta el 57,14%.

Comunidad Autónoma	Número total de CCSCA	CCSCA que complementan la incapacidad permanente	Porcentaje
Andalucía	9	4	44,44
Aragón	9	5	55,56
Asturias	43	27	62,79
Baleares	34	23	67,65
Canarias	4	1	25,00
Cantabria	41	23	56,10
C. la Mancha	3	3	100
Castilla León	9	6	66,67
Cataluña	60	28	46,67
Ceuta	12	10	83,33
Extremadura	5	4	80,00
Galicia	14	8	57,14
Madrid	74	41	55,41
Melilla	6	6	100
Murcia	59	43	72,88
Navarra	42	32	76,19
País Vasco	10	9	90,00
La Rioja	23	20	86,96
Valencia	21	9	42,86
TOTAL	480	302	62,91

Resulta imprescindible, antes de pasar al estudio del régimen jurídico, precisar que los porcentajes reflejados en cada uno de los epígrafes relativos al régimen jurídico de la mejora han sido calculados tomando como referencia la cifra de convenios de sector que contemplan complementos de la prestación de invalidez (424 convenios en total –122 publicados en el BOE y 302 en Boletines Oficiales de Comunidades Autónomas-).

El régimen jurídico de la prestación por invalidez se caracteriza por los siguientes rasgos: a) la generalización de una prestación económica autónoma o independiente de la pensión de seguridad social, y el abandono de fórmulas de prestaciones periódicas y complementarias de aquélla; b) la materialización de la prestación en la percepción de una indemnización a tanto alzado como fórmula más extendida; c) la gestión de la mejora de la protección mediante la externalización de la prestación frente a su cobertura con fondos internos; d) la excepcionalidad de los supuestos en los que la percepción de la prestación se vincula al cumplimiento de requisitos subjetivos por parte del trabajador; y e) la diversidad respecto a las previsiones relativas a los aspectos objetivos de la protección, esto es, contingencias protegidas y grado o grados de invalidez cubiertos por la prestación complementaria.

Como habrá ocasión de comprobar a continuación, en los convenios colectivos no siempre se regula con el rigor jurídico que sería de desear el régimen jurídico de la prestación complementaria y, en ocasiones, se emplea una terminología imprecisa que genera no pocas dudas interpretativas.

2.- Contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la incapacidad permanente.

2.1.- La generalización de una prestación económica de pago único.

Como se ha dejado dicho en la introducción, las prestaciones pactadas en los convenios pueden consistir en auténticas “mejoras voluntarias de la seguridad social”, es decir, en prestaciones realmente complementarias de la prestación económica obligatoria y básica de la seguridad social (y que por ello se basan en la misma estructura prestacional que ésta última y, lógicamente, protegen frente a las mismas contingencias) o pueden consistir en “prestaciones autónomas”, que no son un simple complemento de la prestación prevista en la LGSS¹⁵² (como se dijo, también son llamadas “prestaciones suplementarias”).

En materia de protección voluntaria de la incapacidad permanente, y en el ámbito objeto de estudio, puede hablarse de una práctica desaparición de las primeras, de manera que tan sólo cabe reproducir dos ejemplos en los que la prestación empresarial se concreta en un complemento periódico de las prestaciones básicas del sistema de seguridad social¹⁵³. En el resto de supuestos, la prestación se traduce en el reconocimiento al trabajador del derecho a la percepción de una cantidad a tanto alzado, entregada en un único acto posterior a la declaración de invalidez por parte de los organismos competentes del sistema de seguridad social.

2.2.- Tipología de la prestación.

Con la excepción lógica de los dos únicos supuestos anteriormente citados en los que el convenio prevé una prestación complementaria por invalidez a cargo del empresario de carácter periódico, la totalidad de los convenios colectivos analizados concretan la prestación en la percepción, por parte del trabajador declarado en situación de incapacidad permanente, de una cantidad o suma de dinero a tanto alzado. Las variaciones se presentan respecto a la fórmula a emplear para concretar dicha cifra, pudiendo tratarse de una cantidad fija o de una cantidad variable en función de diversos factores.

Generalmente, la prestación complementaria se concreta en el pago de una cantidad a tanto alzado (302 convenios, esto es, un 71,21% de los convenios con complemento de invalidez) (Cfr. Grafico nº 2).

¹⁵² GALA DURÁN emplea este término en su monografía sobre “*El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de las prestaciones de la seguridad social*”, Barcelona, (J.M BOSCH), 1999, pág. 204.

¹⁵³ Así ocurre en los CCSBOE Banca y CCSBOE Cajas de ahorros. El primero contempla un complemento del importe de la pensión reconocida por el sistema de seguridad social hasta alcanzar el 100% de los ingresos anteriores al hecho causante. EN el segundo, el complemento de pensión se concreta en la diferencia entre la cantidad resultante de la aplicación a los salarios reales del porcentaje que la seguridad social establece para el cálculo de su pensión, y la pensión en sí misma reconocida por el sistema de seguridad social.

Así, pues, excepcionalmente, la cifra a abonar va a variar en función de alguno de los siguientes factores: a) tipo de contingencia o riesgo origen de la prestación; b) grado de invalidez declarado; c) salario percibido por el trabajador a fecha del hecho causante; d) antigüedad del trabajador en la empresa, e) carácter de mínimo de la previsión convencional; f) otros parámetros.

En efecto, resulta frecuente que la cifra a percibir por parte del trabajador sea superior, o incluso se duplique, cuando la contingencia es profesional frente al supuesto de accidente no laboral o enfermedad común¹⁵⁴. También es frecuente que la prestación resulte más elevada a medida que se eleva el grado de invalidez declarada¹⁵⁵. Cuando la prestación se calcula tomando como base el salario mensual del trabajador la cifra resultante variará para cada trabajador. También se recoge, en algunos convenios, el incremento de la prestación en función de la antigüedad del trabajador¹⁵⁶. En otras ocasiones, y ya integrando el conjunto de cláusulas menos frecuentes, el convenio colectivo declara la cuantía de la prestación en él prevista como mínima, susceptible de mejora o incremento (13 convenios, lo que representa un total del 3,06%), sin que, salvo excepciones, el convenio contenga previsión alguna respecto al mecanismo o fórmula a emplear para la ampliación de la prestación¹⁵⁷. A modo de ejemplo de fórmulas puntualmente empleadas por la negociación colectiva, puede citarse el incremento de la prestación si ésta deriva de accidente relacionado con el transporte o manipulación de mercancías peligrosas¹⁵⁸, o su duplicidad si el trabajador se encarga de ventas en la calle¹⁵⁹.

¹⁵⁴ Cfr. CCSBOE Empresas de mediación en seguros privados, CCSBOE Empresas de seguridad, CCSCA Asturias Construcción y obras públicas del Principado de Asturias, CCSCA Asturias Derivados del cemento, o CCSCA Melilla Siderometalurgia.

¹⁵⁵ Cfr. CCSBOE Harinas, panificables y sémolas, CCSBOE Contratas ferroviarias, CCSCA Cantabria Construcción y obras públicas, CCSCA Transporte de mercancías por carretera, o CCSCA Cataluña Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, CCSCA Cataluña Universidades públicas catalanas. Ninguno de los convenios colectivos de sector analizados prevé un incremento de la cuantía de la prestación complementaria para el caso de incapacidad permanente total cualificada, frente a la no cualificada.

¹⁵⁶ Cfr. Cfr. CCSBOE Universidades estatales (exige una antigüedad mínima de 10 años para causar derecho a una prestación de 3 mensualidades, añadiendo una mensualidad por cada cinco años), CCSCA Madrid Industrias de fabricación de chocolates, bombones, caramelos, gomas de mascar y grajeados (establece la siguiente tabla: 10 años de antigüedad- 1 mensualidad, 15 años-2 mensualidades, 20 años-3 mensualidades); CCSCA Ceuta Comercio (con la siguiente proporcionalidad: entre 10 y 25 años de antigüedad, 2 mensualidades; más de 25 años: 4 mensualidades)

¹⁵⁷ Cfr. CCSBOE Cadenas de tiendas de conveniencia, CCSBOE Centros de asistencia y educación infantil, CCSCA Baleares Despachos de graduados sociales, CCSCA Consignatarias de buques y agencias de aduanas (cifra mínima, el coste superior se abonará entre empresario y trabajador, sin especificar porcentajes), CCSCA Galicia Empresas organizadoras del juego del bingo y CCSCA Madrid Derivados del cemento. En estos dos últimos convenios el trabajador, a su voluntad y coste, incrementa la póliza.

¹⁵⁸ CCSCA Madrid Transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte.

¹⁵⁹ CCSCA Madrid Pastas alimenticias (industrias)

Cabe mencionar, junto a lo anterior, la presencia de un conjunto reducido de convenios que declaran, expresamente, el carácter compensable de la prestación complementaria por incapacidad permanente con cualquier otra indemnización a percibir por el trabajador, ya sea por responsabilidad civil genérica, o por responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo, y de cuyo abono al trabajador deba hacerse cargo el empresario¹⁶⁰.

Quedan fuera del ámbito de estudio aquellas cláusulas convencionales que prevén, para el caso de la declaración de incapacidad permanente total, un “acoplamiento” (expresión desafortunada, pero empleada reiteradamente en la negociación colectiva) del trabajador incapacitado a un puesto de trabajo acorde a su nueva capacidad, configurándose en ocasiones como una obligación para la empresa y, en la mayoría, como una previsión condicionada a la existencia de una vacante en la que el trabajador pueda desarrollar nuevas funciones¹⁶¹. Tan sólo en una ocasión, la negociación colectiva vincula una indemnización a tanto alzado a la imposibilidad de recolocación en la empresa, si bien tampoco en este supuesto se estaría en presencia de una mejora de las prestaciones de invalidez del sistema de seguridad social, sino de una compensación por la consiguiente pérdida del empleo para el trabajador¹⁶².

2.3.- Mecanismos de gestión de la mejora: la externalización a través del contrato de seguro.

Cabe recordar que la Ley 30/1995, de 30 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, introdujo la obligación, con carácter general, de externalizar los compromisos por pensiones, lo que se traduce en el aseguramiento de la percepción de la mejora comprometida con fondos ajenos a la empresa y la prohibición de destinar fondos internos a esta

¹⁶⁰ Entre los CCSBOE, contienen esta referencia el convenio de Servicio de asistencia en tierra de aeropuertos (Handling) y el convenio para Ferralla. Entre los CCSCA, los convenios de Asturias Fabricantes de sidra, Murcia Carpintería, ebanistería, tapicería y varios, así como Navarra Artes gráficas e industrias auxiliares.

¹⁶¹ Cfr. CCSBOE Universidades estatales, CCSBOE Industria fotográfica (“tratará de acoplar”); CCSCA Murcia Transportes regulares y discrecionales de viajeros, y CCSCA Murcia Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros (“el empresario procurará acoplarlo”), CCSCA Castilla la Mancha, Residencias privadas de la tercera edad, o CCSCA Galicia Pompas fúnebres (sólo si estuviera vacante un puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones). La cláusula es muy frecuente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Asturias: CCSCA Asturias Comercio en general, CCSCA Asturias Empresas de prótesis dental del Principado de Asturias, CCSCA Asturias Mayoristas de alimentación, e, incluso, en el CCSCA Asturias para Hostelería y similares, ésta es la única previsión sobre incapacidad permanente que puede encontrarse en todo su articulado. El CCSCA Asturias para Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil impone al empresario la obligación de buscar al trabajador un puesto de trabajo compatible, mientras que el CCSBOE Puertos del estado y autoridades portuarias prevé la reincorporación del trabajador, alcanzando el 100% de la base de cotización anterior a la incapacidad, siempre y cuando exista un puesto de trabajo adecuado en la empresa y la prestación por IPT sea inferior al 75% de la mencionada Base.

¹⁶² Se trata del CCSCA Asturias para Almacenes de material electrónico, de acuerdo con el cual, en caso de incapacidad permanente y total, la empresa ha de procurar al trabajador un puesto de trabajo compatible a su capacidad, y, en caso de que ello no sea posible, deberá indemnizarle con 6 meses de salario real.

finalidad. No obstante, la norma contempla varias excepciones, de manera que la prohibición no afecta ni a las prestaciones temporales (subsidios), ni a las indemnizaciones a tanto alzado, fórmula que, como se ha visto, resulta ser la generalmente empleada para mejorar las prestaciones de incapacidad permanente de la seguridad social.

Esto no obstante, el análisis de los convenios colectivos de sector vigentes demuestra que el carácter voluntario del aseguramiento de la prestación complementaria de incapacidad permanente (cuando ésta consiste en la entrega de una cantidad a tanto alzado -supuesto mayoritario, como ya se ha señalado-) no ha impedido que dicha prestación se encuentre asegurada en una mayoría abrumadora de supuestos, de manera que resulta infrecuente que la propia empresa se encargue de la gestión de la misma¹⁶³, modalidad que suele quedar reducida a aquellos casos en los que la mejora se concreta en la entrega de una suma bastante escasa, habitualmente calculada sobre la base del salario mensual del trabajador y vinculada o condicionada en su percepción al cumplimiento de una cierta antigüedad del trabajador en la empresa¹⁶⁴ (Cfr. Grafico nº 3).

Respecto a la fórmula empleada para llevar a cabo la externalización de la mejora, conviene recordar que uno de los objetivos de la Ley 30/1995 era el de propiciar la generalización del empleo de planes y fondos de pensiones como mecanismos de externalización de los compromisos empresariales por pensiones. Sin embargo, y tras más de una década de vigencia de la mencionada ley, el porcentaje de convenios analizados en los que se contempla el aseguramiento de la prestación a través de estas figuras continúa siendo prácticamente anecdótico, frente a la inmensa mayoría que prevé la concertación de una póliza de seguro de accidente o seguro de vida¹⁶⁵.

¹⁶³ Del total de convenios que complementan la invalidez, 8 CCSBOE (6,5%)(Cfr.CCSBOE Industria salinera, y CCSBOE sector cemento) y 25 CCSCA (8,2%) (Cfr.CCSCA Baleares para el metal y CCSCA La rioja Edificación y obras públicas), lo que se traduce en un porcentaje medio del 7,78%, no prevén la externalización de la prestación. Excepcionalmente, el CCSBOE de Fabricación de helados ofrece como alternativa para el empresario la mejora externalizada de la propia prestación prevista en convenio, la cual se concreta en una indemnización equivalente a una mensualidad del salario del trabajador.

¹⁶⁴ Cfr. CCSBOE Fabricación de helados, CCSBOE Pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal y platos cocinados (sin incluir el requisito de la antigüedad), o CCSBOE Producción, manipulado, comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas; así como los CCSCA Ceuta Comercio, CCSCA Madrid Derivados del cemento, CCSCA La rioja Actividad agropecuaria, o CCSCA Melilla Comercio, o CCSCA Asturias Montajes y empresas auxiliares.

Con menor frecuencia, la mejora no externalizada alcanza una cifra elevada (Cfr. CCSBOE Balonmano profesional (doce mensualidades) y CCSBOE Corcho (entrega de la suma de 42.000€)). En estos supuestos, resulta evidente que, el hecho de que no se prevea en convenio la obligación de asegurar la prestación complementaria no constituye un impedimento para que la empresa afectada acuda, unilateralmente, a fórmulas de externalización que disminuyan el riesgo financiero para la propia empresa y permitan la liberación de fondos internos.

¹⁶⁵ Tan sólo es posible encontrar referencias a fondos y planes de pensiones del sistema de empleo en tres ocasiones: CCSBOE para Agencias de viaje, CCSBOE Centros de Jardinería y CCSBOE Comercio de flores y plantas. El primero de ellos, ofrece al empresario la alternativa de concertar un seguro de accidentes en sustitución del fondo de pensiones.

El abono de la prima del contrato de seguro -o la aportación a fondos o planes de pensiones- suele ir a cargo exclusivo del empresario¹⁶⁶, si bien un reducido conjunto de convenios prevé la participación del trabajador en dicho abono o aportación, en cuyo caso la cobertura se configura como optativa para este último¹⁶⁷. También puede ocurrir que el convenio ofrezca a los trabajadores la posibilidad de incrementar la cobertura de riesgo a su voluntad, en cuyo caso será el propio trabajador quien habrá de hacer frente al incremento que, paralelamente, experimente la aportación o prima del seguro¹⁶⁸. En otras ocasiones, el trabajador participa de manera directa en la gestión de la protección, no tanto por la aportación de una parte de la cantidad a la que se eleva la prima, sino debido a que el convenio prevé que la protección se articule mediante la entrega de una pequeña cantidad anual al trabajador por parte de la empresa para que sea el propio trabajador quien suscriba y sostenga la póliza de seguro correspondiente¹⁶⁹.

Sea como fuere, en caso de que existan diferencias de redacción entre la póliza de seguros y el convenio colectivo, prevalece el texto del convenio¹⁷⁰, de manera que si resulta una parte de responsabilidad no cubierta por aquélla, deberá ser asumida directamente por el empresario, pues, al fin y al cabo, el

¹⁶⁶ Los CCSBOE Construcción (convenio general del sector) y CCSBOE Ferralla extienden la responsabilidad del abono de la mejora a las empresas subcontratistas. Hace lo propio el CCSCA Asturias Construcción y obras públicas del principado de Asturias.

¹⁶⁷ Así se contempla en los CCSBOE Agencias de viaje (fondo de pensiones), y CCSBOE Servicio de asistencia en tierra de aeropuertos (handling) (en el que se prevé que el reparto de aportaciones entre empresario y trabajador se decida en cada empresa), así como en los CCSCA Asturias Minas de Antracitas (en el que el importe de la prima se reparte al 50%), CCSCA Baleares Despachos de graduados sociales (en el que la cifra prevista en convenio se considera mínima, de manera que un hipotético coste superior de la prima se repartiría entre el empresario y el trabajador, sin especificar porcentajes), o CCSCA Murcia Consignatarias de buques y agencias de aduanas, en el que se indica que empresario y trabajador acordarán el pago del exceso correspondiente.

¹⁶⁸ Cfr. CCSCA Galicia Empresas organizadoras del juego del bingo (en el que, únicamente, se menciona que el trabajador puede incrementar la póliza), y CCSCA Madrid Derivados del cemento (convenio que contempla una prestación no externalizada, que el trabajador puede ampliar suscribiendo la correspondiente póliza a su coste).

¹⁶⁹ Pueden consultarse, en este sentido, los CCSBOE Marroquinería, cueros repujados y similares, Así como CCSBOE Fabricación de calzado manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves, así como los CCSCA Baleares Marroquinería, confección de prendas de piel e industrias afines, CCSCA Madrid Confección de ante, napa y doble faz. La fórmula es empleada con especial profusión en los CCSCA de Murcia (ocho convenios, de un total de 43 con complemento de invalidez, lo que supone el 18,6% de los casos), entre los que cabe citar: CCSCA Murcia Agrícola, forestal y pecuario, CCSCA Murcia Cosecheras y productores de fruta, uva de mesa y otros productos agrícolas (en el que la empresa opta entre entregar 18 € anuales al trabajador o domiciliar las nóminas, viéndose obligado, en este segundo caso, a concertar póliza de seguros), CCSCA Murcia Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas, CCSCA Murcia Madera y tableros, o CCSCA Murcia, Manipulado y envasado de agrios (en el que, nuevamente, el empresario puede elegir entre el abono de una cantidad fija (600€) por IA derivada de accidente de trabajo, o la entrega al trabajador de 16€ anuales para la suscripción, por parte de éste, de la correspondiente póliza).

¹⁷⁰ GALA DURÁN: *“El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de las prestaciones de la seguridad social”*, Barcelona, (J.M BOSCH), 1999, pág. 125.

seguro es la instrumentación de la obligación asumida por el empresario, que es la de indemnizar o abonar la cantidad prevista en convenio; dicho en otras palabras, la formalización de la póliza no es más que el aseguramiento de la obligación, pero no la obligación en sí misma.

2.4.- Condicionantes subjetivos para la percepción de la prestación por invalidez.

Desde un punto de vista subjetivo, resulta infrecuente que se exija al trabajador que reúna determinados requisitos para causar derecho a la mejora (18 convenios, lo que representa un 4,24% del total de convenios con complemento de invalidez). En este sentido, la mayoría de los convenios refieren la prestación a “todos los trabajadores” o, simplemente, a “los trabajadores” de la empresa. En aquellas ocasiones en las que la efectividad de la mejora se vincula al cumplimiento de determinados requisitos por parte del trabajador, el más habituales el referido a la cobertura de un período de antigüedad en la prestación de servicios a la empresa¹⁷¹.

El porcentaje de cláusulas convencionales en este sentido puede calificarse de muy reducido, ya que asciende al 6,55% en el caso de convenios colectivos de sector publicados en BOE, mientras que sólo alcanza el 3,64% de los convenios sectoriales de publicación en boletín de Comunidad Autónoma.

Respecto al condicionante de la antigüedad en la empresa, se observa una fuerte oscilación en las exigencias convencionales, encontrándose los períodos a acreditar por parte del trabajador entre los seis meses y los veinticinco años de servicio en la empresa¹⁷². Este requisito es más frecuente en aquellos supuestos en los que la prestación consiste en el pago no externalizado de una cantidad a tanto alzado, calculada tomando como base el salario mensual del trabajador, y cuya cuantía suele variar en función de la antigüedad acreditada por el causante¹⁷³. En otras ocasiones, el requisito de la

¹⁷¹ Del total de convenios de sector con complemento por invalidez, 12 de ellos exigen antigüedad para causar derecho a la mejora (2,83%).

¹⁷² Cfr. CCSBOE Servicio de asistencia en Tierra de aeropuertos (handling) (más de seis meses), CCSBOE Comercio al Por Mayor e importadores de productos químicos industriales y de perfumería, droguería y anexos (un año de antigüedad), CCSBOE Industria azucarera (diez años de antigüedad); CCSCA Madrid Comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos combinados (seis meses), CCSCA Madrid Industrias de fabricación de chocolates, bombones, caramelos, gomas de mascar y grajeados (10 años de antigüedad), o CCSCA La rioja Actividad Agropecuaria (15 años de antigüedad).

¹⁷³ CCSBOE Universidades estatales (cumplidos 10 años de antigüedad, se contempla la percepción de 3 mensualidades, más una mensualidad cada 5 años acreditados), CCSCA Ceuta Comercio (en el que la prestación es distinta si se acreditan 10 ó 25 años de antigüedad), o CCSCA Ceuta Industria de panadería (donde la antigüedad mínima es de 10 años, y la prestación se incrementa si se acreditan 15 o 25 años de antigüedad)

antigüedad va acompañado de la exigencia de que la invalidez declarada conlleve el cese del trabajador en la empresa¹⁷⁴.

La vinculación de la prestación a otros condicionantes distintos de la antigüedad no supera la calificación de anecdótica, y se refiere, entre otros supuestos, al carácter de fijo o fijo discontinuo del trabajador¹⁷⁵, el hecho de no haber alcanzado el trabajador cierta edad¹⁷⁶, el desarrollo de la jornada a tiempo completo, la superación de un cuestionario de salud o el desempeño de un determinado puesto de trabajo¹⁷⁷.

2.5. Ámbito objetivo de la cobertura: grado de invalidez y contingencias protegidas por las mejoras convencionales.

Descontando, por obvio, la necesidad de un vínculo directo entre la mejora convencional y la prestación de seguridad social por invalidez, de tal manera que sin ésta no se genera aquélla, los aspectos objetivos para adquirir el derecho a la prestación complementaria vienen referidos al grado de invalidez (IPP, IPT, IA, GI) y a la naturaleza que deban tener los riesgos originantes de las contingencias (profesionales o comunes) para resultar cubiertos. Los convenios colectivos de sector vigentes regulan ambos aspectos de la prestación acudiendo a una gran variedad de fórmulas, en muchos casos, como se verá a continuación, excesivamente imprecisas.

2.5.1.- Grado de invalidez objeto de mejora.

Respecto al grado de invalidez que haya de ser declarado por la seguridad social para generar el derecho a la percepción de la prestación complementaria se observa, en primer lugar, la presencia de un relevante porcentaje de convenios que no precisa este extremo, refiriéndose, únicamente, sin distinguir, a la declaración de “invalidez” o “invalidez

¹⁷⁴ Cfr. CCSBOE Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (en el que se exigen 10 años de antigüedad, además del cese en la empresa), CCSBOE Pastelería, confitería, bollería, heladería artesanal y platos cocinados (en el que se suman los requisitos de la baja en la empresa y 15 años de antigüedad), CCSBOE Sociedades cooperativas de crédito (20 años de antigüedad y cese en la empresa), CCSCA Navarra Almacenistas de alimentación (cese en la empresa y tres años de antigüedad), CCSCA La rioja Industrias vinícolas y alcoholeras (cese y 10 años de antigüedad) o CCSCA Cataluña para la Hostelería y turismo.

¹⁷⁵ Concretamente, los CCSCA Murcia Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas, y CCSCA Madrid Mercado de Valores. Resulta cuestionable que el carácter temporal o indefinido del contrato constituya un fundamento objetivo y razonable para el establecimiento de una diferencia de trato no susceptible de ser calificada como lesionadora de derechos.

¹⁷⁶ Específicamente, CCSBOE Industrias lácteas y sus derivados, y CCSCA Asturias Agencias distribuidoras de butano.

¹⁷⁷ Se trata de los CCSCA Cataluña Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (tiempo completo), CCSCA Andalucía Agricultura marina de Andalucía (cuestionario de salud) y CCSCA La rioja Tintorerías, limpieza de ropa, lavandería y planchado de ropa (sólo para conductores de vehículos de la empresa).

permanente” (10,37% de los convenios con complemento de invalidez)¹⁷⁸. Por su parte, en aquellos supuestos en los que sí se especifica el grado de invalidez preciso para causar derecho a la mejora complementaria, la regulación oscila entre una protección mínima (un único grado de invalidez) y una protección máxima (la totalidad de los grados de invalidez previstos en la legislación de seguridad social) (Cfr. Gráfico nº 4).

En el primero de los casos, debe imponerse la interpretación más favorable a los intereses de los trabajadores, de manera que habrá de entenderse que las expresiones “invalidez” o “invalidez permanente” hacen referencia a la totalidad de los grados en que la misma puede ser declarada de acuerdo con la LGSS (art. 137).

En el segundo caso, esto es, en aquellos supuestos en los que el convenio colectivo sí explicita el grado de invalidez preciso para causar derecho a la mejora voluntaria, se observa una mayoría de convenios que cubren tanto IPT, como IA y GI (el 23,1% de los convenios con complemento de invalidez)¹⁷⁹, seguidos por aquellos que únicamente cubren IPT e IA (15% del total con complemento de invalidez)¹⁸⁰.

Son también relativamente frecuentes los supuestos en los que la protección queda restringida al grado de IA (12%)¹⁸¹, así como aquéllos en los que se cubre, exclusivamente, IA y GI (11,5%)¹⁸². La frecuencia se reduce considerablemente cuando se trata de convenios que protegen expresamente la totalidad de los grados de incapacidad reconocidos por el sistema de seguridad social (4,48%)¹⁸³ –a los que habría que sumar aquéllos que no

¹⁷⁸ Del total de 424 convenios de sector con complemento de invalidez, emplean estas expresiones un total de 44, lo que representa un porcentaje del 10,37%. Cfr. CCSBOE Autoescuelas, CCSBOE Industria de producción audiovisual, CCSCCA Baleares Marroquinería, confección de prendas de piel e industrias afines, CCSCA Ceuta Limpieza pública viaria, CCSCA Navarra Construcción y obras públicas, CCSCA País Vasco Ikastolas, o CCSCA Valencia Tercera edad, residencias materno-infantiles y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana.

¹⁷⁹ Porcentaje que se traduce en una cifra de 98 Convenios, entre los que cabe citar: Cfr. CCSBOE Construcción (convenio general del sector), CCSBOE Industrias lácteas y sus derivados, CCSCA Aragón Despachos de graduados sociales de Aragón, CCSCA Baleares estibadores portuarios y CCSCA Baleares Industrias vinícolas, CCSCA Cantabria Bingos, CCSCA Castilla y León Medianas superficies de distribución de alimentación, CCSCA Castilla y León Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

¹⁸⁰ En total, 64 convenios: Cfr. CCSBOE Granjas avícolas y otros animales, CCSBOE Mataderos de aves y conejos, CCSCA Navarra Oficinas y despachos, CCSCA País Vasco Asociación de centros de educación medioambiente, granjas escuelas, o CCSCA Valencia Estaciones de servicio.

¹⁸¹ Lo que representa un total de 51 convenios: Cfr. CCSBOE Desinfección, desinsectación y desratización, CCSBOE de Empresas de mensajería, CCSCA Extremadura Captación, elevación, distribución y depuración de aguas potables y residuales, o CCSCA País Vasco Ayuda a domicilio.

¹⁸² Alcanzando la cifra de 49 convenios: Cfr. CCSBOE Combustibles sólidos, CCSBOE Grandes almacenes, CCSCA Baleares Estibadores portuarios del puerto de Mahón y CCSCA Baleares Estibadores portuarios del puerto de Palma de Mallorca, o CCSCA Valencia Universidades públicas de la Comunidad Valenciana.

precisan el grado de invalidez protegido, de acuerdo con la interpretación anteriormente expuesta-. Al margen de estas fórmulas, es posible encontrar ejemplos de todo tipo de combinaciones en la regulación del grado de invalidez protegido, como es el caso de los convenios que cubren los grados de IPP y GI (0,47%)¹⁸⁴; convenios que únicamente cubren GI (9 convenios, 2,12%)¹⁸⁵, o únicamente IPT (0,94%)¹⁸⁶, y aquellos que cubren IPP, IPT e IA, pero no GI (0,94%)¹⁸⁷.

2.5.2. Riesgos que causan las contingencias con derecho a la prestación complementaria de invalidez.

Respecto al riesgo causante de la contingencia objeto de la prestación complementaria (riesgos profesionales o comunes), los convenios colectivos analizados emplean, de nuevo, fórmulas o combinaciones muy variadas. No obstante, hay que decir, de entrada, que, de los convenios de sector analizados que regulan el complemento o mejora para la prestación de invalidez, el 14,6% no contienen previsión alguna al respecto¹⁸⁸.

Al igual que en el caso del grado de invalidez objeto de prestación, la imprevisión en torno al riesgo del que deriva la contingencia debe interpretarse en un sentido favorable para los trabajadores, de manera que, cuando el convenio no haga referencia alguna ha de concluirse que la protección se extiende a toda las contingencias, esto es, a todo accidente, sea o no laboral, y a toda enfermedad, de origen profesional o común.

Un porcentaje del 23,8% de los convenios que prevén esta mejora refieren la protección, exclusivamente, a la contingencia de “accidente laboral”¹⁸⁹, otros convenios aluden ora al accidente laboral y accidente *in itinere*

¹⁸³ 19 convenios, Cfr. CCSBOE Industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, o CCSCA La rioja transporte de mercancías por carretera.

¹⁸⁴ Exactamente, CCSBOE Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de apartamientos y CCSCA Aragón Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

¹⁸⁵ En total, 9 convenios. Cfr. CCSBOE transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, CCSCA Ceuta transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, o CCSCA Andalucía, transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

¹⁸⁶ Cuatro convenios, Cfr. CCSCA Navarra Comercio de alimentación, o CCSCA Navarra Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías.

¹⁸⁷ Como en el caso anterior, un total de cuatro convenios; Cfr. CCSCA País vasco empresas concesionarias del servicio de limpieza del servicio vasco de salud, o CCSCA Asturias Obradores de confitería.

¹⁸⁸ Se trata de 62 convenios, entre los que cabe citar: Cfr: CCSBOE Autoescuelas, CCSBOE Técnicos tributarios y asesores fiscales, o CCSCA Andalucía Auto-taxi, o CCSCA Galicia Pompas fúnebres

¹⁸⁹ 101 convenios, entre los cuales: Cfr. CCSBOE Contratas ferroviarias, CCSBOE Fútbol profesional, CCSCA Madrid Alquiler de vehículos con y sin conductor, CCSCA Madrid Aparcamientos y garajes.

(4,95%)¹⁹⁰, ora al accidente laboral y no laboral (8%)¹⁹¹, ya al accidente laboral y enfermedad profesional (15,8%)¹⁹², ya al accidente laboral, no laboral y enfermedad profesional (3,06%)¹⁹³, o, por fin, al accidente y la enfermedad, tanto profesionales como comunes (0, 23%)¹⁹⁴. Junto a los citados, alcanza casi el 10% el conjunto de convenios que emplean, únicamente, el término “accidente” (8,49%)¹⁹⁵, mientras que dos de los convenios colectivos analizados refieren la protección al accidente no laboral (0,47%)¹⁹⁶.

La diversidad e imprecisión con que se emplea el término accidente en la negociación colectiva genera dudas interpretativas de cierto calado. En respuesta a algunas de las posibles cuestiones que se plantean, cabe decir que, aquellas cláusulas convencionales cuya redacción hace referencia al “accidente”, sin mayores precisiones, deben interpretarse como referidas a todo tipo de accidente, tanto laboral (y, entre ellos, los accidentes *in itinere*) como no laboral, excluyendo de la cobertura aquellas incapacidades permanentes en cuyo origen se encuentra la contingencia de la enfermedad, sea común o profesional. Junto a lo anterior, ha de precisarse que, cuando el convenio menciona el “accidente laboral” o “accidente de trabajo” como contingencia protegida, deberá el intérprete ceñirse al tenor literal de la voluntad de las partes expresada en el clausulado convencional, sin integrar en el concepto la contingencia de enfermedad profesional. Esta posición queda corroborada por la presencia de un significativo porcentaje de cláusulas convencionales que, junto al accidente laboral, mencionan expresamente el riesgo de enfermedad profesional como origen de la contingencia protegida (como ya se indicó, un 15,8%) (Cfr. Gráfico nº 5).

Por su parte, las referencias a la enfermedad son mucho más escasas. En ningún caso se emplea el término “enfermedad” o “enfermedad profesional” de forma aislada, sino que ambos riesgos forman siempre parte de alguna expresión en la que siempre se menciona, en alguna de sus múltiples

¹⁹⁰ 21 convenios, Cfr. CCSBOE Industrias de Turrónes y mazapanes, o CCSCA Madrid Comercio del mueble.

¹⁹¹ 38 convenios, Cfr. CCSBOE Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, CCSCA País Vasco Centros de enseñanza de iniciativa social o CCSCA Valencia Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud.

¹⁹² 67 convenios, Cfr. CCSBOE Entrega domiciliaria, CCSBOE Gestorías administrativas, CCSCA Baleares Construcción, o CCSCA Baleares Empresas organizadoras del juego del bingo.

¹⁹³ 13 convenios, Cfr. CCSBOE Fabricación de alimentos compuestos para animales o CCSCA Navarra Transporte de mercancías por carretera.

¹⁹⁴ Únicamente, CCSCA Baleares Industrias vinícolas.

¹⁹⁵ 36 convenios; Cfr. CCSBOE Farmacias, CCSBOE puertos del estado y autoridades portuarias, o CCSCA Melilla Panaderías. Entre estos supuestos, se observa un pequeño porcentaje de convenios colectivos que recogen otro tipo de precisiones en relación al accidente. Así, hacen referencia a un plazo de 24 horas de cobertura un total de 21 convenios (4,95%), mientras que cuatro convenios precisan que el accidente podrá acaecer en cualquier lugar del mundo (0,94%).

¹⁹⁶ Concretamente, CCSCA Valencia Comercio minorista de carnicería-charcutería y CCSCA Madrid Comercio de la piel en general.

variantes, al accidente. Como ya se ha señalado, la combinación más frecuentemente empleada es la que hace referencia a las contingencias profesionales, esto es, accidente laboral y enfermedad profesional (15,8%), mientras que otro tipo de coberturas apenas superan, en el mejor de los casos, un porcentaje del 3% del total de convenios (accidente laboral y no laboral junto a enfermedad profesional: 3,06% del conjunto de convenios que mejoran la prestación básica de invalidez)¹⁹⁷.

* * *

¹⁹⁷ Las combinaciones son las siguientes: Accidente y enfermedad: 9 convenios, (2,12%); accidente laboral y no laboral junto con enfermedad profesional: 13 convenios (3,06%), accidente laboral y enfermedad, tanto profesional como común: 1 convenio (0,23%); accidente y enfermedad profesional: 1 convenio, (0,23%).

LA PROTECCIÓN POR JUBILACIÓN

Carmen Viqueira Pérez

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Tipos de mejoras con respecto a la jubilación y su índice de frecuencia. 3.- Incentivos o premios por jubilación. 3.1.- Incentivos o premios por jubilación (no anticipada). 3.1.1.- Datos sobre la frecuencia de este tipo de mejoras. 3.1.2.- Régimen de la mejora por jubilación del trabajador. 3.2.- Incentivos o premios por jubilación anticipada. 3.2.1.- Datos sobre la frecuencia de este tipo de mejoras. 3.2.2.- Régimen de la mejora por jubilación anticipada. 4.- Jubilación a los 64 años sin coeficiente reductor. 5.- Jubilación forzosa condicionada a la “calidad” de la pensión. 6.- Otras previsiones que inciden en la mejora de la jubilación.

1.- Introducción.

Es casi un lugar común decir que la jubilación es una de las situaciones que menos atención merece por parte de la negociación colectiva. Y es también frecuente afirmar, a renglón seguido, que resulta sorprendente que ello sea así dada la importancia que la jubilación tiene tanto para el trabajador como para la empresa, ya que -no hace falta decirlo- la jubilación del trabajador, por un lado, es un eficaz instrumento de política de empleo para la empresa, y, por otro lado, constituye una contingencia de central importancia para el trabajador porque, con carácter general, exige de éste el definitivo abandono del mercado de trabajo y le coloca en la situación de depender económicamente de la pensión de jubilación.

Uno y otro plano no son desconocidos para la negociación colectiva que, como también se sabe, se ocupa de ellos con instrumentos ya tradicionales. Por un lado, a la jubilación del trabajador como elemento que incide en la estructura y dimensión de la plantilla de la empresa corresponden las denominadas cláusulas de jubilación forzosa que imponen la extinción del contrato al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación cuando concurren ciertas circunstancias¹⁹⁸. Y, por otro lado, a la cobertura complementaria de la jubilación, tradicionalmente, corresponden las cláusulas que establecen distintos incentivos o premios que mejoran, con cargo al empresario, la protección por jubilación, ya sea mediante la entrega de una cantidad a tanto alzado con motivo de la jubilación, ya sea completando la pensión que corresponde percibir al trabajador con ocasión de su jubilación mediante el abono de una cantidad de pago periódico.

¹⁹⁸ Como se sabe, esta posibilidad se regula en la disposición adicional décima donde, bajo la rúbrica “Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”, se establece lo siguiente: “En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de los contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”

A efectos de este estudio interesa sólo el último de esos dos planos, el referido a la protección complementaria, con cargo al empresario, establecida en los convenios colectivos, de modo que el análisis que sigue gira – exclusivamente- en torno a las cláusulas que mejoran la prestación por jubilación, aunque, ciertamente muchas de esas previsiones convencionales muestran dos caras, y junto a su carácter de medidas de protección social complementaria cabe advertir, también, su utilidad como medida de política de empleo.

2.- Tipos de mejoras con respecto a la jubilación y su índice de frecuencia.

Las fórmulas convencionales de mejora de la jubilación de algún modo transitan en paralelo a las distintas posibilidades de jubilación existentes. Es frecuente, por eso, observar cómo en los convenios se establecen mejoras con motivo de la jubilación anticipada, o de la jubilación a los 64 años, o de la jubilación forzosa, o bien mejoras que complementan la jubilación sea cual sea la edad del trabajador y con independencia de que se trate de una jubilación voluntaria o forzosa.

El paralelismo quiebra, sin embargo, con respecto a la estructura de la mejora. A diferencia de lo que suele ocurrir con otras contingencias, en las que la mejora convencional reproduce la fórmula de la prestación en cuanto a su periodicidad y/o duración (como es el caso de la IT en la que, con frecuencia, la mejora consiste en aumentar la cuantía de la prestación que percibe el trabajador), cuando de la jubilación se trata lo frecuente es lo contrario, de modo que la práctica totalidad de las mejoras no siguen la estructura prestacional de la pensión de jubilación (percepción de una cantidad mensual con carácter vitalicio), sino que mejoran la protección de la contingencia apartándose de esa estructura, generalmente, a través de la entrega de una cantidad a tanto alzado o del abono de una cantidad periódica durante determinado tiempo. Este es el caso de los premios o incentivos por jubilación (anticipada o no).

Al lado de estas mejoras que consisten en el abono de cierta cantidad de dinero que se suma a la pensión por jubilación incrementando su cuantía –ya sea en un único pago, ya sea de modo periódico-, también la protección por jubilación puede verse mejorada por la vía de garantizar la posibilidad de que sea el propio trabajador el que se coloque en una posición más ventajosa de cara a la pensión: es el caso de las cláusulas que posibilitan la jubilación de trabajador a los 64 años sin que la pensión se vea minorada por el correspondiente coeficiente reductor y es también el caso de las cláusulas convencionales que, tras establecer la jubilación forzosa del trabajador a determinada edad, condicionan la jubilación forzosa al hecho de que el trabajador reúna los requisitos necesarios para que la cuantía de la pensión que corresponda percibir a éste alcance determinado porcentaje de la base reguladora¹⁹⁹. Una y otra vía conducen a percibir una prestación de mayor

¹⁹⁹ Aunque en el proyecto de investigación del que forma parte este estudio sólo tiene cabida el análisis de las mejoras que, con cargo al empresario, mejoran la protección otorgada por el sistema de la Seguridad

cuantía de la que correspondería percibir de no mediar la cláusula convencional en cuestión, aunque en sentido estricto no puede decirse que supongan una mejora de la jubilación por cuanto la mayor cuantía de la prestación de jubilación que puede obtener el trabajador por estas vías no corre a cargo del empresario.

En otro orden de consideraciones, conviene señalar que las cifras acerca de la frecuencia de cláusulas convencionales de mejora evidencian lo que al principio de estas páginas ya se anunciaba: un cierto desinterés de los agentes sociales acerca de la jubilación. Teniendo en cuenta el carácter central de la jubilación resulta sorprendente que –como puede comprobarse en la tabla que sigue- ni siquiera la mitad de los 637 convenios estudiados incluyan alguna cláusula de mejora y que sólo 284 de ellos (un 44,58%) incluya alguna previsión que mejore la protección por jubilación. La conclusión no es distinta cuando se analizan separadamente las cifras correspondientes a los CCSBOE y a los CCSCA, aunque, ciertamente, unas y otras ofrecen como resultado una sensible desviación, a la baja en el primer caso (sólo un 31,21% de los CCSBOE incluyen alguna cláusula de mejora), y ascendente en el segundo (el 48,95% de los CCSCA contienen cláusulas de mejora). Las diferencias porcentuales que se observan entre las distintas comunidades autónomas son notables y al lado de las CCAA que rondan esa media del 44,58% (Aragón, Baleares, La Rioja, Murcia), se encuentran también algunas que se sitúan muy por debajo (Navarra, Comunidad Valenciana, Andalucía) o muy por encima (Castilla LM, Extremadura, Castilla León). [Sobre ello, cfr. Gráficos 1 y 2]

La tabla muestra, además, en cuántos de estos convenios se recoge cada uno de los tipos de mejora que se analizarán más adelante. Es relativamente frecuente que el convenio incluya varios tipos de mejora (lo que explica que la suma del número de convenios que incluye cada una de ellas supere el número total de convenios que contiene alguna mejora) pero, ya en esta primera aproximación, puede observarse que, con mucho, la mejora convencional más frecuente en materia de jubilación es la consistente en el derecho a percibir una cantidad de dinero (a tanto alzado o periódicamente) con motivo de la jubilación, ya sea con motivo de la jubilación no anticipada o con motivo de la jubilación anticipada. Con el estudio de estas dos cláusulas se abre, en las páginas que siguen, el análisis de las distintas mejoras convencionales en materia de jubilación.

Tipo de CC	Total CC	Con mejora	%	Mejora1*	Mejora2**	Mejora3***
CCSBOE	157	49	31,21%	39	18	7
CCSCA						
Andalucía	9	2	22,22%	2	0	0
Aragón	9	4	44,44%	1	4	0
Asturias	43	25	58,13%	9	16	2
Baleares	34	15	44,11%	9	6	1
Canarias	4	2	50%	2	0	0
Cantabria	41	26	63,41%	12	11	5
Castilla LM	3	3	100%	1	2	1
Castilla L.	9	8	88,88%	3	2	0

Social, se ha considerado oportuno incluir estas dos posibilidades de mejora de la prestación que, aunque proporcionan al trabajador una mejor protección frente a la situación de jubilación, no consisten en un compromiso económico con cargo a la empresa con el objeto de mejorar la protección social pública.

Cataluña	60	23	38,33%	13	8	4
Ceuta	12	6	50%	4	4	0
Extremadura	5	5	100%	4	1	0
Galicia	14	9	64,28%	3	3	1
Madrid	74	45	60,81%	31	14	8
Melilla	8	4	50%	4	0	0
Murcia	59	28	47,41%	25	4	1
Navarra	42	9	21,42%	6	4	0
País vasco	10	7	70%	6	2	1
La Rioja	23	10	43,47%	9	2	0
C. Valenciana	21	4	19,04%	3	2	0
Total CCAA	480	235	48,95%	147	85	24
Total	637	284	44,58	186	103	31

* Mejora 1: Premios o incentivos por jubilación (anticipada y no anticipada)

** Mejora 2: Jubilación a los 64 años sin coeficiente reductor

***Mejora 3: Jubilación forzosa condicionada a obtención de pensión con cierto % de base reguladora.

3.- Incentivos o premios por jubilación

Los premios o incentivos por jubilación son, como se ha dicho, la mejora más frecuente –y también la más tradicional- en materia de jubilación y, como es sabido, éstos pueden establecerse con motivo de la jubilación “sin más” –si así puede decirse- o bien pueden preverse únicamente con respecto a la jubilación anticipada del trabajador. En uno y otro caso la mejora es, en esencia, la misma (el derecho a percibir determinada cantidad con motivo de la jubilación) de modo que bien podría justificarse su estudio conjunto. Ello no obstante, entre una y otra modalidad de premio o incentivo por jubilación pueden apreciarse ciertas diferencias de distinta índole que aconsejan un estudio separado. A ese estudio se procede tras señalar –en la tabla que sigue- cual es la frecuencia con la que el premio o incentivo se recoge en los convenios estudiados, con indicación del número de cláusulas que contienen premios o incentivos pertenecientes a una u otra modalidad. [Cfr. Gráfico 3 y 4]

Tipo de CC	Total CC	Premio J.	% Sobre total	No anticipada	Anticipada
CCSBOE	157	39	24,84%	17	28
CCSCA					
Andalucía	9	2	22,22%	0	2
Aragón	9	1	11,11%	0	1
Asturias	43	9	20,93%	5	5
Baleares	34	9	26,47%	1	8
Canarias	4	2	50%	1	1
Cantabria	41	12	29,26%	7	7
Castilla LM	3	1	33,33%	0	1
Castilla L.	9	3	33,33%	1	2
Cataluña	60	13	21,66%	9	4
Ceuta	12	4	33,33%	1	4
Extremadura	5	4	80%	2	3
Galicia	14	3	21,42%	0	2
Madrid	74	31	41,89%	16	23
Melilla	8	4	50%	2	2
Murcia	59	25	42,37%	13	15
Navarra	42	6	14,28%	4	2
País vasco	10	6	60%	3	4
La Rioja	23	9	39,13%	2	9
C. Valenciana	21	3	14,28%	2	2
Total CCAA	480	147	30,62%	69	97
Total	637	186	29,19	86	125

3.1.- Incentivos o premios por jubilación (no anticipada).

3.1.1.- Datos sobre la frecuencia de este tipo de mejoras.

No es infrecuente la presencia de cláusulas que recogen lo que tradicionalmente (y aún ahora, en buena medida) solía denominarse “*premio por jubilación*”. Como muestra la tabla que sigue, de entre los convenios que incluyen premios o incentivos por jubilación, casi la mitad de ellos (46,23%) establecen este incentivo o premio con motivo de la jubilación “sin más” del trabajador. Este porcentaje, por lo demás, se mantiene constante cuando se procede al análisis separado de los CCSBOE y de los CCSCA, entre los que sólo se observa una diferencia de 3 puntos (43,58% CCSBOE y 46,93% CCSCA) y sólo cabe apreciar variaciones notables cuando se comparan los porcentajes correspondientes a las distintas CCAA, que se mueven en un amplio abanico que abarca del 0% (Andalucía, Aragón, Castilla la Mancha y Galicia) al 69,23% (Cataluña).

Tipo de CC	Total CC cantidad	jubilación (no anticipada)	Porcentaje
CCSBOE	39	17	43,58%
CCSCA			
Andalucía	2	0	0
Aragón	1	0	0
Asturias	9	5	55,55%
Baleares	9	1	11,11%
Canarias	2	1	50%
Cantabria	12	7	58,33%
Castilla la Mancha	1	0	0
Castilla y León	3	1	33,33%
Cataluña	13	9	69,23%
Ceuta	4	1	25%
Extremadura	4	2	50%
Galicia	3	0	0
Madrid	31	16	51,61%
Melilla	4	2	50%
Murcia	25	13	52%
Navarra	6	4	66,66%
País vasco	6	3	50%
La Rioja	9	2	22,22%
C. Valenciana	3	2	66,66%
Total CCAA	147	69	46,93%
Total	186	86	46,23%

3.1.2.- Régimen de la mejora por jubilación del trabajador.

El premio o incentivo establecido con motivo de la jubilación consiste en el derecho a percibir bien una cantidad a tanto alzado, bien una cantidad periódica. Como puede comprobarse en la tabla que sigue, la primera fórmula es abrumadoramente mayoritaria (93,02%), especialmente en el ámbito de los CCSCA dónde la siguen 68 convenios de un total de 69 (98,55%)²⁰⁰, frente a

²⁰⁰ Es el caso, por ejemplo, del CCSCA (Melilla) Convenio colectivo para Hostelería, que señala “*El cese de un trabajador en la empresa, por las contingencias de jubilación o incapacidad permanente, percibirá como premio y en proporción a los años de servicio en la misma, las siguientes cantidades: a los diez años de servicio en la empresa: 3 mensualidades; a los quince años de servicio en la empresa: 4 mensualidades; a los veinte años de servicio en la empresa: 4 mensualidades; a los veinticinco años de*

un único convenio que se decanta por la fórmula mejorar la protección jubilación mediante el abono de una cantidad periódica²⁰¹. En el ámbito de los CCSBOE la relación entre una y otra fórmula también arroja un saldo claramente favorable al abono de una cantidad a tanto alzado (70,58%)²⁰² pero es más significativo el número de convenios que opta por establecer como mejora el derecho a percibir una cantidad periódica (29,41%)²⁰³. [Sobre ello, gráfico 5].

Tipo de CC	Total Incentivo	tanto alzado	%	Periódica	%
CCSBOE	17	12	70,58%	5	29,41%
CCSCA					
Andalucía	0	0	0	0	0
Aragón	0	0	0	0	0
Asturias	5	5	100%	0	0
Baleares	1	1	100%	0	0
Canarias	1	1	100%	0	0
Cantabria	7	7	100%	0	0
Castilla la Mancha	0	0	0	0	0
Castilla y León	1	1	100%	0	0
Cataluña	9	9	100%	0	0
Ceuta	1	1	100%	0	0
Extremadura	2	2	100%	0	0
Galicia	0	0	0	0	0
Madrid	16	16	100%	0	0
Melilla	2	2	100%	0	0
Murcia	13	13	100%	0	0
Navarra	4	3	75%	1	25%
País vasco	3	3	100%	0	0
La Rioja	2	2	100%	0	0
C. Valenciana	2	2	100%	0	0
Total CCAA	69	68	98,55%	1	1,44%
Total	86	80	93,02%	6	6,97%

En las cláusulas que establecen el derecho a percibir una cantidad a tanto alzado, la cuantía que ha de abonarse al trabajador que se jubila es un

servicio en la empresa: 5 mensualidades. Para los trabajadores de más de veinticinco años de servicios en la empresa, se efectuará el cálculo de acuerdo con el artículo 90 de la Ordenanza Laboral (sólo el cálculo al estar dicha Ordenanza derogada). En parecidos términos se manifiestan los CCSCA (Ceuta) Convenio colectivo para Limpieza de edificios y locales; CCSCA (Canarias). CCSCA Convenio colectivo Empleados de Notarías de Canarias; CCSCA (País Vasco) Convenio colectivo para Enseñanza privada.

²⁰¹ CCSCA (Navarra) Captación, elevación y conducción de agua, que establece el derecho a percibir un complemento cifrado en la cantidad precisa hasta alcanzar la “retribución del convenio”.

²⁰² Entre otros, los CCSBOE Doblaje y Sonorización Rama Técnicos que incluye la siguiente previsión: “Los trabajadores que se jubilen, o los herederos legales de aquellos que fallezcan, con veinte años de antigüedad al servicio de la empresa, percibirán el equivalente a cinco mensualidades de su salario real en condición de premio de fidelidad”. Cláusulas de parecido tenor pueden consultarse en CCSBOE Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados; CCSBOE Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado; CCSBOE Fabricación de Helados; Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas.

²⁰³ Es el caso, entre otros, del CCSBOE Cajas de Ahorros que señala: “El empleado que se jubile a partir de los sesenta y cinco años de edad... tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones...”. En parecido sentido: CCSBOE Empresas de Mediación en Seguros Privados; Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

dato extraordinariamente variable. En ocasiones, el convenio señala directamente la cantidad a percibir -que puede ser la misma para todos los trabajadores²⁰⁴ o bien variar en función de datos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa²⁰⁵-, en tanto que otras veces el convenio únicamente señala el elemento de referencia para su cálculo y fija la cuantía del premio o incentivo en la cantidad equivalente a determinado número de días o meses de salario²⁰⁶, o de pagas extraordinarias²⁰⁷.

Algo parecido sucede cuando la mejora convencional consiste en reconocer el derecho a la percepción de una cantidad periódica que viene a complementar la pensión de jubilación. También en este caso, las cuantías y fórmulas utilizadas para su fijación varían notablemente y puede observarse cómo el complemento puede consistir bien en el abono de una cantidad ya fijada en el convenio²⁰⁸, bien en la cantidad que reste hasta alcanzar “el 100% de las retribuciones”²⁰⁹, “la retribución de convenio”²¹⁰, o bien la “remuneración anual mínima”²¹¹.

²⁰⁴ Por ejemplo, CCSCA (Madrid) Convenio Colectivo para Campo, que fija la mejora en 360 Euros; y el CCSCA (Madrid) Convenio Colectivo para Mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrio y galerías de alimentación que la establece en 706 euros.

²⁰⁵ Puede verse, entre otros, CCSBOE Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo; CCSBOE Producción, manipulado, comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas; CCSBOE Universidades estatales; y CCSCA (Cataluña) Oficinas y despachos.

²⁰⁶ Es el caso de los CCSCA (Cataluña) Convenio colectivo para Clubes de natación (3 meses); CCSCA (Cataluña) Convenio colectivo para Locales de espectáculos (2 meses); CCSCA (Cataluña) Convenio colectivo para Comercio de cristal, loza, cerámica y similares (1 mes por cada 10 años); CCSCA (Madrid) Industrias de fabricación de chocolates, bombones, caramelos, gomas de mascar y grajeados (1 mes con 10 años de antigüedad, 2 meses con 15, 3 meses con 20); CCSCA (Madrid) Centros de atención y promoción a personas con deficiencia mental con o sin deficiencias asociadas; CCSCA (Madrid) Prevención y extinción de incendios forestales (de 2 a 7 meses en función de la antigüedad).

²⁰⁷ Es el caso de CCSCA (Cataluña) Convenio colectivo para Universidades públicas catalanas, personal docente e investigador (2 pagas extraordinarias)

²⁰⁸ Es el caso del CCSBOE Industria azucarera que establece lo siguiente: “Las Empresas concederán un complemento económico de la cuantía que se señala en este acuerdo a los trabajadores fijos que cumplan o hayan cumplido la edad de 65 años y durante la vigencia del Convenio soliciten su jubilación a la entidad oficial correspondiente, en el plazo de seis meses contado a partir del día en que se alcance la citada edad. Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior que no soliciten la jubilación en el plazo indicado, se entenderá que renuncian al citado complemento económico y, en consecuencia, no tendrán más derechos que los que les concedan las normas vigentes sobre Seguridad Social. No obstante, las Empresas podrán pedir y el trabajador aceptar la continuidad de la relación laboral, sin pérdida de dicho complemento. La cuantía del complemento de jubilación, a cargo de las Empresas, que percibirán los trabajadores comprendidos en el primer párrafo de este acuerdo será:

Nivel salarial	Euros al mes	Euros al año		Nivel salarial	Euros al mes	Euros al año
4	5,41	75,74		12	15,03	210,42
5	6,01	84,14		13, 14	18,03	252,42
6	7,81	109,34		15	24,04	336,56
7	8,81	117,74		16	36,06	504,84
8	10,52	147,28		17	48,08	673,12
9,10,11	12,02	168,28				

²⁰⁹ Es el caso, por ejemplo, del CCSBOE Cajas de Ahorros “El empleado que se jubile a partir de los sesenta y cinco años de edad... tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones...”.

Generalmente, los convenios contemplan una u otra fórmula (cantidad a tanto alzado o abono de cantidad periódica) pero conviene hacer notar que alguno de ellos da cabida inicialmente a las dos posibilidades y concede al trabajador la posibilidad de optar entre una u otra fórmula²¹².

Tanto para el caso de que la mejora convencional consista en el pago una cantidad a tanto alzado como para el caso de que se trate del abono de una cantidad periódica, es frecuente que su disfrute se someta a la concurrencia de algún requisito, muy significativamente a la antigüedad del trabajador en la empresa. Las cifras en este sentido son incontestables y, como puede verse en la tabla que sigue, un 79, 06% del total de los 86 convenios que reflejan este tipo de mejoras condicionan el disfrute o la cuantía de la misma a la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa²¹³, y sólo un

²¹⁰ CCSCA (Navarra) Captación, elevación y conducción de agua

²¹¹ Como es el caso del CCSBOE Empresas de Mediación en Seguros Privados que establece “Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el Sector y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la Empresa, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la misma, para el supuesto de que la pensión o pensiones que se perciban del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de Previsión Social obligatorios no alcancen la denominada “remuneración anual mínima” asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha “remuneración”. A estos efectos, se entenderá por “remuneración anual mínima” la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los Grupos Profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 80% del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo II, 95% del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo III, 115% del Sueldo Base de Tabla del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial. Para el Grupo Profesional 0 se tomará en consideración lo establecido para el Grupo Profesional I, referido al Nivel retributivo 1. En cualquier caso, si la pensión de la Seguridad Social a percibir por la jubilación fuera la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la Empresa”.

²¹² Es el caso del CCSBOE Industria azucarera que establece lo siguiente “Las Empresas concederán un complemento económico de la cuantía que se señala en este acuerdo a los trabajadores fijos que cumplan o hayan cumplido la edad de 65 años y durante la vigencia del Convenio soliciten su jubilación a la entidad oficial correspondiente, en el plazo de seis meses contado a partir del día en que se alcance la citada edad. La cuantía del complemento de jubilación, a cargo de las Empresas, que percibirán los trabajadores comprendidos en el primer párrafo de este acuerdo será del tenor siguiente [Las cantidades figuran en la tabla que sigue). No obstante, durante la vigencia del presente Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen podrán optar por acogerse al sistema establecido en los párrafos anteriores o por percibir de una sola vez, en sustitución de este complemento económico por jubilación, las siguientes cantidades

Cantidad de abono periódico						Cantidad a tanto alzado	
Nivel salarial	Euros mes	Euros año	Nivel salarial	Euros mes	Euros año	Nivel salarial	Euros
4	5,41	75,74	12	15,03	210,42	4 a 11	1.683
5	6,01	84,14	13, 14	18,03	252,42	12	2.104
6	7,81	109,34	15	24,04	336,56	13 y 14	2.525
7	8,81	117,74	16	36,06	504,84	15	3.366
8	10,52	147,28	17	48,08	673,12	16	5.049
9,10,11	12,02	168,28				17	6.732

²¹³ Es el caso, entre otros, de los CCSCA (Ceuta). Convenio colectivo para Limpieza de edificios y locales; CCSCA (Melilla) Convenio colectivo para Hostelería; CCSCA (País Vasco) Convenio colectivo

20,93% de las cláusulas convencionales establecen una mejora no condicionada²¹⁴ o condicionada a un requisito de otro tipo²¹⁵. Este porcentaje sufre una sensible desviación cuando se analizan separadamente los datos de los CCSBOE y los de los CCSCA: en el primer caso una desviación a la baja (64,70%) y una desviación al alza en el segundo (82,60%). En el ámbito de los CCSCA, es de hacer notar, además, que son varias las CCAA en las que el 100% de los convenios condicionan la mejora a la antigüedad que ostente del trabajador (Baleares, Canarias, Castilla León, Cataluña, Ceuta, Extremadura y Comunidad Valenciana). [Vide gráfico 6].

Tipo de CC	Total incentivo	Antigüedad	%	Otros	%
CCSBOE	17	11	64,70%	6	35,29%
CCSCA					
Andalucía	0	0	0	0	0
Aragón	0	0	0	0	0
Asturias	5	4	80%	1	20%
Baleares	1	1	100%	0	0
Canarias	1	1	100%	0	0
Cantabria	7	6	85,71%	1	14,28%
Castilla la Mancha	0	0	0	0	0
Castilla y León	1	1	100%	0	0
Cataluña	9	9	100%	0	0
Ceuta	1	1	100%	0	0
Extremadura	2	2	100%	0	0
Galicia	0	0	0	0	0
Madrid	16	12	75%	4	25%
Melilla	2	1	50%	1	50%
Murcia	13	11	84,61%	2	15,38%
Navarra	4	3	75%	1	25%
País vasco	3	2	66,66%	1	33,33%
La Rioja	2	1	50%	1	50%
C. Valenciana	2	2	100%	0	0
Total CCAA	69	57	82,60%	12	17,39%
Total	86	68	79,06%	18	20,93%

Las cifras evidencian, desde luego, que la mejora convencional aparece muy frecuentemente condicionada a la antigüedad en la empresa que tenga el trabajador. La pregunta que surge a renglón seguido es la cantidad de años de antigüedad que se requieren para ello, un dato que se plasma en la negociación colectiva en un amplísimo abanico que abarca –tanto en los

para Enseñanza privada. Y de los CCSBOE Doblaje y Sonorización Rama Técnicos; CCSBOE Pastelería, Confeitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados; o CCSBOE Universidades Estatales.

²¹⁴ Como sucede en los CCSBOE Producción, Manipulado, Comercio y Exportación de Cítricos, Frutas, Hortalizas, flores y Plantas Vivas; CCSBOE Banca.

²¹⁵ Por ejemplo, los CCSCA (Extremadura) Convenio colectivo para Campo –condicionado al hecho de que la empresa no contrate a un trabajador fijo-; CCSCA (Extremadura) Convenio colectivo Universidad de Extremadura y CCSCA (Canarias) Convenio colectivo Empleados de Notarías de Canarias –condicionados a que la jubilación sea forzosa-. Y los CCSBOE Tabacalera, S.A. (Representaciones Garantizadas) –si la jubilación es forzosa-; CCSBOE Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo –Si la jubilación se produce a solicitud de la empresa- ; o CCSBOE Industria Azucarera –Si el trabajador se jubila en los 6 meses siguientes a cumplir 65 años-

CCSBOE como en los CCSCA- desde los 5²¹⁶ años, hasta los mucho más habituales 10²¹⁷, 15²¹⁸ ó 20²¹⁹ años exigidos con frecuencia.

3.2.- Incentivos o premios por jubilación anticipada

3.2.1.- Datos sobre la frecuencia de este tipo de mejoras.

La mejora por jubilación más frecuente en los convenios colectivos es aquella que prima la jubilación anticipada del trabajador, denominadas frecuentemente “premios” por jubilación anticipada. De los 186 convenios que establecen premios o incentivos por jubilación, 125 de ellos (un 67,20%) prevé la mejora convencional por jubilación anticipada. La presencia de este tipo de mejoras es porcentualmente mayor en los CCSBOE (el 71,79% de los convenios) que en los CCSCA (el 65,68% de los convenios), aunque en el ámbito de las CCAA pueden extraerse datos tan significativos como que las mejoras por jubilación anticipada se recogen en el 100% de los convenios de 5 CCAA (Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Ceuta, La Rioja) y que en otras 13 CCAA el porcentaje de presencia de estas cláusulas supera el 65% de los convenios.

Tipo de CC	CC con mejoras	Jubilación anticipada	Porcentaje
CCSBOE	39	28	71,79%
CCSCA			
Andalucía	2	2	100%
Aragón	1	1	100%
Asturias	9	5	55,55%
Baleares	9	8	88,88%
Canarias	2	1	50%
Cantabria	12	7	58,33%
Castilla la Mancha	1	1	100%
Castilla y León	3	2	66,66%
Cataluña	13	4	30,76%
Ceuta	4	4	100%

²¹⁶ Es el caso del CCSCA (Canarias) Convenio colectivo Empleados de Notarías de Canarias.

²¹⁷ Como sucede en los CCSBOE de Fabricación de Helados y CCSBOE de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas. Y los CCSCA de (Madrid) Convenio colectivo para Industria de la madera, CCSCA (Madrid) Convenio colectivo Industrias de fabricación de chocolates, bombones, caramelos, gomas de mascar y grajeados, CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrio y galerías de alimentación.

²¹⁸ Por ejemplo, CCSBOE de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados, y el CCSBOE de Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado. Y los CCSCA (Ceuta) Convenio colectivo para Limpieza de edificios y locales; CCSCA (Madrid) Convenio colectivo Centros de atención y promoción a personas con deficiencia mental con o sin deficiencias asociadas; CCSCA (Cataluña) Convenio colectivo para Universidades públicas catalanas, personal docente e investigador; CCSCA (Murcia) Convenio colectivo para Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes; y CCSCA (Madrid) Convenio colectivo Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones, federaciones e instituciones.

²¹⁹ Es el caso de los CCSBOE de Doblaje y Sonorización Rama Técnicos y el CCSBOE de Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado. Y el de los CCSCA (Navarra) Captación, elevación y conducción de agua 2; y CCSCA (La Rioja) Convenio colectivo para Comercio del metal.

Extremadura	4	3	75%
Galicia	3	2	66,66%
Madrid	31	23	74,19%
Melilla	4	2	50%
Murcia	25	15	60%
Navarra	6	2	33,33%
País vasco	6	4	66,66%
La Rioja	9	9	100%
C. Valenciana	3	2	66,66%
Total CCAA	147	97	65,98%
Total	186	125	67,20%

3.2.2.- Régimen de la mejora por jubilación anticipada.

Los premios o incentivos a la jubilación anticipada consisten en el derecho a percibir una cantidad a tanto alzado o una cantidad periódica con motivo de la jubilación anticipada del trabajador. Igual que sucede con los premios o incentivos por jubilación –digamos- no anticipada, los incentivos a la jubilación anticipada son, técnicamente, una mejora voluntaria porque complementan la protección de la contingencia, pero en este caso puede decirse que la medida es también un instrumento de política de empleo porque tiene por evidente finalidad incentivar el abandono prematuro del trabajo de los trabajadores de más edad para sustituirlos por trabajadores más jóvenes; o, visto desde la perspectiva económica, para propiciar la retirada de trabajadores con antigüedad y, por ello, más costosos para la empresa, para sustituirlos por trabajadores de nuevo ingreso que generan un menor coste.

Esa vertiente económica, con toda probabilidad, es la que explica el interés que los negociadores demuestran en la inclusión de incentivos a la jubilación anticipada, habida cuenta de que el entorno normativo más bien induce a todo lo contrario. En efecto, como se sabe, la regulación contenida en la LGSS es claramente desincentivadora de la jubilación anticipada –a la que penaliza con coeficientes reductores- y propicia de modo evidente la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación - mediante la percepción de una cantidad a tanto alzado o de un porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión-²²⁰. Y en esta misma línea de retraso de la edad de jubilación apunta el marco comunitario que en sus

²²⁰ Tras la reforma operada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, el art. 163 LGSS incluye estas dos previsiones. La nueva redacción del apartado 2 del artículo 163 establece: “Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 161.1.b), se reconocerá al interesado un porcentaje adicional consistente en un 2 por 100 por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Dicho porcentaje se elevará al 3 por 100 cuando el interesado hubiera acreditado al menos cuarenta años de cotización al cumplir 65 años [...] En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual».

Directrices de Política de Empleo (2005-2008) refiere como objetivo de la UE el aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55 a 64 años)²²¹.

Los mecanismos utilizados en la negociación para incentivar la jubilación anticipada del trabajador son, básicamente, dos: el derecho a percibir una cantidad a tanto alzado y el derecho a percibir una cantidad periódica. Junto a éstas y muy residualmente, tiene presencia una tercera fórmula consistente en pagos en especie u otro tipo de beneficios. La tabla que sigue muestra que la primera opción es la elegida por la práctica totalidad de los convenios estudiados: de los 125 convenios que establecen incentivos a la jubilación anticipada un total de 112 (89,6%) optan por identificar la mejora con el pago de una cantidad a tanto alzado en el momento de la jubilación. Este sesgo es todavía más acusado en los CCSCA donde el porcentaje de convenios que recogen esta fórmula alcanza una media del 91, 75% del total y llega al 100% en 15 de las 19 CCAA.

Por su parte, la mejora entendida como derecho a percibir una cantidad de pago periódico se recoge sólo en el 4,8% del total de los convenios estudiados. Un porcentaje muy distante, al alza y a la baja, del que ofrecen los datos parciales que revelan que un 14,28% de los CCSBOE apuestan por la fórmula del pago periódico frente al muy escueto 2,06% que hace lo mismo en el ámbito de los CCSCA. Parecidos son los datos referidos al número de convenios colectivos que incentivan la jubilación anticipada con fórmulas distintas del pago de una cantidad (ya sea a tanto alzado, ya sea periódicamente). Un 5,6% del total (esto es, 7 convenios de 125) identifican la mejora con pagos en especie (litros de combustible²²²) u otro tipo de beneficios (vacaciones remuneradas²²³), aunque conviene señalar que –como en el caso anterior- este porcentaje tiene un relejo muy dispar según se trate de los CCSBOE – 3,57%- o de los CCSCA -6,18%- [Vide, gráfico 7]

²²¹ Contenidas en la Comunicación del Presidente de la Comisión de 12 de abril de 2005.

²²² CCSBOE Estaciones de servicio: “Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los 65 años, se establecen las siguientes premios, que serán abonados en los siguientes productos en especie: 60 años: 8.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador; 61 años: 7.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador; 62 años: 6.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador; 63 años: 5.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador”.

²²³ Como sucede, por ejemplo, en el CCSCA (Madrid) Aparcamientos y garajes que establece: “Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de quince años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de estas vacaciones podrá hacerse efectivo, a opción del trabajador, antes o después de su cese, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho. La escala es: -A los sesenta años: Cuatro meses de vacaciones. -A los sesenta y un años: Tres meses de vacaciones. -A los sesenta y dos años: Dos meses y medio de vacaciones. -A los sesenta y tres años: Dos meses de vacaciones. - A los sesenta y cuatro años: Mes y medio de vacaciones”. Contienen previsiones parecidas los CCSBOE Regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos; y CCSCA (Castilla León) Medianas superficies de distribución de alimentación; CCSCA (Galicia) Aparcamientos y garajes de vehículos.

Tipo de CC	Jubilación Anticipada	tanto alzado	%	periódico	%	otros	%
CCSBOE	28	23	82,14%	4	14,28%	1*	3,57%
CCSCA							
Andalucía	2	2	100%	0	0		
Aragón	1	1	100%	0	0		
Asturias	5	5	100%	0	0		
Baleares	8	8	100%	0	0		
Canarias	1	1	100%	0	0		
Cantabria	7	7	100%	0	0		
Castilla LM	1	1	100%	0	0		
Castilla L	2	1	50%	0	0	1**	50%
Cataluña	4	4	100%	0	0		
Ceuta	4	4	100%	0	0		
Extremadura	3	3	100%	0	0		
Galicia	2	1	50%	0	0	1**	4,34%
Madrid	23	20	86,95%	2	8,69%	1**	20%
Melilla	2	2	100%	0	0		
Murcia	15	12	80%	0	0	3**	
Navarra	2	2	100%	0	0		
País vasco	4	4	100%	0	0		
La Rioja	9	9	100%	0	0		
C. Valenciana	2	2	100%	0	0		
Total CCAA	97	89	91,75%	2	2,06%	6	6,18%
Total	125	112	89,6	6	4,8%	7	5,6%

* Litros de combustible

** Días de vacaciones retribuidas

La cuantía que corresponde percibir al trabajador es un dato extremadamente variable, tanto cuando se trata de la percepción de una cantidad a tanto alzado como cuando se trata del abono de una cantidad periódica. Cuando la mejora convencional consiste en el pago de una cantidad a tanto alzado lo habitual es que el convenio fije la cantidad a percibir en función de la edad del trabajador, siendo ésta mayor cuanto más tiempo se adelante la jubilación²²⁴ -o cuanto más joven sea el trabajador, según quiera decirse-, aunque tampoco es infrecuente que se fije la cuantía del incentivo o premio en la cantidad equivalente a determinado número de meses o días de salario que resultarán ser más o menos en función de la edad del trabajador²²⁵.

²²⁴ Es frecuente encontrar cláusulas del siguiente tenor “De mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, podrá pactarse la jubilación anticipada, primándose ésta según la siguiente escala: A los sesenta años: 9.015 euros; A los sesenta y un años: 6.712 Euros; A los sesenta y dos años: 5.109 euros; A los años sesenta y tres años: 3.486 euros; A los 64 años: 1.984 euros” [CCSBOE Ciclo de comercio del papel y artes gráficas]; “Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los 64 años, se establecen las siguientes cantidades: a los 60: 6.611, 10 Euros; a los 61: 4.507,60 Euros; a los 62: 3.606, 10 Euros; a los 63: 3.005,10 Euros” [CCSBOE Pastas, papel y cartón]. En el mismo sentido, puede verse, entre otros, CCSCA (Madrid) Convenio colectivo Almacenistas de patatas (2.547 euros a los 64 años y 6.369’90 a los 60 años); CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Comercio de la piel en general (1.532 euros a los 64; 3.831 a los 60); CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (640 euros a los 64 años y 2.793 a los 60); CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos (3.005 euros a los 64 años y 8.174 a los 60 años).

²²⁵ Como ocurre en los CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Confección de guantes de piel y similares 18 (5,5 meses de salario a los 60 años y 4 meses a los 63); CCSCA (Madrid) Convenio

Sólo muy excepcionalmente las cláusulas convencionales de mejora prescinden del criterio de la edad del trabajador y estipulan el mismo complemento para todos los trabajadores que se jubilan anticipadamente²²⁶.

El panorama no es distinto cuando se analizan los menos habituales supuestos en los que la mejora convencional consiste en el pago de una cantidad periódica donde también se observa cierta diversidad a la hora de establecer la cuantía de la mejora que, en unas ocasiones, consiste en complementar la pensión hasta alcanzar determinado umbral –ya sea el 100% del salario²²⁷, ya sea un porcentaje del salario que varía en función de la edad del trabajador²²⁸- y, otras veces, consiste en una compensación mensual que únicamente procede cuando la pensión no alcanza determinada cuantía y hasta alcanzar ésta²²⁹, o bien en la compensación precisa para neutralizar los efectos del coeficiente reductor que corresponde aplicar a la pensión por efecto de la edad del trabajador²³⁰.

La práctica totalidad de los convenios que se apartan del pago de una cantidad (a tanto alzado o periódica) establecen la mejora en el disfrute de determinado número de días o meses de vacaciones retribuidas²³¹. Excepcionalmente, un único convenio identifica la mejora con una suerte de pago en especie consistente en determinado número de litros de combustible²³².

colectivo para Confección de peletería fina (4 meses a los 60 años y 1,5 a los 64 años); CCSCA (Cataluña) Tiempo libre educativo y sociocultural (6 meses a los 60 y 2 a los 64).

²²⁶ Es el caso de CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Confección de peletería fina (4 meses de salario para todos los trabajadores, sea cual fuere su edad y antigüedad).

²²⁷ Por ejemplo, CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Universidades públicas de Madrid, personal laboral (Universidad Complutense, Universidad Carlos III, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad de Alcalá, Universidad Autónoma y Universidad Politécnica).

²²⁸ Entre otros, CCSBOE Cajas de Ahorros; CCSBOE Agencias de Viajes; CCSBOE Representaciones Garantizadas de Tabacalera S.A.

²²⁹ Por ejemplo, CCSBOE Empresas de Mediación en Seguros Privados.

²³⁰ CCSBOE Tabacalera, S.A.

²³¹ Siendo frecuentes cláusulas del siguiente tenor “*Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años como mínimo, tendrán derecho a disfrutar vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones podrá hacerse efectivo, a opción de trabajador, antes o después de su cese, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute en el que constará el número de meses a que tiene derecho. 60 años: 6 meses de vacaciones; 61: 5 meses de vacaciones; 62: 4 meses de vacaciones; 63: 3 meses de vacaciones; 64: 2 meses de vacaciones*” [CCSBOE Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, Mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (de 2 a 6 meses de vacaciones retribuidas)]. Y también los CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Aparcamientos y garajes (4 meses a los 60 años, 1.5 meses a los 64); CCSCA (Galicia) Aparcamientos y garajes de vehículos; CCSCA (Murcia) Aparcamientos y garajes; CCSCA (Murcia) Consignatarias de buques y agencias de aduanas; CCSCA (Murcia) Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales.

²³² CCSBOE Estaciones de Servicio

La edad del trabajador, como acaba de verse, puede ser un elemento importante a la hora de establecer la cuantía del incentivo o premio por jubilación anticipada, pero no es el único dato a tener en cuenta porque, con mucha frecuencia, la mejora se condiciona a la antigüedad del trabajador en la empresa. Hasta un 78,4% de las cláusulas convencionales de mejora de la jubilación anticipada condicionan el disfrute del derecho al hecho de que el trabajador cuente con determinada antigüedad en la empresa, un porcentaje que en los CCSBOE alcanza el 82,14%. Por lo que hace a los CCSCA, aunque el porcentaje de cláusulas de mejora condicionadas a la antigüedad es menos amplio (77,31%) es significativo que este porcentaje se vea superado en 11 CCAA y que, de estas, en 5 se alcance el porcentaje del 100%. [Vide, gráfico 8]

Tipo de CC	Jubilación anticipada	antigüedad	%	no antigüedad	%
CCSBOE	28	23	82,14%	5	17,85%
CCSCA					
Andalucía	2	2	100%	0	0
Aragón	1	1	100%	0	0
Asturias	5	2	40%	3	60%
Baleares	8	7	87,5%	1	12,5%
Canarias	1	1	100%	1	0
Cantabria	7	6	85,71%	0	14,28%
Castilla LM	1	1	100%	1	0
Castilla L	2	1	50%	1	50%
Cataluña	4	3	75%	1	25%
Ceuta	4	4	100%	0	0
Extremadura	3	1	33,33%	2	66,66%
Galicia	2	2	100%	0	0
Madrid	23	15	65,21%	8	34,78%
Melilla	2	2	100%	0	0
Murcia	15	13	86,66%	2	13,33%
Navarra	2	1	50%	1	50%
País vasco	4	2	50%	2	50%
La Rioja	9	9	100%	0	0
C. Valenciana	2	2	100%	0	0
Total CCAA	97	75	77,31%	22	22,68%
Total	125	98	78,4%	27	21,6%

Aunque no es posible hacer una afirmación general acerca de la antigüedad requerida, porque cada convenio contiene su particular exigencia, los datos que se extraen del estudio permiten afirmar que lo frecuente es que se exijan 10²³³, 15²³⁴ ó 20²³⁵ años para poder acceder a estas mejoras. Como

²³³ Vide, por todos, CCSBOE Estaciones de Servicio; CCSBOE Combustibles Sólidos; CCSBOE Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas; CCSBOE Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, Mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos. Y los CCSCA (Andalucía) Transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancias; CCSCA (Asturias) Exhibiciones cinematográficas; CCSCA (Andalucía) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; CCSCA (Baleares) Sector del Auto-Taxi de la comunidad autónoma de las Islas Baleares; CCSCA (Baleares) Bebidas refrescantes, jarabes y horchatas; CCSCA (Baleares) Consignatarias de buques y agentes de aduanas de la CAIB; CCSCA (Baleares) Limpieza de edificios y locales.

²³⁴ Entre otros, vide, los CCSBOE Desinfección, desinsectación y desratización; CCSBOE Destiladores de Mieras; y CCSBOE Marroquinería, Cueros Repujados y Similares. Y los CCSCA (Cantabria) Garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos; CCSCA (Cataluña) Tiempo libre educativo y sociocultural; CCSCA (Madrid) Convenio colectivo Confección de ante, napa y doble faz; CCSCA

en todo, también aquí hay excepciones y en algunos convenios colectivos el periodo exigido resulta ser sensiblemente menor (2 años²³⁶) o sensiblemente mayor (40años²³⁷).

4.- Jubilación a los 64 años sin coeficiente reductor (RD 1194/1985)

Como es conocido, en virtud de lo establecido en el RD 1194/1985, la edad ordinaria de jubilación (65 años) se rebaja a los 64 años para aquellos trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores. Este mecanismo de jubilación adelantada sólo es posible, a decir de la norma, para los trabajadores *“que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados”*.

Sentado lo anterior, no hace falta decir mucho más para comprender el papel central que el convenio puede venir a cumplir en la medida en que, a los 64 años, el trabajador podrá acceder a la pensión de jubilación sin verse afectado por el correspondiente coeficiente reductor si el convenio establece esa obligación de la empresa de proceder a la sustitución del trabajador jubilado. De modo que el convenio puede, así, mejorar la protección por jubilación en la medida en que, en virtud de lo establecido en el convenio, el trabajador podrá acceder a la pensión de jubilación a los 64 años sin que la cuantía de ésta sufra los efectos del coeficiente reductor.

Es frecuente que los convenios colectivos se refieran a este tipo *“especial”* de jubilación²³⁸. En la tabla que sigue puede comprobarse cómo la media de los convenios que hacen referencia a la posibilidad de jubilación a los 64 años ronda casi un tercio de los convenios estudiados (206 de 637, lo que hace un 32,23%), siendo más acusada su presencia entre los CCSCA (un 33,95%) que en los CCSBOE (27,38%). En una primera lectura, estos datos pueden hacer pensar que existe un cierto interesamiento de los agentes sociales en este tipo de jubilación y pueden conducir a la idea de que es relativamente elevado el índice de convenios que establecen la obligación de la empresa de proceder a la sustitución del trabajador haciendo así posible su jubilación a los 64 años. Pero esto no es exactamente así.

(Madrid) Convenio colectivo para Confección de guantes de piel y similares; CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Confección de peletería fina; CCSCA (La Rioja) Actividad agropecuaria; CCSCA (La Rioja) Alfarería; CCSCA (La Rioja) Industrias vinícolas y alcoholeras.

²³⁵ Como es el caso de los CCSBOE, Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado. Y los CCSCA (Cataluña) Comercio; CCSCA (Cantabria) Estibadores portuarios del puerto de Santander.

²³⁶ Es el caso de CCSCA (Ceuta) Construcción.

²³⁷ Es el caso de CCSBOE Banca.

²³⁸ No es infrecuente la denominación de *“Jubilación especial a los 64 años”* como puede verse, por ejemplo, en el CCSBOE de Pastas, Papel y Cartón.

En efecto, una lectura más detenida de los datos pone de manifiesto que de todos los convenios que contienen en su texto alguna cláusula que se refiere a la jubilación a los 64 años sólo la mitad (103 de 206) contienen esa obligación para la empresa²³⁹. El 50% restante, se reparte entre los que manifiestan que han estudiado o estudiarán la posibilidad de fomentar este mecanismo²⁴⁰, los que se remiten al acuerdo individual entre la empresa y el trabajador²⁴¹, los que recomiendan que en ámbitos inferiores se estudie la medida²⁴² y los que simplemente copian lo establecido en la norma o contienen algún otro tipo de referencia con valor puramente retórico²⁴³. [Sobre ello, vide, gráficos 9 y 10].

²³⁹ Por ejemplo, CCSCA (Ceuta) Limpieza de edificios y locales: “Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en el caso de que un trabajador/a se acoja a la jubilación anticipada al cumplir los 64 años de edad, sin aplicación de coeficiente reductor y con los beneficios que tendría de haber cumplido los 65 años, quedan obligadas, como medida de fomento de empleo, a la sustitución simultánea por un trabajador/a desempleado inscrito en la Oficina de Empleo como tal”; o CCSBOE Estaciones de Servicio: “En atención a los posibles efectos que de cara a paliar el paro pudiera tener, los firmantes de este Convenio acuerdan la jubilación, con el 100 por 100 de los derechos pasivos a los 64 años de los trabajadores que así lo soliciten, comprometiéndose las empresas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, con los contratos que contempla el Real Decreto Legislativo 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1791; ApNDL 12753 , mínimo un año y siempre que la normativa de la Seguridad Social así lo permita”.

²⁴⁰ Como, por ejemplo, “Las partes firmantes de este convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por Parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen, teniendo en cuenta para ello el RD 1194/1985 de 17 de julio” (CCSBOE de Pastas, papel y cartón).

²⁴¹ Con cláusulas del siguiente tenor: “A tenor de lo previsto en el RD 1194/1985 de 17 de julio y disposiciones que lo desarrollan, los trabajadores que deseen solicitar la jubilación a los 64 años, notificarán este propósito a la empresa. Cuando exista acuerdo entre ambas partes, la empresa sustituirá dichos trabajadores por otros, titulares de desempleo o jóvenes demandantes de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza” (CCSBOE del Ciclo del Comercio del papel y Artes Gráficas); “De conformidad con el RD 1194/1985 de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador ...” (CCSBOE Regulación del Estacionamiento Limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos); “Podrá accederse a la jubilación a los 64 años con el cien por cien de la pensión a cargo de la Seguridad Social, de conformidad con el RD 1194/1985 de 17 de julio. Esta jubilación, con sustitución del jubilado por otro trabajador, requerirá el acuerdo entre la empresa y el trabajador” (CCSBOE de Recuperación de residuos y materias primas secundarias).

²⁴² Es el caso del CCSBOE Regulación del Estacionamiento Limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos) que señala que se remite al acuerdo con la empresa [“De conformidad con el RD 1194/1985 de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador ...”] pero indica a renglón seguido : “Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo recomiendan que en ámbitos inferiores se adecue este artículo”.

²⁴³ Es el caso del CCSCA (Cataluña) para Lavanderías Industriales en el que se afirma que “se asume íntegramente lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio...”

Excepcionalmente, y cerrando este variado elenco de posibilidades, algún convenio, tras remitirse al acuerdo entre la empresa y el trabajador, contiene una suerte de cláusula coercitiva en virtud de la cual en el caso de que la empresa no alcance ese acuerdo con el trabajador, queda obligada a abonar el importe del coeficiente reductor hasta que el trabajador cumpla 65 años²⁴⁴. La previsión, en mi opinión, puede tener cierto peso de cara a la empresa, dado que le coloca en la situación de elegir entre llegar a un acuerdo con el trabajador y proceder a su sustitución contratando a un nuevo trabajador durante un año como mínimo o bien hacer frente al pago del coeficiente reductor también durante un año. Aunque la cuantía que la empresa debe abonar en uno y otro caso es muy distinta (el salario del nuevo trabajador frente al coeficiente reductor) no ha de olvidarse que el coste es distinto porque –por decirlo de modo coloquial- en un caso se paga a cambio de la contraprestación de trabajo y en el otro a cambio de nada. Sea como fuere, con toda probabilidad este tipo de cláusulas pueden tener cierto peso simbólico o psicológico.

<i>Tipo de CC</i>	<i>Total CC</i>	<i>Jubilación 64 años</i>	<i>%</i>	<i>Obligación empresa</i>	<i>% de CC cláusula</i>	<i>% sobre Total CC</i>
CCSBOE	157	43	27,38%	18	41,86%	11,46%
CCSCA						
Andalucía	9	2	22,22%	0	0	0
Aragón	9	4	44,44%	4	100%	44,44%
Asturias	43	23	53,48%	16	69,56%	37,20%
Baleares	34	11	32,35%	6	54,54%	17,64%
Canarias	4	0	0	0	0	0
Cantabria	41	19	46,34%	11	57,89%	26,82%
Castilla LM	3	3	100%	2	66,66%	66,66%
Castilla y L	9	3	33,33%	2	66,66%	22,22%
Cataluña	60	18	30%	8	44,44%	13,33%
Ceuta	12	6	50%	4	66,66%	33,33%
Extremadura	5	1	20%	1	100%	20
Galicia	14	6	42,85%	3	50%	21,42%
Madrid	74	26	35,13%	14	53,84%	18,91%
Melilla	8	1	12,5%	0	0	0
Murcia	59	12	20,33%	4	33,33%	6,77%
Navarra	42	15	35,71%	4	26,66%	9,52%
País vasco	10	5	50%	2	40%	20
La Rioja	23	5	21,73%	2	40%	8,69%
C. Valenciana	21	3	14,28%	2	66,66%	9,52%
Total CCAA	480	163	33,95%	85	52,14%	17,70%
Total	637	206	32,23%	103	50%	16,16%

²⁴⁴ “Podrá accederse a la jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la pensión a cargo de la seguridad social, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985. Esta jubilación, con sustitución del trabajador jubilado por otro trabajador con contrato de trabajo, de igual naturaleza, requerirá el acuerdo entre empresa y trabajador. De no mediar acuerdo y el trabajador se jubilease, no obstante, con el coeficiente reductor correspondiente a la edad, las empresas abonarán la diferencia como si la jubilación fuera reglamentada establecida en la legislación general. Al cumplir los sesenta y cinco años el productor que se hubiera jubilado a los sesenta y cuatro años dejará de percibir la diferencia antes indicada y pasará a depender a todos los efectos de lo que se establezca en la legislación general” [CCSBOE para la recuperación de residuos y materias primas secundarias]. Aunque la redacción es francamente deficiente el sentido de la cláusula es claro, en mi opinión.

5.- Jubilación forzosa condicionada a la “calidad” económica de la pensión.

La posibilidad de que el convenio colectivo establezca la jubilación forzosa a determinada edad es un ejemplo paradigmático de ese tipo de medidas de política de empleo que no puede desligarse de la faceta de la protección social. Esta faceta ya se aprecia, de entrada, en el hecho de que la posibilidad misma de establecer la jubilación forzosa en convenio colectivo se encuentra condicionada –amén de otros requisitos- a que el trabajador reúna los requisitos precisos para poder acceder a la pensión de jubilación, pero la vertiente de protección social se hace especialmente evidente cuando el propio convenio condiciona la jubilación forzosa a que el trabajador pueda acceder a una pensión de jubilación de cierta “calidad” (lo que es lo mismo que decir “de cierta cuantía”).

Aunque no es lo frecuente²⁴⁵, algunas de las cláusulas convencionales que establecen la jubilación obligatoria a determinada edad condicionan su eficacia al hecho de que el trabajador tenga derecho a acceder una pensión de jubilación cuya cuantía alcance un determinado porcentaje de la base reguladora²⁴⁶. Ciertamente, esta previsión no constituye una mejora directa de la protección de jubilación en el sentido de que no se establece a su través un complemento a la protección que corresponde al trabajador en el momento de la jubilación, ni tampoco proporciona una pensión de cuantía mayor a la que correspondería percibir si la intervención del convenio no se hubiera producido

²⁴⁵ Lo frecuente es que el convenio sólo establezca la obligatoriedad de la jubilación a determinada edad, con cláusulas de variado tipo, como, por ejemplo: “Los trabajadores que tengan el necesario periodo de carencia y cumplan la edad establecida para causar derecho a la jubilación normal (65 años en la actualidad), deberán jubilarse obligatoriamente a fin de que las empresas puedan facilitar nuevo empleo” (CCSBOE para la fabricación de conservas vegetales); “Todo trabajador al cumplir la edad de 65 años, reglamentaria para la jubilación, solicitará de la empresa la tramitación de la jubilación, siempre que tenga cotización suficiente en la Seguridad Social para poder realizarla. La empresa podrá realizar la jubilación forzosa siempre que se cumpla el requisito de tener cotización suficiente en la Seguridad social para tener derecho a dicha prestación” (CCSCA –Ceuta- Limpieza de edificios y locales); “Para fomentar la estabilidad en el empleo, la incentivación de transformaciones de contratos temporales en Indefinidos, el sostenimiento del empleo y la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo se ha decidido conforme a la Ley 14/2005, de 1 de julio (RCL 2005, 1408), que se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, fijada en la normativa de la Seguridad Social a la edad de 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la Legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de Jubilación en su modalidad contributiva. La jubilación será obligatoria por lo tanto, al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que puedan completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto se producirá ésta con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social” (CCSBOE Estaciones de Servicio).

²⁴⁶ Con cláusulas del tipo siguiente: “A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que en el momento del cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones” (CCSBOE Cajas de Ahorros); o bien señalando que la jubilación será obligatoria a los 65 años “Siempre que se cumplan todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación” (CCSBOE Distribuidores Cinematográficos)

(como ocurre con la jubilación a los 64 años). Pero desde una perspectiva amplia, sí puede considerarse que este tipo de cláusulas implican una mejora indirecta por cuanto hacen posible que el trabajador continúe en la prestación de trabajo hasta alcanzar la carencia necesaria para tener derecho a percibir una pensión que alcance determinado porcentaje de la base reguladora, de modo que puede decirse que garantizan la posibilidad de percibir una pensión de jubilación de mayor cuantía.

Conviene, por lo demás, poner de manifiesto que el contenido de estas cláusulas “de garantía”, aunque muy similar, no siempre es idéntico. Todas establecen la garantía de impedir la jubilación forzosa haciendo posible que el trabajador continúe en la prestación de trabajo hasta alcanzar los requisitos que le permitan obtener una pensión que alcance determinado porcentaje de la base reguladora. Pero ese porcentaje varía y aunque frecuentemente se sitúa en el 100% de la base reguladora²⁴⁷; en ocasiones se cifra en el 90%²⁴⁸, y otras veces en el 75%²⁴⁹.

La tabla que sigue muestra la frecuencia con la que los convenios analizados recogen estas cláusulas de garantía que, ciertamente, es reducida ya que sólo un 20,39% de los convenios que contienen cláusulas de jubilación obligatoria establecen esta mejora convencional consistente en garantizar al trabajador la posibilidad de obtener una pensión cuya cuantía alcance determinado porcentaje de la base reguladora. Y si confrontado este dato con el número total de convenios estudiados, las cifras son mucho más contundentes: de un total de 637 convenios, sólo 31 incorporan esta cláusula de garantía (lo que es tanto como decir un 4,86%). [Vide, gráficos 11 y 12].

<i>Tipo de CC</i>	<i>Total CC</i>	<i>Jubilación Forzosa</i>	<i>%</i>	<i>Vinculada BR</i>	<i>% sobre cláusulas</i>	<i>% sobre total CC</i>
CCSBOE	157	31	19,74%	7	22,58%	4,45%
CCSCA						
Andalucía	9	1	11,11%	0	0	0
Aragón	9	2	22,22%	0	0	0
Asturias	43	13	30,23%	2	15,3%	4,65%
Baleares	34	7	20,58%	1	14,28%	2,94%
Canarias	4	1	25%	0	0	0
Cantabria	41	12	29,26%	5	41,66%	12,19%
Castilla LM	3	2	66,66%	1	50%	33,33%
Castilla y L	9	1	11,11%	0	0	0
Cataluña	60	20	33,33%	4	20%	6,66%
Ceuta	12	5	41,66%	0	0	0
Extremadura	5	1	20%	0	0	0
Galicia	14	5	35,71%	1	20%	7,14%
Madrid	74	23	31,08%	8	34,78%	10,81%
Melilla	8	2	25%	0	0	0

²⁴⁷ CCSBOE Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales; y Grandes Almacenes; Distribuidores Cinematográficos; y Grandes Almacenes. Y los CCSCA (Cataluña) Empresas de trabajo temporal; CCSCA (Cataluña) Industrias de confección de peletería; CCSCA (Cataluña) Piscinas y Clubes de natación.

²⁴⁸ CCSCA (Madrid) Convenio colectivo para Profesionales de la danza, circo, variedades y folclore.

²⁴⁹ CCSCA (Cantabria) Universidad de Cantabria. Personal Laboral

Murcia	59	12	20,33%	1	8,33%	1,69%
Navarra	42	3	7,14%	0	0	0
País vasco	10	4	40%	1	25%	10%
La Rioja	23	1	4,34%	0	0	0
C. Valenciana	21	6	28,67%	0	0	0
Total CCAA	480	121	25,20%	24	19,83%	5%
Total	637	152	23,86	31	20,39%	4,86%

6.- Otras previsiones que inciden en la mejora de la prestación de jubilación con cargo al empresario.

Algunos convenios, bajo la denominaciones tan variadas como “*Premio de permanencia*” “*Cláusula de fidelización*” o “*Premio de constancia*”, establecen el derecho del trabajador a percibir cierta cantidad a tanto alzado – que cambia en función de su antigüedad en la empresa- cuando se produce la finalización voluntaria de su contrato. Estas cláusulas, aunque no directamente relacionadas con la jubilación del trabajador, pueden operar mejorando la protección del trabajador que se jubila. De hecho, la redacción de alguna de ellas conduce a pensar que realmente lo que se establece es un incentivo a la jubilación al que se denomina con otro nombre para intentar evitar el compromiso empresarial de futuro que implica toda mejora voluntaria de prestaciones²⁵⁰.

Su presencia en los convenios estudiados es muy reducida, pero no por ello deja de ser significativa. Como se puede comprobar en la tabla que sigue, este tipo de cláusulas aparece en un 3,29% del total de convenios analizados; y un porcentaje muy similar arrojan los datos de los CCSBOE y los CCSCA si analizados separadamente: de entre los primeros, un 3,18% contiene una cláusula de este tipo y en el ámbito de las CCAA el porcentaje se eleva al 3.33%.

²⁵⁰ Ejemplo paradigmático de cuanto se dice lo ofrece el CCSCA (Ceuta) de Limpieza de edificios y locales que, bajo el título “*Premio de permanencia*”, establece lo siguiente: “*Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas, se pacta que aquellos que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, con diez años ininterrumpidos de antigüedad en la empresa, y con las edades que a continuación se expresan, tendrán derecho a percibir una indemnización por una sola vez, con una cuantía que irá en función de la siguiente escala: cese a los 60 años: 5 mensualidades. cese a los 61 años: 4 mensualidades. cese a los 62 años: 3 mensualidades. cese a los 63 años: 2 mensualidades. cese a los 64 años: 1 mensualidad. No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas. Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario total íntegro. Para evitar que a una misma empresa se le puedan presentar varias indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el empresario así lo decide, solo abonará la presente indemnización a razón de un trabajador al año, eligiéndose éste por orden de antigüedad antedicho. Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tiene, en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna*”.

<i>Tipo de CC</i>	<i>Número total</i>	<i>Cláusula fidelización..</i>	<i>Porcentaje</i>
CCSBOE	157	5	3,18%
CCSCA			
Andalucía	9		
Aragón	9		
Asturias	43	1	2,32%
Baleares	34	4	11,76%
Canarias	4		
Cantabria	41		
Castilla la Mancha	3		
Castilla y León	9		
Cataluña	60	5	8,33%
Ceuta	12	2	16,66%
Extremadura	5		
Galicia	14		
Madrid	74	2	2,70%
Melilla	8		
Murcia	59	1	1,69%
Navarra	42	1	2,58%
País vasco	10		
La Rioja	23		
C. Valenciana	21		
Total CCAA	480	16	3,33%
Total	637	21	3,29%

* * *

LA PROTECCIÓN POR DEFUNCIÓN, FALLECIMIENTO, VIUDEDAD Y ORFANDAD

*Alicia Fernández-Peinado Martínez
Carolina Blasco Jover*

Sumario: 1.- Introducción. 2.- El auxilio por defunción. 2.1.- Datos estadísticos. 2.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas al auxilio por defunción. 3.- Indemnizaciones por fallecimiento del trabajador. 3.1.- Datos estadísticos. 3.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a las indemnizaciones por fallecimiento del trabajador. 3.2.1.- Supuestos de indemnización por fallecimiento del trabajador. 3.2.2.- Requisitos subjetivos. 3.2.3. Beneficiarios. 3.2.4. Cuantía de la indemnización por fallecimiento del trabajador. 4.- La prestación de viudedad. 4.1. Datos estadísticos. 4.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la viudedad. 5.- La prestación de orfandad. 5.1.- Datos estadísticos y contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la orfandad.

1.- Introducción.

Las prestaciones por muerte y supervivencia establecidas en el sistema de la Seguridad Social tienen por finalidad cubrir la pérdida de ingresos familiares que ocasiona la muerte del trabajador. Así, en la LGSS se establecen las siguientes prestaciones por muerte y supervivencia: auxilio por defunción, pensión de viudedad, pensión de orfandad, pensión a favor de familiares y las indemnizaciones a tanto alzado en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. De las prestaciones citadas, las únicas de cuya mejora se ocupan los convenios colectivos estudiados son el auxilio por defunción, la pensión de viudedad, la pensión de orfandad y las indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento del trabajador. En las páginas que siguen se tratará de ver de qué modo se plasman estas mejoras.

2.- El auxilio por defunción.

2.1.- Datos estadísticos.

Es destacable el escasísimo número de convenios colectivos que mejora la prestación de auxilio por defunción. De los 637 convenios colectivos sectoriales estudiados únicamente 4 de ellos (lo que hace un porcentaje de 0,62%) establecen un régimen complementario más favorable. Las cifras muestran, además, que la distribución de ese exiguo 0,62% es muy equilibrada entre los CCSBOE y los CCSCA, porque de los 4 convenios, 2 son convenios colectivos de sector publicados en el BOE, mientras que los 2 restantes son de ámbito autonómico. (cfr. gráfico 1)

2.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas al auxilio por defunción.

La mejora de la prestación de auxilio por defunción consiste en una indemnización a tanto alzado para cubrir los gastos que pueda ocasionar el

sepelio del trabajador. Esta es la fórmula utilizada en todos los convenios que recogen un régimen jurídico más favorable de la prestación. Por lo que respecta a la cuantía, cada convenio dispone un importe diferente sobre el que no es posible establecer un estándar mínimamente fiable habida cuenta de que las cantidades establecidas abarcan un amplio abanico que va desde un mínimo de 600²⁵¹ euros hasta un máximo de 2.400²⁵².

Por lo que se refiere a los condicionantes a los que la mejora se somete, cabe decir que para que la muerte del trabajador genere el derecho a la prestación, en dos de los cuatro convenios analizados se establece que el trabajador debe cumplir requisitos referidos a la edad y la antigüedad. Así, por una parte, en el art. 30 CCSCBOE de Industrias lácteas y sus derivados se exige que el trabajador no haya cumplido los sesenta años de edad. Y, por otra parte, en el art. 18 del CCSCA (Madrid) de Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y afines se exige que el trabajador cuente con un año de antigüedad en la empresa en el momento de acaecer su muerte.

También la determinación de los posibles beneficiarios de la mejora es objeto de atención en tres de los cuatro convenios colectivos que recogen la mejora de esta prestación, que expresamente se ocupan de señalar qué beneficiarios tendrán derecho a percibir la indemnización. Así, se cita como posibles beneficiarios las personas que conforman la unidad familiar del trabajador bien al *“viudo/a e hijos menores de edad”*²⁵³; bien al *“cónyuge superviviente, hijos menores de 16 años o hijos mayores de edad incapacitados”*²⁵⁴; o bien a la *“viuda o familiares con los que conviva el trabajador”*²⁵⁵. Esta regla general consistente en determinar los posibles beneficiarios de la mejora tiene su excepción: el CCSBOE de Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, que en su art. 30 dispone que será beneficiario de la prestación el sujeto que designe el trabajador o, en su defecto, el cónyuge conviviente o la pareja de hecho debidamente registrada o los herederos legales.

Por lo demás, por lo que respecta al contenido de la mejora, ha de hacerse notar que existe un reducido número de convenios colectivos en los que se establece la obligación del empresario de pagar los gastos que pueda ocasionar el traslado del cadáver del trabajador cuando la muerte se produce fuera de su residencia habitual. Por lo que respecta a los convenios colectivos

²⁵¹ CCSCA (Madrid) Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y afines (art. 18).

²⁵² CCSBOE de Industrias lácteas y sus derivados (art. 30).

²⁵³ CCSCBO de Industrias lácteas y sus derivados (art. 30).

²⁵⁴ CCSCA (Madrid) Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y afines (art. 18).

²⁵⁵ CCSCA (Ceuta) Limpieza pública Viaria (art. 32).

publicados en el BOE, esta mejora se da en el 2,5% de los casos²⁵⁶. En cuanto a los convenios colectivos publicados en los respectivos boletines de las comunidades autónomas, esta previsión sólo se produce en el 1,875% de los convenios²⁵⁷

3.- Indemnización por fallecimiento del trabajador.

3.1.- Datos Estadísticos.

Es notable la frecuencia con la que las indemnizaciones por fallecimiento del trabajador aparecen en los convenios colectivos de sector publicados en el BOE y en los respectivos boletines de las Comunidades Autónomas. Efectivamente, de 637 convenios de sector estudiados 421 establecen indemnizaciones a tanto alzado, es decir, el 66,09% de los convenios colectivos examinados (cfr. gráfico 2). Si se analizan los datos según el ámbito del convenio, como puede verse en el gráfico 3, este porcentaje sufre una desviación a la baja en el ámbito de los CCSBOE (por cuanto de los 157 CCSBOE que se han estudiado, 84 establecen indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento del trabajador, es decir, el 53,5%), en tanto que en el ámbito de los CCSCA la desviación se produce al alza (por cuanto de 480 CCSCA que se han examinado 337 disponen indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento del trabajador, a saber, el 70,20%)²⁵⁸

Tipo de CC	Número total	CC que establecen mejoras del auxilio por defunción	Porcentaje
CCSBOE	157	84	53,5%
CCSCA			
Andalucía	9	5	55,55%
Aragón	9	5	55,55%
Asturias	43	32	74,41%
Baleares	34	25	73,52%
Canarias	4	1	25%
Cantabria	41	27	65,85%
Castilla La Mancha	3	3	100%
Castilla y León	9	7	77,77%
Cataluña	60	32	53,33%
Ceuta	12	10	83,33%
C. Valenciana	21	9	42,85%
Extremadura	5	5	100%
Galicia	14	8	57,14%
La Rioja	23	20	86,95%
Madrid	74	50	67,56%
Melilla	8	6	75%
Murcia	59	48	81,35%
Navarra	42	35	83,33%
País Vasco	10	9	90%
TOTAL	480	337	70,20%
TOTAL	637	421	66,09%

²⁵⁶ Es decir en 3 de los 157 CCSBOE estudiados.

²⁵⁷ Porcentaje que resulta de 9 CCSCA de los 480 que analizados.

²⁵⁸ No se hace referencia a aquellas CC AA en las que no existen convenios que mejoren la prestación.

De los datos expuestos, es destacable la mayor atención que se presta a estas prestaciones en el ámbito autonómico respecto del estatal. Así, mientras que en los convenios colectivos estatales únicamente se fija esta indemnización en el 53,35% de las ocasiones, en los autonómicos se recoge en el 70,20% de las veces, superándose este porcentaje en los convenios de 12 CCAA.

3.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a las indemnizaciones por fallecimiento del trabajador.

Las indemnizaciones por fallecimiento del trabajador consisten en la entrega de una cantidad a tanto alzado a los beneficiarios del mismo. Según el empresario sea responsable directo o no del pago de la indemnización, en los convenios colectivos se distinguen dos modelos de cláusulas convencionales. A tenor del primero, el empresario está obligado al pago de la indemnización²⁵⁹. Siguiendo el segundo, se establece la obligación del empresario de suscribir un seguro por muerte del trabajador²⁶⁰. Lo más frecuente es que en los convenios colectivos se opte por uno de estos dos modelos²⁶¹, aunque en un número reducido de convenios colectivos se combinan ambas modalidades. Es decir, estos convenios recogen dos indemnizaciones por fallecimiento, una cuyo pago corresponde al empresario y otra que debe de asegurarse²⁶² (cfr. gráfico 4).

Entre las cláusulas de los convenios colectivos que disponen el aseguramiento de la indemnización se pueden distinguir los siguientes tipos²⁶³. Como modalidad más frecuente suelen encontrarse las cláusulas que establecen la obligación del empresario de suscribir un seguro²⁶⁴ (aunque en contadas ocasiones se determina de forma expresa que el empresario tenga la

²⁵⁹ Como ejemplo, cfr., CCSBOE Comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (art. 23) y CCSCA (Melilla) Comercio (art. 20).

²⁶⁰ Cfr., como ejemplo, CCSCA (Cataluña) Talleres para disminuidos psíquicos (art. 36) y CCSCA (Cantabria) Agrario (Art.19).

²⁶¹ De un total de 421 convenios sectoriales con indemnización por fallecimiento del trabajador 384 (91,21%)establecen la responsabilidad directa del empresario en el pago de la indemnización o la obligación de establecer un seguro por muerte del trabajador.

²⁶² Del total de los 421 convenios de sector con indemnización por fallecimiento del trabajador, 37 (8,78%) convenios colectivos contienen los dos tipos de cláusulas con indemnizaciones por fallecimiento del trabajador. Como ejemplo de este tipo de convenios, cfr, el CCSBOE Murcia Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia, ya que en su art. 37 establece la obligación de suscribir un seguro por muerte derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en su art. 39 establece una ayuda por defunción del trabajador.

²⁶³ De los 421 CCSBOE y CCSCA que disponen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador 361 (85,74%) establecen la obligación de suscribir un seguro.

²⁶⁴ Concretamente, de los 361 CCSBOE y CCSCA 341 (94,45%) disponen expresamente la obligación del empresario de suscribir un seguro.

obligación de efectuar el pago de las primas²⁶⁵). En ocasiones estas cláusulas contemplan la posibilidad de mejorar la cuantía de la indemnización mediante acuerdo entre trabajador y empresario (en cuyo caso, es el trabajador el responsable abonar la diferencia de costes resultante²⁶⁶) (cfr. gráfico 5). Por otro lado, con una incidencia mucho menor²⁶⁷, ciertos convenios contienen cláusulas que establecen la obligación del empresario de abonar una cantidad anual al trabajador para que sea éste quien suscriba la póliza y se haga cargo del pago de las primas. Y, como tercera fórmula, también se observa un número muy limitado de convenios colectivos en los que se establece que el pago de la prima se sufragará conjuntamente por el trabajador y el empresario²⁶⁸. Normalmente, estos seguros son obligatorios, por lo que los trabajadores estarán obligados a abonar su parte de la prima²⁶⁹.

En los convenios colectivos que se ocupan de las indemnizaciones por fallecimiento del trabajador, se regulan, además, los siguientes aspectos: los supuestos para los que se establece la indemnización, los requisitos que ha de cumplir el sujeto causante, quiénes van a ser los sujetos beneficiarios de la indemnización y, por último, la cuantía de la indemnización.

3.2.1.- Supuestos de indemnización por fallecimiento del trabajador.

En la negociación colectiva es frecuente que el cobro de esta prestación dependa de la causa concreta de la muerte del trabajador. Sin embargo, las cláusulas convencionales no distinguen los supuestos que generan el derecho a la indemnización atendiendo a la clásica distinción, utilizada en la LGSS, entre muerte derivada de contingencias profesionales y muerte derivada de contingencias comunes.

En los supuestos en los que el empresario es responsable directo de la indemnización a tanto alzado por fallecimiento del trabajador la práctica más habitual es que se genere el derecho a la prestación con independencia de la

²⁶⁵ Así, únicamente en 25 de los 341 CCSBOE y CCSCA que contienen seguros por muerte del trabajador se dice expresamente que el pago de la prima corresponderá al empresario²⁶⁵.

²⁶⁶ Esta práctica inusual, únicamente se da en el 1,1% (4) de los CCSBOE y CCSCA que establecen la obligación de suscribir un seguro por muerte del trabajador. Como ejemplo, cfr., CCSCA (Galicia) Empresas organizadoras del juego del bingo (art. 21).

²⁶⁷ Del total de los 361 CCSBOE y CCSCA que establecen seguros por muerte del trabajador únicamente en 19 (5,26%) se da esta práctica. Cfr., como ejemplo, el CCSBOE Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 53) que dispone que “*la empresa abonará la suma de 3.800 ptas. anuales a cada persona que forme parte de la plantilla de la misma, por la suscripción de póliza/s de Seguro individual que cubran el riesgo de muerte*”.

²⁶⁸ Sólo en 8 de los 341 CCSBOE y CCSCA. Como ejemplo, cfr., CCSBOE Cajas de ahorros (art. 76) y CCSCBOE Empresas de Publicidad (DA IV).

²⁶⁹ Como única excepción destaca el CCSCA (Madrid) Oficinas de importación y exportación (art. 22), puesto que el seguro se suscribirá por acuerdo entre trabajador y empresario.

causa que provocó la muerte del trabajador.²⁷⁰ Por lo que respecta a los convenios colectivos de sector de publicados en el BOE, así ocurren en el 94,11%²⁷¹ de los supuestos, mientras que en los convenios colectivos publicados en los boletines autonómicos esta previsión se da en el 80%²⁷² de los casos (cfr. gráfico n.º 6).

Sin embargo, en los convenios colectivos en los que se establece la obligación de suscribir un seguro, el panorama es otro (cfr. gráfico 6). Las cláusulas en las que se dispone el cobro de la indemnización con independencia de la causa de la que derive la muerte del trabajador no son las más comunes, puesto que únicamente se dan en un 19,66% de las ocasiones.²⁷³ Un porcentaje que se reproduce fielmente si analizadas las cifras correspondientes a los CCSBOE y a los CCSCA de modo separado: en los CCSBOE esta previsión se contempla en el 21,91%²⁷⁴ de los casos, mientras que en los CCSCA se da en el 19,09%.²⁷⁵

Así, la fórmula predominante es la que establece que únicamente se genera el derecho al cobro de la indemnización cuando la muerte derive de accidente de trabajo, que es la opción reflejada en el 36,28% de los convenios estudiados²⁷⁶. Este porcentaje se reproduce de modo equilibrado tanto en los CCSBOE (35,61%)²⁷⁷ como en los CCSCA (36,45%)²⁷⁸. Ello no obstante, también son relativamente usuales las cláusulas que establecen que el derecho se genera cuando la muerte deriva de accidente -sea éste de trabajo o sea un accidente no laboral- (25,48%)²⁷⁹. Esta previsión aparece en el 26,02%²⁸⁰ de los CCSBOE y en el 25,34%²⁸¹ de los CCSCA.

²⁷⁰ Es decir, 80 de los 97 CCSBOE y CCSCA que establecen que el empresario es responsable del pago de la indemnización por fallecimiento del trabajador.

²⁷¹ En 16 de los 17 CCSBOE que establecen que el empresario es responsable del pago de la indemnización por fallecimiento del trabajador.

²⁷² Es decir, en 64 de los 80 CCSCA que establecen que el empresario es responsable del pago de la indemnización por fallecimiento del trabajador.

²⁷³ Del total de 361 convenios colectivos sectoriales, en 71 convenios el seguro de vida.

²⁷⁴ Son 16 CCSBOE los que establecen un seguro de vida.

²⁷⁵ Es decir, 55 de los 288 CCSCA que establecen seguro por muerte del trabajador.

²⁷⁶ De los 361 CCSBOE y CCSCA que establecen un seguro por fallecimiento del trabajador 131 lo hacen para el supuesto de que la muerte derive de accidente de trabajo.

²⁷⁷ Ya de los 73 CCSBOE que disponen un seguro por muerte del trabajador, 26 lo hacen para el supuesto de que la muerte del trabajador derive de accidente de trabajo.

²⁷⁸ Del total de 288 CCSCA que establecen seguros por fallecimiento del trabajador 105 lo hacen únicamente para el caso de muerte derivada de accidente de trabajo

²⁷⁹ De los 361 CCSBOE y CCSCA que contemplan seguro por fallecimiento del trabajador 92 lo hacen para el caso de que la muerte del trabajador derive de accidente de trabajo o accidente no laboral

²⁸⁰ Es decir, en 19 de los 73 CCSBOE convenios que establecen cláusulas de aseguramiento.

²⁸¹ Porcentaje que resulta de 73 CCSCA de los 288 que establecen seguros por muerte del trabajador.

De forma mucho más ocasional (12,18%)²⁸², puede observarse cómo ciertos convenios colectivos establecen la indemnización por fallecimiento cuando la muerte deriva de contingencias profesionales, es decir, de enfermedad profesional o accidente de trabajo. Esta cláusula es significativamente menos frecuente en los CCSBOE (6,84)²⁸³ que en los CCSCA (13,54%)²⁸⁴.

Por último, existe un reducido número de convenios colectivos (6,64% de los CCSBOE y CCSCA²⁸⁵), en los que las causas para las que se establece el seguro son muy variadas. Por ejemplo, el art. 32 del CCSCA (Murcia) de Industrias de aguardientes, compuestos, licores y sidrerías que contempla el seguro para los supuestos de muerte natural, accidente de trabajo y enfermedad profesional; o el art. 29 del CCSCA (Asturias) Oficinas y Despachos que lo dispone para la muerte natural y muerte por accidente. En los CCSBOE estas cláusulas se dan en el 9,5%²⁸⁶ de los casos, mientras que en los CCSCA únicamente aparecen en el 5,9%²⁸⁷ de los estudiados.

3.2.2.- Requisitos subjetivos.

Con carácter general, en los convenios colectivos sectoriales analizados no se establece que el trabajador deba cumplir requisito personal o profesional alguno para que su muerte genere la indemnización a favor de sus beneficiarios. Por tanto, en caso de que se produzca la muerte de cualquier trabajador de la empresa sus beneficiarios tendrán derecho a percibir la indemnización estipulada en el convenio colectivo. No obstante, en ocasiones se observan determinadas limitaciones como, por ejemplo, que el trabajador no haya superado una determinada edad en el momento de acaecer su muerte²⁸⁸, o que cumpla con cierta antigüedad en la empresa²⁸⁹, o que esté vinculado a la empresa mediante un contrato por tiempo indefinido²⁹⁰.

²⁸² Porcentaje que resulta de 44 CCSBOE y CCSCA dentro de los 361 que establecen seguros por fallecimiento.

²⁸³ Ya que de 73 CCSBOE que establecen seguros por fallecimiento del trabajador únicamente 5 lo hacen para el supuesto de que la muerte derive de contingencias profesionales.

²⁸⁴ Es decir, 39 de los 288 CCSCA que establecen seguro por muerte del trabajador.

²⁸⁵ Porcentaje que resulta de 24 CCSBOE y CCSCA de los 361 que establecen seguros por fallecimiento.

²⁸⁶ Es decir, en 7 de los 73 CCSBOE que establecen seguros por fallecimiento.

²⁸⁷ Son 17 de los 288 CCSCA que establecen seguros por muerte del trabajador.

²⁸⁸ Cfr., entre otros, CCSBOE Industrias lácteas y sus derivados (art. 30) que establece la obligación de suscribir un seguro por muerte derivada de accidente siempre que los trabajadores no hubieran cumplido los 60 años de edad.

²⁸⁹ Como ejemplo, cfr., CCSCA (Madrid) Hostelería y actividades turísticas, restauración (art. 36) la indemnización por fallecimiento únicamente se establece para los trabajadores que cuenten con 10 años de antigüedad en la empresa.

²⁹⁰ Cfr., CCSCA (Madrid) Mercado de valores (art. 27) o CCSCA (Extremadura) Campo (art. 43).

En las cláusulas de los convenios colectivos en los que el empresario es responsable directo del pago de la indemnización por muerte del trabajador, generalmente no se exige requisito alguno al trabajador (73'19%)²⁹¹, aunque con cierta frecuencia (26,8%)²⁹² se establece algún tipo de condicionante como la antigüedad en la empresa o que el trabajador esté vinculado a la empresa mediante un contrato por tiempo indefinido.

En los convenios colectivos de sector publicados en el BOE, en el 88,23%²⁹³, no se establece ningún requisito, mientras que únicamente en el 11,76%²⁹⁴ se exige que deba ostentar cierta antigüedad en la empresa. En el ámbito de los convenios colectivos publicados en CCAA la regla general también es que no se exija ningún requisito al trabajador (70%)²⁹⁵. Sin embargo, en el 26,25%²⁹⁶ de las cláusulas estudiadas el trabajador debe cumplir con una determinada antigüedad y únicamente en el 3,75%²⁹⁷ de los convenios colectivos tratados se exige que el trabajador esté vinculado a la empresa mediante un contrato por tiempo indefinido. (cfr. gráfico n.º 7)

En los convenios colectivos en los que se dispone la obligación de suscribir un seguro para el caso de muerte del trabajador el panorama es similar al anteriormente descrito, puesto que lo usual es que no se exija ningún requisito al trabajador (92,24%)²⁹⁸. En el ámbito de los convenios colectivos de sector publicados en el BOE esta pauta se observa en el 95%²⁹⁹ de las cláusulas estudiadas. La existencia de requisitos para que la muerte del trabajador genere el derecho a la indemnización es casi anecdótica. Así, únicamente en el 2,73%³⁰⁰ de las cláusulas estudiadas se exige que el trabajador tenga cierta antigüedad en la empresa, mientras que en el 1,3% de

²⁹¹ Porcentaje que resulta de 71 CCSBOE y CCSCA de los 97 que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador a cargo del empresario.

²⁹² Es decir, 26 de los 96 CCSBOE y CCSCA que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador.

²⁹³ Son 15 de los 17 CCSBOE que establecen indemnizaciones a cargo del empresario por fallecimiento del trabajador.

²⁹⁴ Es decir, únicamente 2 convenios de los 17 CCSBOE que establecen indemnizaciones a cargo del empresario por fallecimiento del trabajador.

²⁹⁵ Porcentaje que resulta de 56 CCSBOE de los 80 que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador a cargo del empresario.

²⁹⁶ Son 21 de los 80 CCSCA que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador a cargo del empresario.

²⁹⁷ Tan solo 3 de los 80 CCSCA que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador a cargo del empresario.

²⁹⁸ Son 133, de los 361 CCSBOE y CCSCA, los que establecen la obligación de suscribir un seguro por muerte del trabajador.

²⁹⁹ Porcentaje que resulta de 70 dentro de los 73 CCSBOE que establecen seguros por fallecimiento.

³⁰⁰ Es decir 2 de los 73 CCSBOE que establecen seguros por fallecimiento del trabajador.

los supuestos se exige que en el momento de producirse la muerte el trabajador no haya cumplido los 65 años de edad³⁰¹

En el ámbito de los convenios colectivos de sector autonómicos la tónica es prácticamente la misma. En el 91,66%³⁰² de los supuestos no se dispone que el trabajador deba cumplir ningún requisito para que se genere el derecho a la indemnización. No obstante, en ocasiones, al igual que ocurre en el ámbito estatal, se encuentran determinados condicionantes como son la antigüedad del trabajador en la empresa (5,55%)³⁰³, que el trabajador no haya cumplido los 65 años en el momento de acaecer su muerte (0,69%)³⁰⁴, que esté vinculado a la empresa mediante un contrato indefinido (1,04%)³⁰⁵ o que el trabajador desempeñe en la empresa determinadas actividades que supongan un mayor riesgo para su vida (1,04%)³⁰⁶. (cfr. gráfico n.º 7)

3.2.3.- Beneficiarios.

Uno de los aspectos más importantes en el que inciden los convenios colectivos es el referido a la designación de los sujetos beneficiarios. Con carácter general, los convenios colectivos abordan esta materia de tres formas diferentes. Es frecuente, en primer lugar, que las cláusulas convencionales no especifiquen quién o quiénes serán los beneficiarios en caso de muerte del trabajador. Esto sucede bien porque se utiliza de forma genérica el término beneficiarios, sin establecer a qué sujetos en concreto se refiere³⁰⁷; bien porque la cláusula omite toda referencia a los posibles beneficiarios de la indemnización³⁰⁸; o bien porque se establece que será el trabajador el que deba comunicar al empresario que personas va a designar como beneficiarios³⁰⁹. Por otro lado, tampoco es infrecuente que el convenio colectivo deje en manos del trabajador la designación del beneficiario, estableciendo un elenco de sujetos que resultarán ser beneficiarios sólo en el caso de que el trabajador no efectúe la designación³¹⁰. Y, por último, son

³⁰¹ Es 1 de los 73 CCSBOE que establecen seguros por muerte del trabajador.

³⁰² Es decir, 264 de los 288 CCSCA que establecen la obligación de suscribir pólizas por muerte del trabajador.

³⁰³ Es decir, 16 convenios de los 288 CCSCA que establecen seguros por muerte del trabajador.

³⁰⁴ Únicamente 2 de los 288 CCSCA que establecen seguros por fallecimiento del trabajador.

³⁰⁵ Tan solo 3 CCSCA de 288 CCSSA.

³⁰⁶ Es decir, 3 convenios de los 288 CCSCA que disponen seguros por muerte del trabajador.

³⁰⁷ Como ocurre, por ejemplo, en el CCSBOE Jardinería (art. 45).

³⁰⁸ Como ejemplo, cfr., CCSBOE Actores y productores de cine (art. 13).

³⁰⁹ Cfr., entre otros, CCSCA (Cataluña) Agropecuario (art. 45).

³¹⁰ Como, por ejemplo, CCSCA (Murcia) Derivados del cemento (art. 37).

numerosos los convenios en los que establece de forma taxativa el sujeto beneficiario de la indemnización en caso de que fallezca el trabajador³¹¹.

Pues bien, las cifras evidencian que el modo de abordar la determinación del sujeto beneficiario de la mejora guarda estrecha relación con el hecho de que las cláusulas convencionales establezcan el pago directo de la indemnización por el empresario o la obligación de suscribir un seguro.

En efecto, en primer lugar, en los convenios colectivos que establecen que el empresario es el responsable del pago de la indemnización, se observa que lo frecuente es que el propio convenio establezca directamente el beneficiario o bien que lo designe para el caso de que el trabajador no lo haya escogido. Así lo evidencian las cifras correspondientes a los CCSBOE, donde las fórmula para designar al sujeto beneficiario de la indemnización se reducen a las dos anteriormente descritas: el convenio colectivo lo establece de forma expresa (58,82%³¹²) o únicamente lo designa para el caso de que el trabajador no lo haya escogido (41,17%³¹³). Y algo parecido cabe decir con respecto a los CCSCA en cuyo ámbito el procedimiento más usual (abrumadoramente usual) consiste en establecer expresamente quién será el sujeto beneficiario de la indemnización (72,5%³¹⁴) y son mucho menos frecuentes las disposiciones convencionales que establecen el sujeto beneficiario para el caso de que el trabajador no lo haya designado o, bien aquellas otras que no hacen referencia a la persona beneficiaria de la prestación³¹⁵ (cfr. gráfico 8)

En segundo lugar, en las cláusulas convencionales en las que se establece la obligación de suscribir un seguro por muerte del trabajador, como ya se ha adelantado, el panorama es otro, puesto que lo usual es que no se concrete quién es el beneficiario de la indemnización. Así, en los CCSBOE en el 73,91%³¹⁶ de las ocasiones no se especifica quién será el beneficiario de la indemnización, en el 12,32%³¹⁷ se establece de forma concreta quien será el beneficiario y en el 15,08%³¹⁸ se dispone sólo para el caso de que el trabajador no lo haya designado. En los CCSCA las cifras son muy similares: lo usual es

³¹¹ Cfr., entre otros Transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancias. Andalucía (art. 34).

³¹² Son 10 de los 17 CCSBOE que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador cuyo pago es responsabilidad del empresario.

³¹³ Es decir, 7 de los 17 CCSBOE que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador cuyo pago es responsabilidad del empresario.

³¹⁴ Son 58 de los 80 CCSCA que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador cuyo pago es responsabilidad del empresario.

³¹⁵ El 16,25% (13) y el 11,25% (9) respectivamente.

³¹⁶ Son 54 de los 73 CCSBOE que establecen la obligación de suscribir un seguro por muerte del trabajador.

³¹⁷ Es decir, 9 de los 73 CCSBOE que establecen la obligación de suscribir un seguro.

³¹⁸ Son 11 de los 73 CCSBOE que establecen la obligación de suscribir un seguro por muerte del trabajador.

que no se especifique quién será el sujeto beneficiario de la indemnización asegurada (70,13%³¹⁹); con una frecuencia mucho menor (en el 16,31%³²⁰) el convenio determina de forma precisa el beneficiario; y de modo todavía más residual (en el 13,19%³²¹) el convenio establece el beneficiario sólo para el caso de que el trabajador no haya expresado su voluntad al respecto (cfr. gráfico 8)

3.2.4.- Cuantía de la indemnización por fallecimiento del trabajador.

Las cláusulas convencionales que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador fijan su cuantía de dos formas. En primer lugar, de forma concreta, es decir, disponen de forma exacta la cantidad que el beneficiario tendrá derecho a percibir en caso de que se produzca la muerte del trabajador³²². Y, en segundo lugar, mediante fórmulas referenciadas al salario, es decir, estableciendo el importe de la indemnización remitiéndose al salario que el trabajador venía percibiendo antes de su fallecimiento (por ejemplo, estableciendo que los beneficiarios tendrán derecho a percibir una indemnización consistente en dos mensualidades del salario del trabajador)³²³.

La diferencia entre las dos fórmulas es importante, ya que en la mayoría de las cláusulas convencionales analizadas la cuantía de la indemnización a percibir por los beneficiarios varía notablemente en función del sistema utilizado. De este modo, cuando el importe de la indemnización se establece de forma concreta el montante suele ser mucho más cuantioso³²⁴ que cuando se establece en función del salario percibido por el trabajador antes de su fallecimiento³²⁵.

Aunque lo frecuente es que el convenio opte por una u otra vía de fijación de la cuantía de la indemnización, conviene señalar que un número bastante limitado de convenios colectivos disponen los dos sistemas de forma simultánea, eligiendo entre uno u otro en función de la causa de la que derive la muerte del trabajador. Así, en ciertos convenios colectivos cuando la muerte

³¹⁹ Son 202 de los 288 CCSBCA que establecen la obligación de suscribir un seguro por muerte del trabajador.

³²⁰ Son 47 de 288 CCSCA que establecen la obligación de suscribir un seguro.

³²¹ Es decir, 38 de los 288 CCSBCA que establecen seguros por fallecimiento del trabajador.

³²² Cfr., como ejemplo, CCSCA (La Rioja) Comercio del metal (art. 28).

³²³ Como ocurre, por ejemplo, en el CCSCA (Ceuta) Comercio (art.21).

³²⁴ Por ejemplo, CCSCA Industrias pimentoneras (art.24) que establece una indemnización de 25.528 € o CCSBOE Empresas organizadoras de juego de bingo (atr. 67) que dispone que la indemnización será de 15000 €.

³²⁵ Como ejemplos, CCSBOE Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (art. 59) que establece que la indemnización será de “tres mensualidades del salario vigente” o el CCSCA (Extremadura) Campo (art. 43) que dispone que la indemnización será “el salario más antigüedad de 60 días correspondientes a la categoría del trabajador fallecido”.

deriva de contingencias comunes se establece la indemnización en función del salario percibido por el trabajador antes de fallecer, mientras que cuando la muerte sea causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional se dispone de forma expresa una cantidad a tanto alzado (3,8%³²⁶).

A juzgar por lo que las cifras muestran, el hecho de que el convenio opte por establecer directamente el importe de la indemnización o bien opte por señalar únicamente el referente de su cuantía (el número de meses de salario) guarda estrecha relación con el hecho de que en el convenio colectivo se haya establecido el pago directo de la indemnización por el empresario o la obligación de contratar un seguro.

En los convenios colectivos en los que se dispone que el empresario es el responsable directo del pago de la indemnización por fallecimiento del trabajador lo habitual es que la indemnización se establezca en función del salario percibido por el trabajador antes de su defunción. Así, en los convenios colectivos publicados en el BOE en un 70,58%³²⁷ de las cláusulas que establece esta ayuda por fallecimiento el importe de la indemnización se determina en función de la retribución que percibía el trabajador antes de morir. Únicamente en un 17,64%³²⁸ de las ocasiones la indemnización se establece de forma expresa, y en el 11,76%³²⁹, se utilizan conjuntamente ambas fórmulas, eligiendo entre una u otra según la causa de la que derive la muerte del trabajador. La tendencia es muy semejante en los CCSCA, puesto que en el 60%³³⁰ de los convenios la indemnización se concreta en función del salario que venía percibiendo el trabajador antes de su fallecimiento; en el 28,75%³³¹ de las cláusulas convencionales se recoge de forma expresa la cuantía de la indemnización a percibir por lo beneficiarios; y, en el 10%³³² restante ambas fórmulas se utilizan simultáneamente en función de la causa que provocó la muerte del trabajador. (cfr. gráfico n.º 9)

Por el contrario, en los convenios colectivos en los que se establece la obligación de concertar un seguro la práctica es diferente, ya que la fórmula

³²⁶ Tan solo 16 de los 361CCSBOE y CCSCA que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador.

³²⁷ Son 12 de los 17 CCSBOE que establecen indemnizaciones a cargo del empresario por fallecimiento del trabajador.

³²⁸ Es decir, únicamente en 3 de los 17 CCSBOE que recogen indemnizaciones a cargo del por fallecimiento del trabajador.

³²⁹ Son 2 de los 17 CCSBOE que disponen indemnizaciones a cargo del empresario por muerte del trabajador.

³³⁰ Porcentaje que resulta de 48 CCSCA del total de 80 que establecen indemnizaciones a cargo del empresario por fallecimiento del trabajador.

³³¹ Es decir, 23 de los 80 CCSCA que establecen indemnizaciones a cargo del empresario por fallecimiento del trabajador.

³³² Que son 8 de los 80 CCSCA que contienen indemnizaciones a cargo del empresario por fallecimiento del trabajador.

más habitual consiste en establecer la cantidad concreta a percibir por los beneficiarios en caso de muerte del trabajador (96,95%³³³). Esta opción abrumadoramente mayoritaria se repite en el análisis separado de las cifras correspondientes a los CCSBOE que recogen esta técnica en el 97,26 %³³⁴ de las ocasiones y en los CCSCA que la contemplan en el 96,87%³³⁵. (cfr. gráfico n.º 9)

4.- La prestación de viudedad.

4.1.- Datos estadísticos.

El número de convenios colectivos de sector, tanto estatutarios como extraestatutarios, que contemplan cláusulas que mejoran la prestación de viudedad es, ciertamente, insignificante (cfr. gráfico n.º 10). Así, de un total de 637 convenios, únicamente 5 de ellos optan por mejorar la prestación de viudedad, lo que representa un porcentaje del 0,78%. De esos 5 convenios, tres son convenios publicados en el BOE (1,91%) y los otros dos son convenios de ámbito territorial autonómico (0,41%), uno de la Comunidad Autónoma de Madrid y otro de la de Navarra.

4.2.- El contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la viudedad.

La mejora de la prestación de viudedad se realiza en los cinco convenios detectados de cuatro formas diferentes.

La primera consiste en fijar una base reguladora más favorable que la prevista legalmente y cuya cuantía alcance, sumada con la de la prestación pública, un determinado porcentaje de esta base reguladora. Es la que sigue el CCSBOE Sociedades Cooperativas de Crédito (art. 40). En concreto, se prevé que la base reguladora para la determinación de la pensión de viudedad *"esté constituida por la remuneración ordinaria³³⁶ que le correspondiera percibir al trabajador –en activo– durante el mes en curso en que se produzca el hecho causante, como si hubiese estado en activo todo el mes, multiplicando por 14 y dividiendo por 12 y aplicado en 12 pagas"*. La cantidad que resulte, seguidamente, se sumará a la que abone la Seguridad Social, *"debiendo alcanzar la suma de ambas el 50% de aquella base reguladora"*, pero nunca excediendo del 100% de la misma.

³³³ Son 350 de los 361 CCSBOE y CCSCA que establecen la obligación de suscribir un seguro por fallecimiento del trabajador.

³³⁴ Es decir, 71 de los 73 CCSBOE que establecen seguros por muerte del trabajador.

³³⁵ Son 279 de los 288 CCSCA que disponen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador.

³³⁶ Integrada por la suma de los conceptos que integran la nómina del mes en curso en que se produzca el hecho causante, excluidos los conceptos asistenciales y complementos de vencimiento superior al mes.

A través de la segunda fórmula se toman como referencia ciertas bases de cálculo formadas por el salario más ciertos complementos, cuya la cuantía, sumada a la de la prestación pública, no debe superar un porcentaje determinado. Este modo de mejora es el que se recoge en los CCSBOE Banca (art. 37) y Cajas de Ahorro (arts. 74.1 y 6.18)³³⁷, si bien con ciertas diferencias entre uno y otro.

En el convenio de Banca, el complemento se calcula tomando como referencia *"el total de percepciones del causante en activo, incluido el complemento de ayuda familiar, pero excluido el cuarto de paga en concepto de mejora de la productiva y deducidas, finalmente, las cuotas a su cargo de la Seguridad Social"*. A continuación, debe sumarse dicho importe a la cantidad que abone la Seguridad Social, pero ello con unos topes mínimos y máximos. Es decir, por un lado, la suma de ambas cuantías *"debe alcanzar el 50% de la base de cálculo indicada"*, pero, por otro, *"la suma de ambas no puede superar el 100% de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento"*.

Asimismo este convenio también prevé que, si el causante, en el momento del fallecimiento, *"estuviese en situación de jubilado o inválido"*, la base mensual estará constituida por *"la pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social más en su caso la prestación que por el mismo concepto percibiera de la empresa"*

El convenio de Cajas de Ahorro acoge también esta segunda fórmula de mejora, pero con ciertas variantes. Aquí, el complemento se calcula, primero, tomando como referencia cuál sea la cuantía que resulte de sumar la totalidad de los conceptos salariales (salario base, complementos del salario base³³⁸ y ayuda familiar) devengados en los doce meses anteriores a la fecha del fallecimiento y, segundo, aplicando un porcentaje, el 50%, sobre dicha cuantía. La diferencia entre la cuantía resultante y la *"pensión misma reconocida por la Seguridad Social"* es lo que percibirá el cónyuge supérstite, pero siempre que, a resultas de esa operación, no se supere *"el 100% del salario regulador del causante ("jubilado o en estado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez")"*.

Este convenio, además, en su art. 69, contiene otra mejora en el caso de que la muerte haya sido ocasionada por accidente de trabajo. En estos casos, *"la pensión de viudedad ascenderá hasta el 100% de los ingresos percibidos en el momento del fallecimiento con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de 65 años"*.

La tercera vía consiste en establecer un complemento económico por el cual se cobre la diferencia entre el salario del trabajador y la cuantía abonada por la Seguridad Social. Así, el CCSCA (Madrid) Almacenistas de plátanos (art.

³³⁷ Modifican art. 66 Convenio 2004.

³³⁸ Antigüedad, complementos de puesto de trabajo y de calidad y cantidad, pagas estatutarias de estímulo a la producción y de participación en beneficios, complementos de vencimiento periódico superior al mes y plus de residencia (art. 40).

23) prevé un complemento, a percibir durante un período de nueve meses desde el fallecimiento, consistente en *"la diferencia entre la pensión de viudedad y el último salario percibido por el trabajador, computándose, a tal efecto, el salario base y la antigüedad"*. Se pagará, además, ese importe al cónyuge beneficiario siempre que el causante haya fallecido en activo y lleve más de 20 años en la empresa.

Finalmente, la cuarta fórmula consiste en aplicar un porcentaje sobre la cantidad percibida por el sistema público. El importe resultante será lo que deba pagar la empresa como complemento a esta prestación. Es el CCSCA (Navarra) Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento y Depuración y Distribución de Agua. Su art. 16 prevé *"el abono sobre la cuantía de las prestaciones que legalmente le corresponda [al cónyuge], de un complemento del 30%"*.

5.- La prestación de orfandad.

5.1.- Datos estadísticos y contenido regulador de las cláusulas convencionales relativas a la orfandad.

Por lo que respecta a la orfandad, sólo 4 convenios (0,62%) prevén complementos a la prestación. Tres han sido publicados en el BOE (1,91%) y uno, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (0,2%). Las fórmulas de mejora que se utilizan en ellos son básicamente las mismas que se toman como referencia para mejorar la cuantía económica de la pensión de viudedad.

Así, a través de la primera vía de mejora, el complemento a cargo de la empresa que percibirán los hijos del causante fallecido en activo será la diferencia entre la pensión *"que corresponda por igual concepto de la Seguridad Social"* y un porcentaje, el 20 o el 30% dependiendo de si se trata o no de orfandad total, de la base reguladora fijada para la pensión de viudedad por el CCSBOE Sociedades Cooperativas de Crédito (art. 40). Además, se realiza la misma apreciación que para aquella prestación: *"la acumulación de la pensión de orfandad que corresponda por el RGSS más los complementos previstos, no podrá superar el 100% de la base reguladora"*.

A través de la segunda fórmula se toman como referencia las bases de cálculo ya fijadas para la pensión de viudedad. Este modo de mejora es el que prevén los CCSBOE Banca (art. 37) y Cajas de Ahorro (arts. 74.1 y 6.18)³³⁹.

En el convenio de Banca, el complemento para los casos de orfandad producidos a partir de 1969, *"ascenderá al 20 o el 30%, dependiendo de si se trata o no de orfandad total, sobre la base de cálculo determinada para los casos de viudedad"*. Y siempre que la suma del complemento y de la pensión no supere *"el 100% de las de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento"*.

³³⁹ Modifican el art. 66 del Convenio 2004.

En el convenio de Cajas de Ahorro, el complemento se calcula como en el caso de la prestación de viudedad. Primero, tomando como referencia cuál sea la cuantía que resulte de sumar la totalidad de los conceptos salariales (salario base, complementos del salario base y ayuda familiar) devengados en los doce meses anteriores a la fecha del fallecimiento y, segundo, aplicando un porcentaje, esta vez el 20%, sobre dicha cuantía. La diferencia entre la cuantía resultante y la *"pensión misma reconocida por la Seguridad Social"* es lo que percibirán los hijos del causante *"hasta alcanzar la edad de 20 años"*, pero siempre que –de nuevo– no se supere *"el 100% del salario regulador del causante"* y éste se encontrase en el momento del hecho causante *"en situación de jubilado o en estado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez"*.

Este convenio, asimismo, extiende la mejora ya prevista para la viudedad en los casos de que la muerte derive de accidente de trabajo. De ser así, *"la pensión de orfandad ascenderá hasta el 100% de los ingresos percibidos en el momento del fallecimiento con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de 65 años"*.

La tercera vía, en fin, de mejora, consiste en instituir un complemento económico por el cual se cobre la diferencia entre el salario del trabajador y la cuantía abonada por la Seguridad Social. Así, el CCSCA (Madrid) Almacenistas de plátanos (art. 23) prevé un complemento, a percibir durante un período de nueve meses desde el fallecimiento, *"consistente en la diferencia entre la pensión de orfandad y el último salario percibido por el trabajador, computándose, a tal efecto, el salario base y la antigüedad"*. Ese importe se pagará, durante nueve meses desde el fallecimiento, a los hijos menores de edad que el causante tuviera a su cargo y siempre que hubiese fallecido estando activo y tuviese más de 20 años de antigüedad en la empresa.

* * *

CONCLUSIONES

Generales.

El primer dato general que inexcusablemente ha de ponerse de manifiesto es que la mayoría de los convenios estudiados incluyen alguna cláusula de protección social, alguna mejora con cargo a la empresa (564 de 637), y que esta tónica general no presenta desviaciones importantes cuando se analizan separadamente las cifras correspondientes a los convenios publicados en el BOE (83%) y los correspondientes a las CCAA (90%).

Dentro de los convenios que contienen alguna cláusula de protección social, la frecuencia con que éstas se refieren a una u otra prestación es un dato extraordinariamente variable. Las cifras evidencian, en primer término, el manifiesto interés de los agentes sociales en la mejora de la protección de la situación de incapacidad -tanto temporal como permanente- ya que el porcentaje de convenios colectivos que contienen mejoras en esta materia se acerca al 80%, alcanzando incluso el 100% en el ámbito de algunas CCAA (Castilla La Mancha, Extremadura, Melilla). El reflejo negativo de estos datos viene referido a las mejoras de las prestaciones por muerte y supervivencia que, en su conjunto, tienen una presencia residual en los convenios (en torno al 2%) si exceptuamos la indemnización por fallecimiento del trabajador, que se regula en más de la mitad de los convenios (en torno al 54%).

Entre estos dos extremos, se sitúa el índice de frecuencia con que los convenios incluyen mejoras por jubilación y por maternidad (en sentido amplio: maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia). Y entre estos dos extremos se sitúan los datos más sorprendentes. Por lo que hace a las mejoras por jubilación, éstas tienen una presencia relativamente limitada (ronda el 44% de los convenios que contienen cláusulas de protección social) que choca con la importancia que la situación de jubilación tiene tanto para el trabajador como para la empresa. Y, por lo que hace a las mejoras relativas al grupo de prestaciones por maternidad, las cifras revelan un sorprendente desinterés de los negociadores en una cuestión de prioridad tan evidente: el porcentaje de convenios que contemplan mejoras en esta materia ronda un escueto 10%.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

Como acaba de señalarse, las cifras que se han aportado con respecto a la mejora en los convenios colectivos de las prestaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia y paternidad demuestran la escasa preocupación de los interlocutores sociales a la hora de negociar un régimen complementario más favorable de estas situaciones. Que ello sea así quizá sea lógico en cuanto a las prestaciones de riesgo durante la lactancia y paternidad, pero no resulta del todo justificado en las otras dos prestaciones, la de maternidad y riesgo durante el embarazo, que no son de tan reciente incorporación como las otras dos.

Esto no obstante, cuando los convenios han optado por mejorar cada una de ellas, se detecta la preferencia por una fórmula en concreto: el percibo de un complemento económico a cargo de la empresa consistente en adicionar a la cuantía abonada por el sistema público un porcentaje por el cual se alcance, generalmente, el salario que venía percibiendo el trabajador o trabajadora afectado/a por la suspensión del contrato.

Lo usual es que este complemento se perciba durante todo el período suspensivo y que el beneficiario no precise de ningún requisito para cobrarlo. No obstante, de esta tónica, se desmarcan algunos convenios que, por un lado, exigen determinados condicionantes como la antigüedad en la empresa o la presentación de los oportunos certificados (indicando, por ejemplo, la fecha de parto prevista) y, por otro, prevén que sólo durante un tiempo se perciba el complemento.

Por lo demás, también se observa una preocupación por mejorar, no ya la cuantía económica de la prestación, sino más bien las situaciones mismas de la maternidad y del riesgo durante el embarazo. Así, aunque escasos, existen convenios que prevén la prolongación del período suspensivo legal de 16 semanas por maternidad (o las que correspondan en caso de parto múltiple) en una, dos, tres y hasta cuatro semanas más, que conceden premios por natalidad o ayudas por gastos derivados de la maternidad o que consideran como incapacidades temporales derivadas de la maternidad o del riesgo durante el embarazo determinados procesos patológicos causados por el hecho mismo de la gestación o del alumbramiento y que implican, *per se*, la alteración de la salud de la madre. En estas últimas situaciones, es frecuente, en fin, que la empresa también otorgue un complemento económico que se adicione a la cuantía que se percibe por el sistema público y que permita a la trabajadora el cobro de la totalidad de su salario.

Incapacidad temporal

La multitud y variedad de los mecanismos convencionales de complemento económico de la incapacidad temporal, pone en evidencia que se trata ésta de una materia de presencia constante en la mente de los agentes sociales, y de discusión habitual en las mesas negociadoras. Y, por eso, lo primero que ha de ponerse de manifiesto es que la práctica totalidad de los convenios analizados se ocupan de introducir mejoras convencionales en esta materia. Las cifras son muy ilustrativas en este sentido: del total de convenios de sector examinados, un 81,16% regulan complementos de prestaciones de incapacidad temporal.

La regulación convencional de las cláusulas por las que se establecen complementos retributivos a las prestaciones de incapacidad temporal, discurre, por lo general, por los mismos parámetros que la LGSS utiliza para diseñar el régimen jurídico de esta prestación pública: la determinación de las contingencias objeto de protección, los requisitos para causar derecho a los subsidios, el nacimiento y duración de los mismos y, finalmente, la

determinación de su base de cálculo y de su cuantía. Y por esos cauces discurre también el análisis que contiene el trabajo.

Por lo que respecta a la determinación de las contingencias protegidas puede decirse que existen varios modelos de cláusulas convencionales de mejora. Uno -modelo de protección máxima- protege las mismas contingencias que la prestación pública de IT. Este tipo de cláusulas convencionales establecen el derecho al complemento económico con independencia del origen común o profesional de la incapacidad temporal, esto es, tanto para contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común) como para contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). Otro, (modelo de protección mínima), instaura el derecho al complemento única y exclusivamente para un tipo determinado de contingencias, en función de su origen común o profesional (solamente para contingencias comunes o solamente para contingencias profesionales). Por último, un tercer modelo (modelo mixto o de protección intermedia), reconoce el derecho a los complementos económicos tan sólo cuando la incapacidad temporal deriva de determinados tipos de enfermedades y/o accidentes. A este tercer sistema de delimitación de las contingencias protegidas obedecen, por ejemplo, aquellas cláusulas que reconocen el complemento solamente en los supuestos de accidentes de trabajo, accidentes de trabajo *in itinere* o determinados accidentes cualificados por su gravedad. También encajan en este modelo aquellas otras que circunscriben la percepción del complemento a los casos de enfermedad del trabajador, enfermedad y accidente de trabajo, enfermedad común y accidentes, entre otras variantes posibles.

El sistema de protección máxima impera claramente en la globalidad de convenios colectivos sectoriales, seguido del de protección intermedia y terminando en el de protección mínima. En efecto, en el ámbito de los convenios sectoriales publicados en el BOE, un 61,81% son inscribibles en el modelo de protección máxima, un 3,63% en el de protección mínima (por cuanto, protegen exclusivamente las contingencias profesionales), y un 35,45% en el de protección intermedia. De entre estos últimos, un significativo 28,20% reconoce el derecho al complemento exclusivamente para la contingencia de accidentes de trabajo, lo que evidencia una especial sensibilidad negocial en la protección específica de esta contingencia.

Por lo que hace a los requisitos para causar derecho a la mejora, la realidad de la negociación colectiva pone de manifiesto que cada vez es más constante la voluntad de los agentes sociales de restringir la percepción de estos complementos, ya que es muy frecuente la introducción de condicionantes de muy variado signo. Por citar los más frecuentes, ha de hacerse referencia a los siguientes: la exploración médica del trabajador o la comunicación del tipo de lesión sufrida; el establecimiento de índices máximos de absentismo en el centro de trabajo o la fijación de un número máximo de bajas anuales financiadas; la hospitalización del trabajador; la exigencia de una determinada antigüedad. De los convenios analizados, en torno a un 43% de ellos, contemplan uno o varios de estos condicionantes.

Los parámetros que las cláusulas convencionales vienen utilizando para establecer el periodo de tiempo durante el cual se deben pagar las mejoras son el momento de inicio del pago y aquél en el que debe cesar tal obligación. La fecha de inicio puede ser el primer día de baja o un día posterior (mediando un periodo de espera) y, por su parte, el momento en que cesa la obligación de pago puede coincidir con el del cese de la IT o situarse en un momento anterior. Aunque lo ideal, en términos de seguridad jurídica, es que las cláusulas convencionales precisen ambos parámetros, las hay que sólo precisan uno de ellos o, lo que es peor, no hacen ni lo uno ni lo otro. Por lo demás, debe señalarse que determinados convenios introducen uno o ambos de estos parámetros temporales en términos idénticos para todas las contingencias protegidas, mientras que otros lo hacen de manera diferente, en función del tipo de lesión sufrida por el trabajador y de las circunstancias que la rodean. En el estudio se da cuenta detallada de los distintos tipos de cláusulas y de su frecuencia.

Por último, por lo que respecta a la cuantía de estas mejoras, las fórmulas de cálculo son tres. La más empleada es aquella que se conforma sobre el salario: se trata de la obligación empresarial de pago de las cantidades necesarias que, adicionadas al subsidio de IT, alcancen, bien un determinado promedio mensual del salario, bien la totalidad o una parte del salario real del trabajador o bien la totalidad o una parte de determinados conceptos salariales. Una segunda fórmula -empleada con menos frecuencia- toma como referencia la base reguladora de la prestación de IT: a la base reguladora de la prestación se aplica un determinado porcentaje que, sumado al legal, asegure al trabajador la percepción de un subsidio de mayor cuantía. Un tercer sistema -presente de manera testimonial- consiste en el pago directo de una cantidad fija, complementaria al subsidio y normalmente de cuantía relativamente escasa.

Incapacidad permanente

El análisis de los convenios colectivos revela que un porcentaje superior al 65% de los mismos contempla algún tipo de acción protectora complementaria de la dispensada por el sistema de seguridad social ante la situación de incapacidad permanente, siendo, por tanto, una cláusula extendida en la negociación colectiva de sector.

Abandonado el mecanismo consistente en otorgar prestaciones periódicas y complementarias de la prestaciones reconocidas por la seguridad social, la protección voluntaria de incapacidad permanente se materializa en la entrega, en un único acto, de una cantidad a tanto alzado al trabajador, cuya cifra suele venir establecida en convenio con carácter fijo y que, cuando varía, lo hace en función bien de la contingencia origen de la incapacidad (mayor si es profesional frente a común) bien del grado de invalidez declarado (mayor cuanto mayor sea el grado). La gestión de la prestación se encuentra externalizada a través de póliza de seguro, de manera que se mantiene en lo anecdótico el aseguramiento de la misma a través de planes o fondos de pensiones, pese a la Ley 30/95. La prima del seguro, en la inmensa mayoría de

los supuestos, va a cargo del empresario, si bien en ocasiones no es éste, sino el propio trabajador, quien elige y contrata la póliza costeadada por el empresario. Sólo cuando la mejora se concreta en la entrega al trabajador de una suma escasa y calculada sobre la base del salario mensual de éste, su gestión permanece en manos de la empresa.

Al afrontar el análisis de la regulación convencional de los aspectos objetivos de la protección complementaria de invalidez, esto es, riesgos que dan lugar a las contingencias protegidas y grado o grados de invalidez cubiertos por la prestación complementaria, se observa una mayor disparidad.

En efecto, entre los riesgos, la referencia más repetida es la relativa al accidente laboral, bien en exclusiva, o bien acompañado de otros, tales como el accidente *in itinere*, el accidente no laboral o la enfermedad profesional. Junto a este dato, resulta destacable el porcentaje de convenios que no contienen previsión alguna al respecto, así como aquellos casos en los que la cláusula convencional emplea la expresión *accidente*, sin mayores precisiones. Recuérdese que se ha sostenido que, por una parte, la imprevisión al respecto ha de ser interpretada en sentido favorable al trabajador, esto es, reconociendo la protección con independencia del riesgo causante de la contingencia, mientras que, por otra parte, cuando el convenio mencione únicamente al accidente de manera expresa, habrá que entender que queda excluido de la protección el riesgo de enfermedad, sea profesional o común.

Por lo que se refiere al grado de invalidez que haya de ser declarado por la seguridad social para generar el derecho a la percepción de la prestación complementaria, una mayoría de convenios cubren tanto IPT, como IA y GI (aunque no alcanza al 25% de los supuestos), en un porcentaje inferior quedan cubiertos IPT e IA (15%), mientras que rondan el 10% aquellos supuestos en los que bien se cubre sólo el grado de IA, bien se cubre tanto IA como GI. El análisis de los convenios objeto de estudio ha ofrecido un porcentaje similar de convenios en los que no se precisa este extremo, refiriéndose, sin distinguir, a la declaración de “invalidez” o “invalidez permanente”.

Finalmente, se trata de una protección complementaria cuya percepción rara vez se condiciona al cumplimiento de requisitos subjetivos por parte del trabajador. La exigencia más extendida, siempre dentro de la excepcionalidad, es la que requiere del trabajador una cierta antigüedad en la empresa (antigüedad que oscila entre los seis meses y los veinticinco años).

En definitiva, una mejora voluntaria extendida y frecuente, aunque no generalizada, en la negociación colectiva sectorial, gestionada a través de póliza de seguro y materializada en la entrega de una cantidad a tanto alzado, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en convenio en materia de riesgos causantes de la contingencia y grado de invalidez declarado, aspectos éstos regulados de manera muy diversa en el ámbito del estudio.

Jubilación

Dada la importancia que tiene tanto para el trabajador como para la empresa, resulta sorprendente que la jubilación sea una de las situaciones que menos atención merece por parte de la negociación colectiva, como demuestra el hecho de que sólo 284 de los convenios estudiados (un 44,58%) contemple alguna previsión que mejore la protección por jubilación.

Las fórmulas de mejora de la jubilación transitan en paralelo a las distintas posibilidades de jubilación existentes y es frecuente observar cómo en los convenios se establecen mejoras con motivo de la jubilación ordinaria, de la jubilación anticipada, de la jubilación a los 64 años, o de la jubilación forzosa. El paralelismo quiebra, sin embargo, con respecto a la estructura de la mejora ya que, a diferencia de lo que ocurre con otras contingencias, la práctica totalidad de las mejoras en materia de jubilación no siguen la estructura prestacional de la pensión (percepción de una cantidad mensual con carácter vitalicio), sino que mejoran la protección apartándose de esa estructura.

Generalmente la mejora consiste en la entrega de una cantidad a tanto alzado o del abono de una cantidad periódica durante determinado tiempo, como es el caso de los premios o incentivos por jubilación (anticipada o no), pero también la protección por jubilación puede verse mejorada por la vía de garantizar la posibilidad de que sea el propio trabajador el que se coloque en una posición más ventajosa de cara a la pensión: es el caso de las cláusulas que posibilitan la jubilación de trabajador a los 64 años sin que la pensión se vea minorada por el correspondiente coeficiente reductor y es también el caso de las cláusulas que establecen la jubilación forzosa condicionada a que el trabajador reúna los requisitos necesarios para que la cuantía de la pensión alcance determinado porcentaje de la base reguladora.

De todas estas mejoras, los premios o incentivos por jubilación son la más frecuente –y también la más tradicional– y, como es sabido, pueden establecerse con motivo de la jubilación “sin más” –si así puede decirse– o bien pueden preverse únicamente con respecto a la jubilación anticipada del trabajador. Aunque muy parecidas, entre uno y otro tipo de mejora se observan diferencias.

El premio o incentivo establecido con motivo de la jubilación (no anticipada) consiste en el derecho a percibir bien una cantidad a tanto alzado, bien una cantidad periódica, siendo la primera fórmula abrumadoramente mayoritaria en los convenios estudiados (93,02%). La cuantía en que consiste la mejora es un dato extraordinariamente variable. Cuando se trata del pago de una cantidad a tanto alzado, en ocasiones, el convenio señala directamente la cantidad a percibir, en tanto que otras veces el convenio únicamente señala el elemento de referencia para su cálculo y fija la cuantía del premio o incentivo en la cantidad equivalente a determinado número de días o meses de salario, o de pagas extraordinarias. Lo mismo sucede cuando se trata del abono de una cantidad periódica: el complemento puede consistir bien en el abono de una cantidad ya fijada en el convenio, bien en la cantidad que reste hasta alcanzar *“el 100% de las retribuciones”*, *“la retribución de convenio”* o bien la

“remuneración anual mínima”. Conviene hacer notar, además, que tanto en el caso de que la mejora convencional consista en el pago una cantidad a tanto alzado como para el caso de que se trate del abono de una cantidad periódica, es frecuente que su disfrute se someta a la concurrencia de algún requisito, muy significativamente a la antigüedad del trabajador en la empresa (un 79,06% del total de los convenios que reflejan este tipo de mejoras condicionan el disfrute o la cuantía de la misma a la antigüedad del trabajador en la empresa).

Igual que sucede con los premios o incentivos por jubilación –digamos- “no anticipada”, los incentivos a la jubilación anticipada son, técnicamente, una mejora voluntaria porque complementan la protección de la contingencia a cargo del empresario, pero en este caso puede decirse que la medida es también un instrumento de política de empleo porque tiene la finalidad de incentivar el abandono prematuro del trabajo de los trabajadores de más edad para sustituirlos por trabajadores más jóvenes; o, visto desde la perspectiva económica, para propiciar la retirada de trabajadores con antigüedad y, por ello, más costosos para la empresa, para sustituirlos por trabajadores de nuevo ingreso que generan un menor coste.

Esa vertiente económica, con toda probabilidad, es la que explica el interés que los negociadores demuestran en la inclusión de incentivos a la jubilación anticipada, habida cuenta de que el entorno normativo más bien induce a todo lo contrario: la regulación contenida en la LGSS es claramente desincentivadora de la jubilación anticipada –a la que penaliza con coeficientes reductores- y propicia de modo evidente la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación -mediante la percepción de una cantidad a tanto alzado o de un porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión-; y en esta misma línea de retraso de la edad de jubilación apunta el marco comunitario que en sus Directrices de Política de Empleo (2005-2008) refiere como objetivo de la UE el aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55 a 64 años).

Los mecanismos utilizados en la negociación para incentivar la jubilación anticipada del trabajador son, básicamente, dos: el derecho a percibir una cantidad a tanto alzado y el derecho a percibir una cantidad periódica. Junto a éstas y muy residualmente, tiene presencia una tercera fórmula consistente en pagos en especie u otro tipo de beneficios. Con mucho, la primera opción es la elegida mayoritariamente (89,6%). La cuantía que corresponde percibir al trabajador –a tanto alzado o periódicamente- es un dato extremadamente variable, y que, muy frecuentemente, depende, por un lado, de la edad del trabajador (siendo la cuantía mayor cuanto más tiempo se adelante la jubilación) y, por otro lado, de su antigüedad en la empresa (hasta en un 78,4% de los casos).

Por su parte, como es conocido, el mecanismo de jubilación adelantada a los 64 años sólo es posible para los trabajadores *“que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados”*. Sentado esto, no hace falta decir mucho más para comprender el papel central que el convenio puede venir a cumplir en la

medida en que, a los 64 años, el trabajador podrá acceder a la pensión de jubilación sin verse afectado por el correspondiente coeficiente reductor si el convenio establece esa obligación de proceder a la sustitución del trabajador jubilado. La media de los convenios que se refieren a la posibilidad de jubilación a los 64 años ronda casi un tercio de los convenios estudiados (206 de 637, lo que hace un 32,23%), pero sólo la mitad (103 de 206) contienen esa obligación para la empresa. El 50% restante, se reparte entre los que manifiestan que han estudiado o estudiarán la posibilidad de fomentar este mecanismo los que se remiten al acuerdo individual entre la empresa y el trabajador los que recomiendan que en ámbitos inferiores se estudie la medida y los que simplemente copian lo establecido en la norma o contienen algún otro tipo de referencia con valor puramente retórico.

La última fórmula de mejora es la consistente en establecer la jubilación obligatoria a determinada edad condicionando su eficacia al hecho de que el trabajador tenga derecho a acceder a una pensión de jubilación cuya cuantía alcance un determinado porcentaje de la base reguladora. Ciertamente, esta previsión no constituye una mejora directa de la protección de jubilación en el sentido de que no se establece a su través un complemento a la protección que corresponde al trabajador en el momento de la jubilación, ni tampoco proporciona una pensión de cuantía mayor a la que correspondería percibir si la intervención del convenio no se hubiera producido (como ocurre con la jubilación a los 64 años). Pero desde una perspectiva amplia, sí puede considerarse que este tipo de cláusulas implican una mejora indirecta por cuanto hacen posible que el trabajador continúe prestando trabajo hasta alcanzar la carencia necesaria para tener derecho a percibir una pensión que alcance determinado porcentaje de la base reguladora, de modo que puede decirse que garantizan la posibilidad de percibir una pensión de jubilación de mayor cuantía. La frecuencia con la que los convenios analizados recogen estas cláusulas de garantía es reducida ya que sólo un 20,39% de los convenios que contienen cláusulas de jubilación obligatoria establecen esta mejora convencional. Su contenido, por lo demás, aunque muy similar, no siempre es idéntico: todas hacen posible que el trabajador continúe en la prestación de trabajo hasta poder obtener una pensión que alcance determinado porcentaje de la base reguladora, pero ese porcentaje varía y aunque frecuentemente se sitúa en el 100% de la BR; en ocasiones se cifra en el 90%, y otras veces en el 75%.

Para dar cabal cuenta de las mejoras convencionales en materia de jubilación hay que hacer mención, finalmente, a las cláusulas que establecen el derecho del trabajador a percibir cierta cantidad a tanto alzado cuando se produce la finalización voluntaria de su contrato. Estas cláusulas, aunque no directamente relacionadas con la jubilación del trabajador, pueden operar mejorando la protección del trabajador que se jubila. De hecho, la redacción de alguna de ellas conduce a pensar que realmente lo que se establece es un incentivo a la jubilación al que se denomina con otro nombre (*“Premio de permanencia”* *“Cláusula de fidelización”* o *“Premio de constancia”*) para intentar evitar el compromiso empresarial de futuro que implica toda mejora voluntaria de prestaciones.

Muerte y supervivencia

Las prestaciones por muerte y supervivencia objeto de mejora en los convenios colectivos analizados son el auxilio por defunción, la pensión de viudedad, la pensión de orfandad y las indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento del trabajador. De las prestaciones anteriormente citadas, la indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento del trabajador son las más frecuentes en la negociación colectiva, mientras que la prestación de auxilio por defunción, la pensión de viudedad y la pensión de orfandad apenas son tratadas.

La fórmula utilizada en los pocos convenios colectivos que mejoran la prestación de auxilio por defunción consiste en abonar a los beneficiarios del trabajador una indemnización a tanto alzado para cubrir los gastos que pueda ocasionar el sepelio del trabajador. En ocasiones la percepción de la prestación depende de que el trabajador ostente cierta antigüedad en la empresa o no haya superado una concreta edad en el momento de acontecer su fallecimiento. Respecto a los beneficiarios de esta prestación, la mayoría de convenios colectivos establecen que serán los sujetos que conforma la unidad familiar del trabajador. Por último, cabe destacar que existe un limitado número de convenios colectivos en los que se establece la obligación del empresario de pagar los gastos que pueda ocasionar el traslado del cadáver del trabajador cuando la muerte se produce fuera de su residencia habitual.

Las indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento del trabajador, que con frecuencia son objeto de mejora en los convenios colectivos de sector publicados en el BOE y en los diferentes boletines autonómicos, consisten en la entrega de una cantidad a tanto alzado a los beneficiarios del trabajador. Los convenios colectivos que se ocupan de estas indemnizaciones inciden en los siguientes aspectos: responsabilidad en el pago de la prestación, supuestos para los que se establece la indemnización, los requisitos que ha de cumplir el sujeto causante, quiénes van a ser los sujetos beneficiarios de la indemnización y, por último, la cuantía de la indemnización.

Respecto a la responsabilidad en el pago de la indemnización, se distinguen dos modelos de cláusulas convencionales según el empresario sea responsable directo del pago de la indemnización o se establezca la obligación de suscribir un seguro. La mayoría de convenios colectivos optan por el segundo modelo. Entre las cláusulas que disponen el aseguramiento de la indemnización se observan los siguientes tipos. En primer lugar, y como modalidad más frecuente, las que establecen que la obligación de contratar el seguro recae sobre el empresario. En segundo lugar, con una incidencia mucho menor, están las que contemplan la obligación del empresario de abonar una cantidad anual al trabajador para que sea éste quien suscriba la póliza y se haga cargo del pago de las primas. Y, por último, también existen un número muy limitado de convenios colectivos en los que se dispone que el pago de la prima se sufrague conjuntamente por el trabajador y el empresario.

En cuanto a los supuestos para los que se establece la indemnización a tanto alzado por fallecimiento del trabajador, las estadísticas son diferentes según la indemnización sea objeto de aseguramiento o no. En los supuestos en los que el empresario es responsable directo de la indemnización la práctica más habitual es que se genere el derecho a la prestación con independencia de la causa que provocó la muerte del trabajador. Mientras que cuando se establece la obligación de concertar un seguro lo más usual es que los convenios colectivos establezcan la indemnización únicamente para la muerte derivada de accidente de trabajo o bien para la muerte derivada de accidente cualquiera que sea su causa.

Por lo que respecta a los requisitos subjetivos que debe reunir el trabajador para que con su muerte se genere el derecho a la indemnización, aunque lo más habitual es que no se exija ninguno, en ocasiones se observan las siguientes limitaciones: o que el trabajador cumpla con cierta antigüedad en la empresa, o que no haya superado una determinada edad en el momento de acaecer su muerte, o que esté vinculado a la empresa mediante un contrato por tiempo indefinido.

En relación con los beneficiarios de la indemnización, se ha observado que en la negociación colectiva se aborda esta materia de tres formas diferentes: o no se especifica quién será el beneficiario en caso de muerte del trabajador; o se deja en manos del trabajador la designación del beneficiario, estableciendo de forma expresa en el convenios colectivo sujetos alternativos para el caso de que el trabajador no efectúe la designación; o se establece de forma taxativa el sujeto beneficiario de la indemnización en caso de que fallezca el trabajador. En esta materia las estadísticas varían notablemente según en el convenio colectivo se establezca el pago directo de la indemnización por el empresario o la obligación de suscribir un seguro. Así, cuando el empresario es responsable directo lo más usual es que se disponga expresamente quién será el sujeto beneficiario de la indemnización, mientras que cuando se ha de concertar un seguro con frecuencia no se especifica éste.

Por último, en los convenios colectivos la cuantía de la indemnización por fallecimiento del trabajador se fija de dos formas. En primer lugar, estableciendo de manera exacta la cantidad que el beneficiario tendrá derecho a percibir en caso de que se produzca la muerte del trabajador, que normalmente es la fórmula utilizada en los convenios colectivos que disponen la obligación de contratar un seguro. Y, en segundo lugar, estableciendo el importe de la indemnización en función del salario que el trabajador venía percibiendo antes de su fallecimiento, que es el método más frecuente en los supuestos en los que el empresario es responsable del pago de la indemnización. Cuando el importe de la indemnización se establece de forma concreta el montante suele ser mucho más cuantioso que cuando se establece en función del salario percibido por el trabajador.

ANEXO I

BASES DE DATOS UTILIZADAS

BASES DE DATOS UTILIZADAS

1. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios):

1.1.- Convenios publicados en el BOE, vigentes a 31/12/2007:

- * Base de datos de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (<http://empleo.mtas.es/convenios/index.html>)
- * Base de datos de Boletín Oficial del Estado (<http://www.boe.es/g/es/>)
- * Base de datos de convenios colectivos laborales de la editorial Lex Nova

1.2.- Convenios publicados en los boletines oficiales autonómicos, vigentes a 31/12/2007:

- * Base de datos de convenios colectivos laborales de la editorial Lex Nova

2. Convenios colectivos de ámbito empresarial (estatutarios y extraestatutarios)

2.1.- Convenios publicados en el BOE, vigentes a 31/12/2007:

- *Base de datos de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (<http://empleo.mtas.es/convenios/index.html>)
- *Base de datos de Boletín Oficial del Estado (<http://www.boe.es/g/es/>)
- *Base de datos de convenios colectivos laborales de la editorial Lex Nova

2.2.- Convenios publicados en los boletines oficiales autonómicos, vigentes a 31/12/2007:

- *Base de datos de convenios colectivos laborales de la editorial Lex Nova

ANEXO II

**CUADROS EXPLICATIVOS DEL NÚMERO DE CONVENIOS QUE
CONTIENEN CLÁUSULAS REGULADORAS DE PRESTACIONES DE
PROTECCIÓN SOCIAL, CON INDICACIÓN DE SU CARÁCTER
ESTATUTARIO O EXTRAESTATUTARIO**

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR ESTUDIADOS (ESTATUTARIOS Y EXTRAESTATUTARIOS)

1.- Publicados en el BOE.

<i>Con cláusulas de protección social</i>	<i>Sin cláusulas de protección social</i>	<i>Total</i>
130	27	157

2.- Publicados en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas.

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Con cláusulas de protección social</i>	<i>Sin cláusulas de protección social</i>	<i>Total</i>
<i>Andalucía</i>	6	3	9
<i>Aragón</i>	9	0	9
<i>Asturias</i>	40	3	43
<i>Baleares</i>	32	2	34
<i>Canarias</i>	2	2	4
<i>Cantabria</i>	37	4	41
<i>Castilla La Mancha</i>	3	0	3
<i>Castilla y León</i>	8	1	9
<i>Cataluña</i>	49	11	60
<i>Ceuta</i>	11	1	12
<i>Extremadura</i>	5	0	5
<i>Galicia</i>	13	1	14
<i>Madrid</i>	71	3	74
<i>Melilla</i>	6	2	8
<i>Murcia</i>	56	3	59
<i>Navarra</i>	40	2	42
<i>País Vasco</i>	9	1	10
<i>La Rioja</i>	23	0	23
<i>C.Valenciana</i>	14	7	21
TOTAL	434	46	480

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (ESTATUTARIOS Y EXTRAESTATUTARIOS)

1.- Publicados en el BOE.

<i>Con cláusulas de protección social</i>	<i>Sin cláusulas de protección social</i>	<i>Total</i>
826	35	861

2.- Publicados en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas.

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Con cláusulas de protección social</i>	<i>Sin cláusulas de protección social</i>	<i>Total</i>
<i>Andalucía</i>	69	7	76
<i>Aragón</i>	17	4	21
<i>Asturias</i>	200	28	228
<i>Baleares</i>	154	10	164
<i>Canarias</i>	62	9	71
<i>Cantabria</i>	191	24	215
<i>Castilla La Mancha</i>	21	2	23
<i>Castilla y León</i>	19	1	20
<i>Cataluña</i>	62	13	75
<i>Ceuta</i>	43	1	44
<i>Extremadura</i>	18	5	23
<i>Galicia</i>	66	1	67
<i>Madrid</i>	638	45	683
<i>Melilla</i>	27	2	29
<i>Murcia</i>	150	13	163
<i>Navarra</i>	202	5	207
<i>País Vasco</i>	48	0	48
<i>La Rioja</i>	92	8	100
<i>C.Valenciana</i>	30	9	39
TOTAL	2109	187	2296

ANEXO III
GRAFICOS GENERALES

LISTADO DE GRAFICOS GENERALES:

Gráfico 1:

Convenios Colectivos de ámbito sectorial, con indicación del porcentaje de los publicados en el BOE y en los BO de las CA, y de su carácter estatutario o extraestatutario.

Gráfico 2:

Convenios Colectivos de ámbito sectorial, con indicación del porcentaje de los que contienen cláusulas de protección social (comparativa entre los publicados en el BOE y los publicados en los BO de las CA).

Gráfico 3:

Convenios Colectivos de ámbito sectorial que contienen cláusulas de protección social: porcentaje de los publicados en el BOE y en los BO de las CA, y con indicación de su carácter estatutario o extraestatutario.

Gráfico 4:

Convenios Colectivos de empresa: porcentaje de los que contienen cláusulas de protección social, diferenciando los que han sido publicados BOE y en los BO de las CA³⁴⁰.

³⁴⁰ Los Convenios Colectivos de ámbito empresarial no han sido analizados. Los vigentes publicados en el BOE suman 861 y los publicados en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas alcanzan 3.167.

Gráfico n.º 1. CC de ámbito sectorial, con indicación del porcentaje de los publicados en el BOE y en los BO de las CA, y de su carácter estatutario o extraestatutario

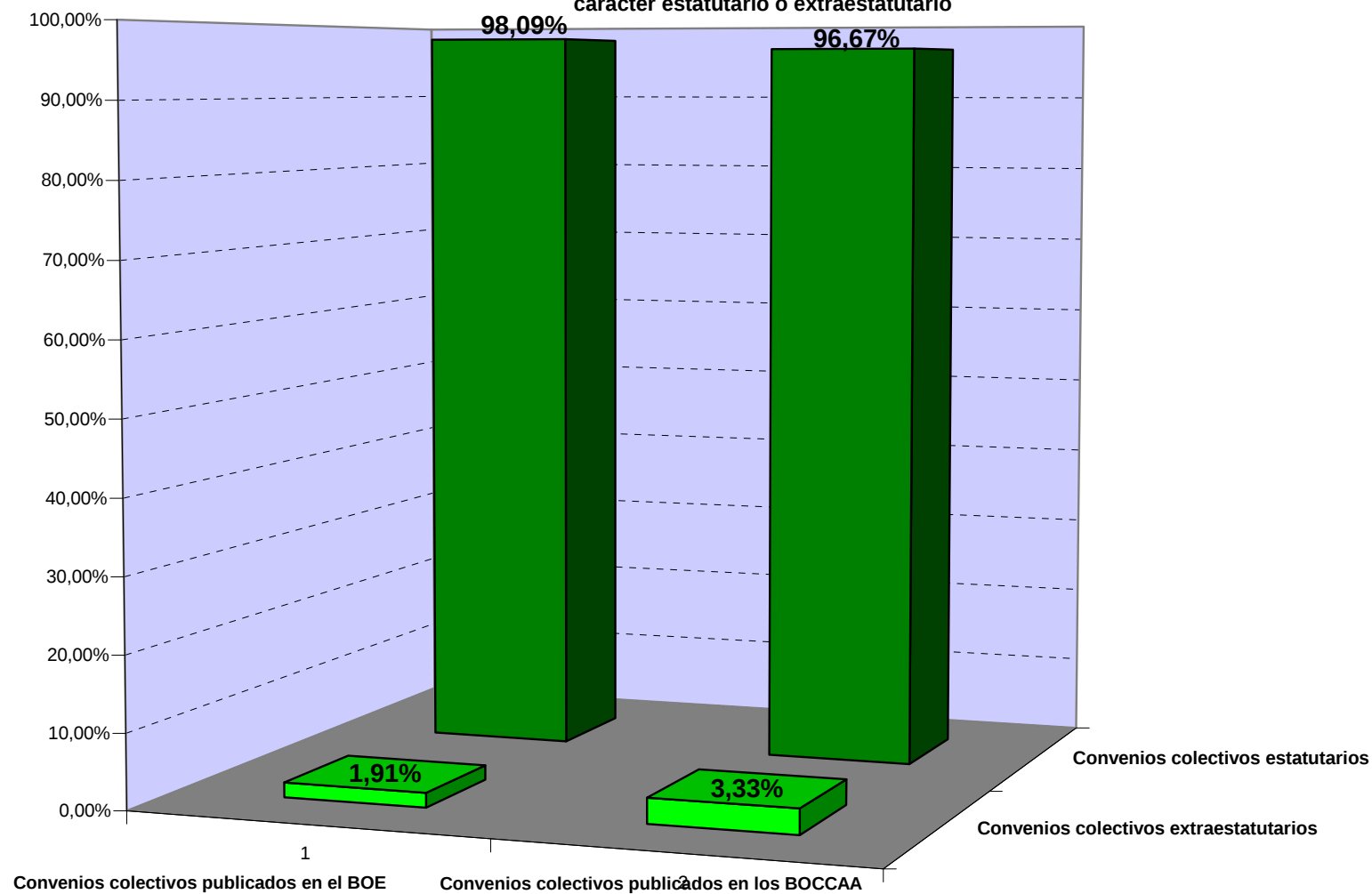


Gráfico n.º 2. CC de ámbito sectorial, con indicación del porcentaje de los que contienen cláusulas de protección social (comparativa entre los publicados en el BOE y los publicados en los Boletines Oficiales autonómicos)

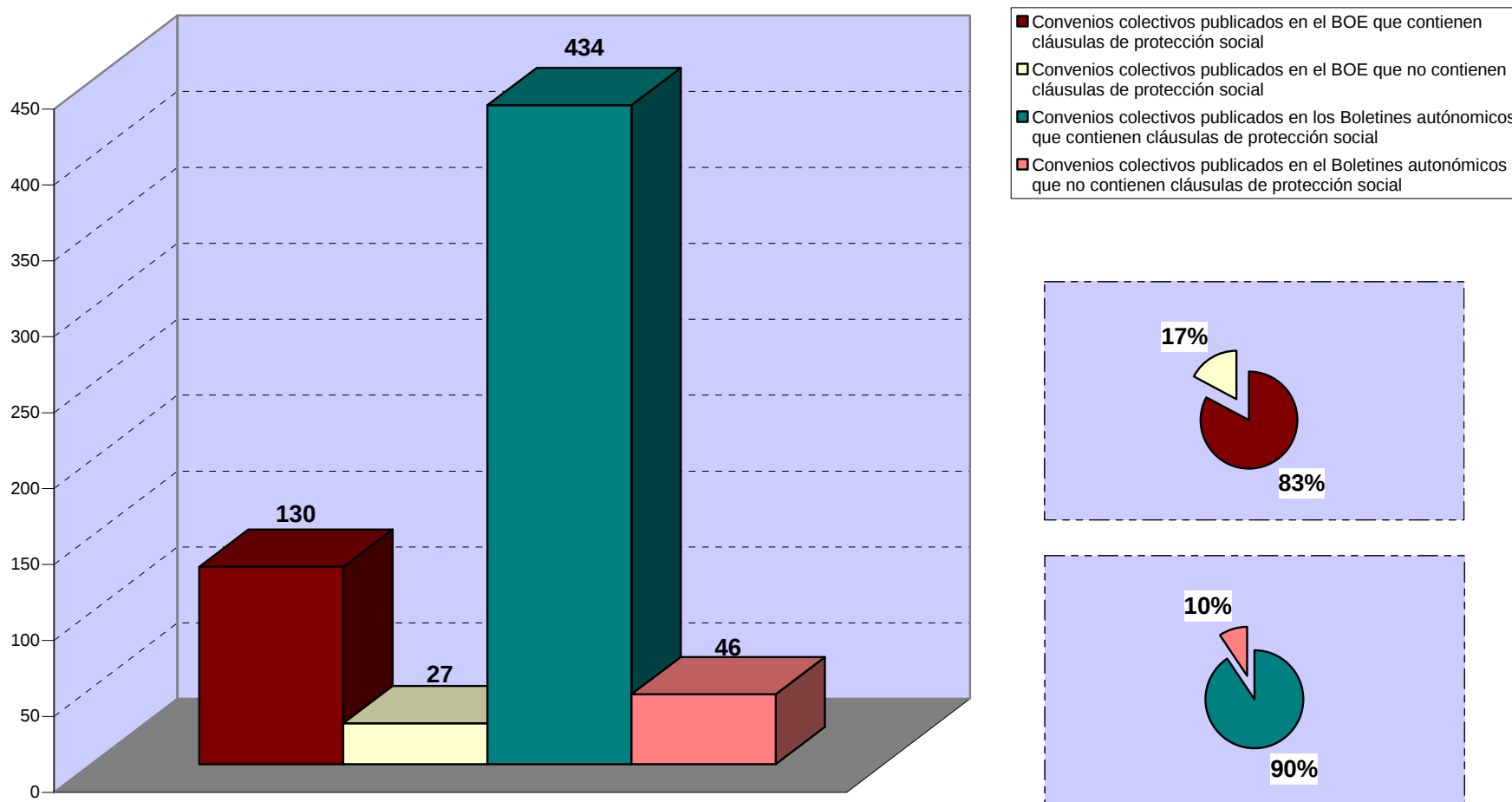


Gráfico n.º 3. CC de ámbito sectorial que contienen cláusulas de protección social: porcentaje de los publicados en el BOE y en los BO de las CA y con indicación de su carácter estatutario o extraestatutario

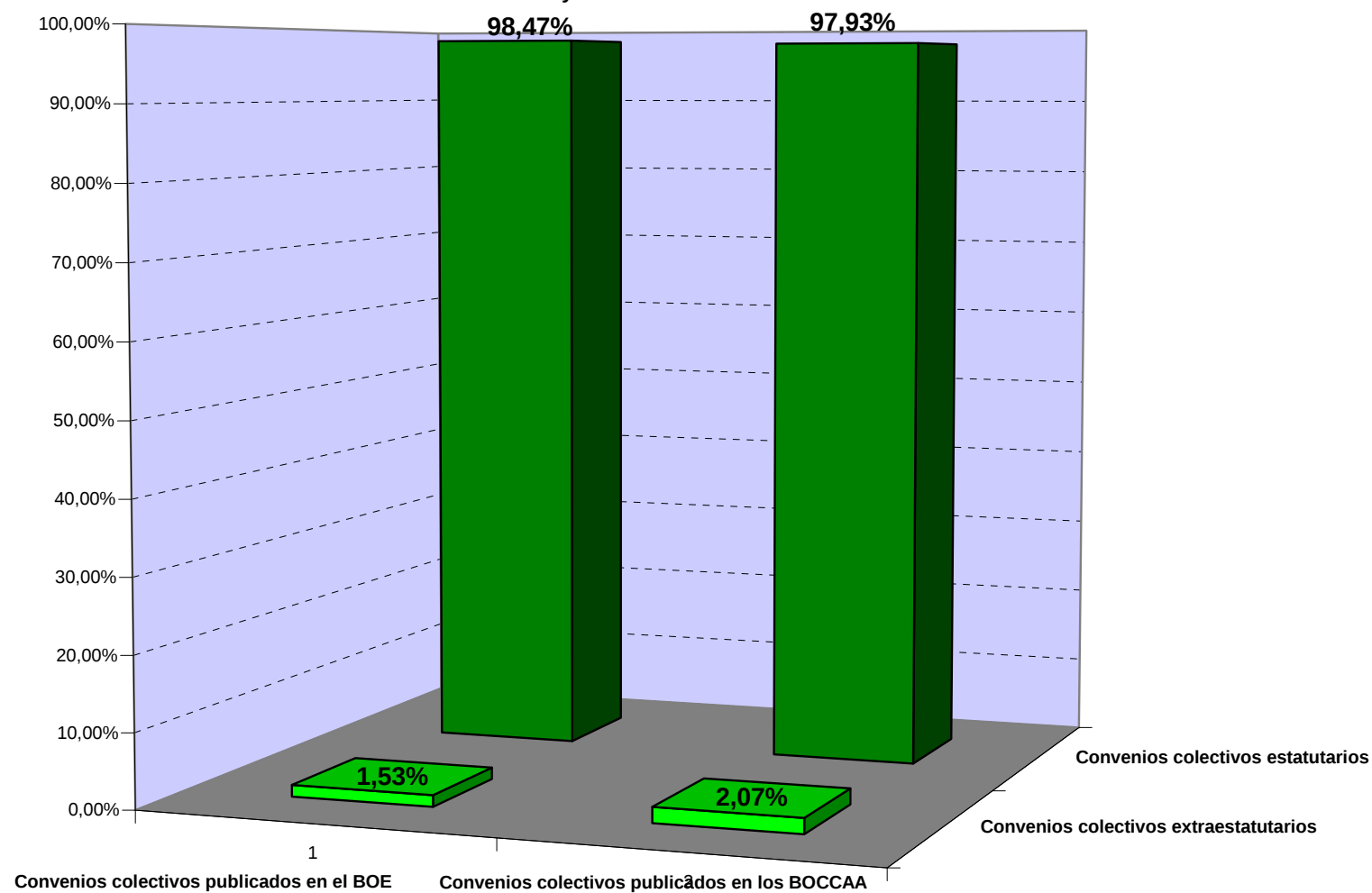
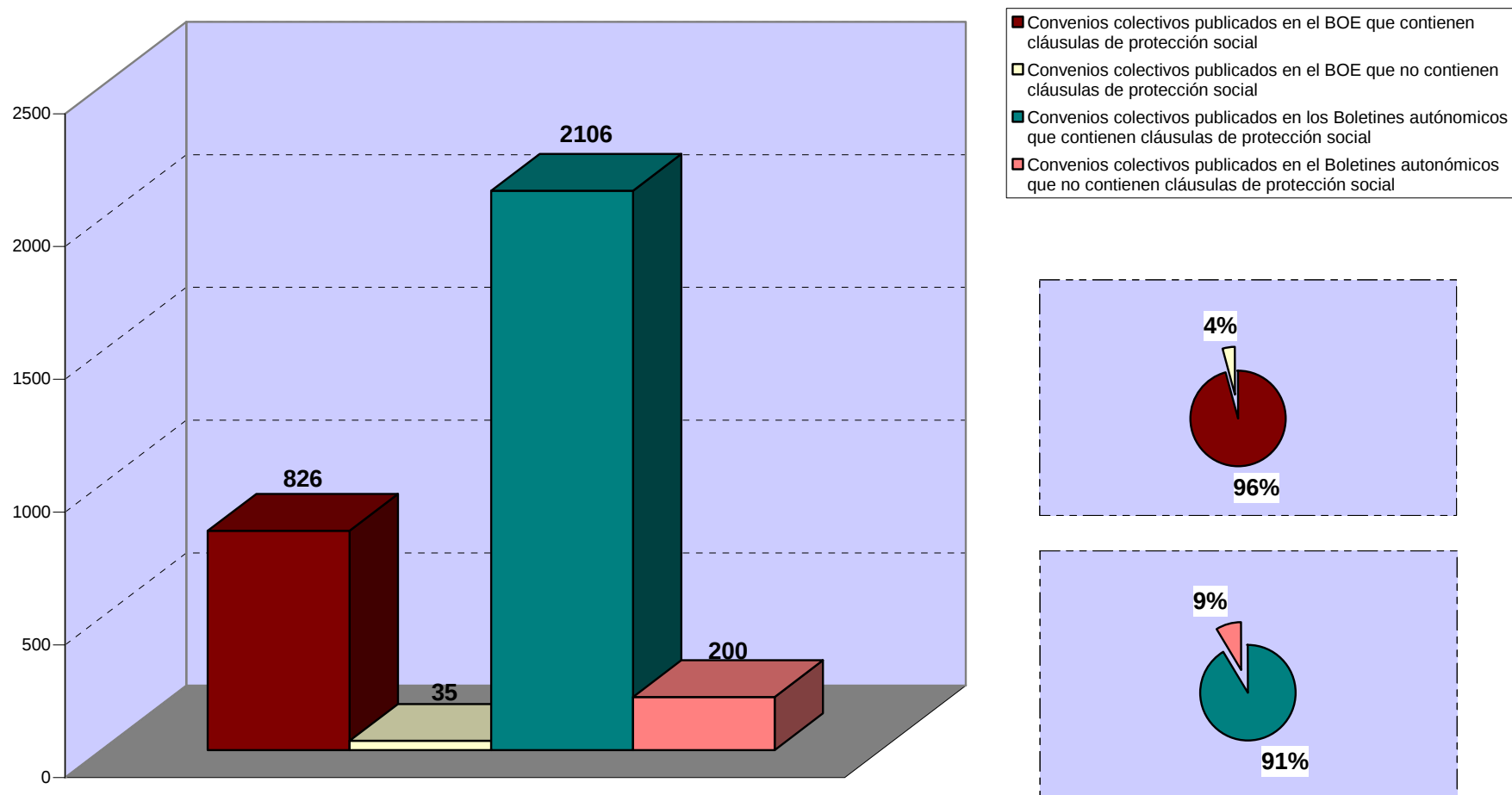


Gráfico n.º 4. CC de empresa: porcentaje de los que contienen cláusulas de protección social, diferenciando los que han sido publicados en el BOE y los publicados en los Boletines Oficiales autonómicos,



ANEXO IV

**GRAFICOS GENERALES REFERIDOS A LAS PRESTACIONES
REGULADAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

LISTADO DE GRÁFICOS GENERALES:

Convenios Colectivos publicados en el BOE:

Gráfico 1:

Convenios colectivos de ámbito sectorial que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Convenios Colectivos publicados en los BO de las CA:

Gráfico 1:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Junta de Andalucía que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 2:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Aragón que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 3:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO del Principado de Asturias que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 4:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de las Islas Baleares que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 5:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad Autónoma Canaria que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 6:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad de Cantabria que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 7:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el DO de Castilla la Mancha que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 8:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Castilla y León que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 9:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Generalitat de Cataluña que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 10:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Ceuta que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 11:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el DO de Extremadura que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 12:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el DO de Galicia que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 13:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad de Madrid que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 14:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Melilla que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 15:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Región de Murcia que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 16:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de Navarra que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 17:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO del País Vasco que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 18:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de La Rioja que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Gráfico 19:

Convenios colectivos de ámbito sectorial publicados en el BO de la Comunidad Valenciana que contienen cláusulas de protección social, con indicación del porcentaje referido a cada una de las prestaciones.

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial del Estado que contienen cláusulas de protección social

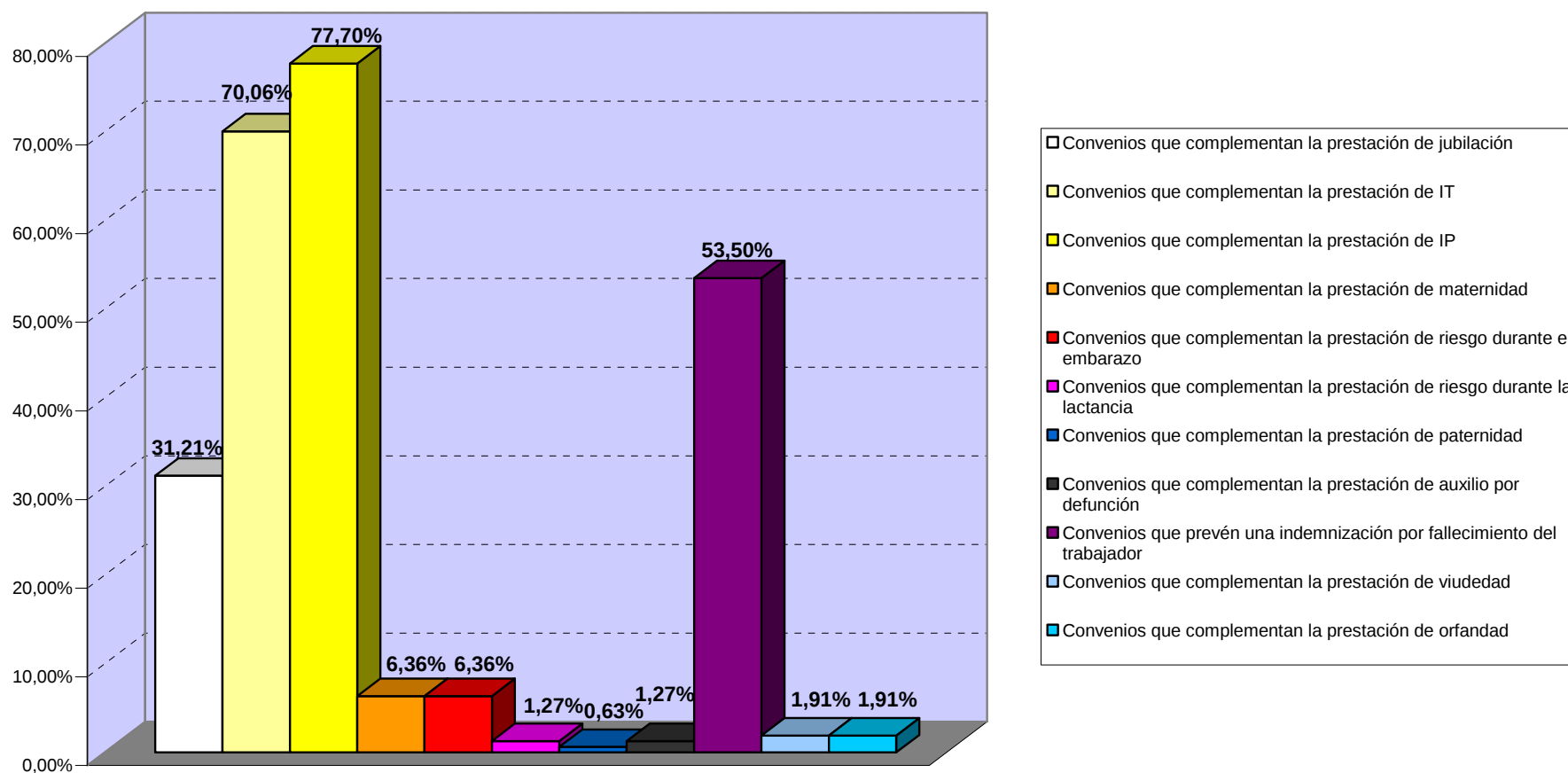


Gráfico n.º 1. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía que contienen cláusulas de protección social

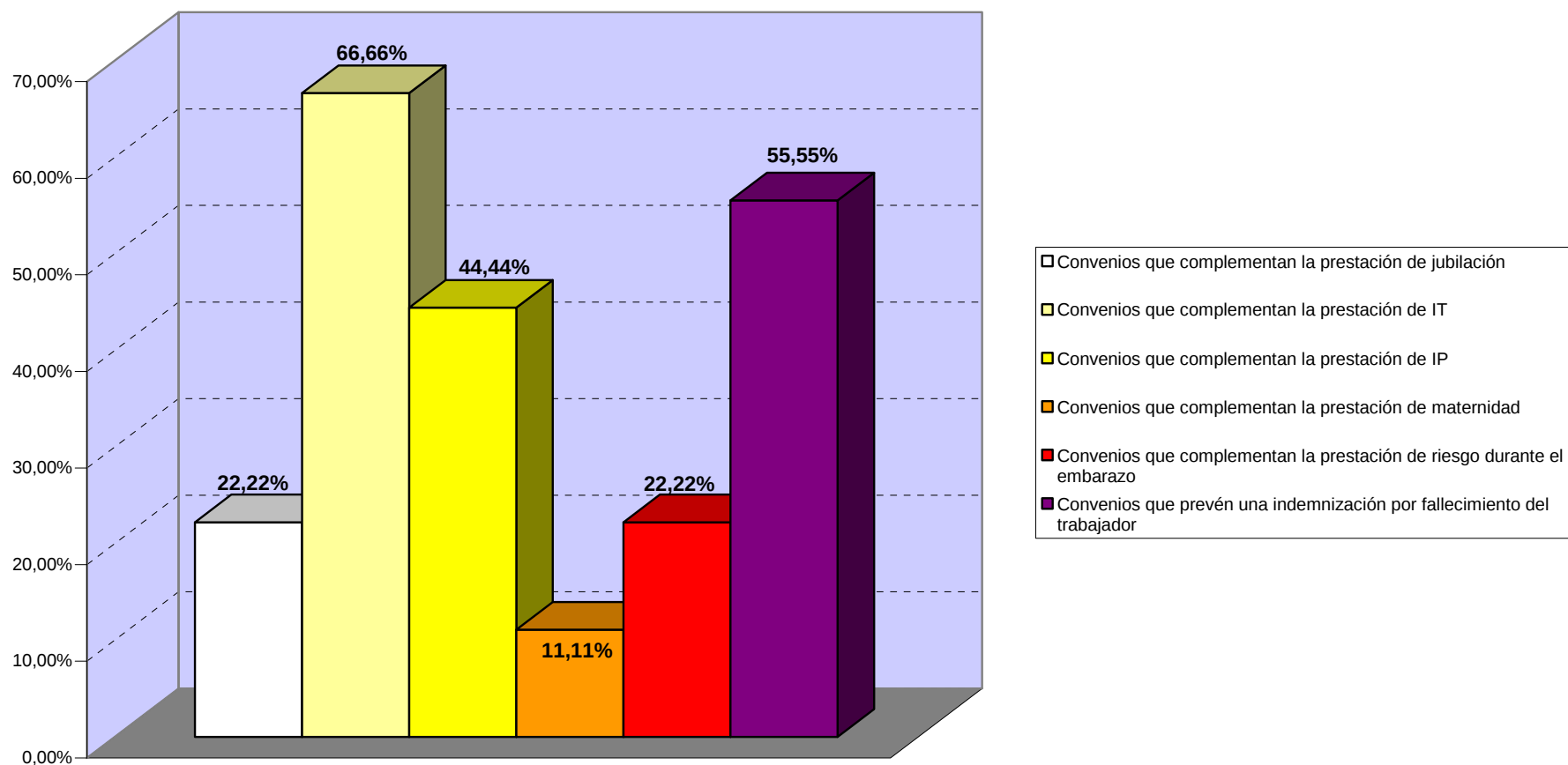


Gráfico n.º 2. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de Aragón que contienen cláusulas de protección social

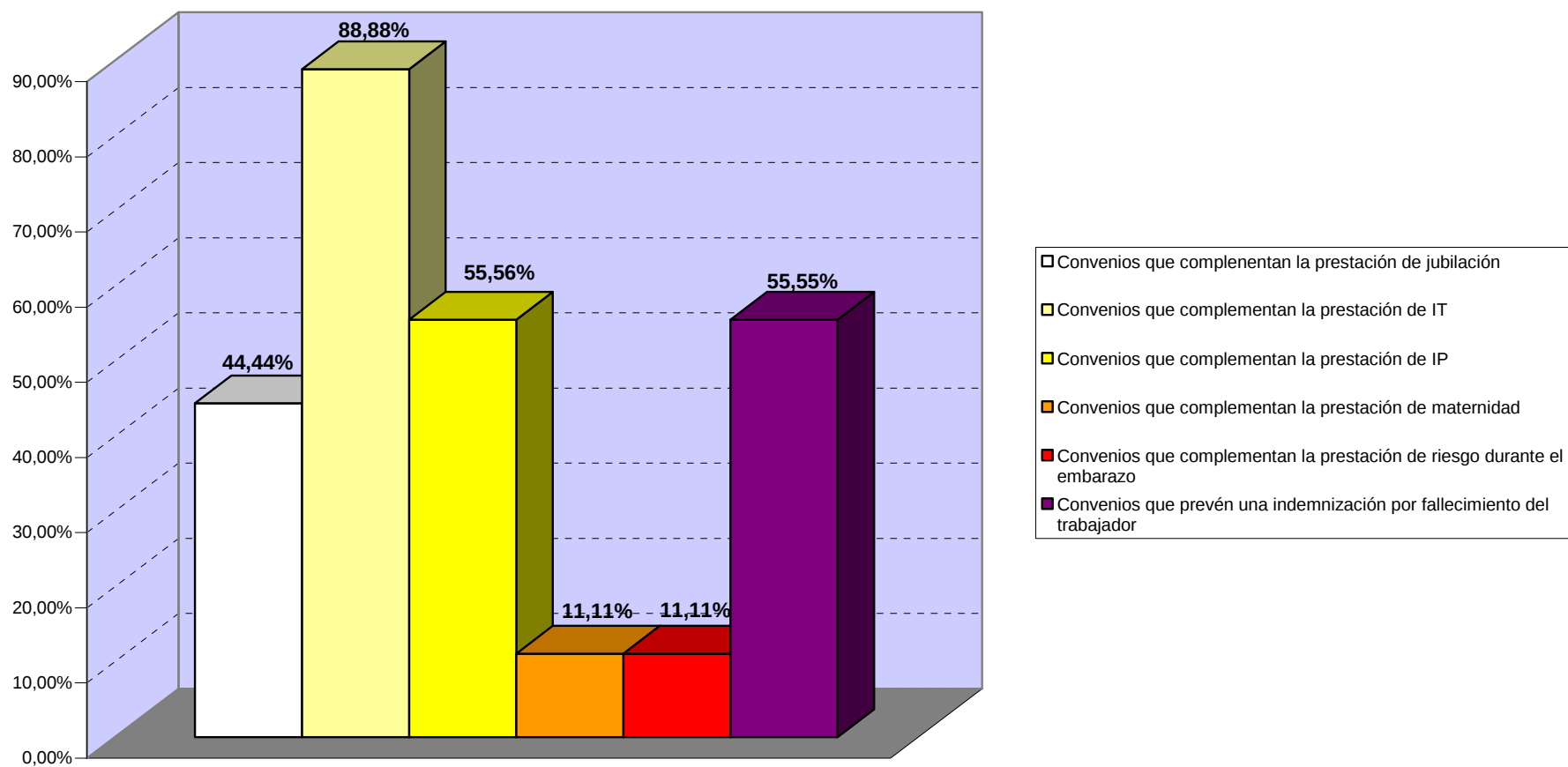


Gráfico n.º 3. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial del Principado de Asturias que contienen cláusulas de protección social

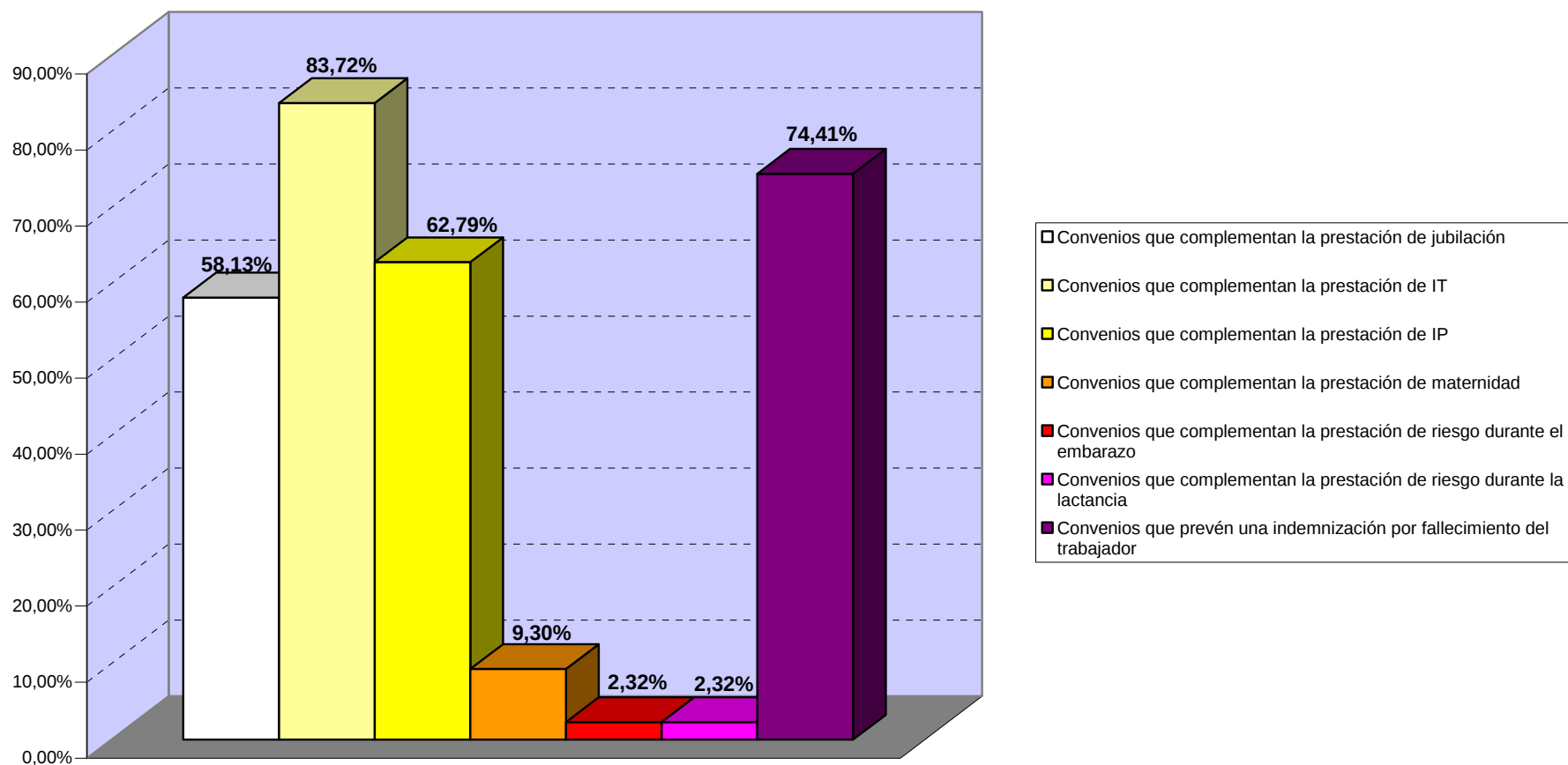
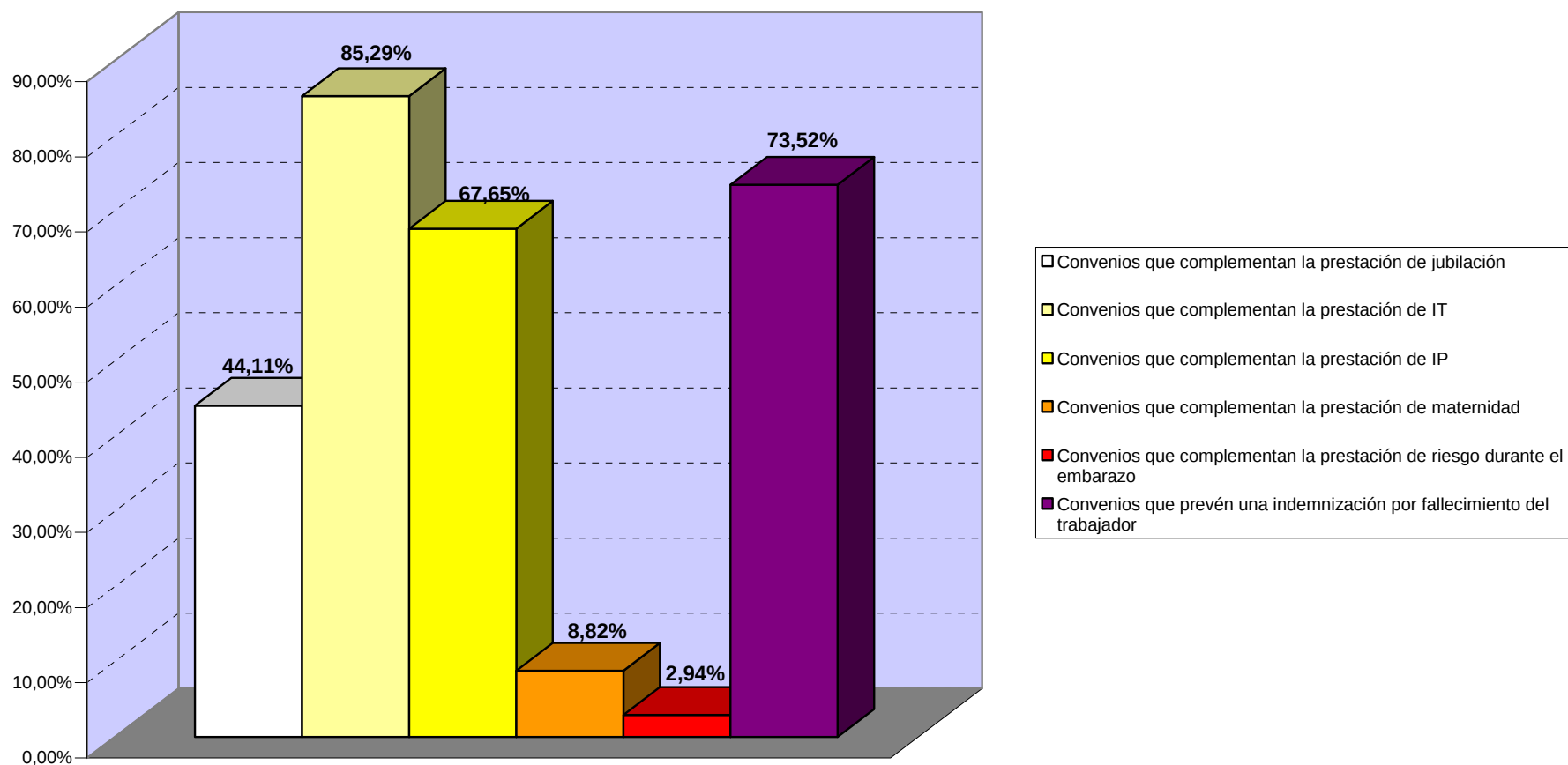


Gráfico n.º 4. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de las Islas Baleares que contienen cláusulas de protección social



Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma Canaria que contienen cláusulas de protección social

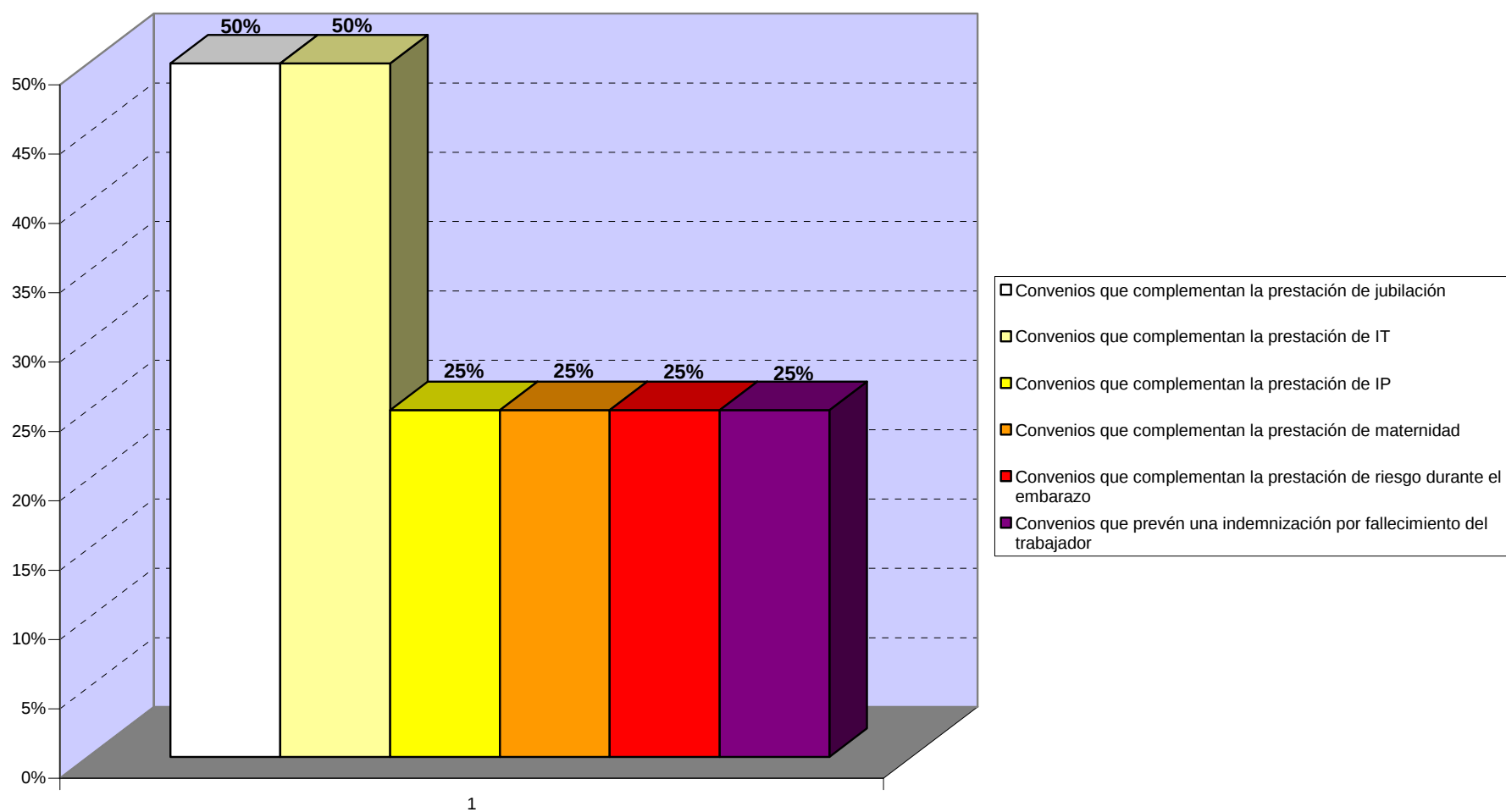


Gráfico n.º 6. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria que contienen cláusulas de protección social

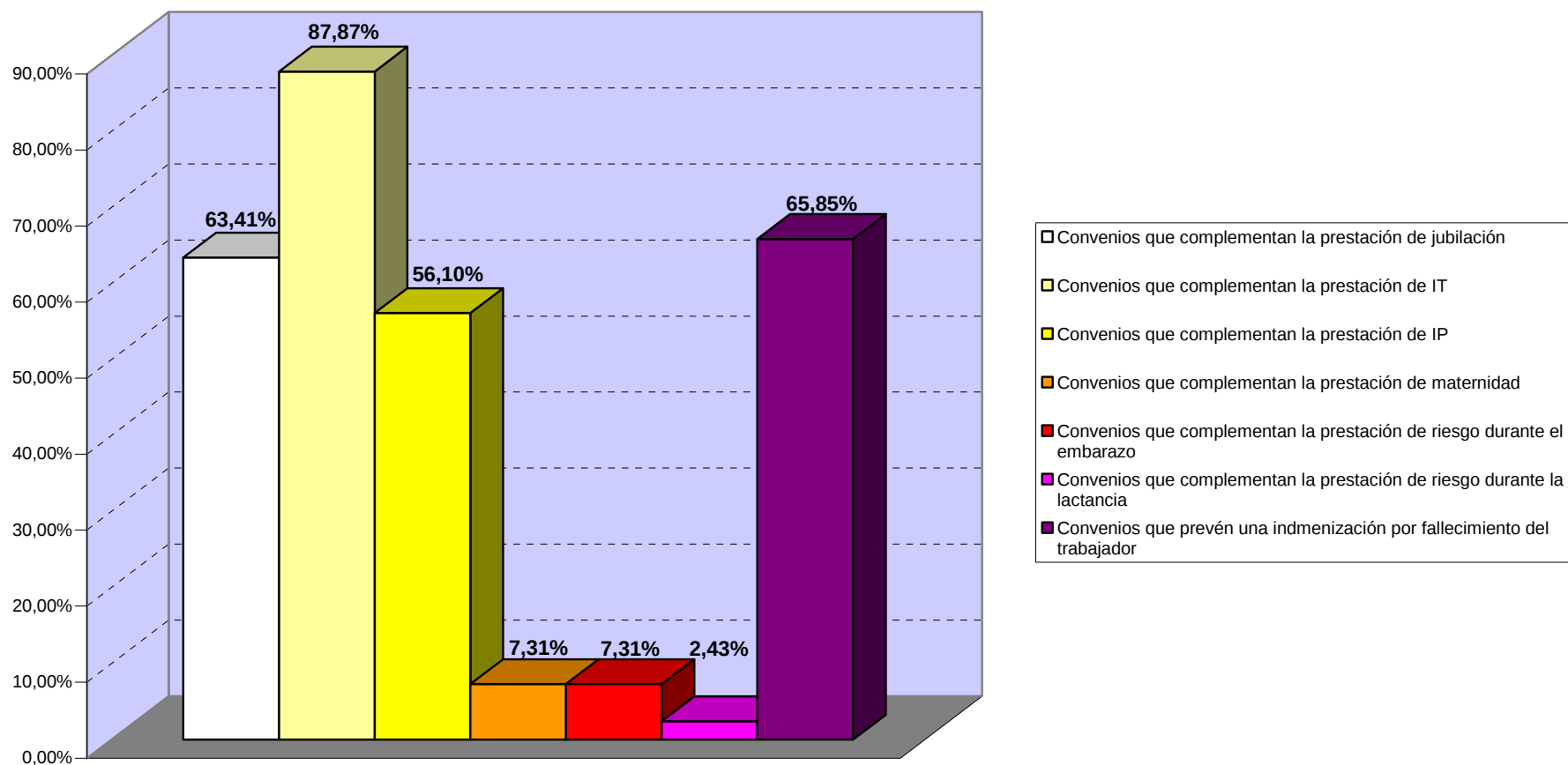


Gráfico n.º 7. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Diario Oficial de Castilla La Mancha que contienen cláusulas de protección social

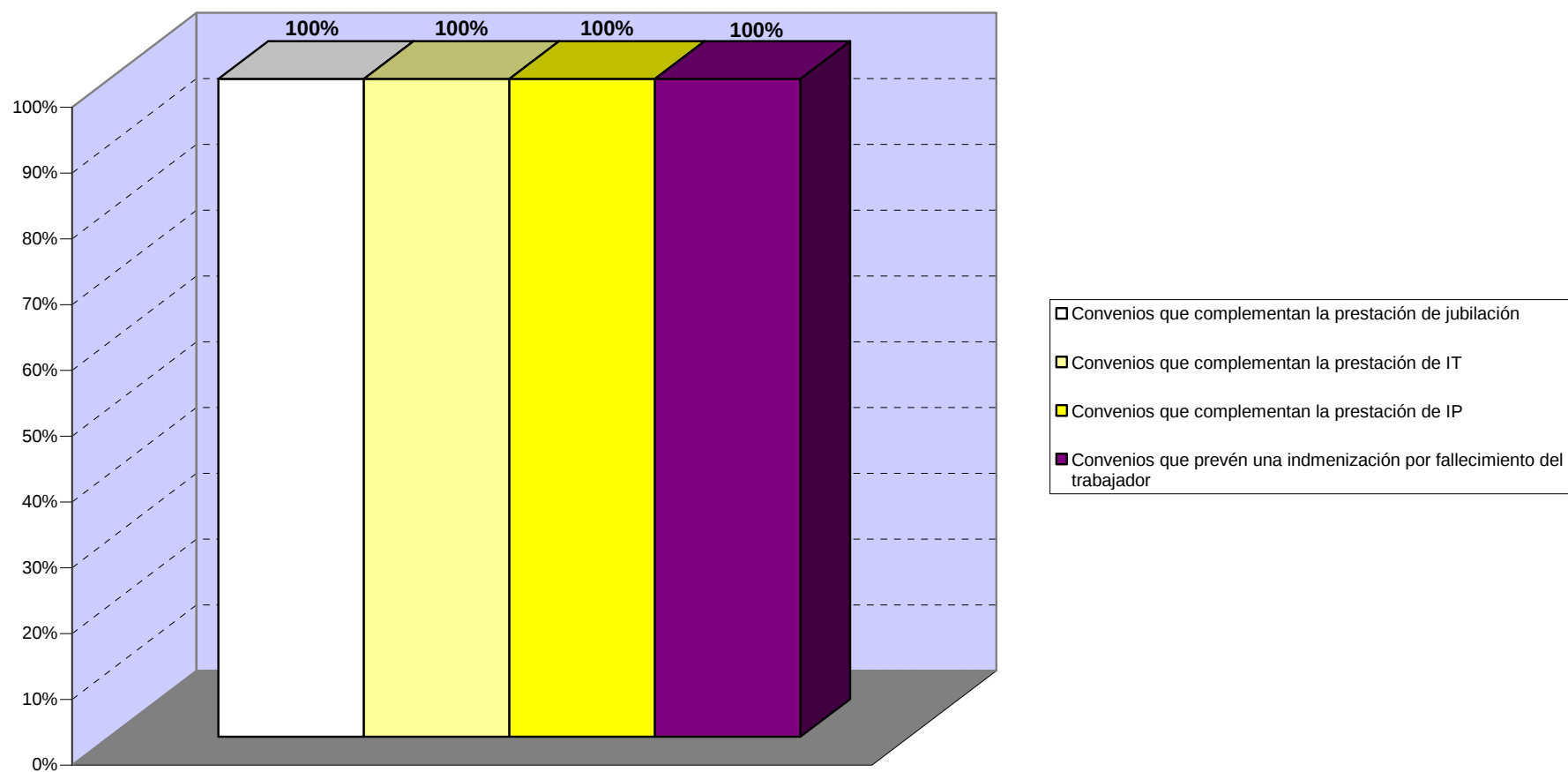


Gráfico n.º 8. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de Castilla y León que contienen cláusulas de protección social

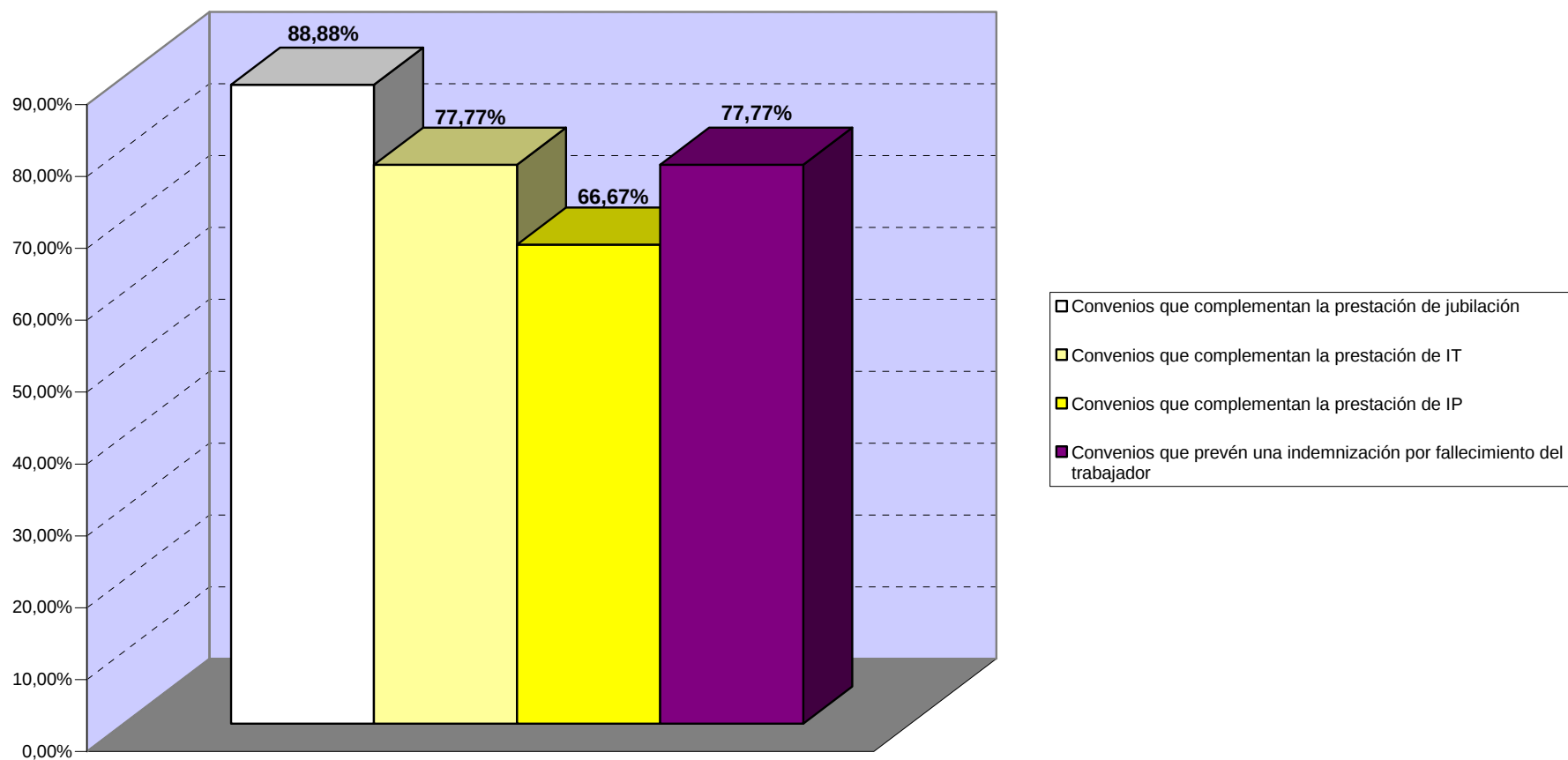


Gráfico n.º 9. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña que contienen cláusulas de protección social

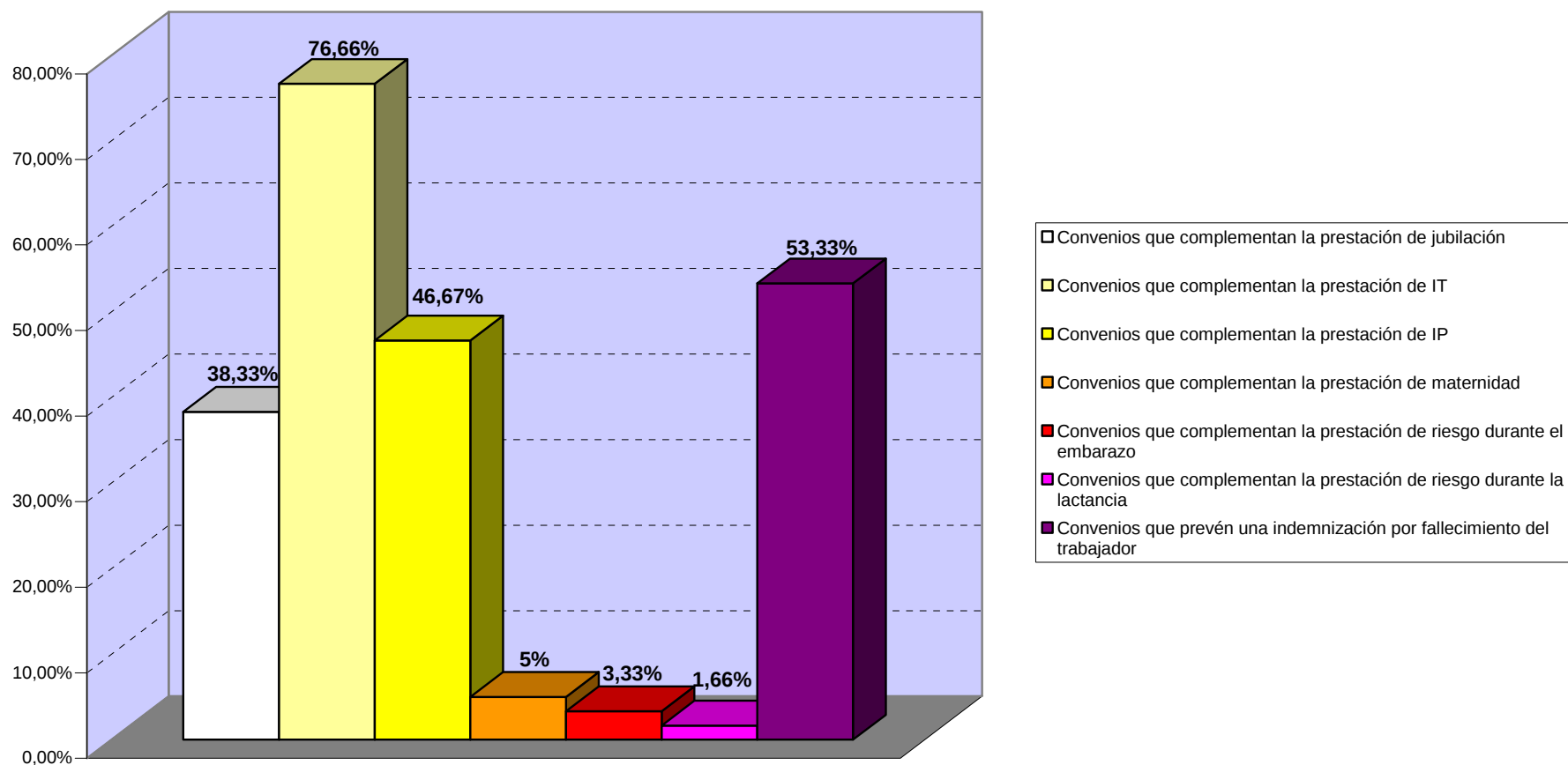


Gráfico n.º 10. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de Ceuta que contienen cláusulas de protección social

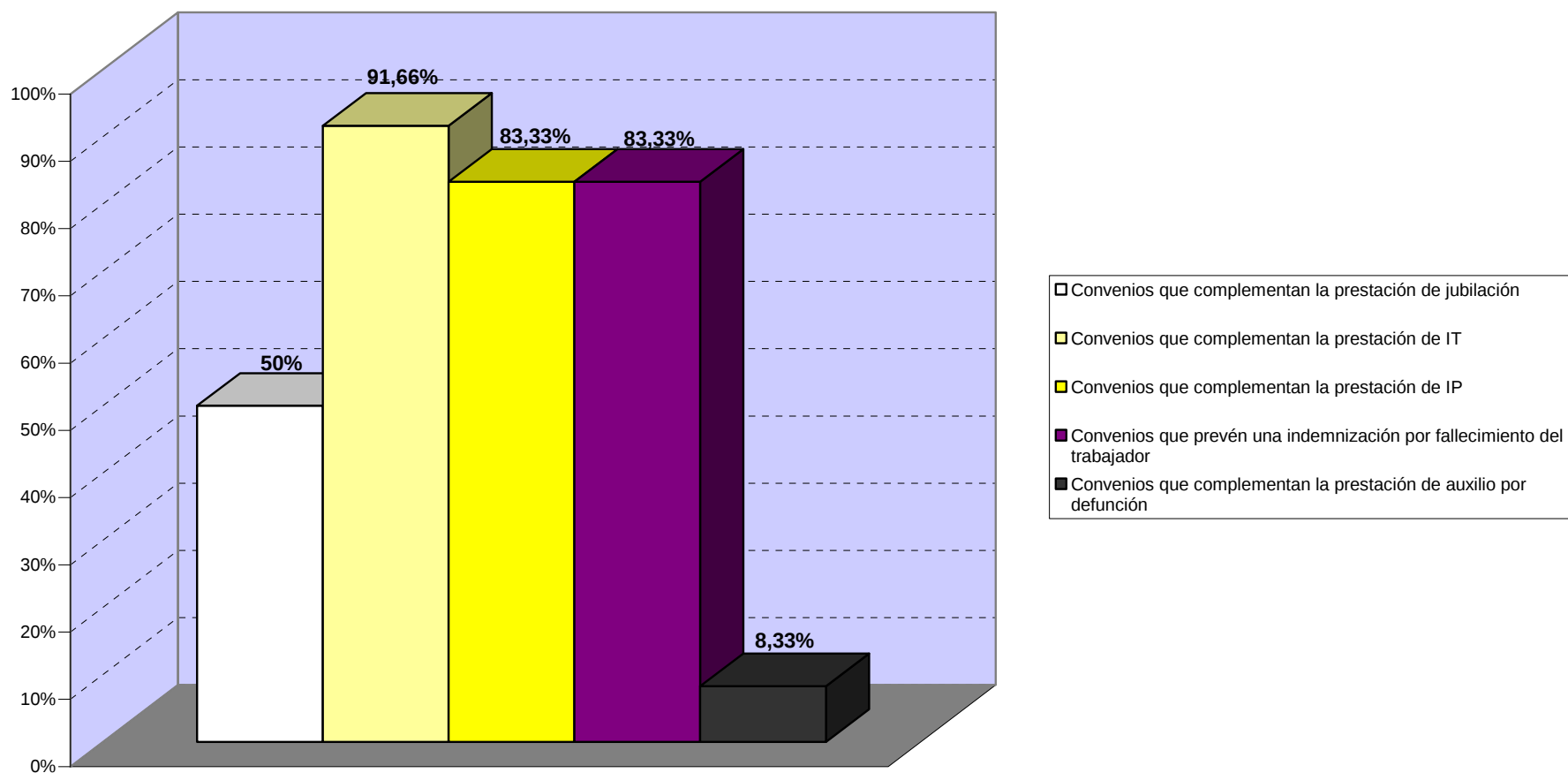


Gráfico n.º 11. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Diario Oficial de Extremadura que contienen cláusulas de protección social

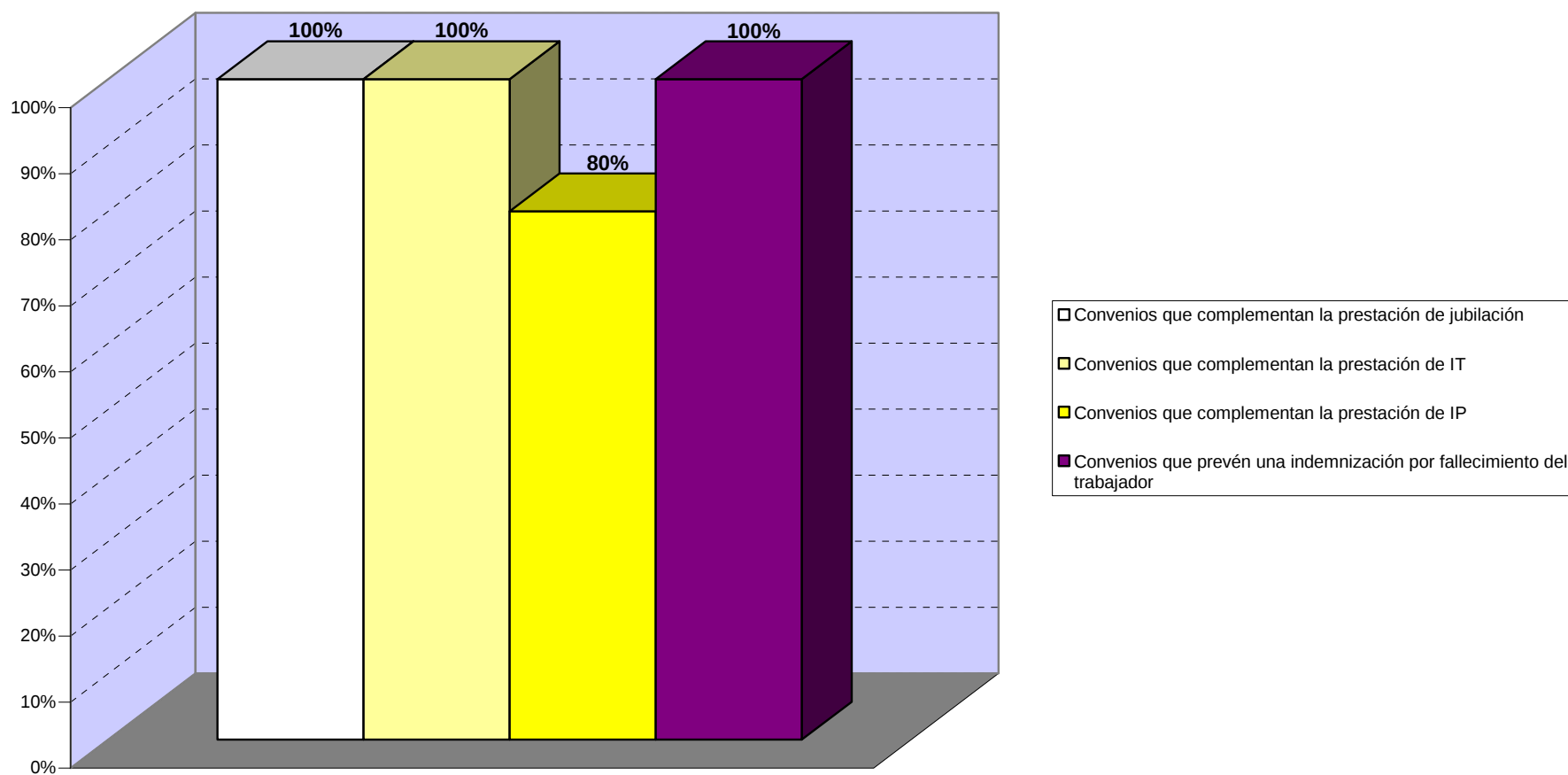


Gráfico n.º 12. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Diario Oficial de Galicia que contienen cláusulas de protección social

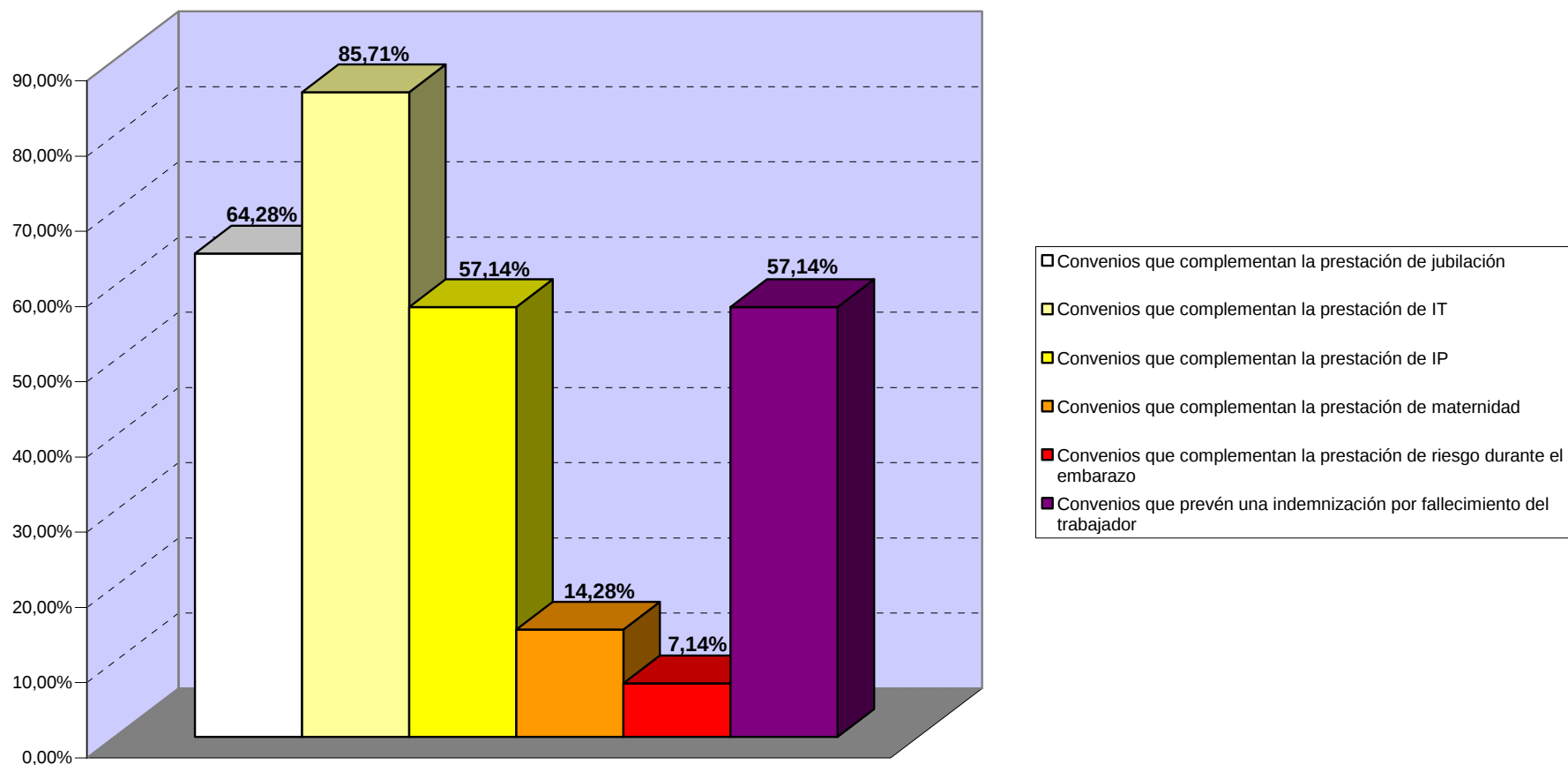


Gráfico n.º 13. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid que contienen cláusulas de protección social

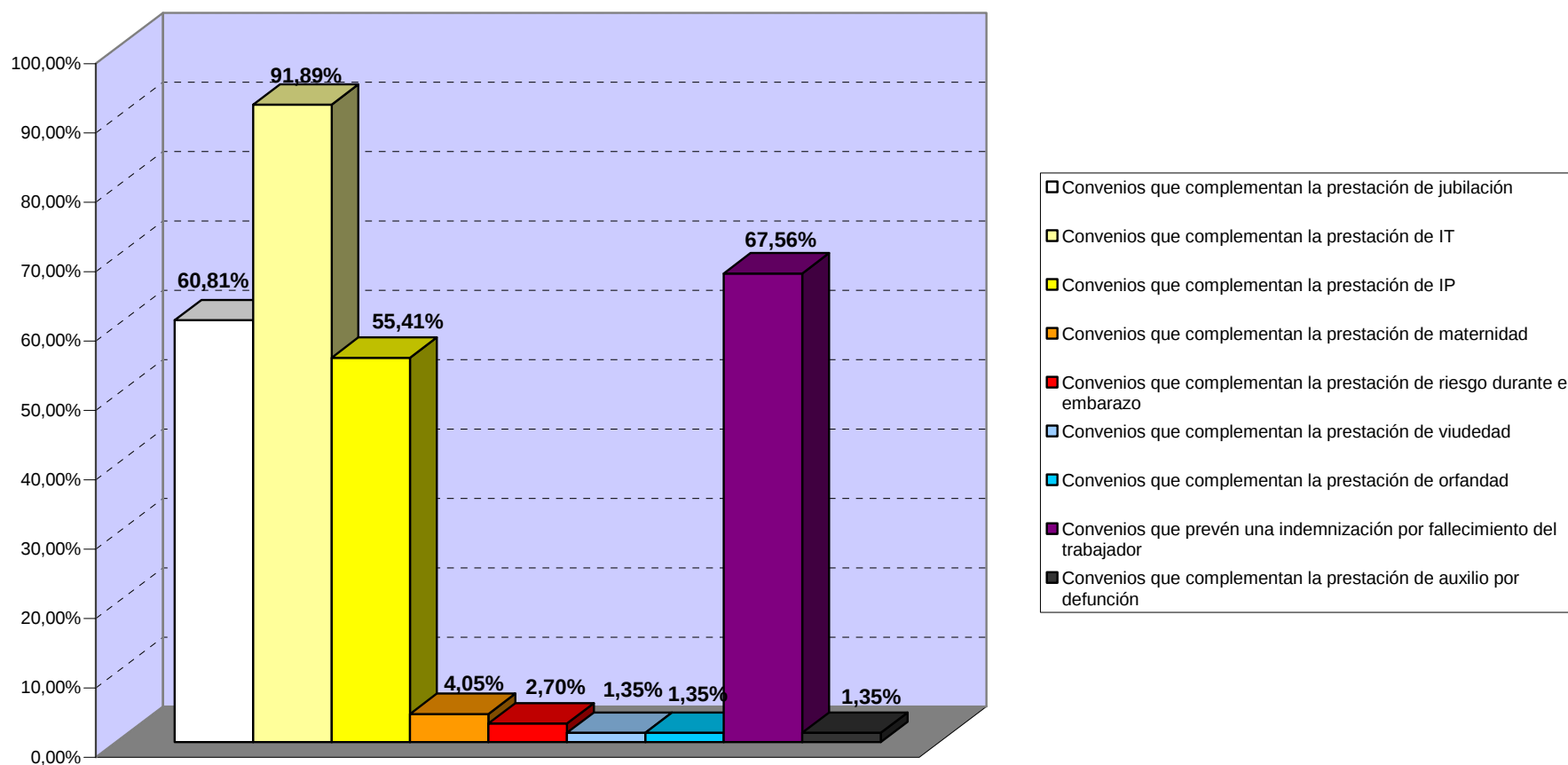


Gráfico n.º 14. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de Melilla que contienen cláusulas de protección social

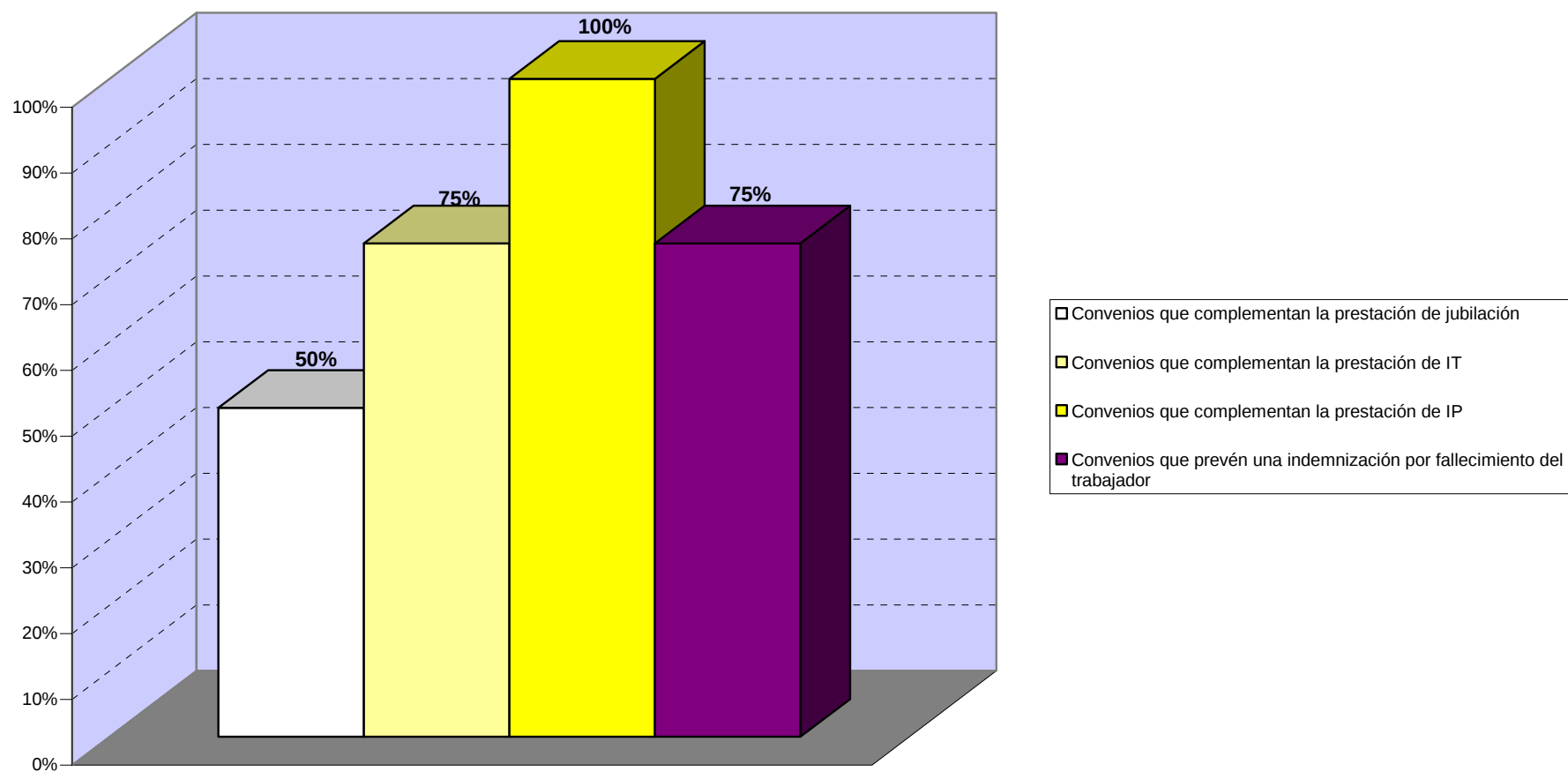


Gráfico n.º 15. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia que contienen cláusulas de protección social

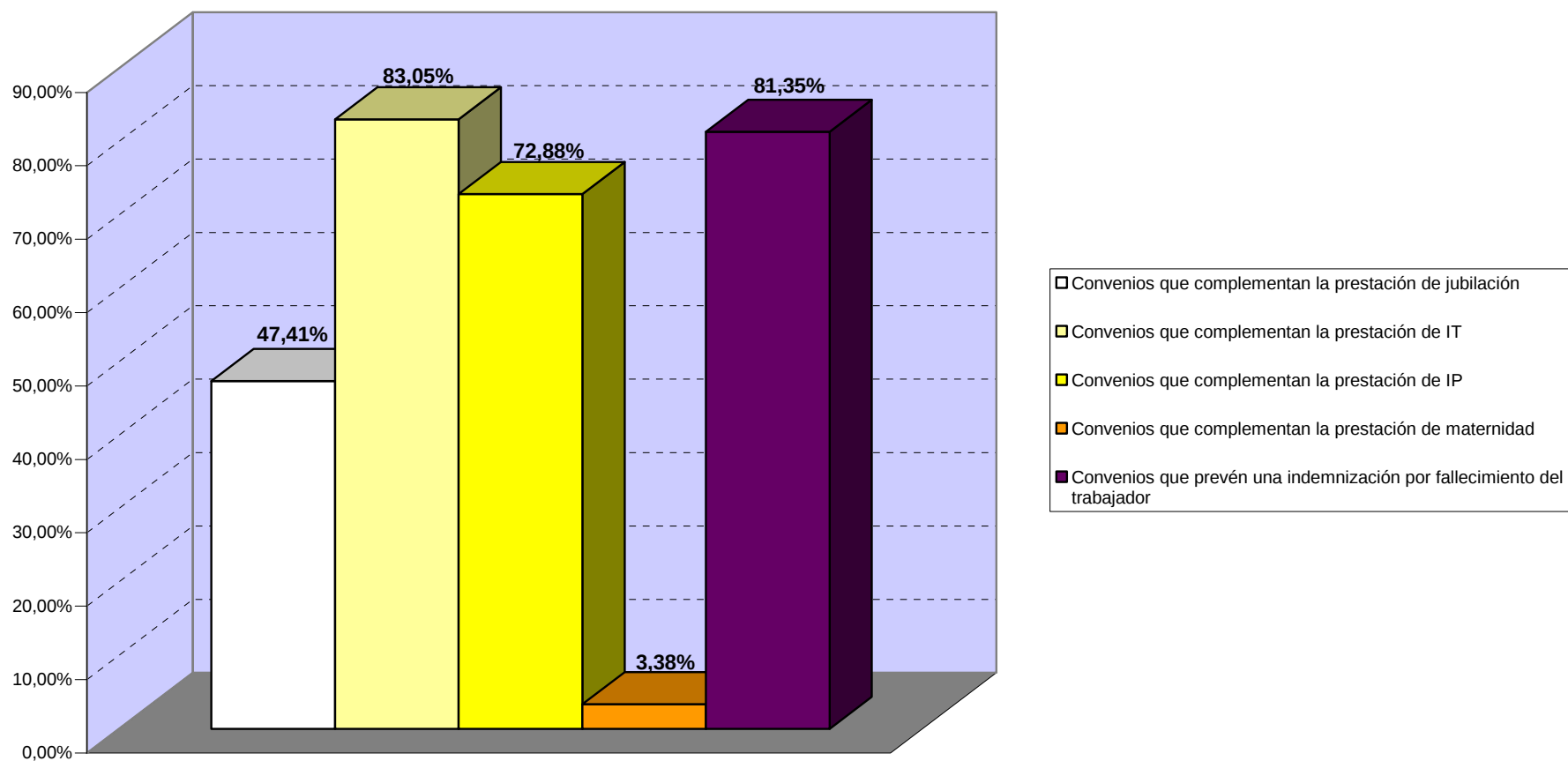


Grafico n.º 16. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de Navarra que contienen cláusulas de protección social

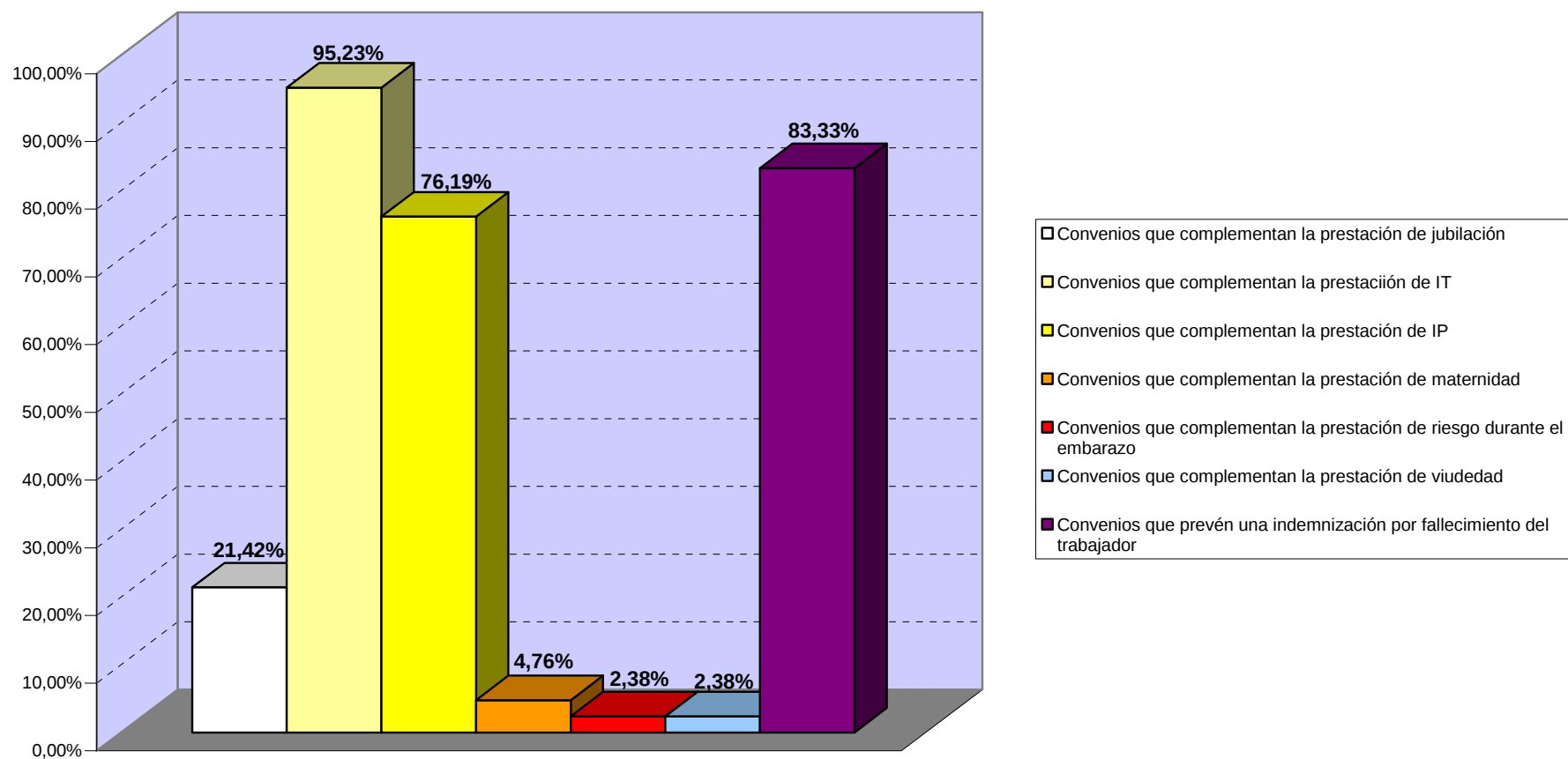


Gráfico n.º 17. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial del País Vasco que contienen cláusulas de protección social

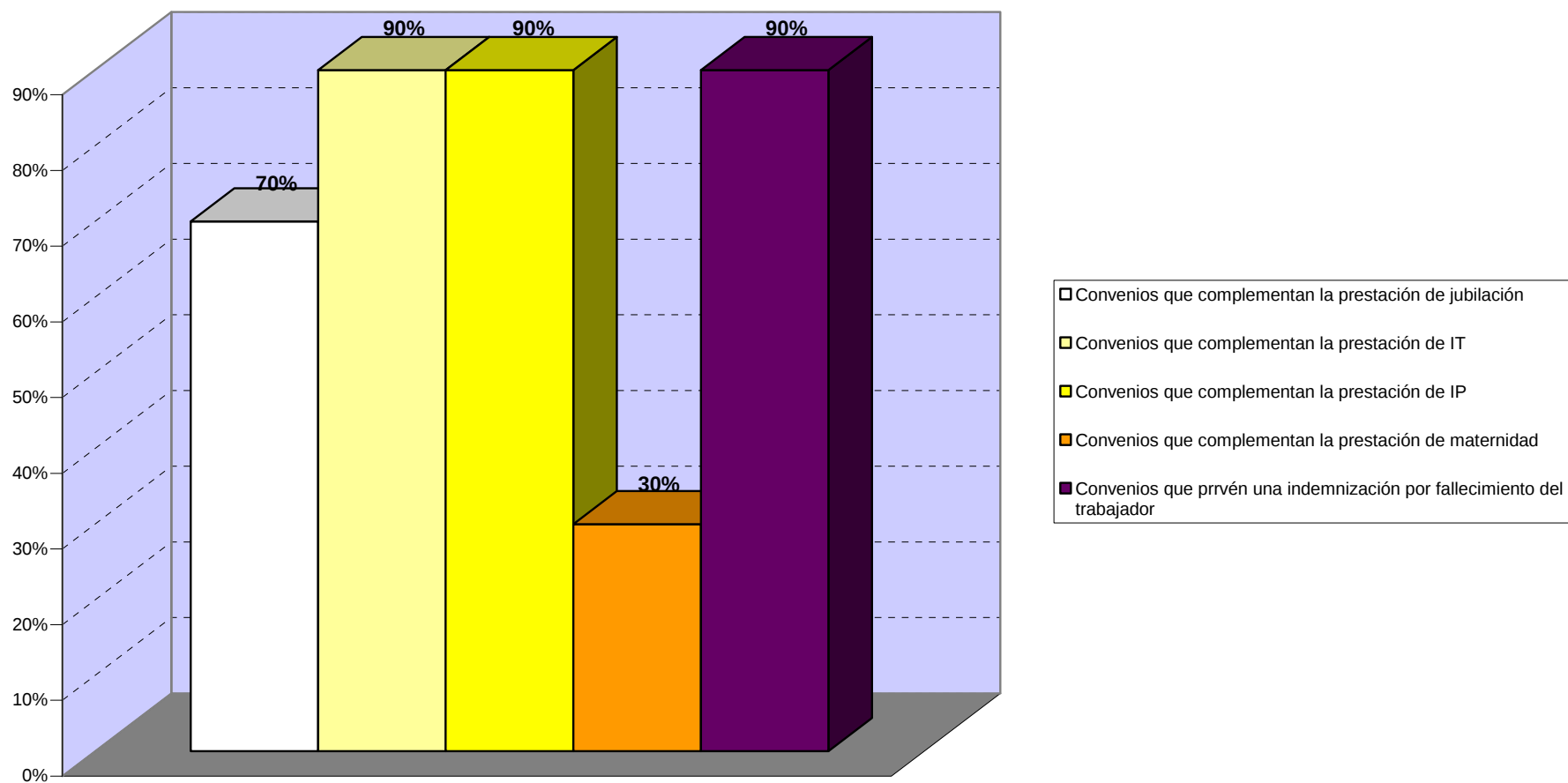


Gráfico n.º 18. Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Boletín Oficial de La Rioja que contienen cláusulas de protección social

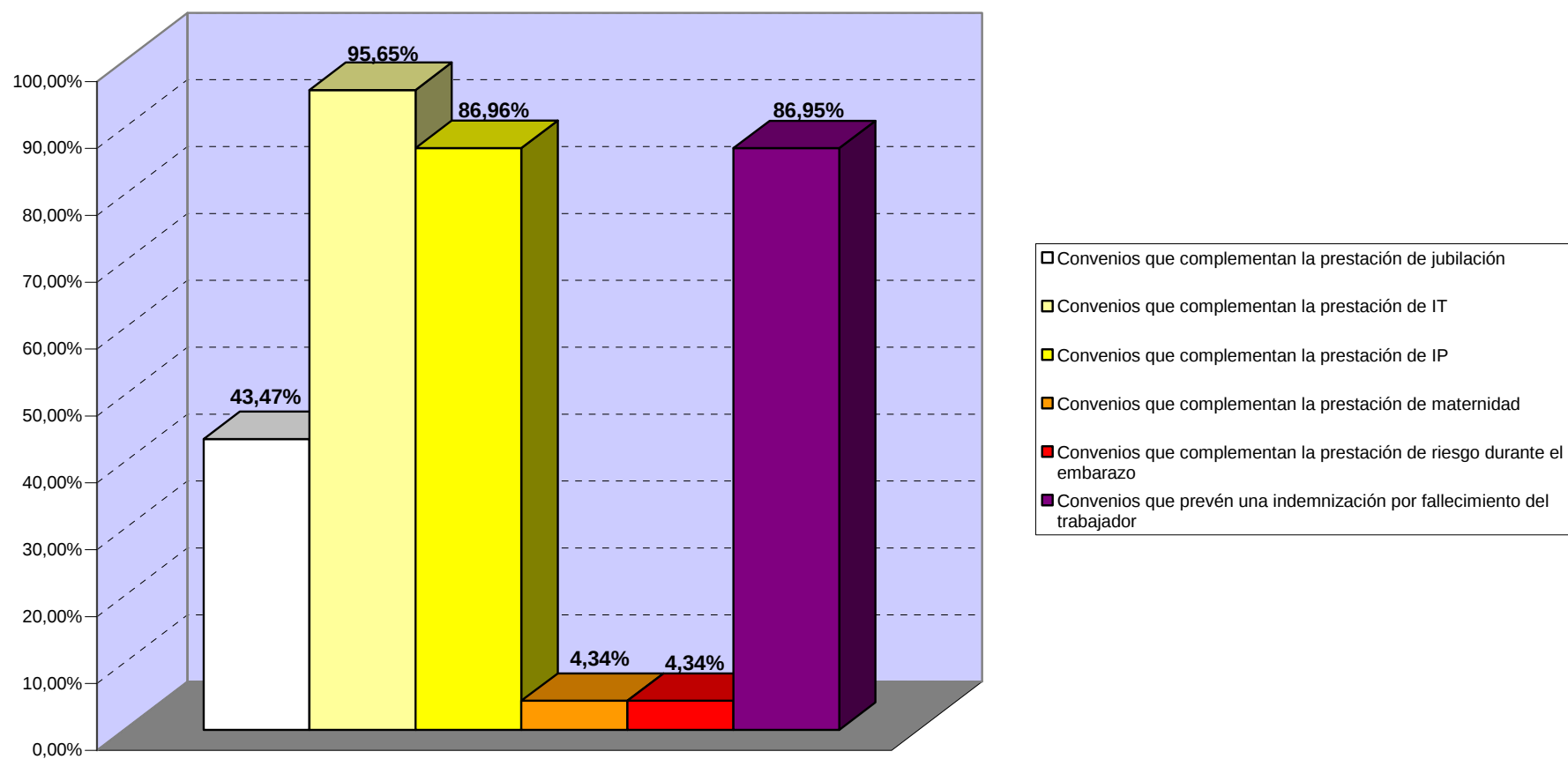
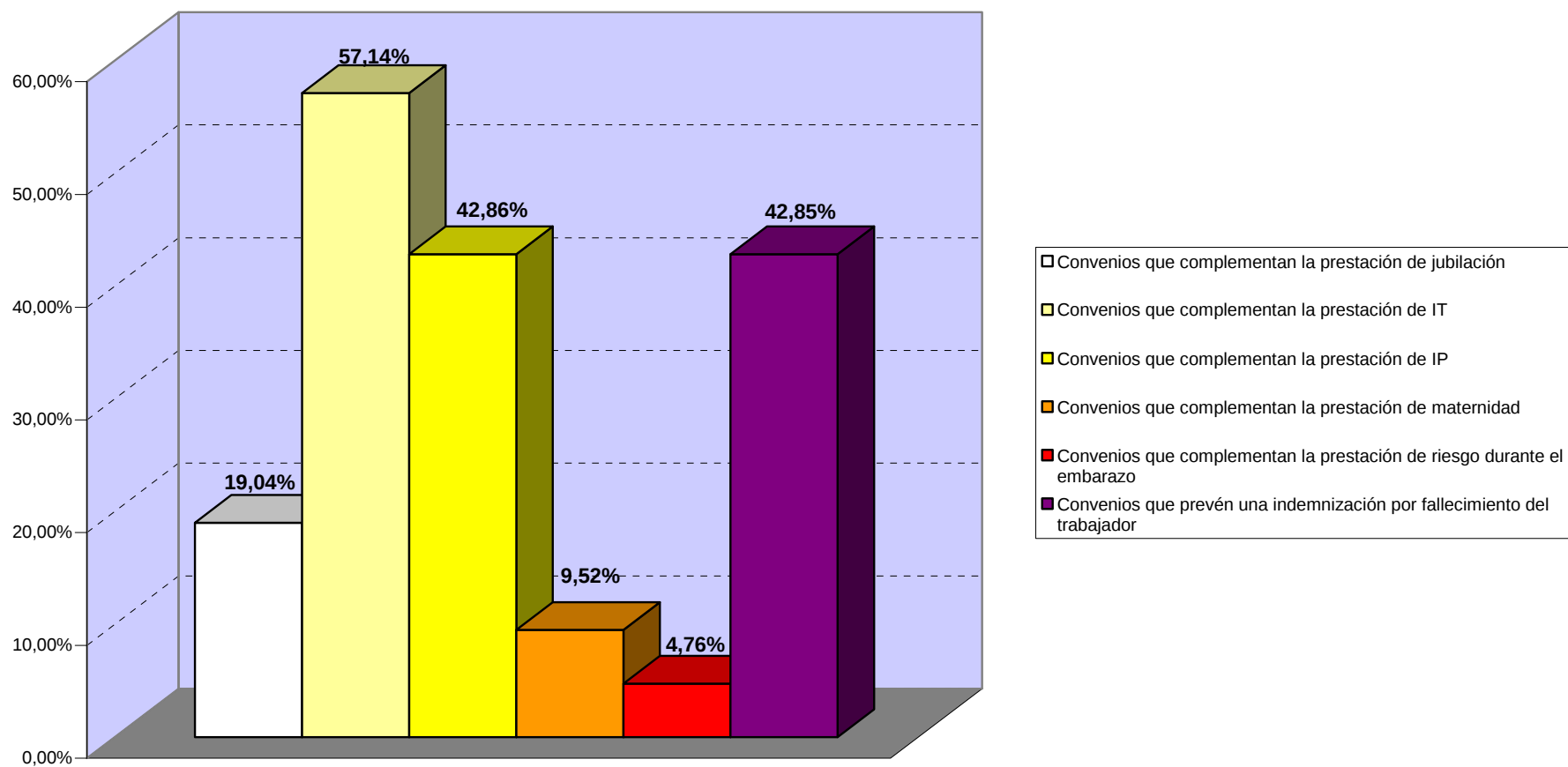


Gráfico n.º 19 Convenios colectivos de sector (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana que contienen cláusulas de protección social



ANEXO V

**GRAFICOS REFERENTES A LAS PRESTACIONES DE MATERNIDAD,
PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE
LA LACTANCIA**

Gráfico 1:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran las prestaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia y paternidad.

Gráfico 2:

Comparativa de convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de maternidad.

Gráfico 3:

Comparativa convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de riesgo durante el embarazo.

Gráfico 4: Comparativa convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de riesgo durante la lactancia.

Gráfico n.º 1. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran las prestaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia y paternidad

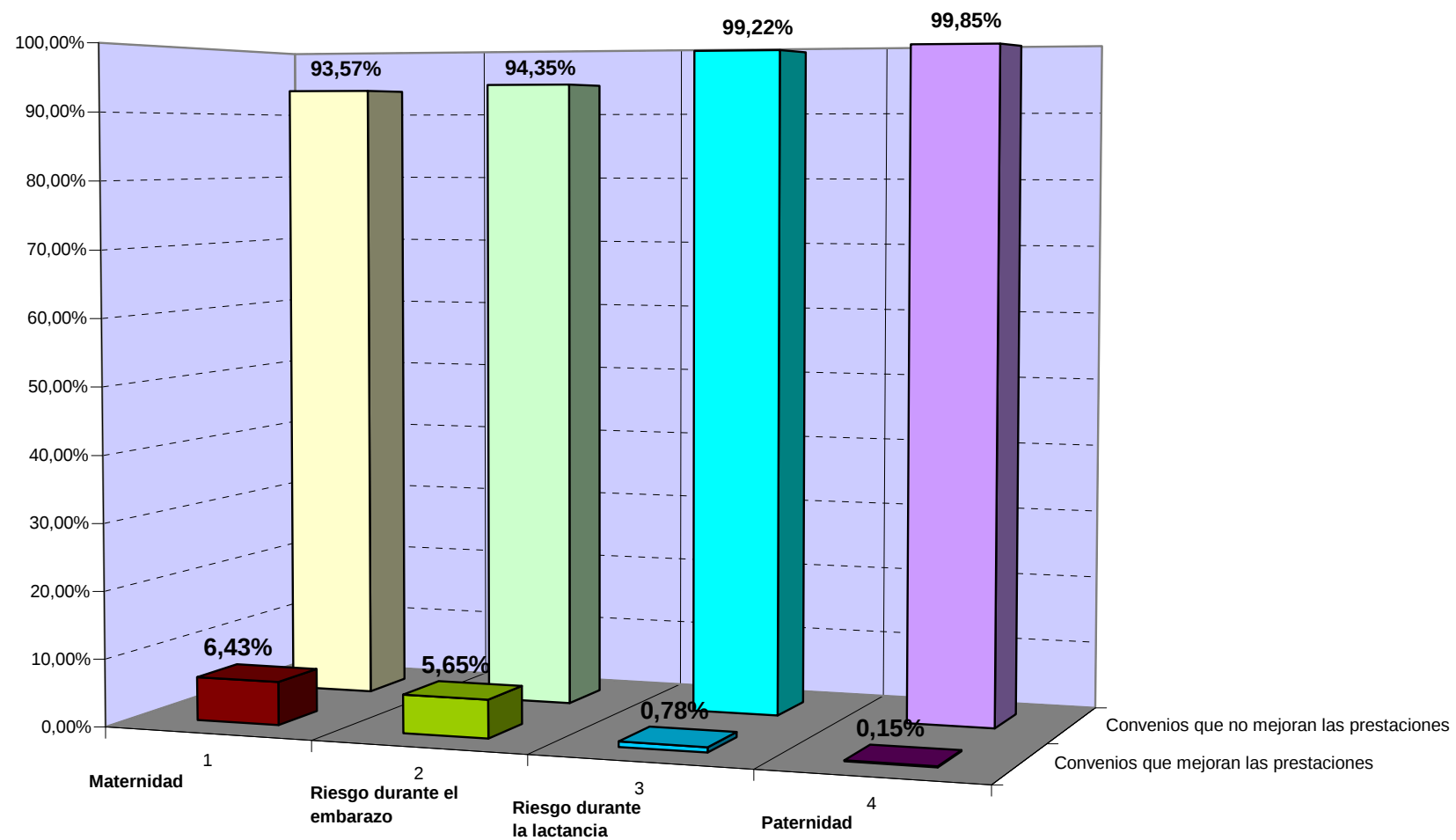


Gráfico n.º 2. Comparativa de convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de maternidad

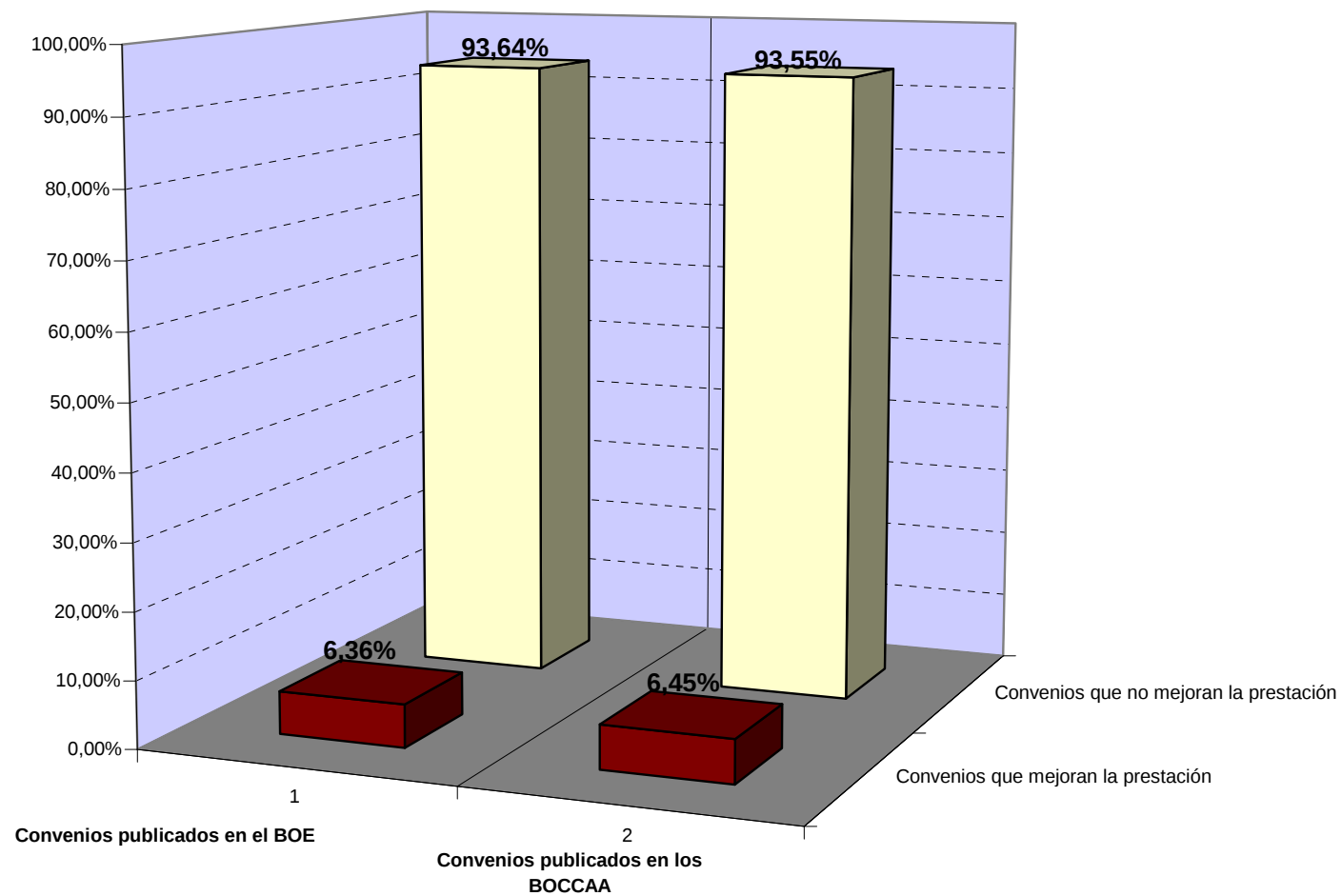


Gráfico n.º 3. Comparativa convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de riesgo durante el embarazo

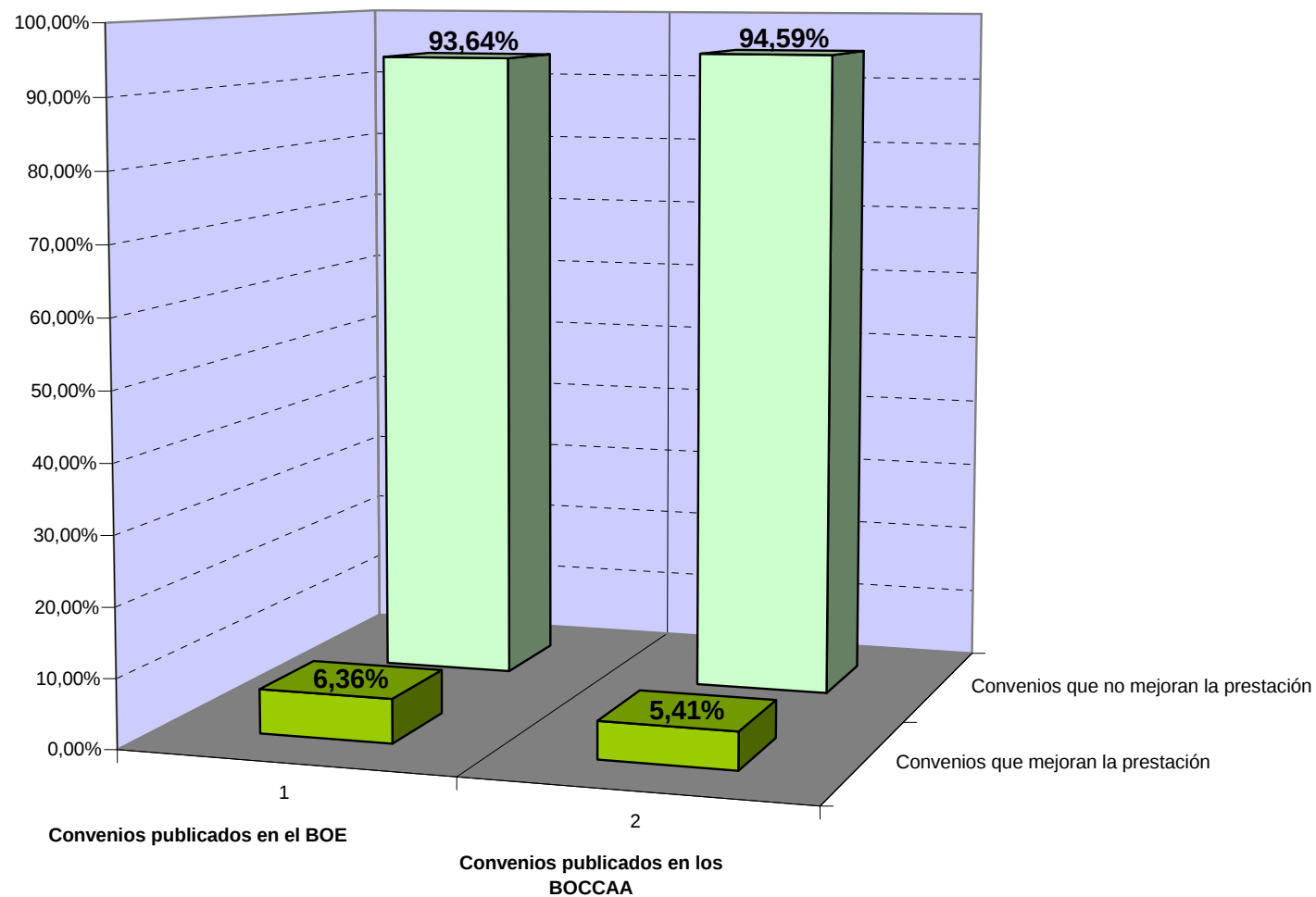
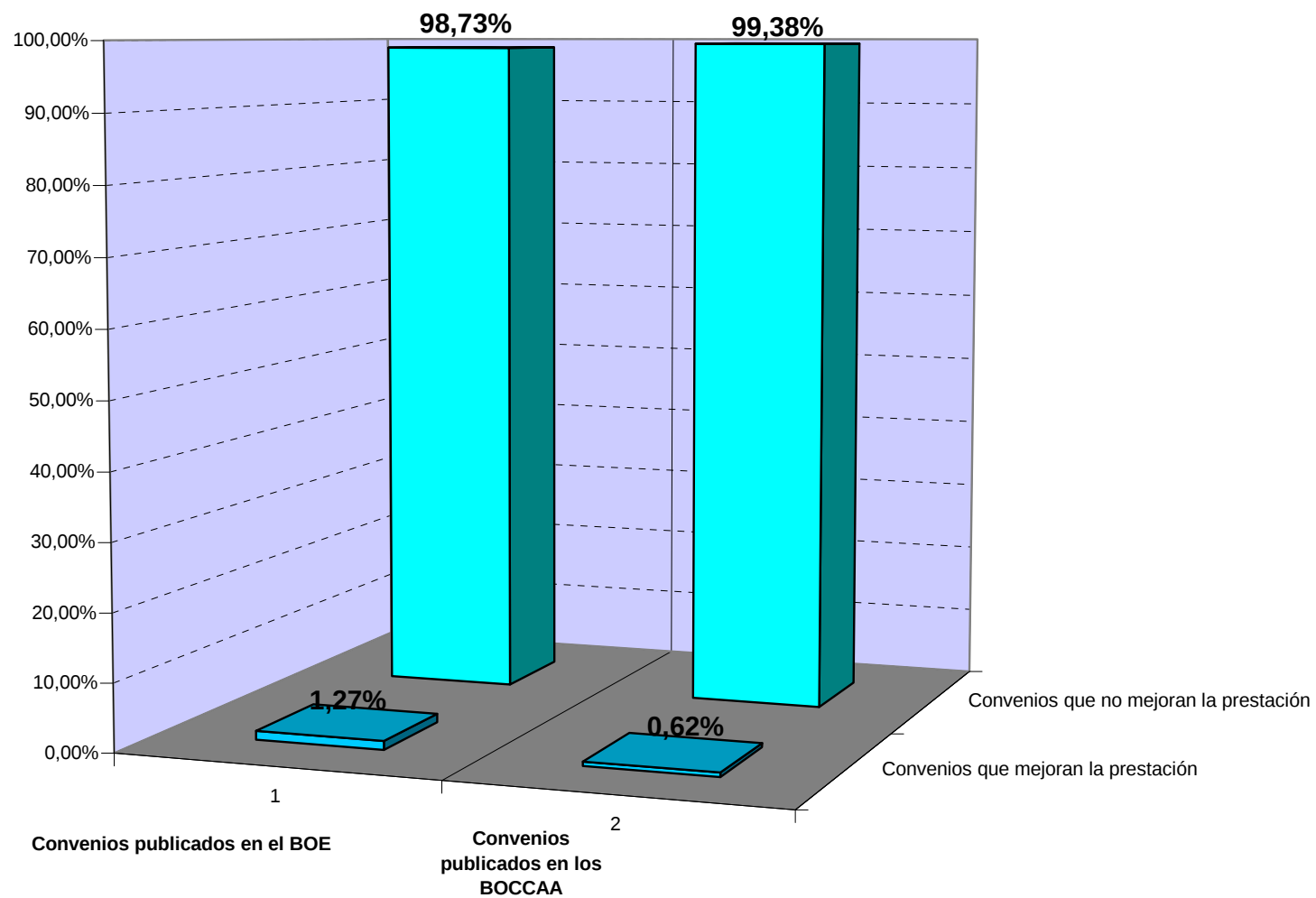


Gráfico n.º 4. Comparativa convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de riesgo durante la lactancia



ANEXO VI

**GRAFICOS REFERIDOS A LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD
TEMPORAL**

Gráfico 1:

Convenios Colectivos de sector publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación por IT

Gráfico 2:

Convenios Colectivos de sector publicados en el BOE que complementan la prestación por IT

Gráfico 3:

Convenios colectivos de sector autonómicos que complementan la prestación por IT

Gráfico 4:

Convenios de sector con cláusulas de IT por Comunidad Autónoma

Gráfico 5:

Convenios colectivos de sector publicados en el BOE: contingencias para las que se establecen los complementos de IT

Gráfico 6:

Convenios colectivos de sector publicados en los Boletines Oficiales autonómicos: contingencias para las que se establecen los complementos de IT

Gráfico 7:

Convenios colectivos de sector publicados en el BOE: condicionantes para la percepción del complemento de IT

Gráfico 8:

Convenios colectivos de sector publicados en los Boletines Oficiales autonómicos: condicionantes para la percepción del complemento de IT

Gráfico n.º 1. Convenios colectivos de sector publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación por IT

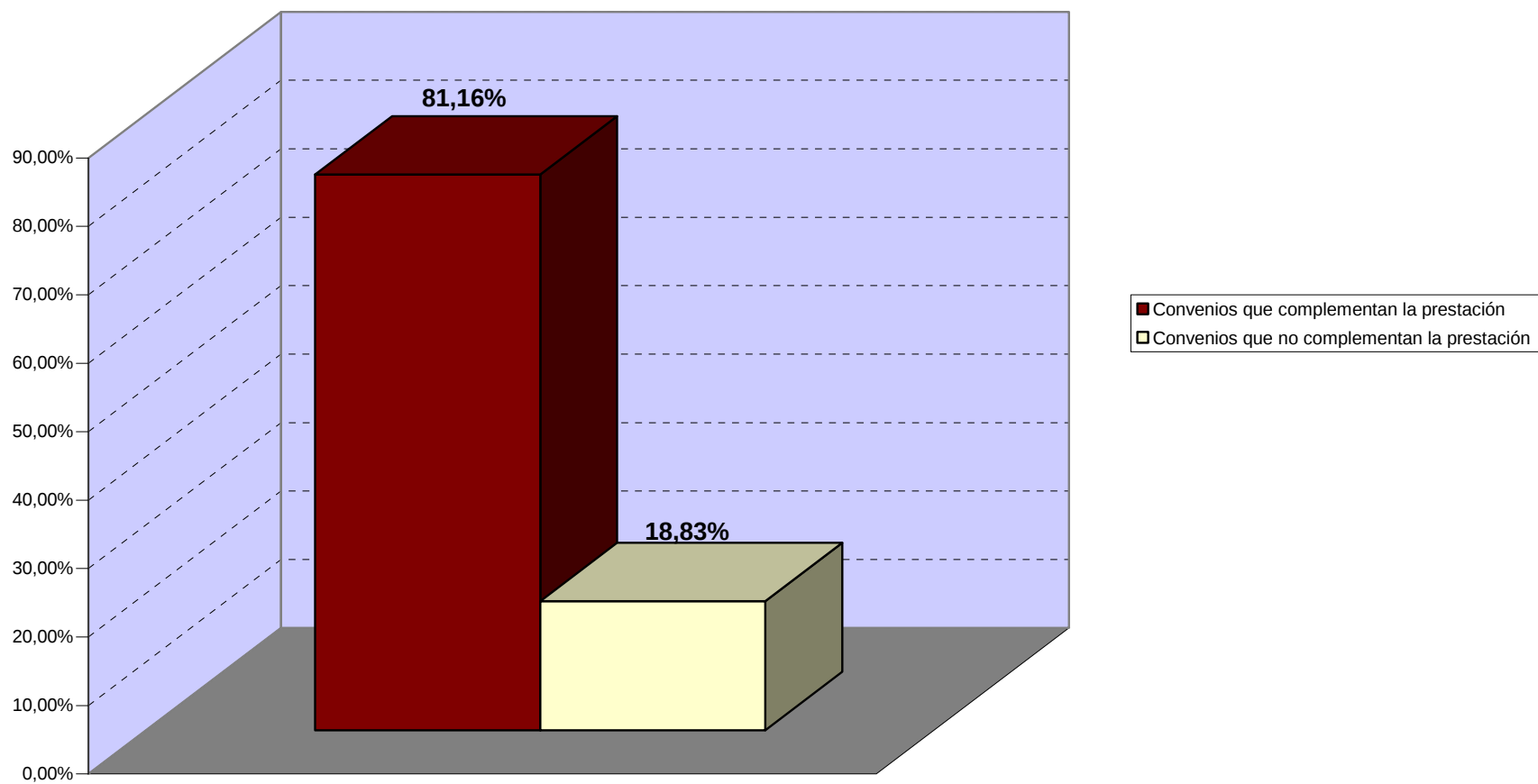


Gráfico n.º 2. Convenios colectivos de sector publicados en el BOE que complementan la prestación por IT

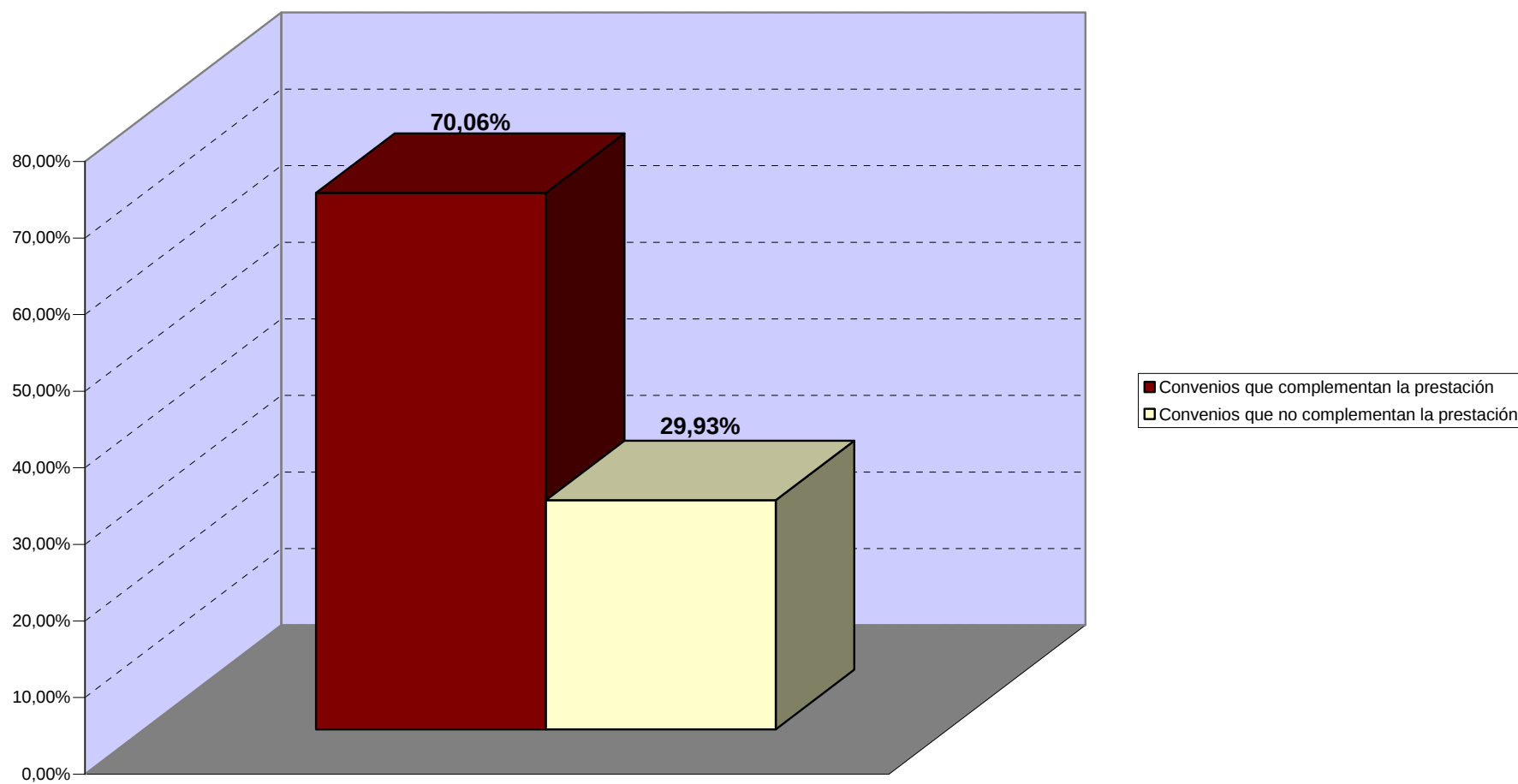


Gráfico n.º 3. Convenios colectivos de sector autonómicos que complementan la prestación por IT

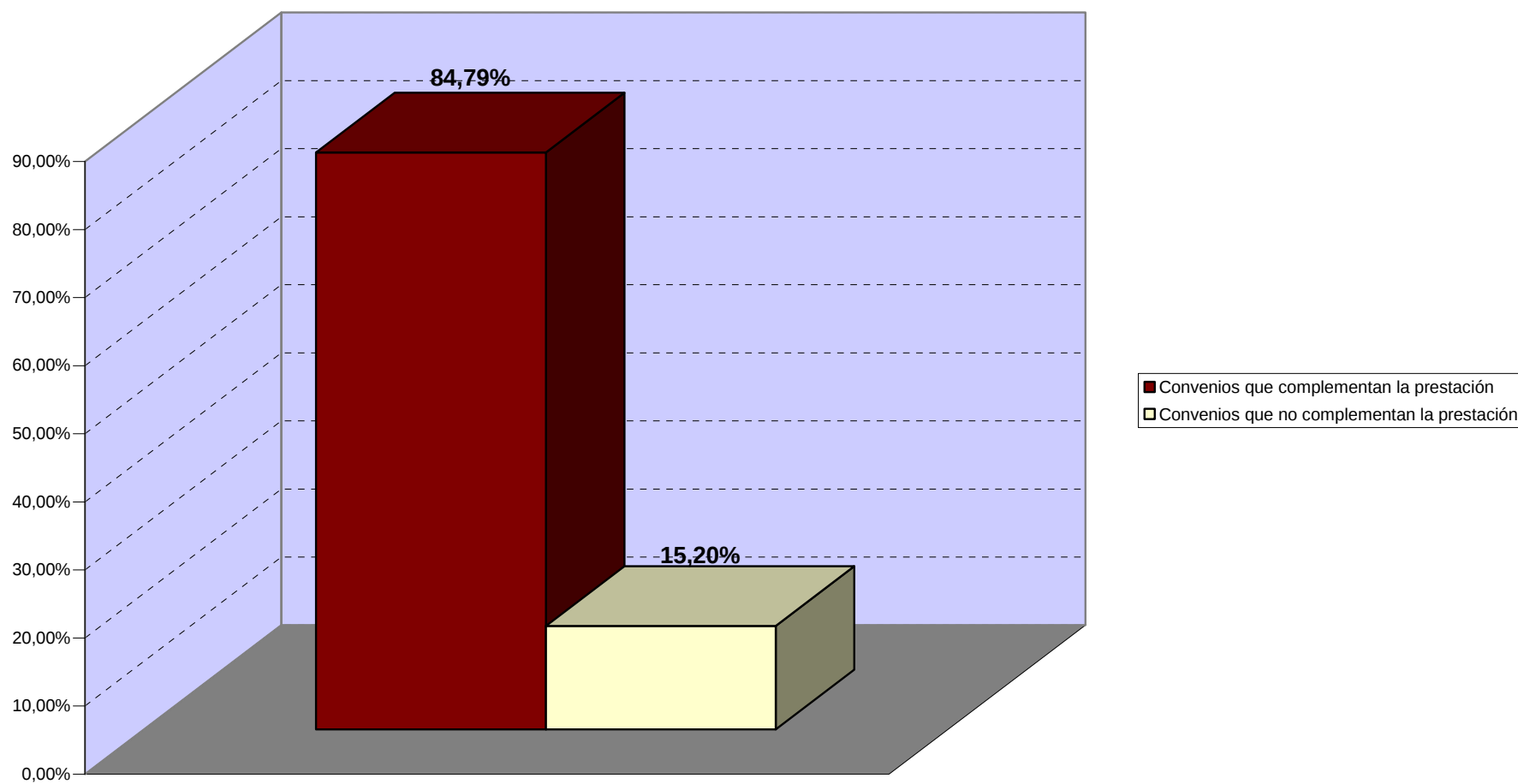


Gráfico n.º 4. Convenios de sector con cláusulas de IT por Comunidad Autónoma

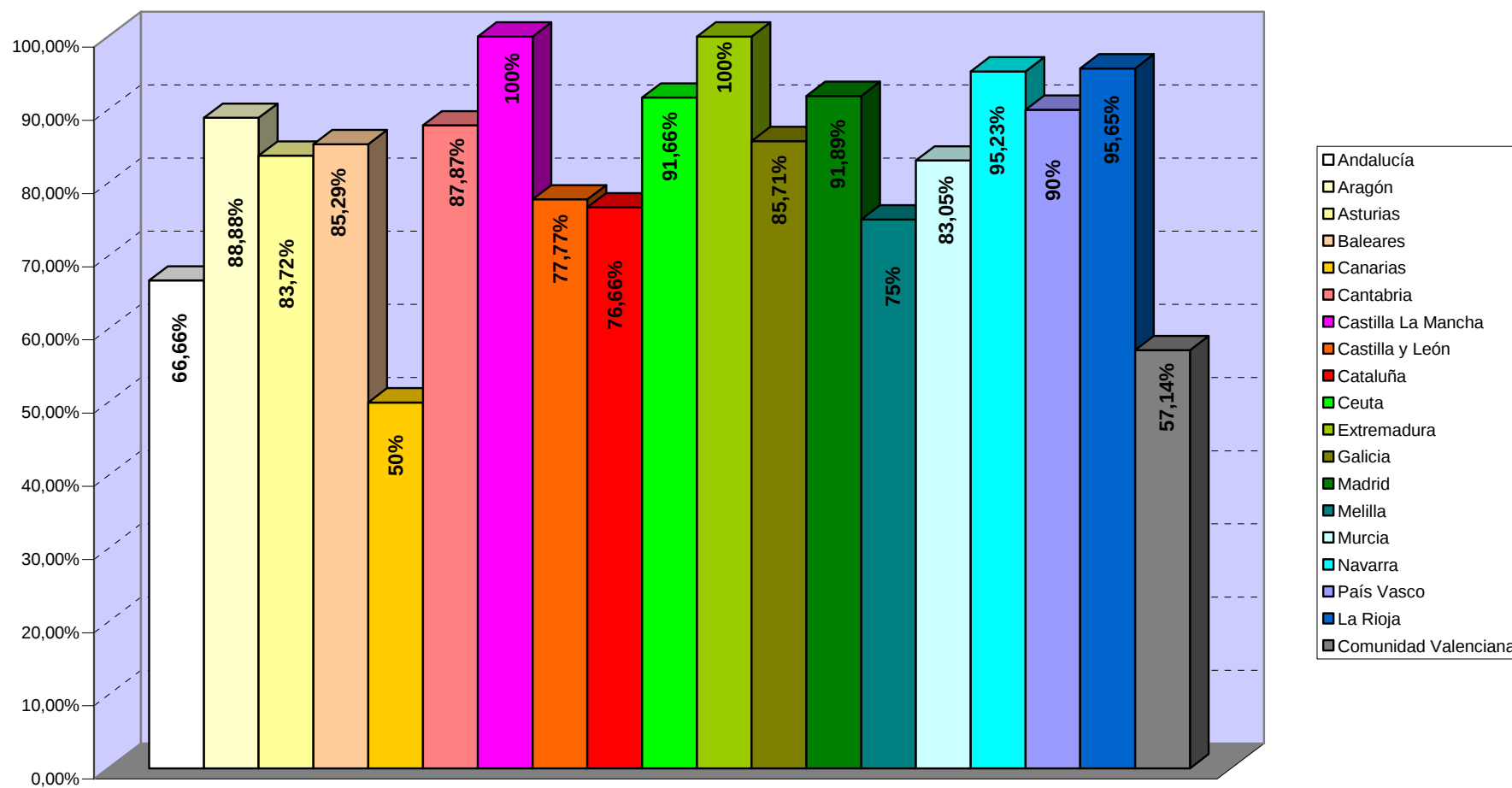


Gráfico n.º 5. Convenios colectivos de sector publicados en el BOE: contingencias para las que se establecen los complementos de IT

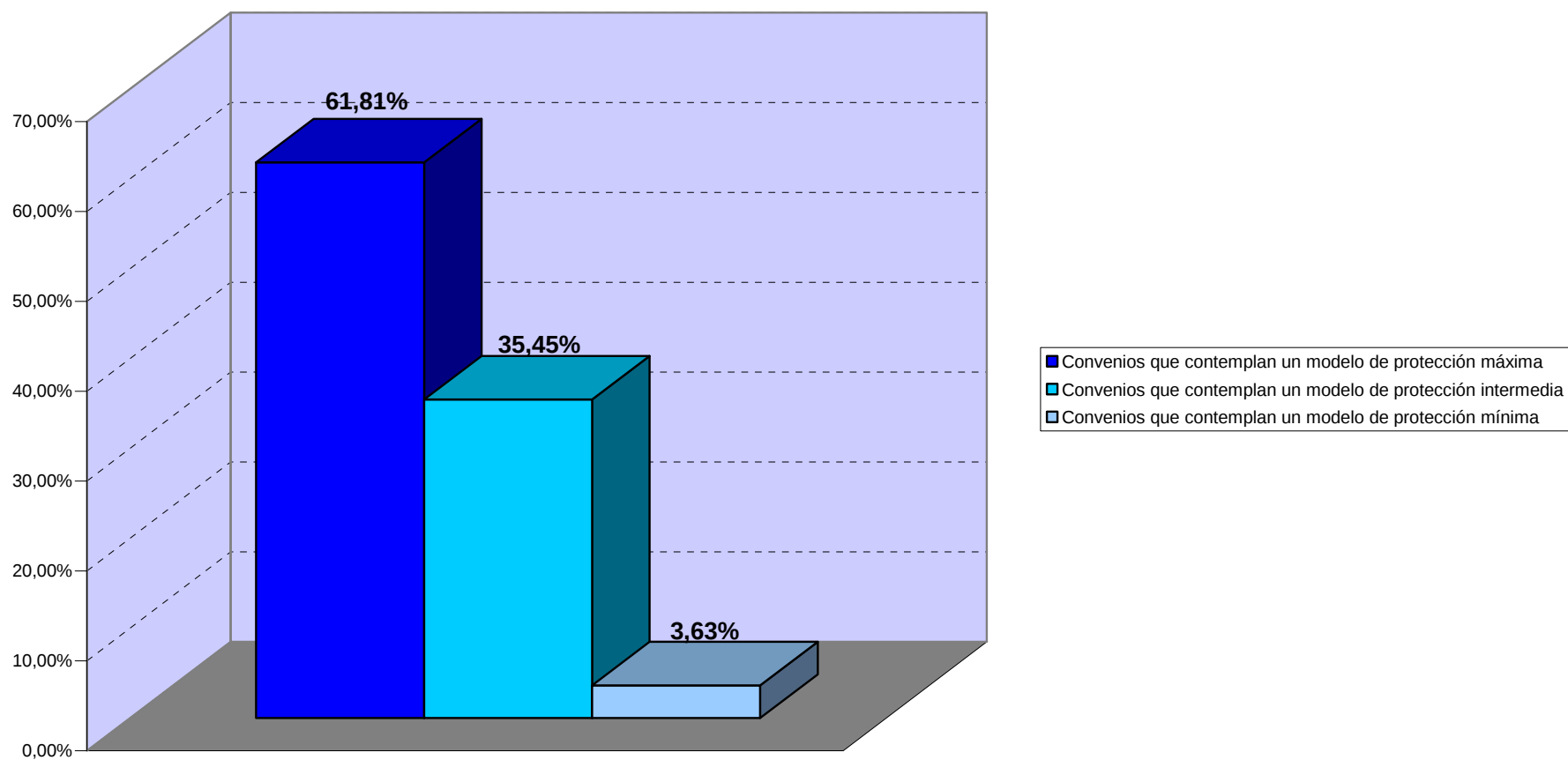


Gráfico n.º 6. Convenios colectivos de sector publicados en los Boletines Oficiales autonómicos: contingencias para las que se establecen los complementos de IT

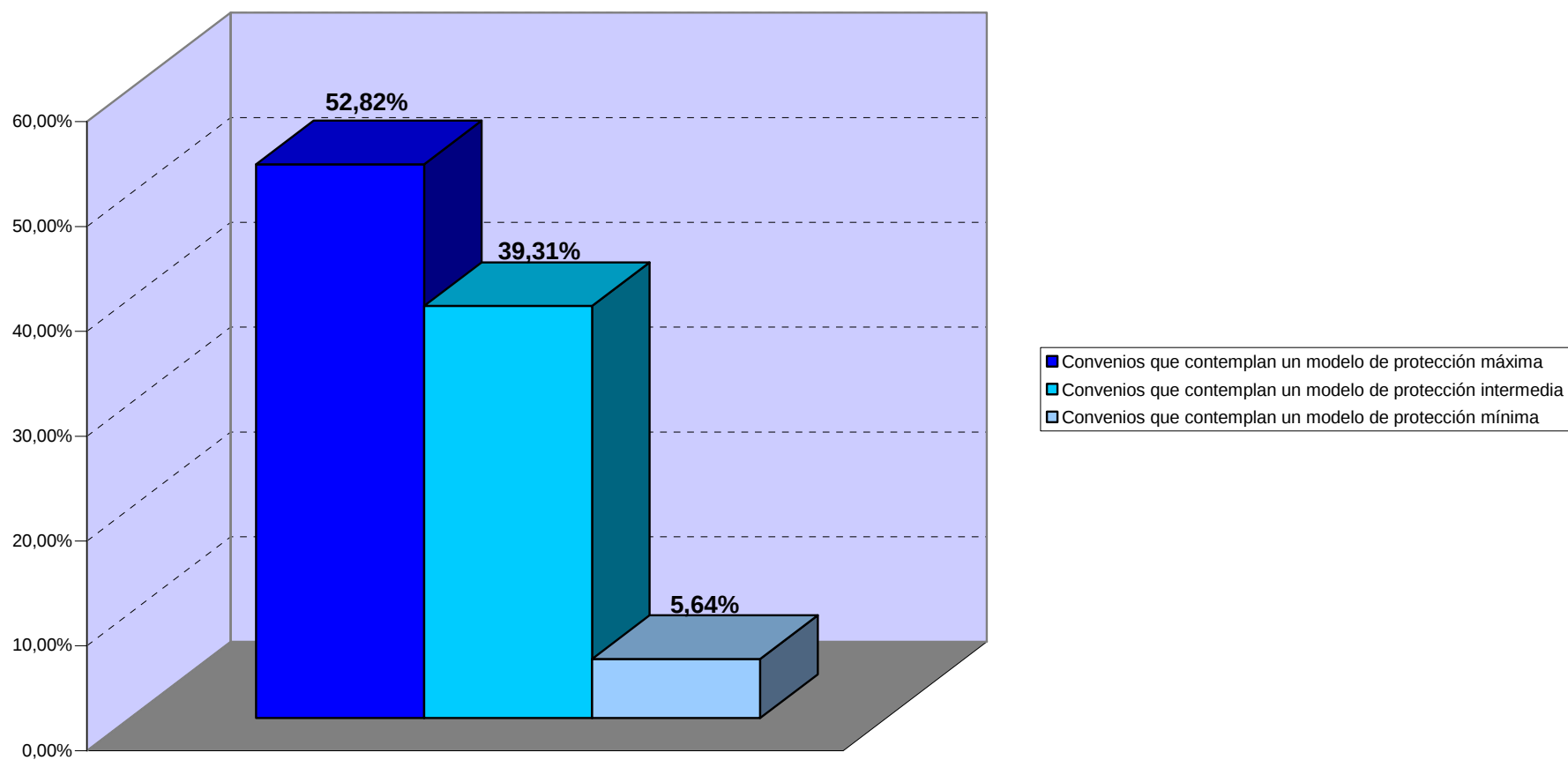


Gráfico n.º 7. Convenios colectivos de sector publicados en el BOE: condicionantes para la percepción del complemento de IT

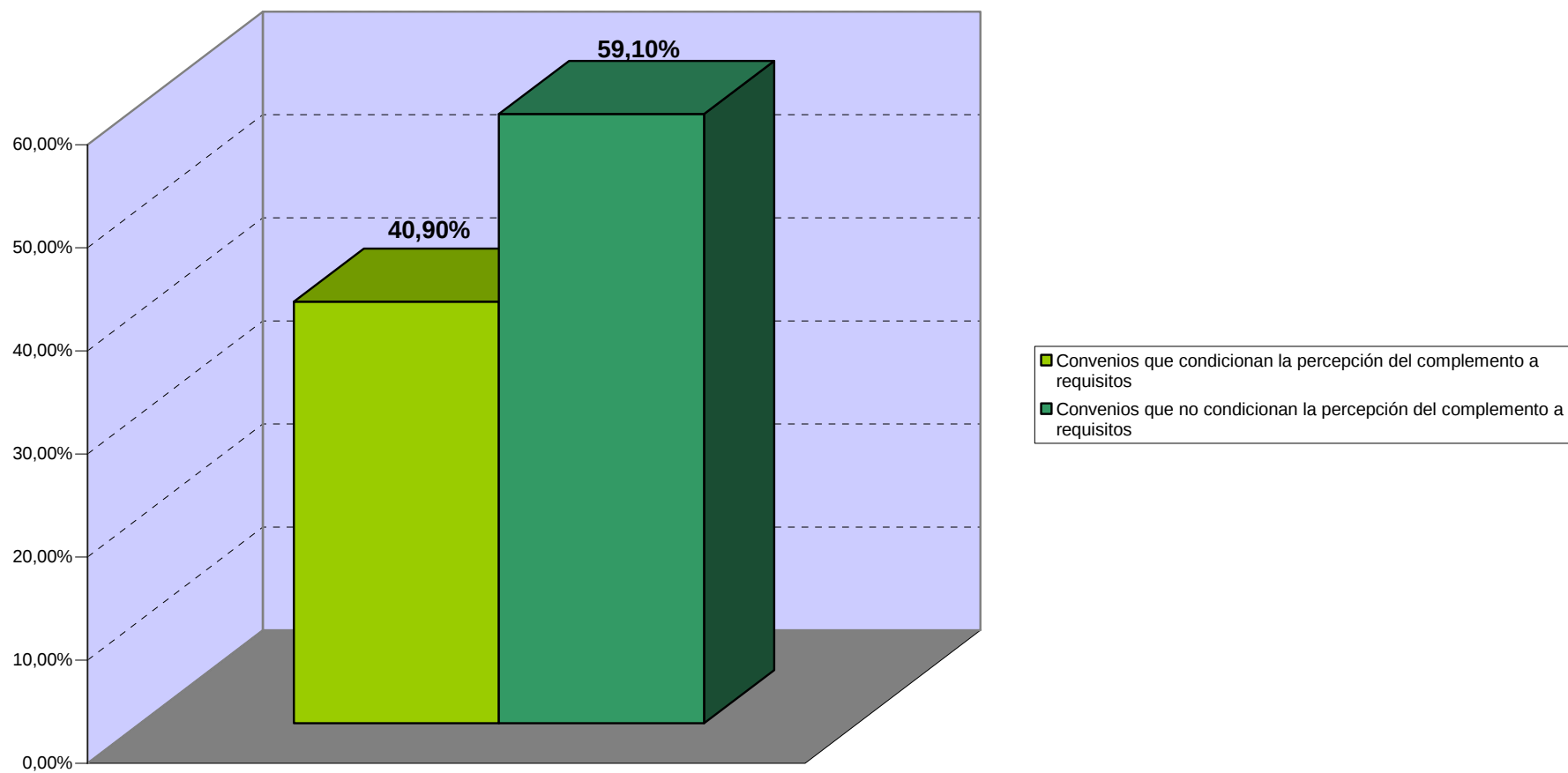
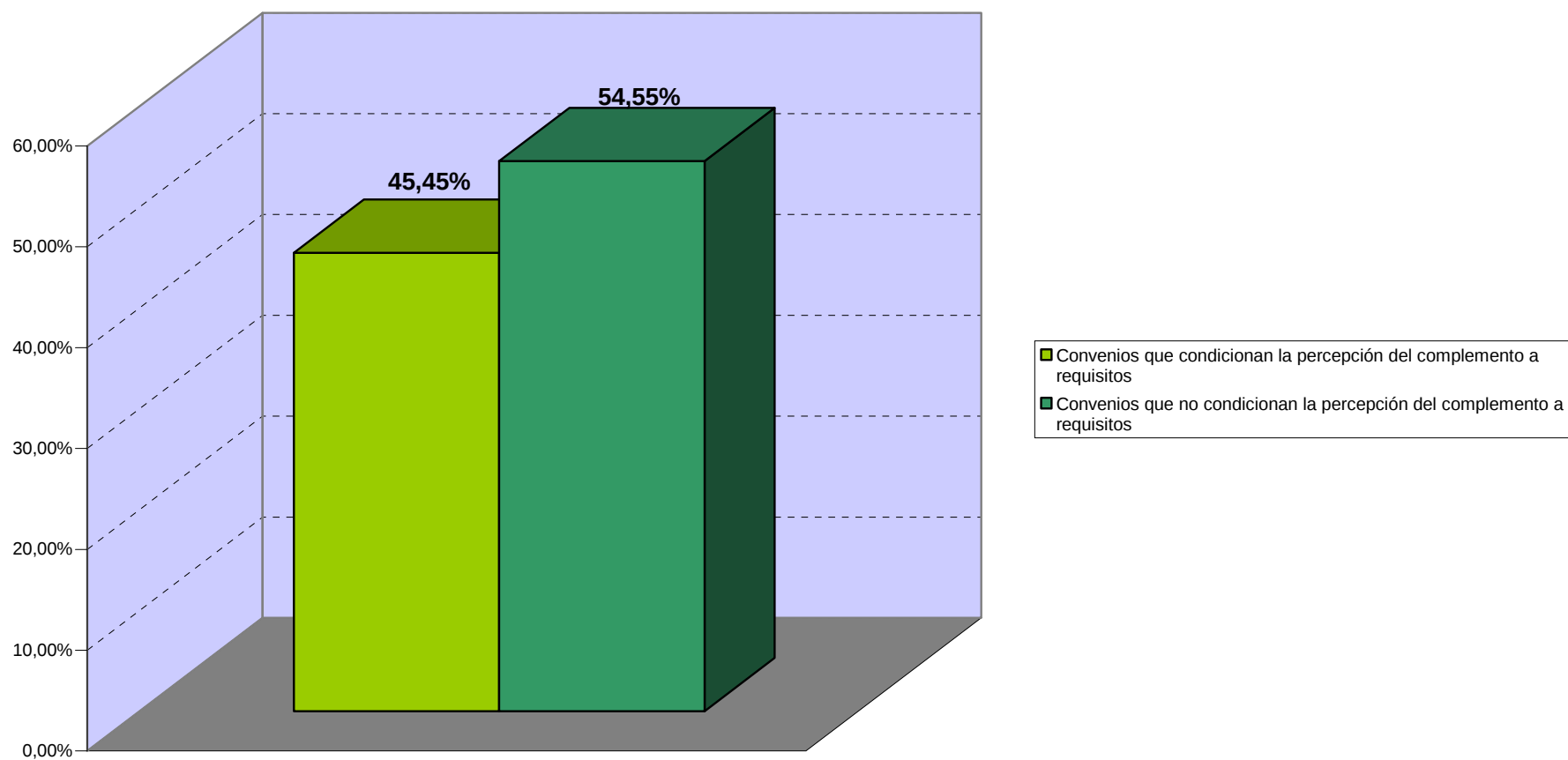


Gráfico n.º 8. Convenios colectivos de sector publicados en los Boletines Oficiales autonómicos: condicionantes para la percepción del complemento de IT



ANEXO VII

**GRAFICOS REFERIDOS A LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD
PERMANENTE**

Gráfico 1:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación por Incapacidad Permanente

Gráfico 2:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: tipología de la prestación por Incapacidad Permanente

Gráfico 3:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: externalización o no de la gestión de la prestación por Incapacidad Permanente

Gráfico 4:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: grados de protección por Incapacidad Permanente

Gráfico 5:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: contingencia protegida.

Gráfico n.º 1. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación por Incapacidad Permanente

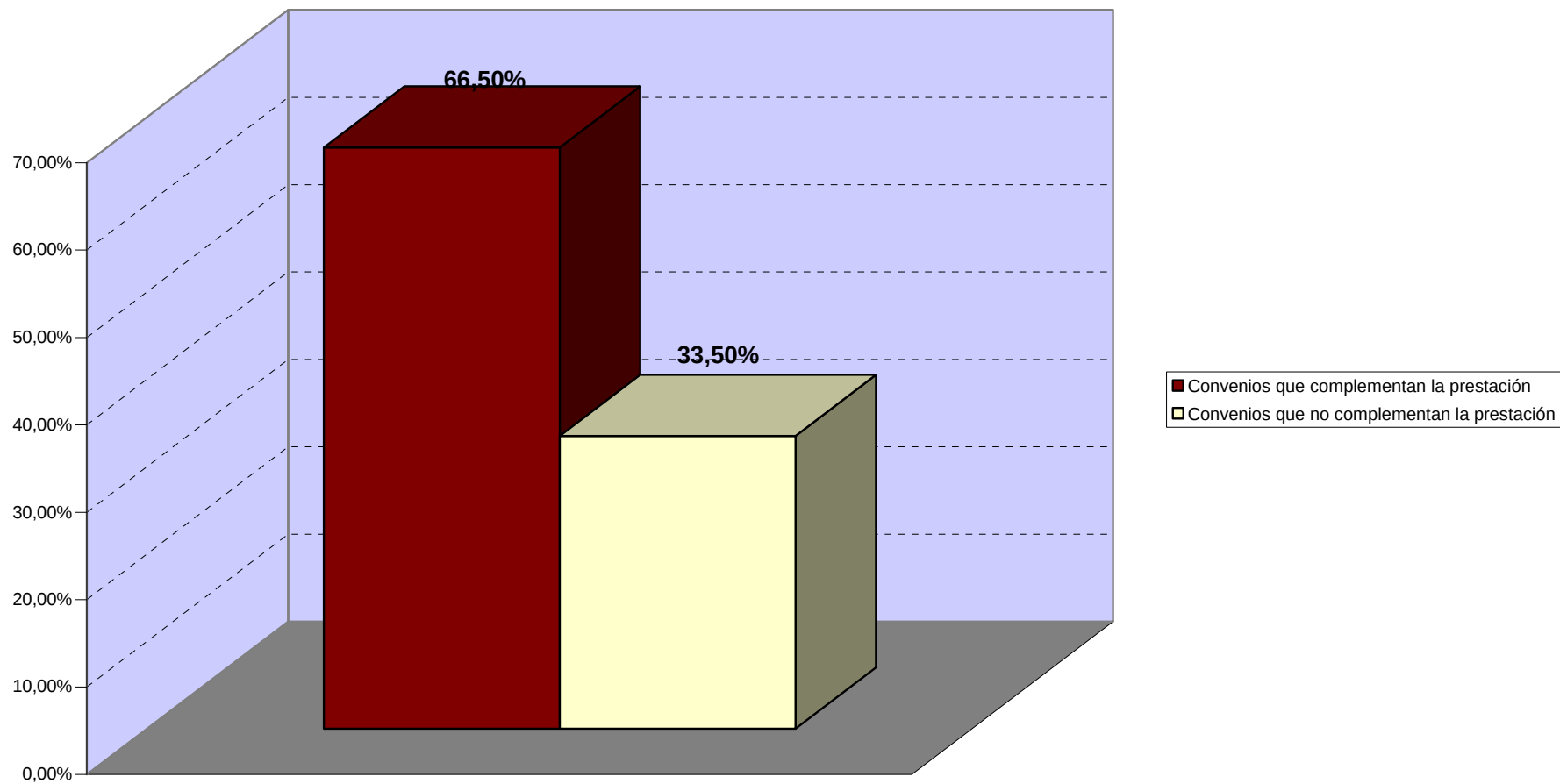


Gráfico n.º 2. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: tipología de la prestación por Incapacidad Permanente

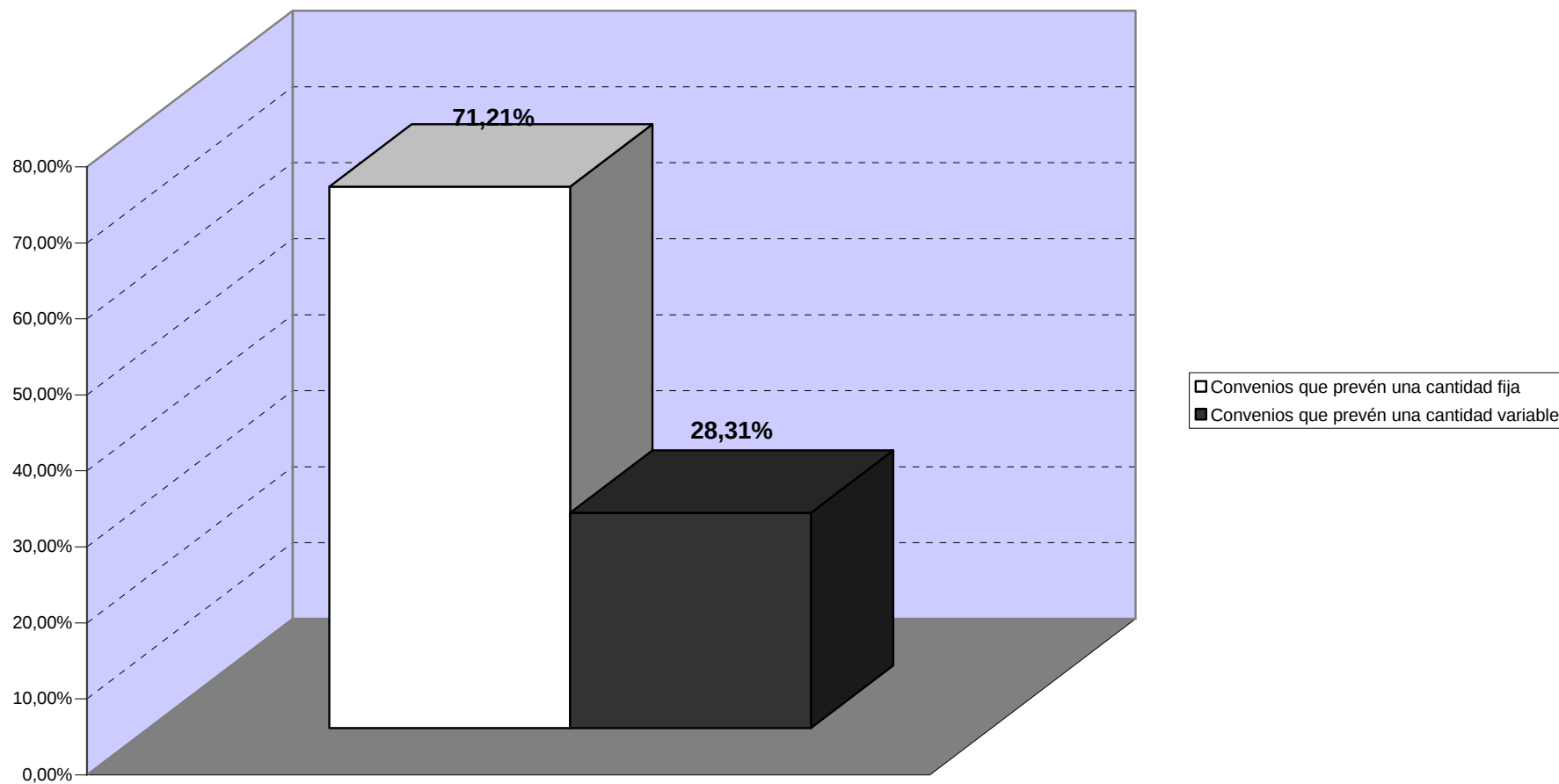


Gráfico n.º 3. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: externalización o no de la gestión de la prestación por Incapacidad Permanente

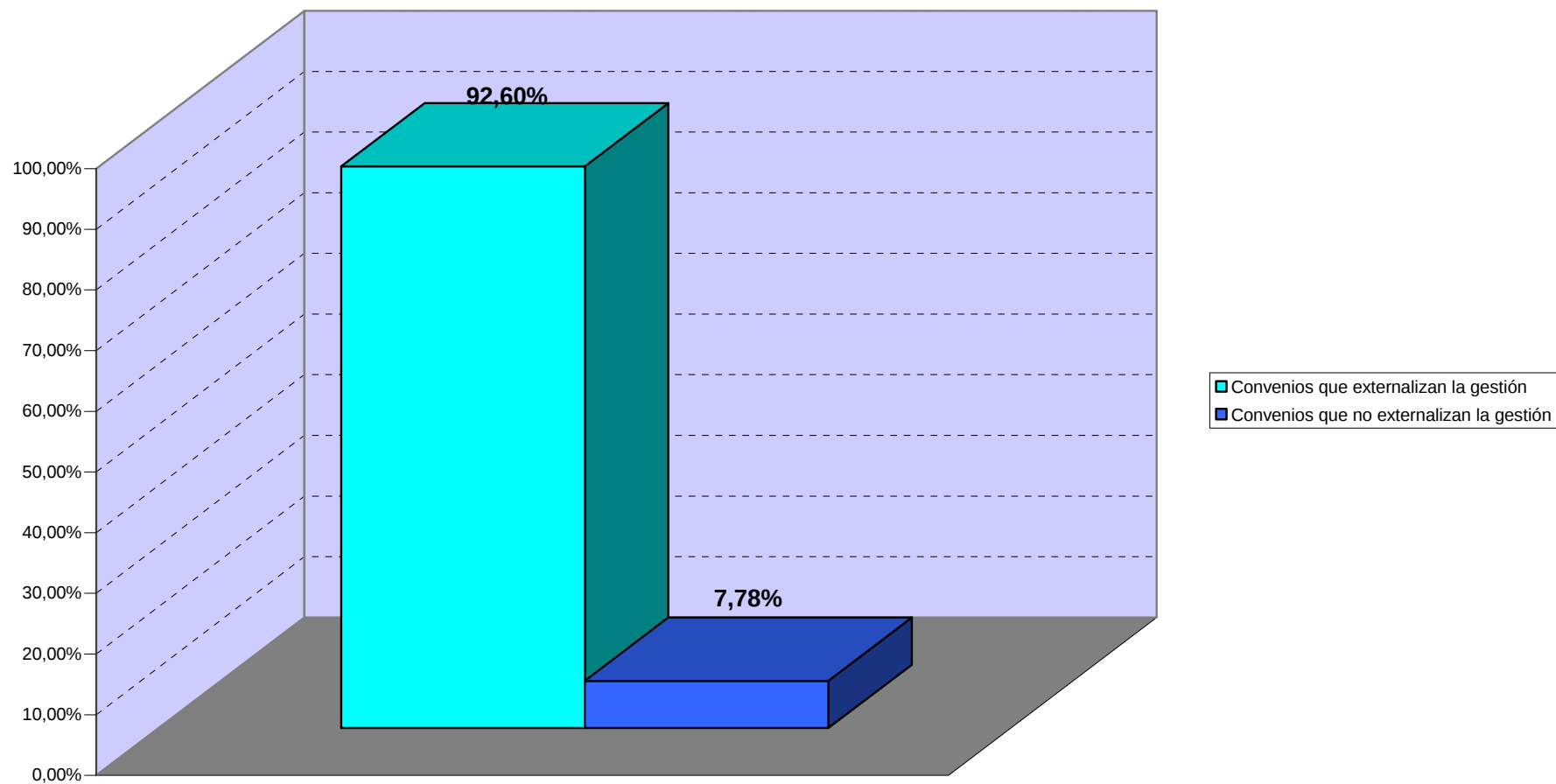


Gráfico n.º 4. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: grados de protección por Incapacidad Permanente

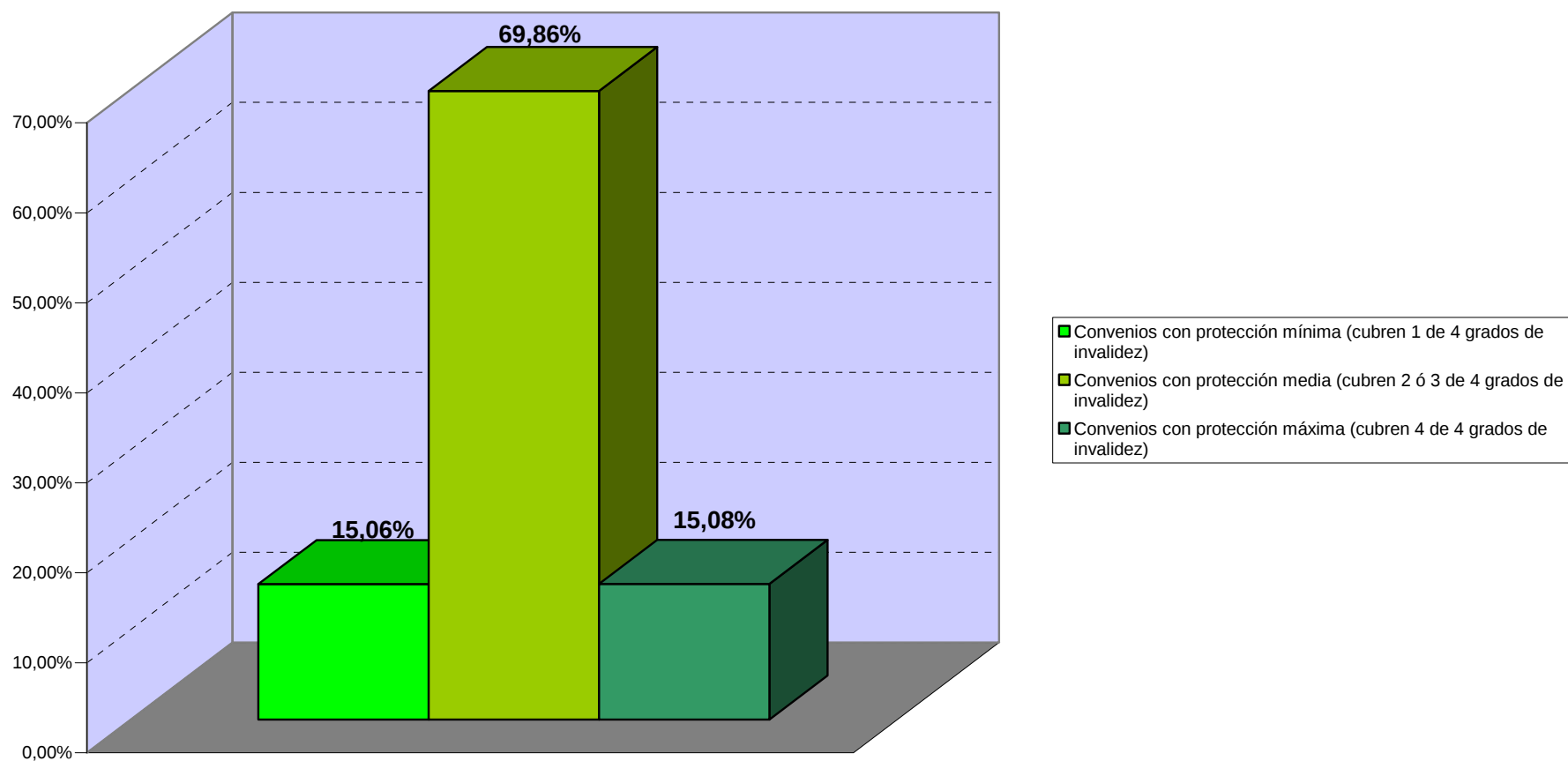
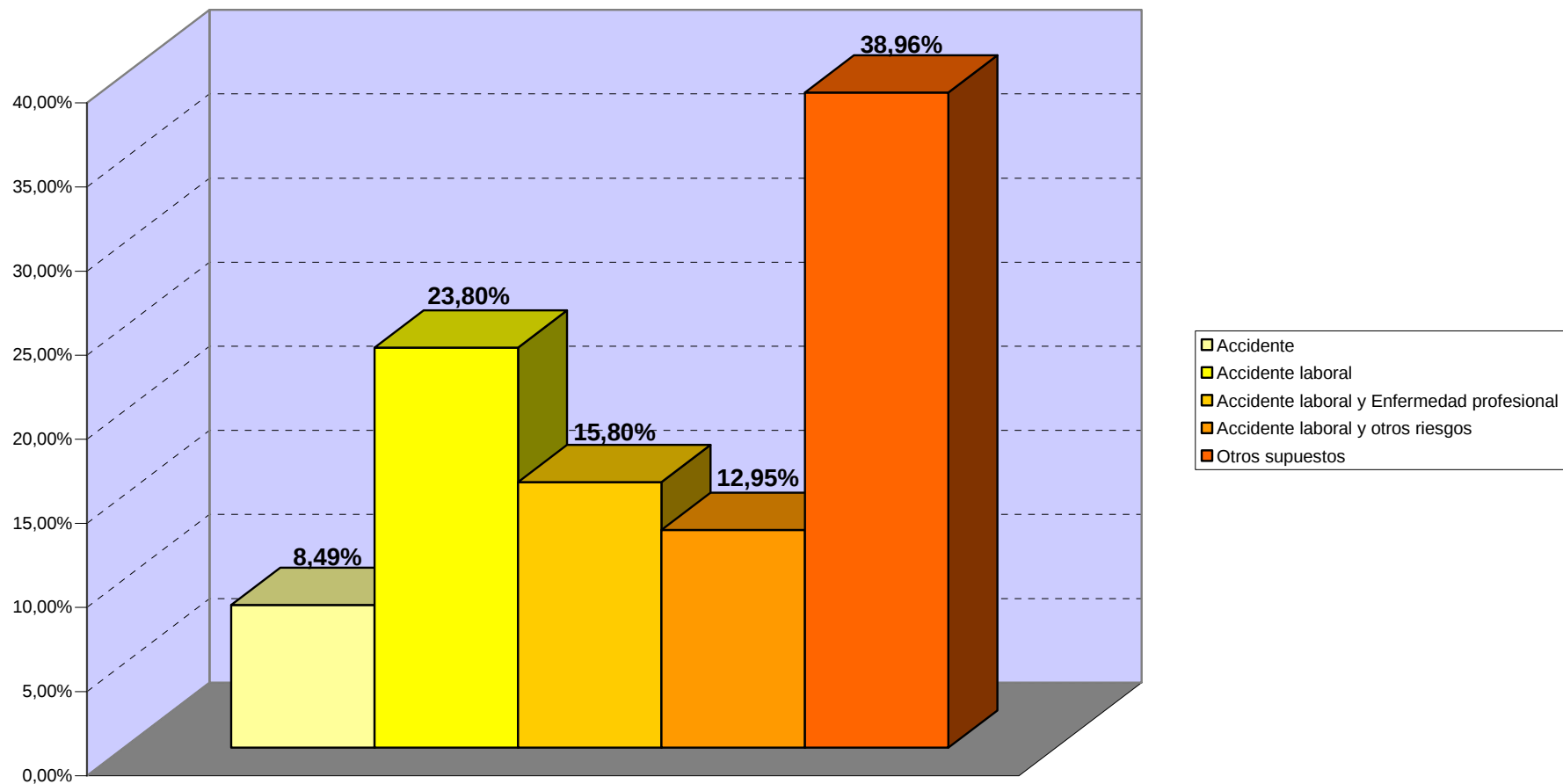


Gráfico n.º 5. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos: contingencia protegida



ANEXO VIII

GRAFICOS REFERIDOS A LA PRESTACION DE JUBILACION

Gráfico 1:
Número y porcentaje de convenios que contemplan mejoras en materia de jubilación.

Gráfico 2:
Número y porcentaje de CCSBOE y CCSCA que contemplan mejoras en materia de jubilación

Gráfico 3:
Número y porcentaje de convenios que prevén incentivos o premios por jubilación, distinguiendo entre CCSBOE y CCSCA.

Gráfico 4:
Convenios que prevén premio por jubilación: porcentaje y número de los que establecen premios por jubilación anticipada y los que establecen premios por jubilación no anticipada.

Gráfico 5:
Convenios que regulan premio por jubilación no anticipada: número y porcentaje de convenios que identifican la mejora con el abono de una cantidad a tanto alzado y de los que establecen el pago de una cantidad periódica.

Gráfico 6:
Convenios colectivos que establecen premio por jubilación no anticipada: número y porcentaje de los que condicionan la mejora a la antigüedad del trabajador en la empresa.

Gráfico 7:
Convenios colectivos que prevén premio o incentivo a la jubilación anticipada: número y porcentaje de convenios que identifican la mejora con el abono de una cantidad a tanto alzado; de los que establecen el pago de una cantidad periódica y de los que contemplan otro tipo de beneficios.

Gráfico 8:
Convenios colectivos que establecen premio por jubilación anticipada: número y porcentaje de los que condicionan la mejora a la antigüedad del trabajador en la empresa.

Gráfico 9:
Número y porcentaje de convenios colectivos que se refieren a la jubilación a los 64 años.

Gráfico 10:
Convenios colectivos que se refieren a la jubilación a los 64 años: número y porcentaje de los que establecen la obligación de la empresa que posibilita la jubilación a los 64 años sin aplicación de coeficiente reductor.

Gráfico 11:
Número y porcentaje de convenios colectivos que establecen la jubilación forzosa del trabajador.

Gráfico 12:
Convenios colectivos que establecen la jubilación forzosa del trabajador: número y porcentaje de los que condicionan la jubilación forzosa a la "calidad" económica de la pensión.

Gráfico n.º 1. Convenios colectivos de sector, estatutarios y extraestatutarios, publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas que mejoran la prestación de jubilación

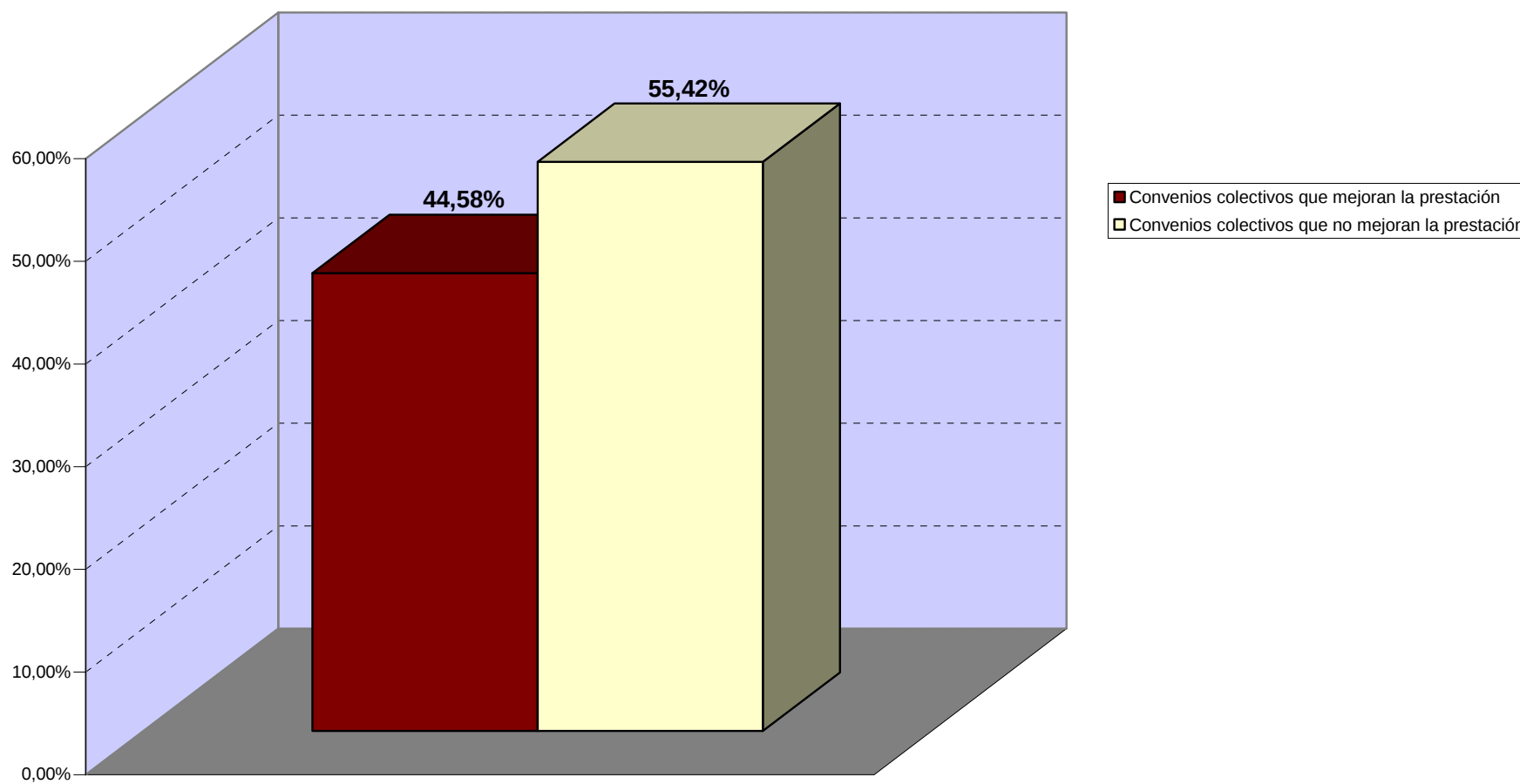


Gráfico n.º 2. Comparativa de convenios colectivos de sector publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que mejoran la prestación de jubilación

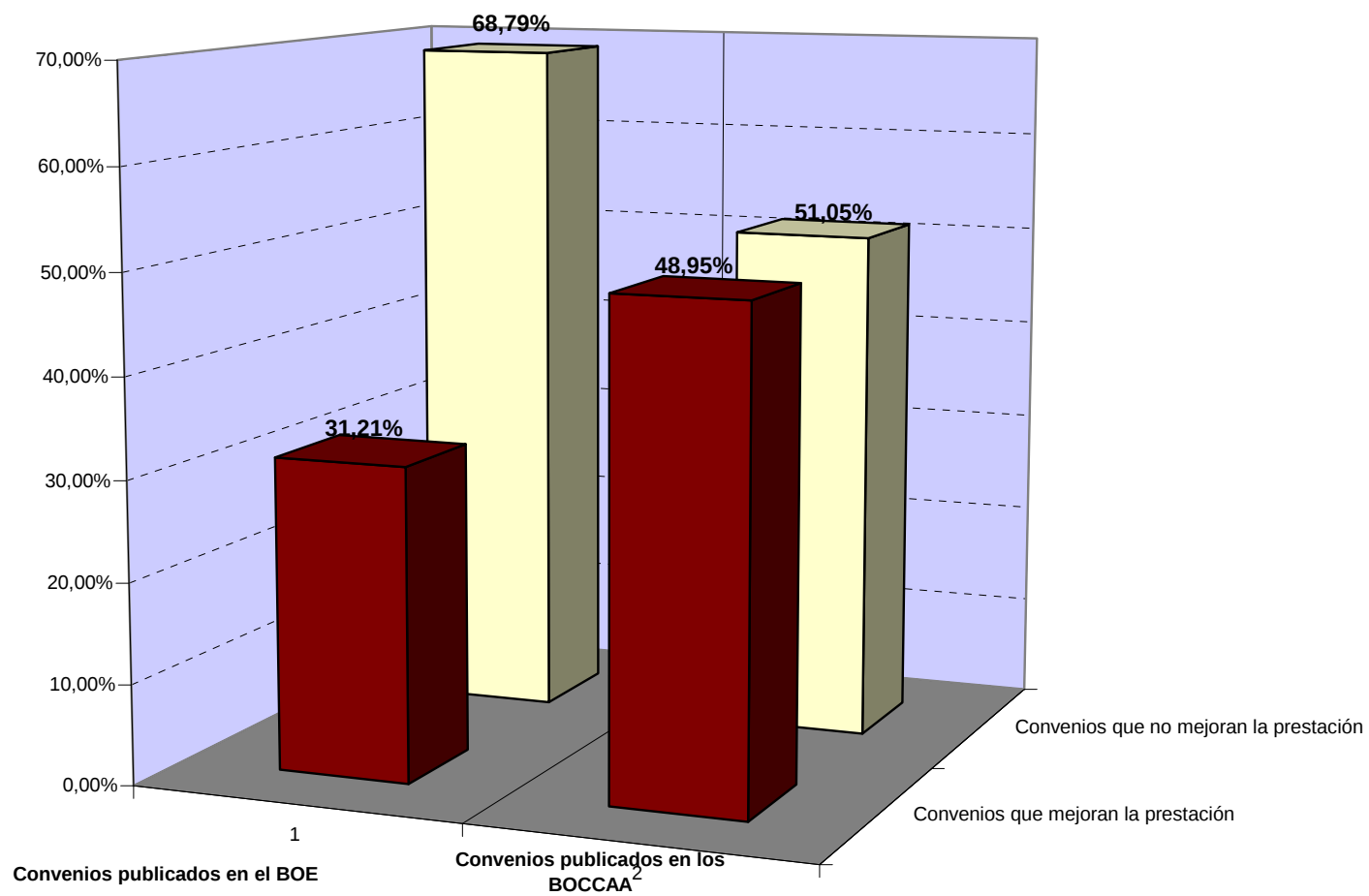


Gráfico n.º 3. Convenios colectivos de sector que prevén incentivos o premios por jubilación

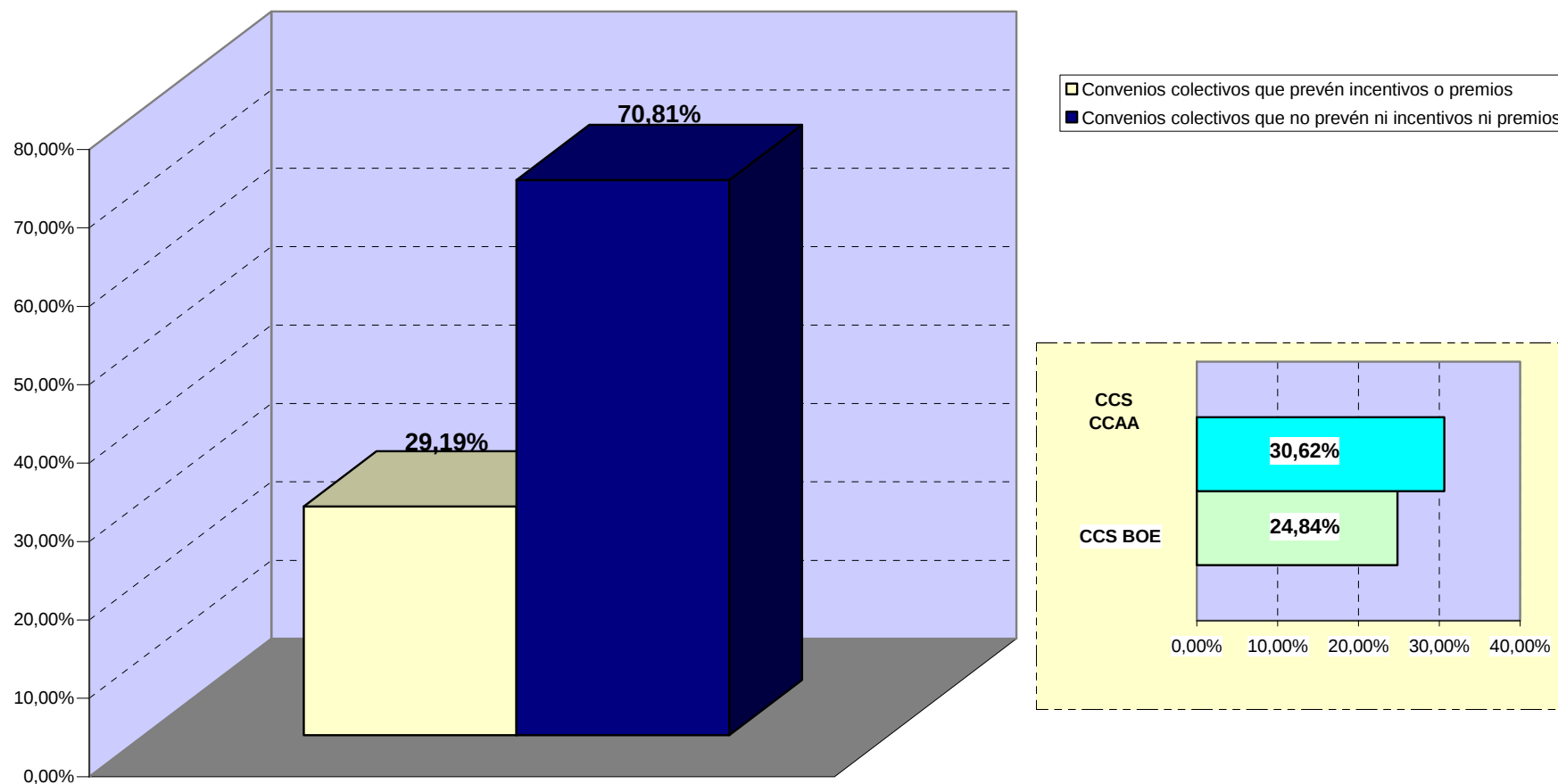


Gráfico n.º 4. Convenios colectivos que prevén premios por jubilación: porcentaje de convenios que contemplan premios por jubilación anticipada y de los que contemplan premios por jubilación no anticipada

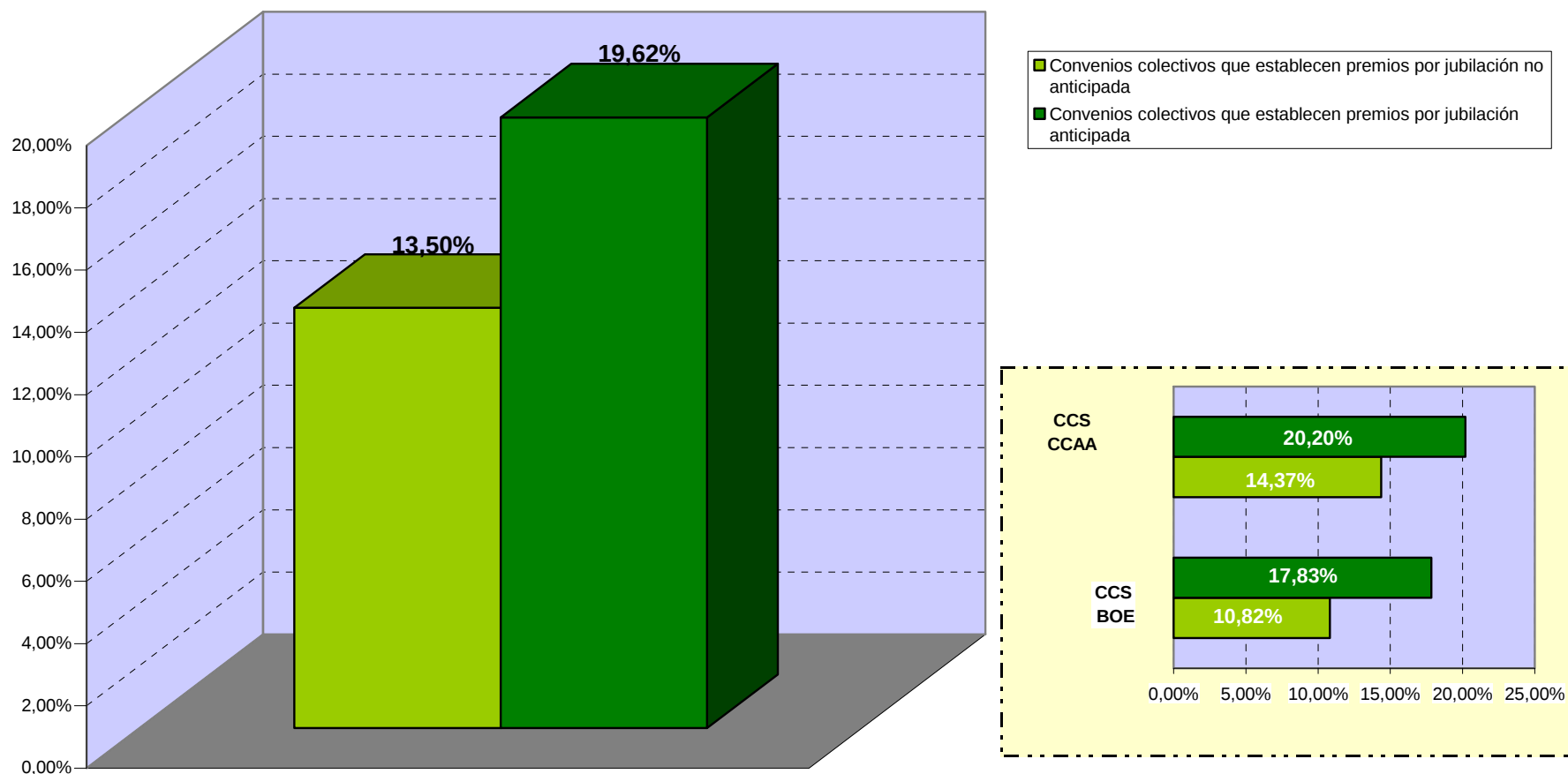


Gráfico n.º 5. Convenios colectivos que establecen premios por jubilación no anticipada: porcentaje de convenios que identifican la mejora con el abono de una cantidad a tanto alzado y de los que establecen el pago de una cantidad periódica

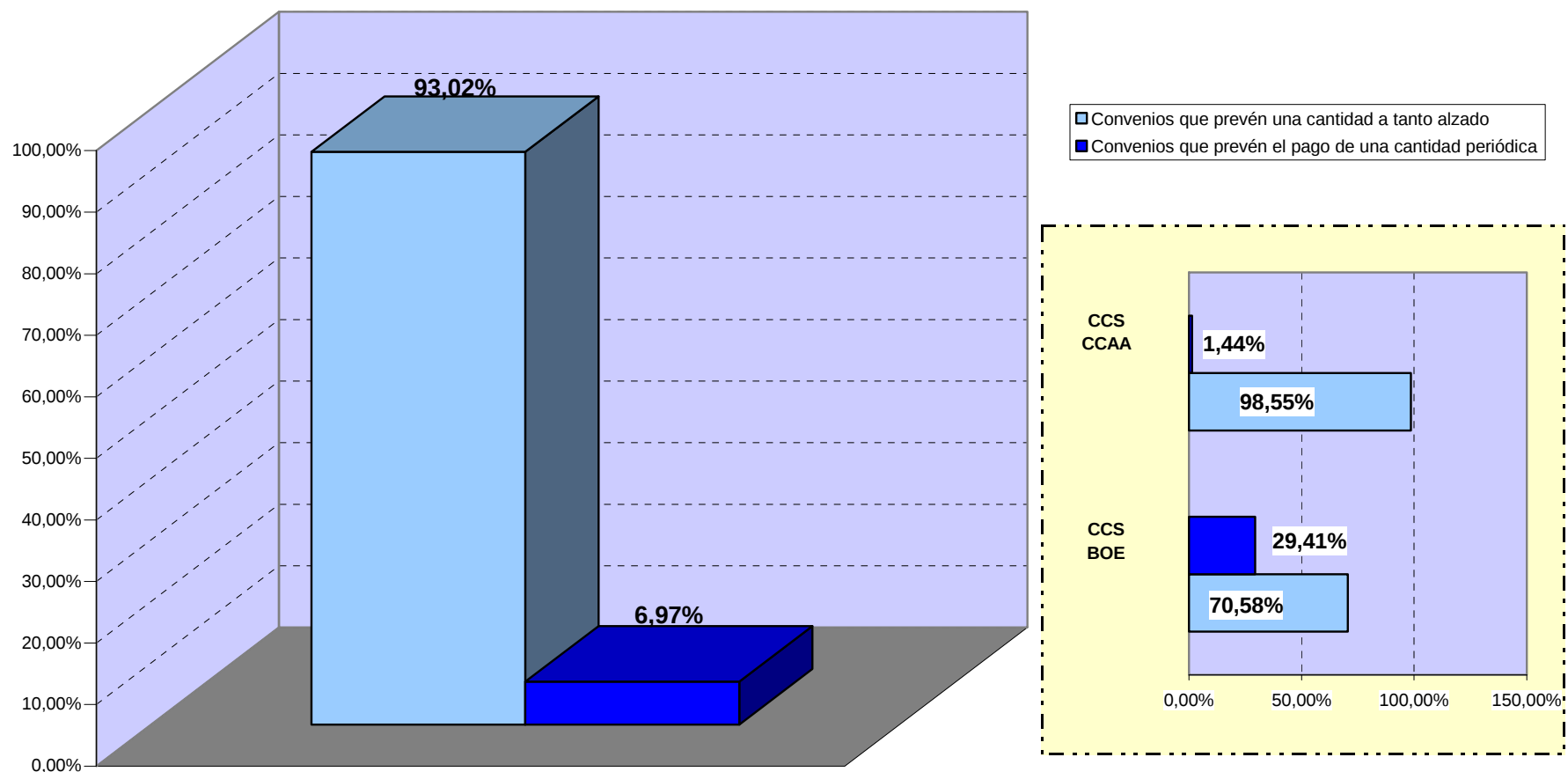
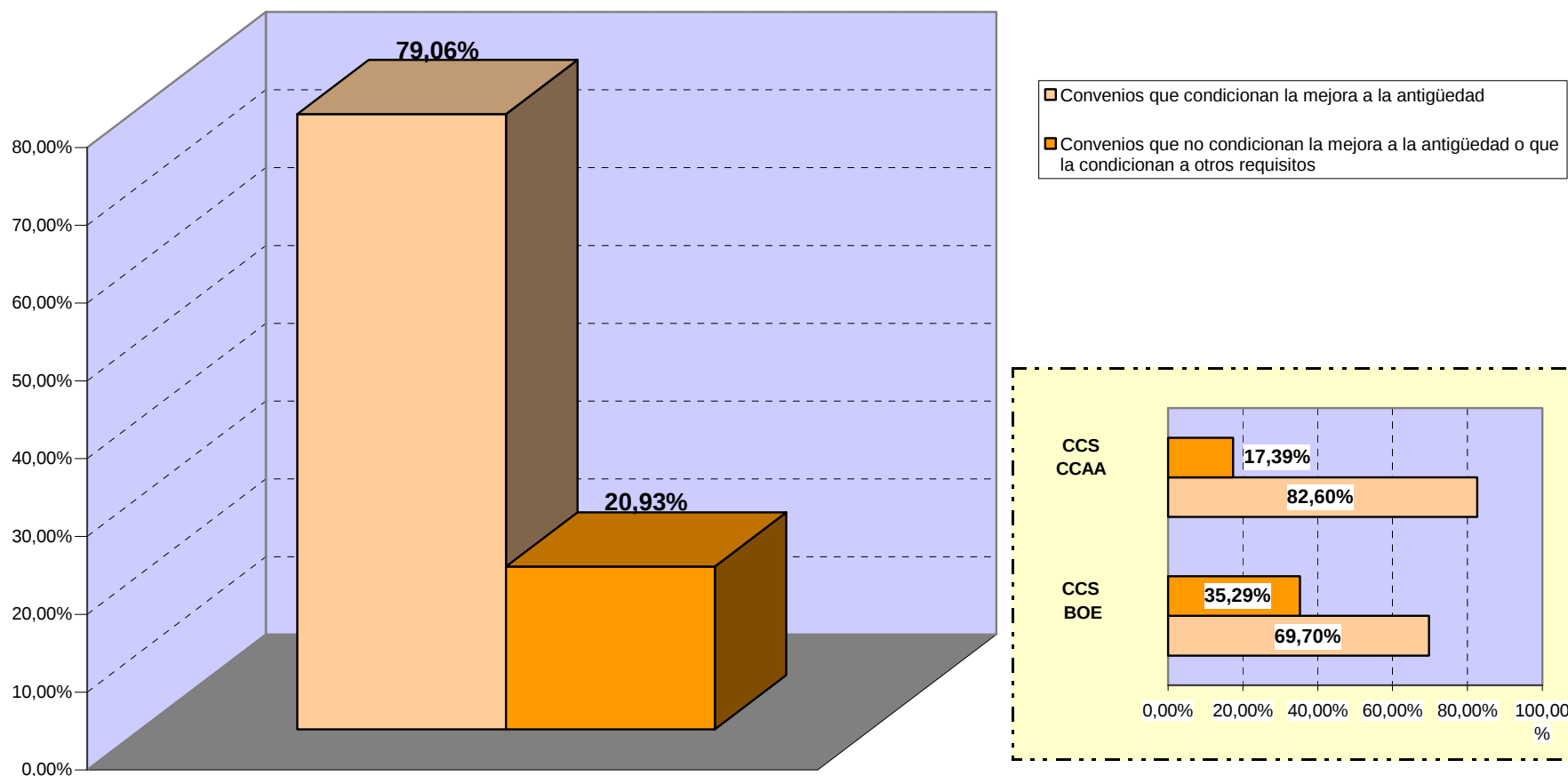


Gráfico n.º 6. Convenios colectivos que establecen premios por jubilación no anticipada: porcentaje de convenios que condicionan la mejora a la antigüedad del trabajador en la empresa



**Gráfico n.º 7. Convenios colectivos que contienen premios o incentivos a la jubilación anticipada:
fórmulas de mejora**

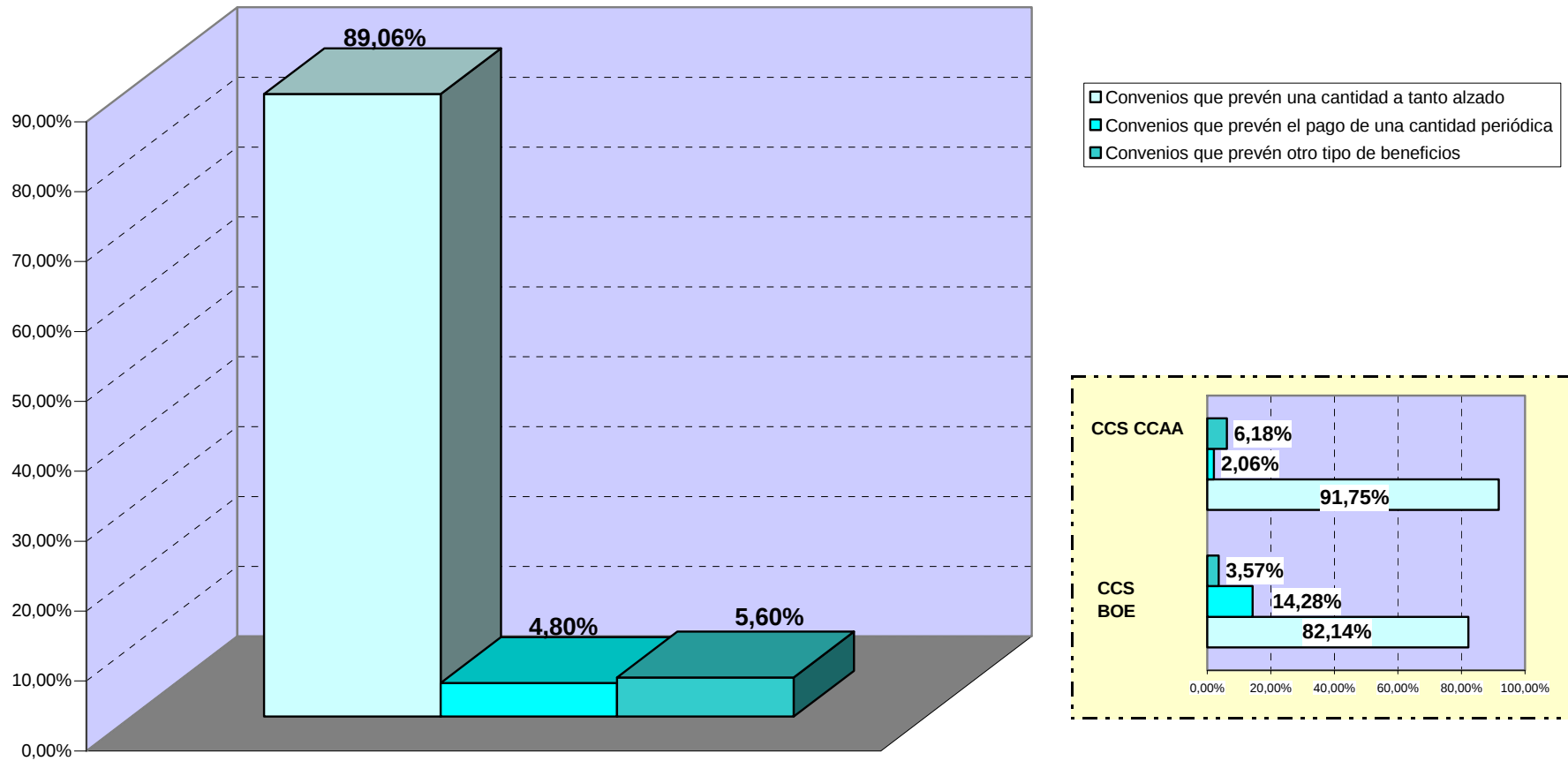


Gráfico n.º 8. Convenios colectivos que establecen premios por jubilación anticipada: porcentaje de convenios que condicionan la mejora a la antigüedad del trabajador en la empresa

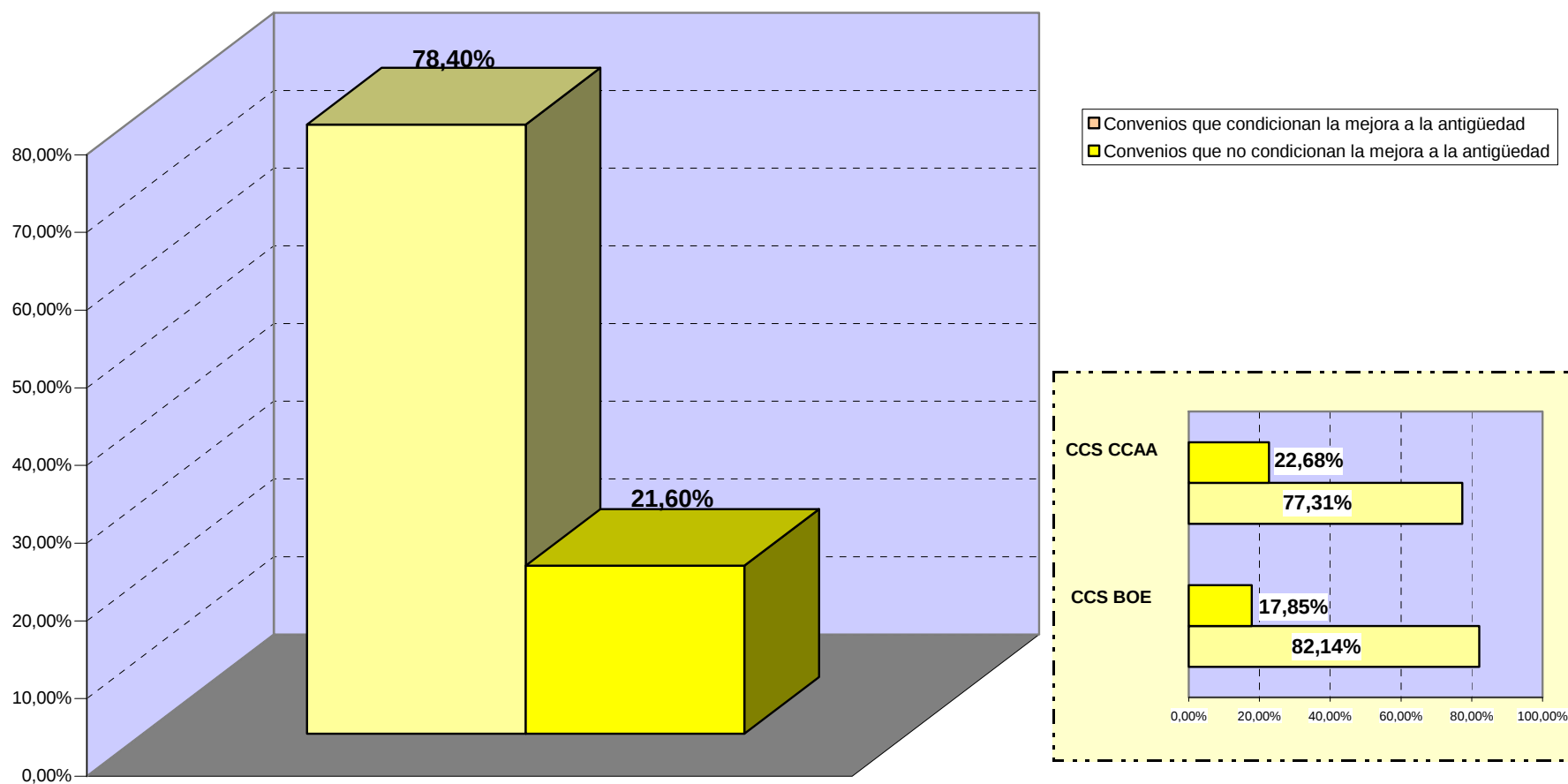


Gráfico n.º 9. Convenios colectivos que se refieren a la jubilación a los 64 años

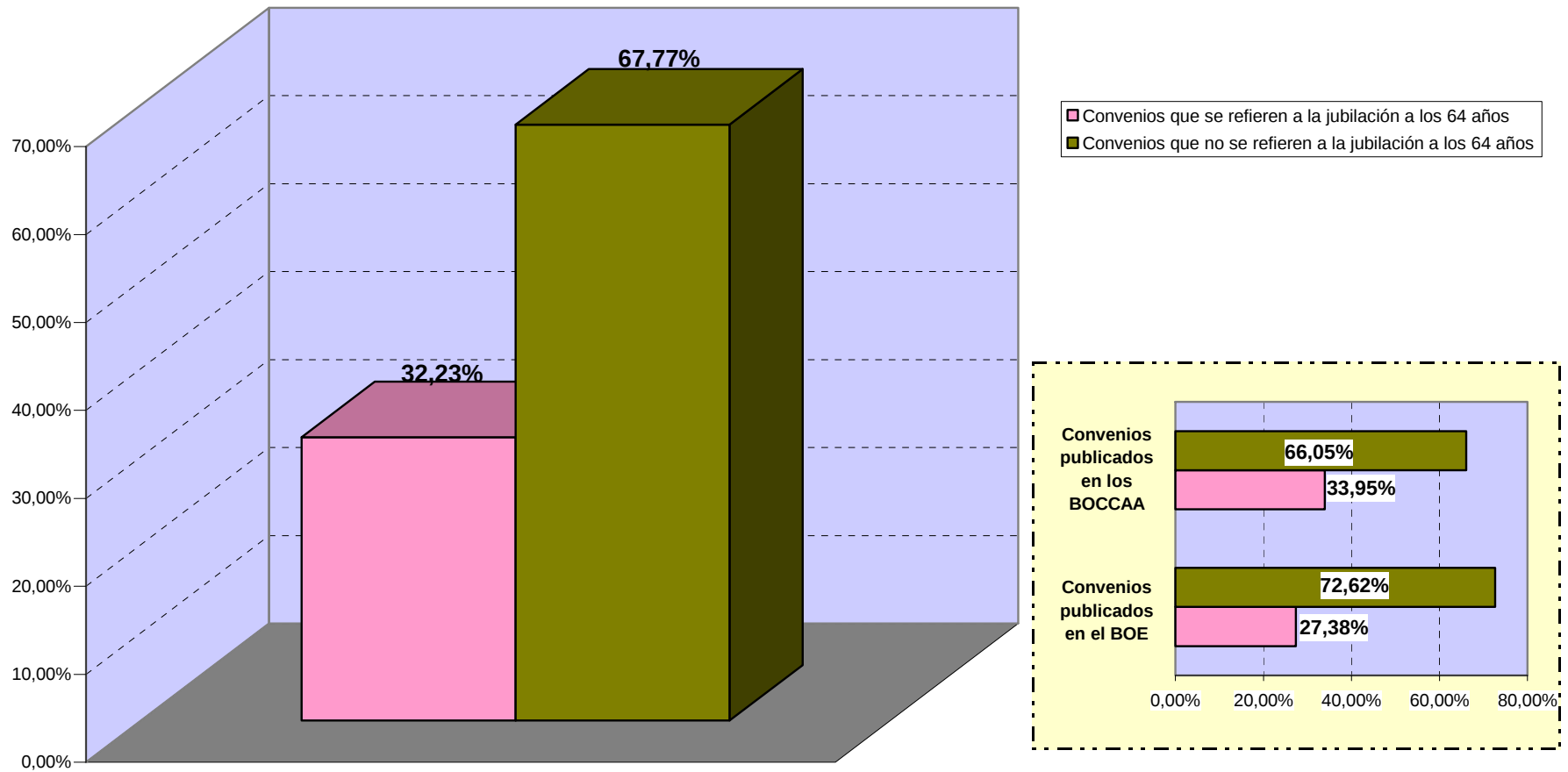


Gráfico n.º 10. Convenios colectivos que se refieren a la jubilación a los 64 años: porcentaje de convenios que establecen la obligación de la empresa que posibilita la jubilación a los 64 años sin aplicación de coeficiente reductor

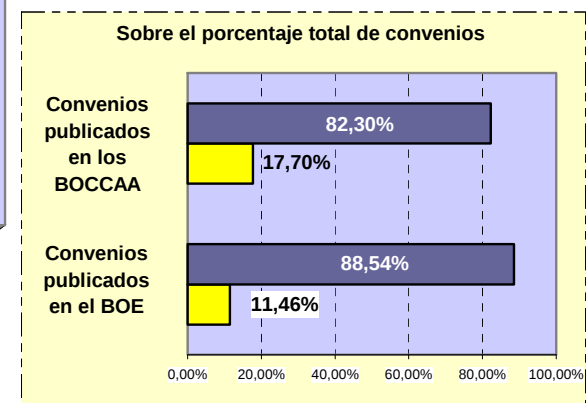
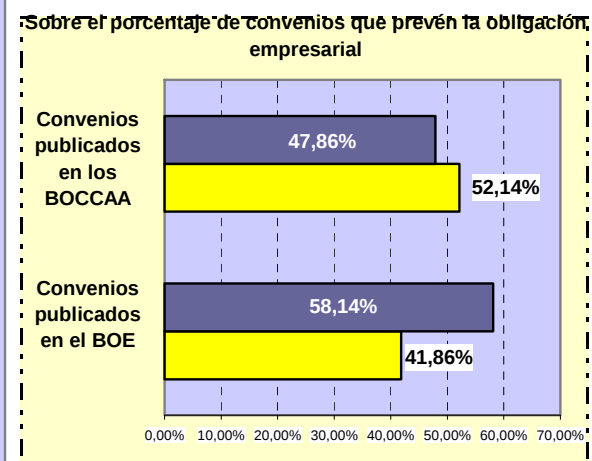
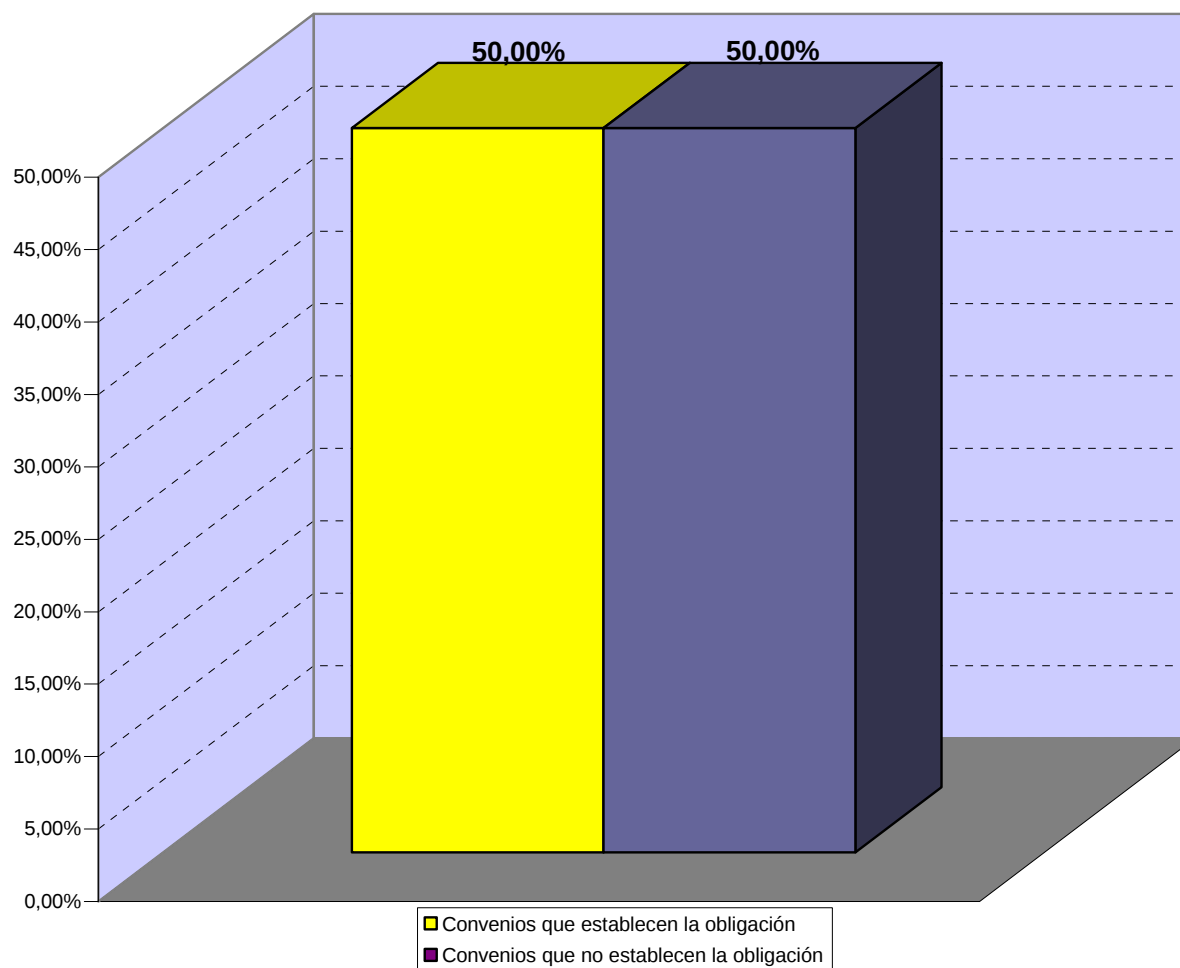


Gráfico n.º 11. Convenios colectivos que prevén la jubilación forzosa del trabajador

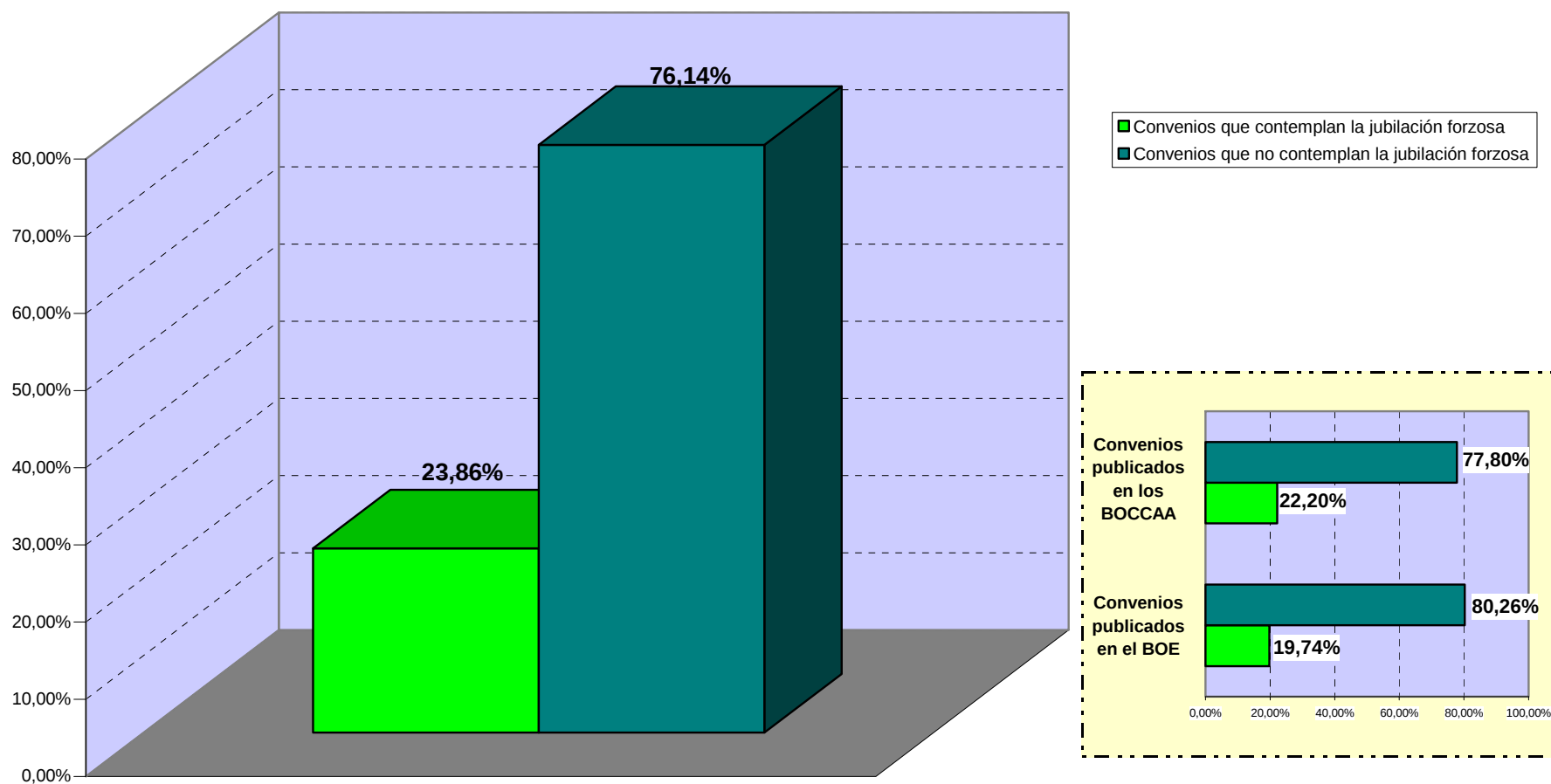
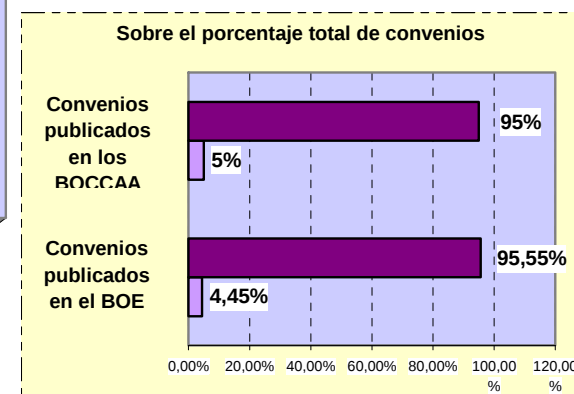
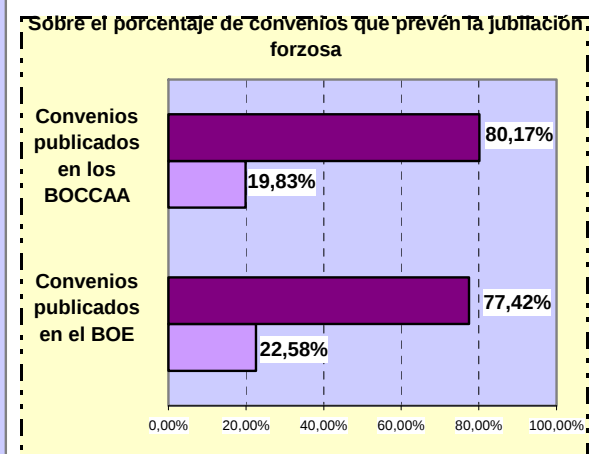
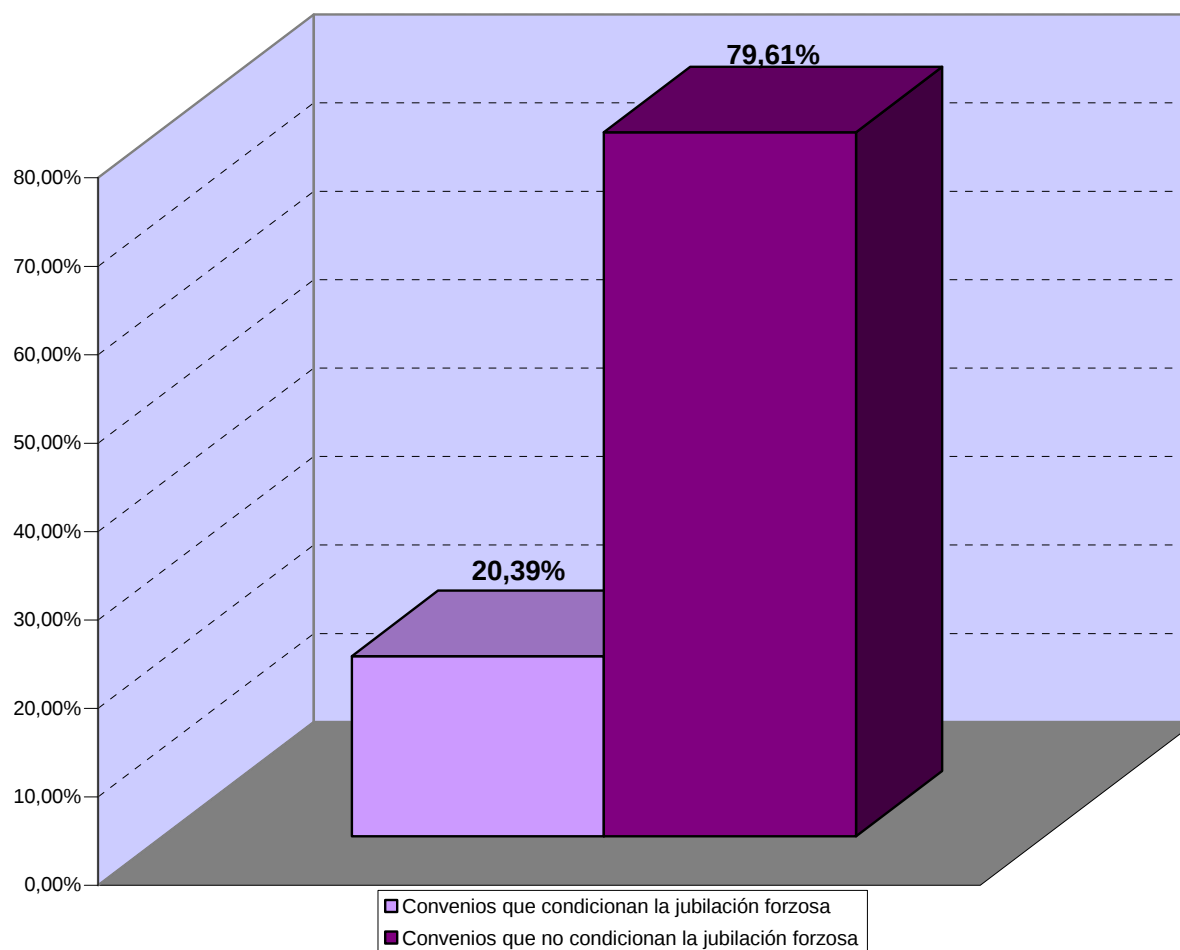


Gráfico n.º 12. Convenios colectivos que establecen la jubilación forzosa del trabajador: porcentaje de convenios que condicionan la jubilación forzosa a la "calidad" económica de la pensión



ANEXO IX

**GRAFICOS REFERIDOS A LAS PRESTACIONES POR DEFUNCIÓN,
FALLECIMIENTO, VIUDEDAD Y ORFANDAD**

Gráfico 1:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación de auxilio por defunción

Gráfico 2:

CCSBOE y CCSCA (estatutarios y extraestatutarios) que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador

Gráfico 3:

Comparativa de convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE o en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento

Gráfico 4:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: modelos de cláusulas

Gráfico 5:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: tipos de cláusulas que establecen seguros

Gráfico 6:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: riesgos protegidos

Gráfico 7:

CCSBOE y CCSCA (estatutarios y extraestatutarios) que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: requisitos subjetivos para causar la prestación

Gráfico 8:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: beneficiarios

Gráfico 9:

Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: cuantía de la indemnización

Gráfico nº 1. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que complementan la prestación de auxilio por defunción

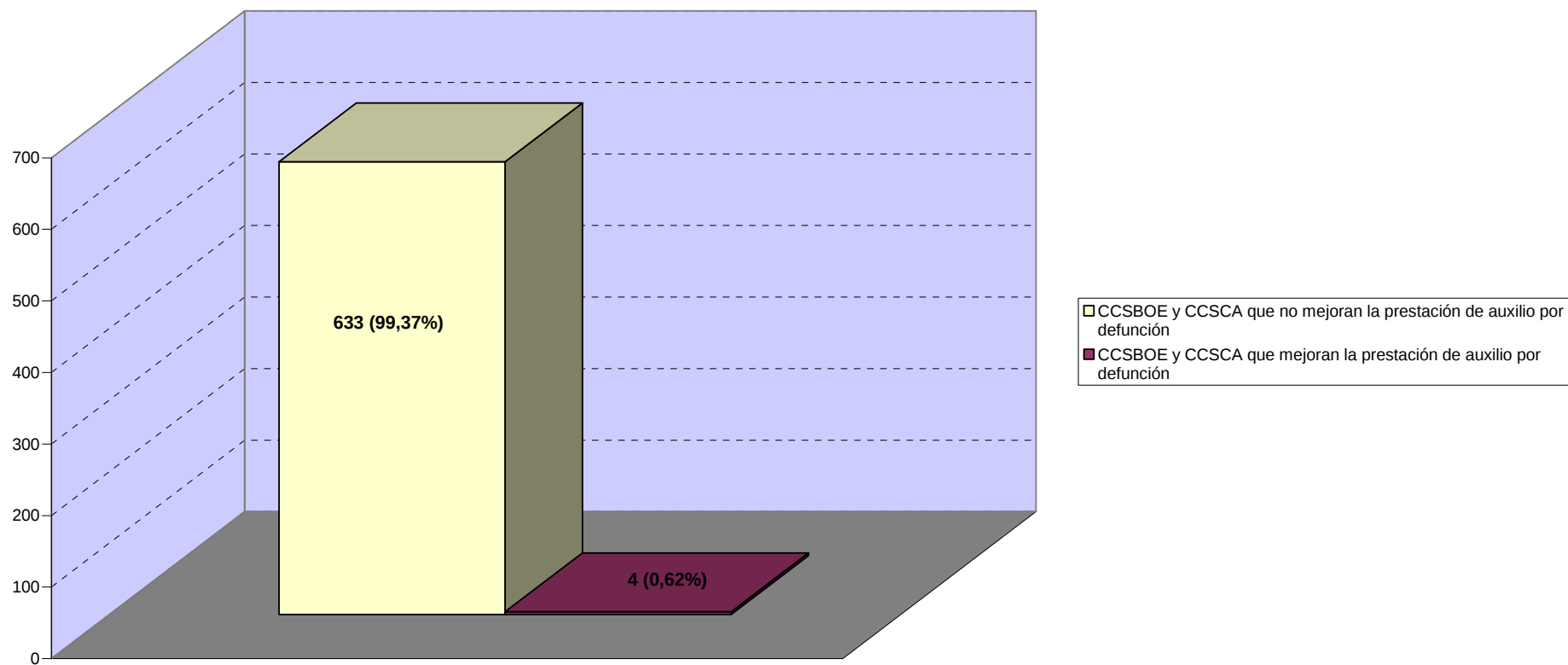


Gráfico n.º 2. CCSBOE y CCSCA (estatutarios y extraestatutarios) que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador

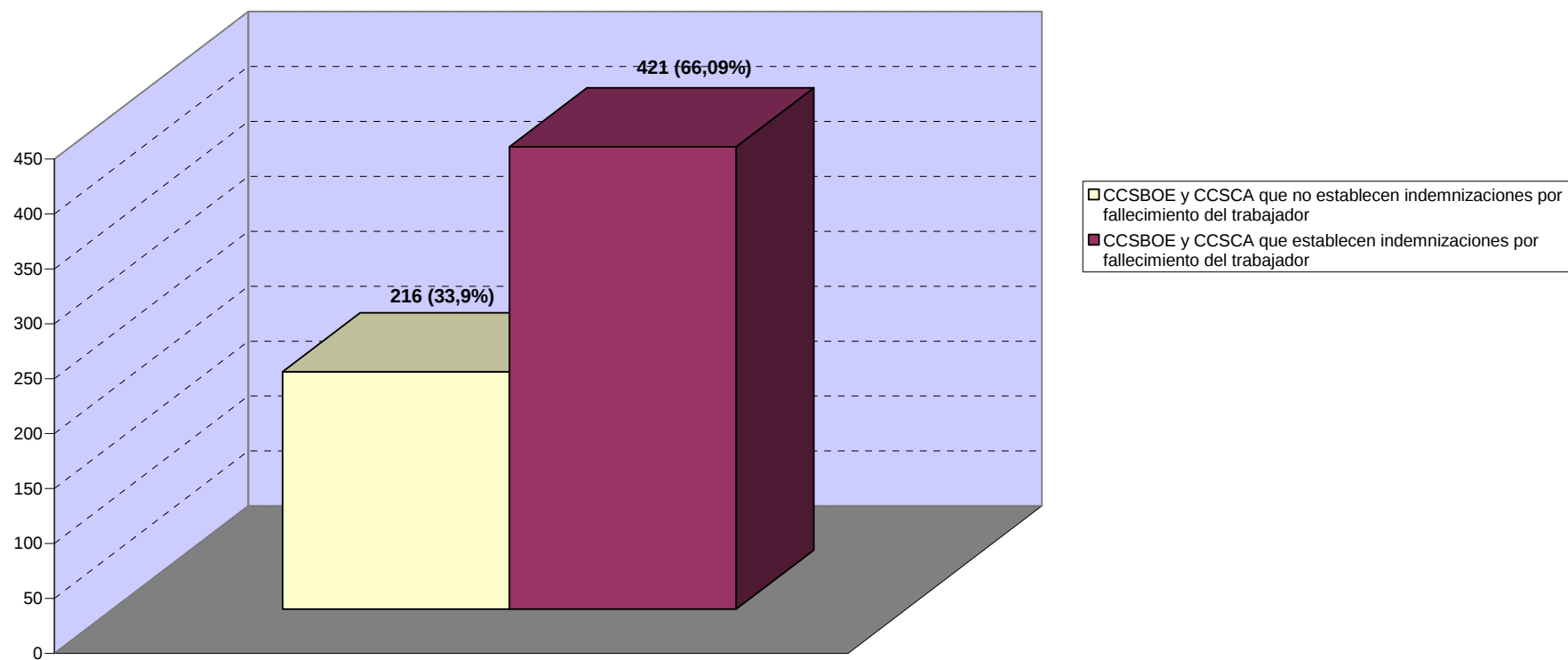


Gráfico n.º 3. Comparativa de convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE o en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento

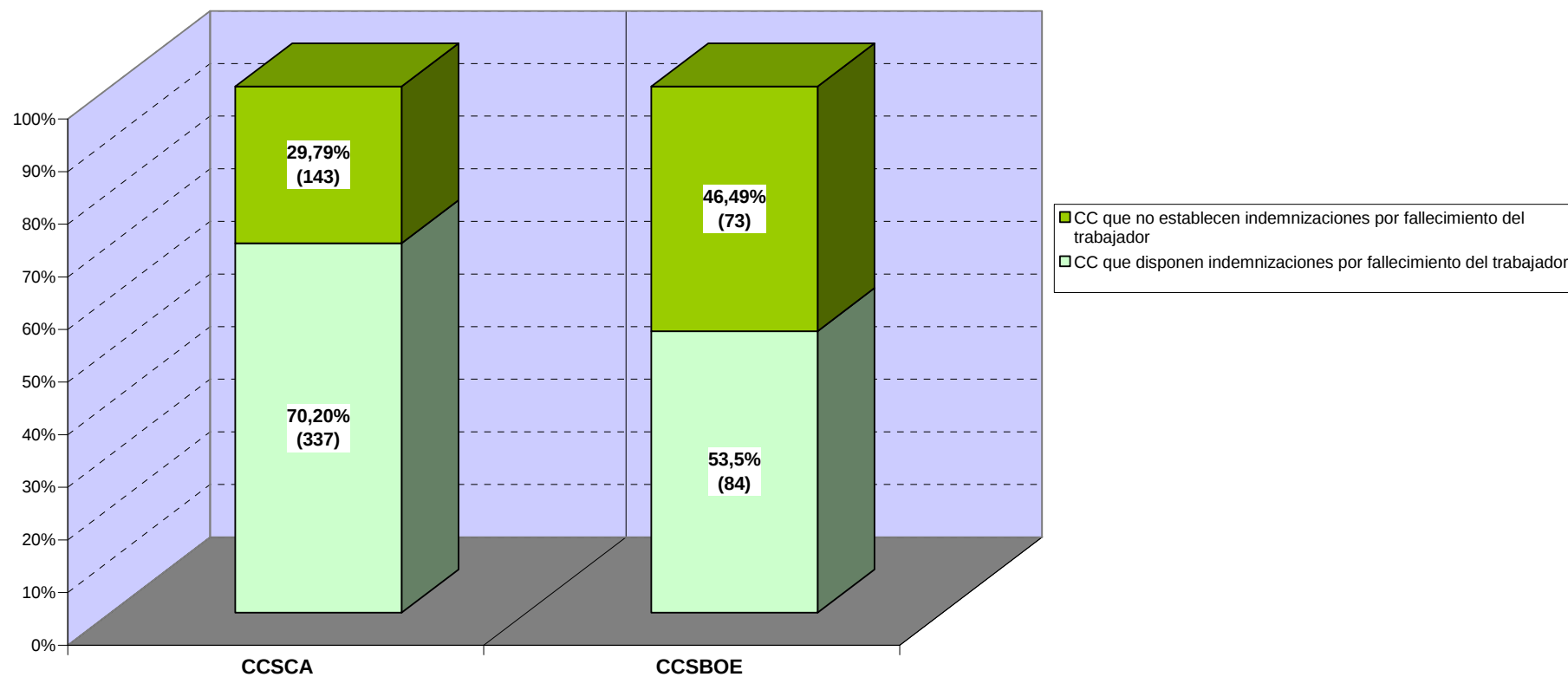


Gráfico n.º 4. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: modelos de cláusulas

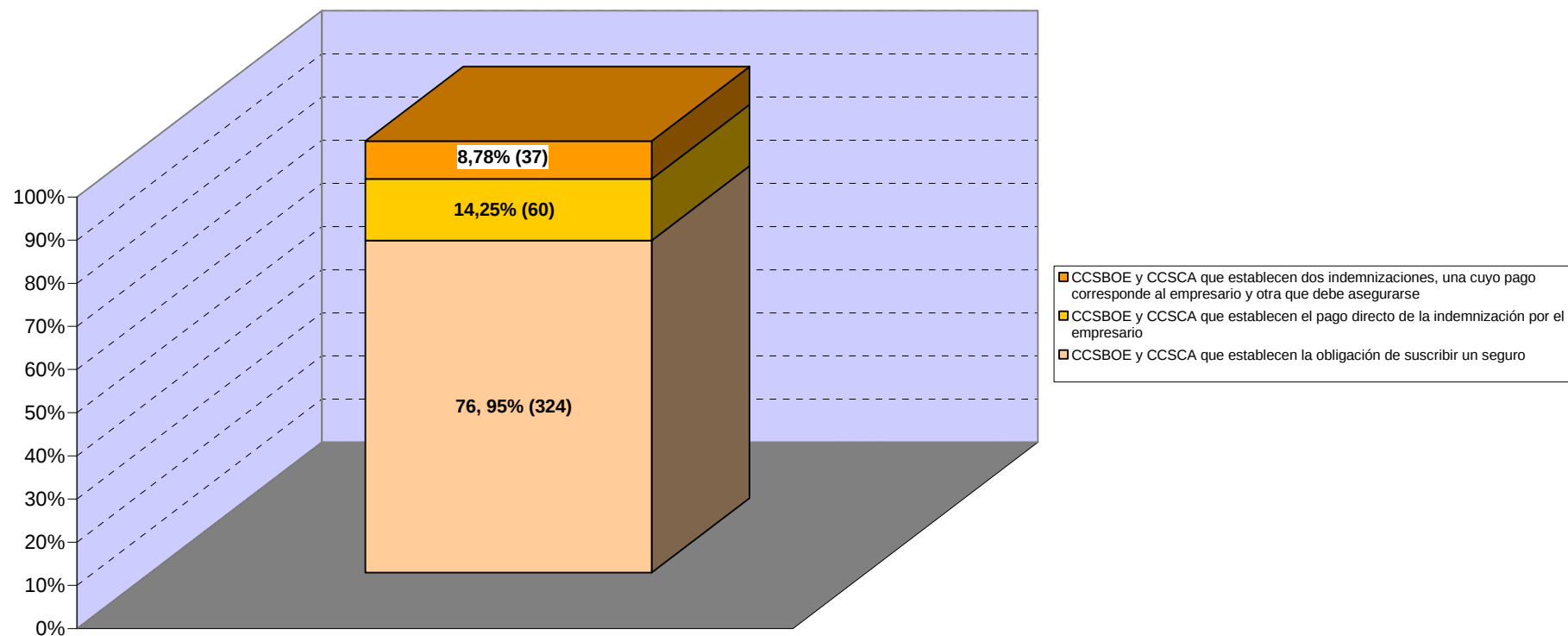


Gráfico n.º 5. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: tipos de cláusulas que establecen seguros

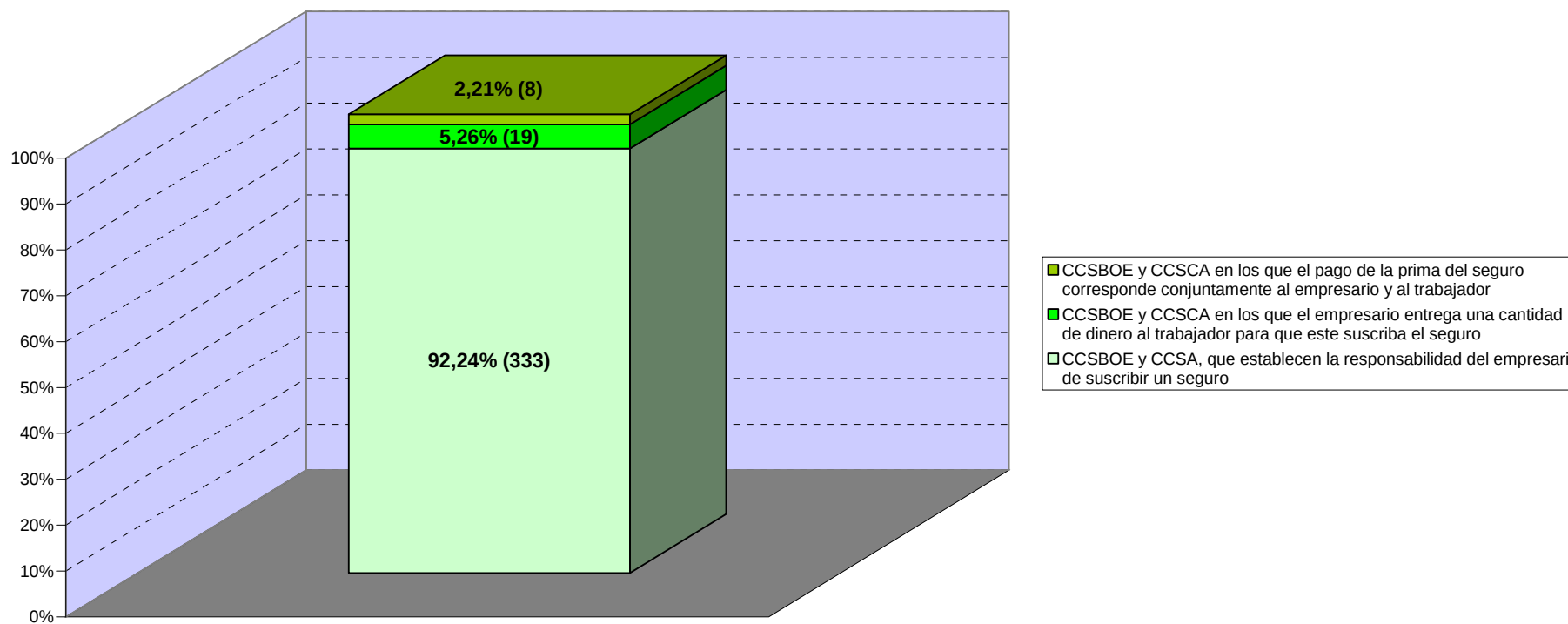
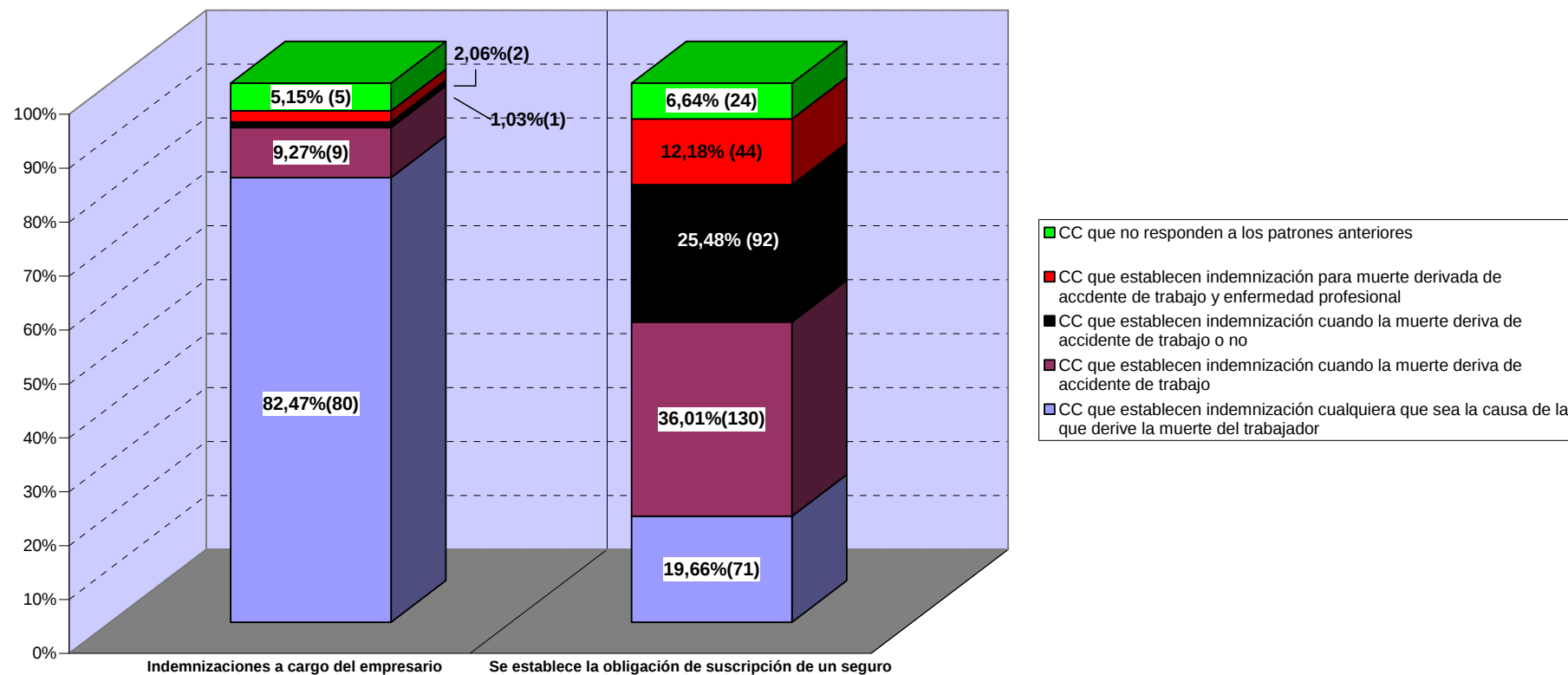


Gráfico n.º 6. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: riesgos protegidos



**Gráfico nº 7. CCSBOE y CCSCA (estatutarios y extraestatutarios) que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador:
requisitos subjetivos para causar la prestación**

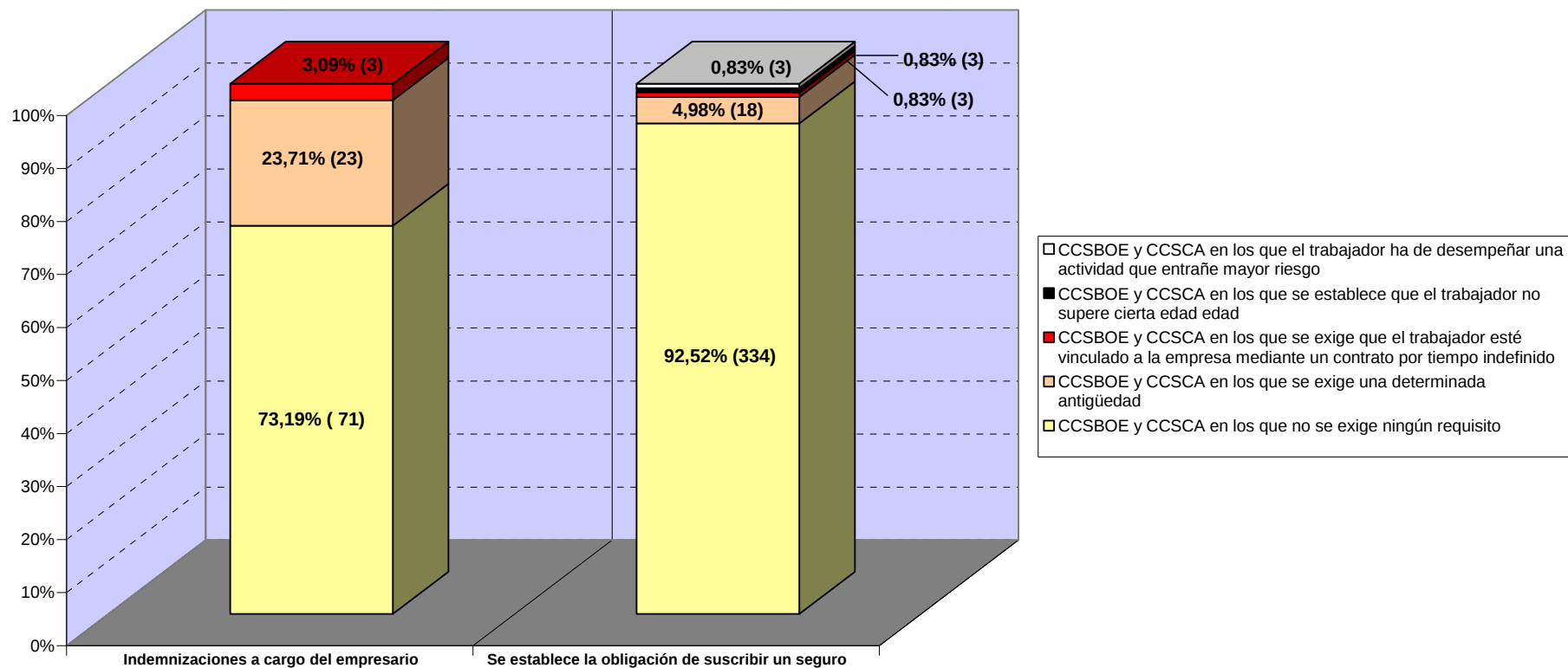


Gráfico n.º 8. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que prevén indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: beneficiarios

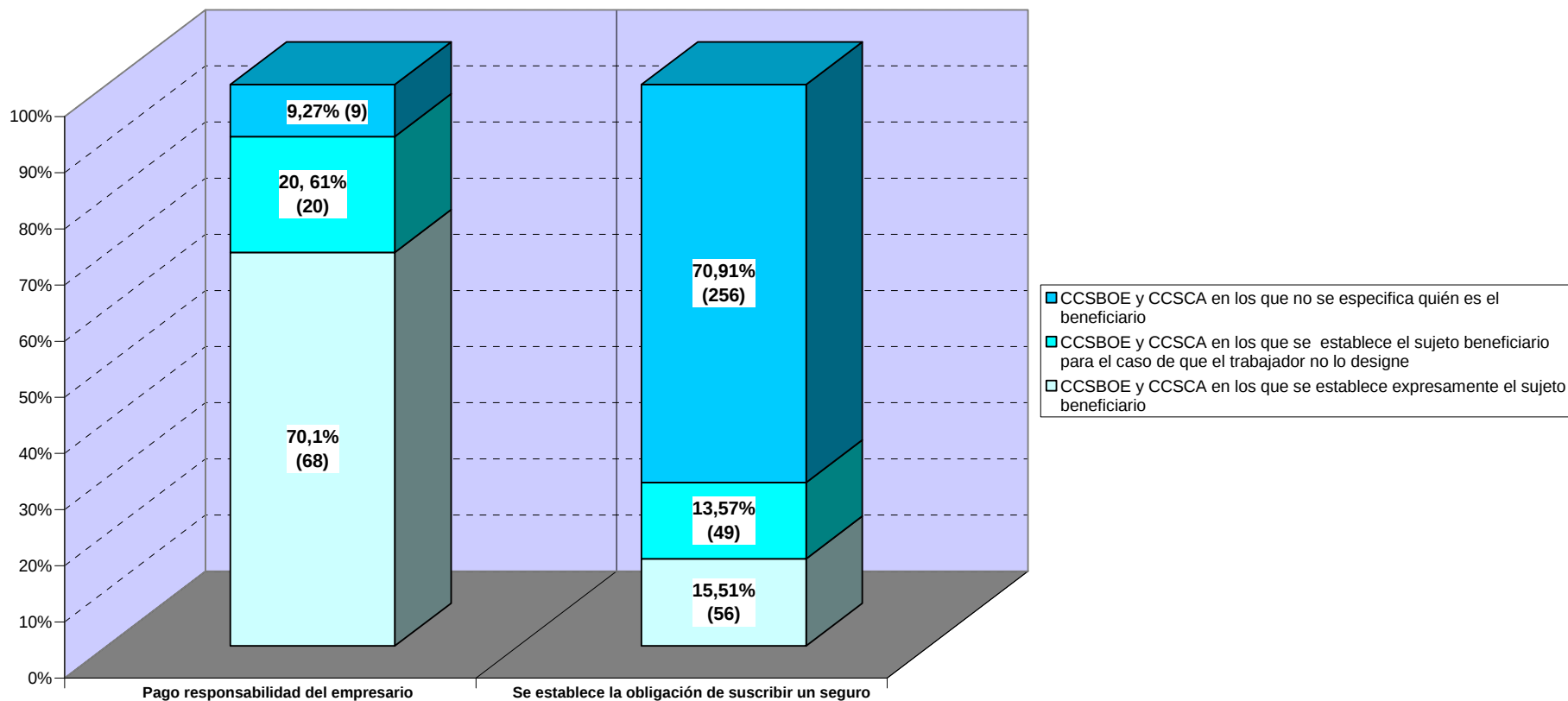
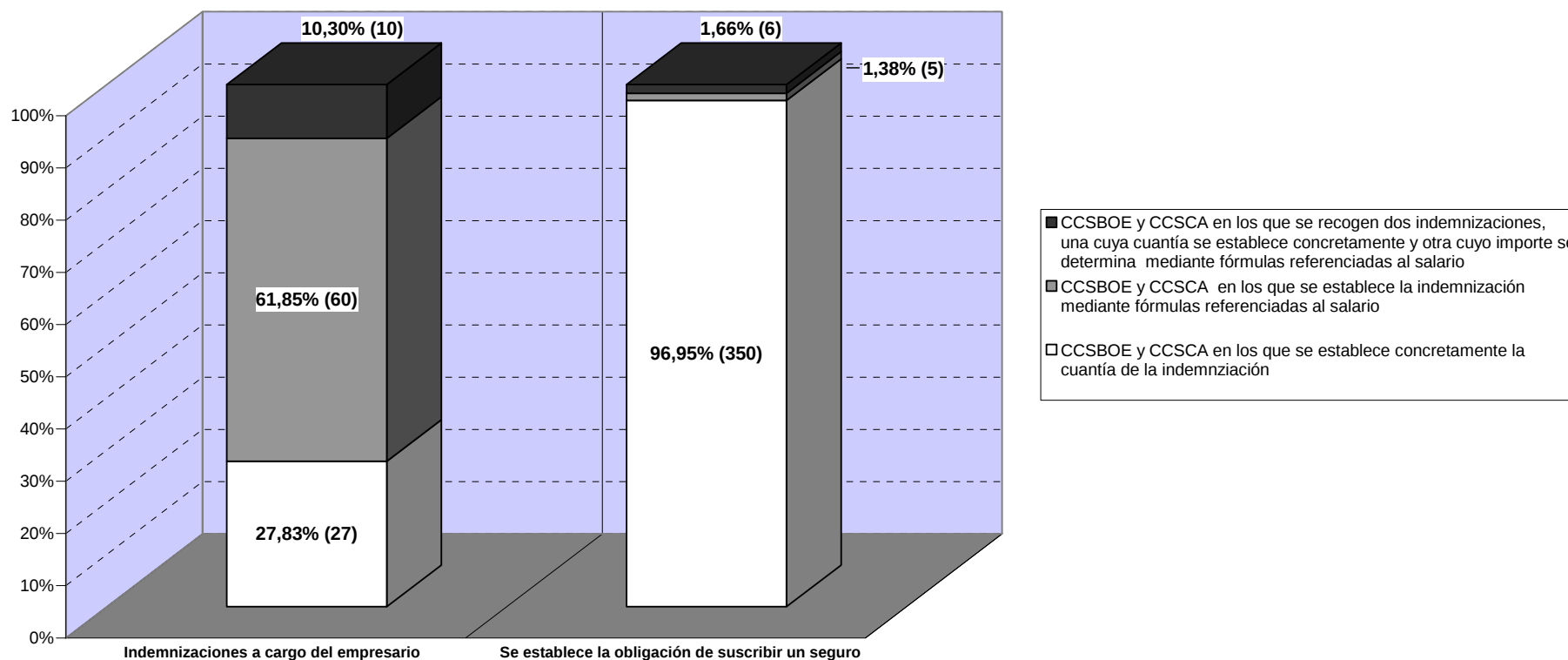


Gráfico n.º 9. Convenios colectivos de ámbito sectorial (estatutarios y extraestatutarios) publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales autonómicos que establecen indemnizaciones por fallecimiento del trabajador: cuantía de la indemnización



ANEXO X

**LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ESTATUTARIOS Y
EXTRAESTATUTARIOS, DE AMBITO SECTORIAL**

LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SECTORIAL ANALIZADOS (vigentes al 31 de diciembre de 2007)

1.- Publicados en el Boletín Oficial del Estado.

1.1.- Estatutarios.

A. Que contienen cláusulas de protección social.

1. CCSBOE Acción e Intervención Social. BOE 19/6/2007
2. CCSBOE Actores y Productores de Cine. BOE 31/8/1990
3. CCSBOE Acuicultura Marina. BOE 24/1/2007
4. CCSBOE Administración General del Estado. Personal laboral. BOE 14/10/2006
5. CCSBOE Administraciones de Lotería. BOE 19/7/2006
6. CCSBOE Agencias de Viajes. BOE 5/5/2005
7. CCSBOE Aparcamientos y Garajes. BOE 17/3/2007
8. CCSBOE Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. BOE 31/8/2004
9. CCSBOE Artistas y Técnicos de Ámbito Nacional en Empresas de Salas de Fiestas, Baile y Discotecas (Acuerdo Marco). BOE 25/9/1998
10. CCSBOE Autoescuelas. BOE 24/2/2006
11. CCSBOE Auto-Taxis. BOE 26/2/2007
12. CCSBOE Baloncesto Profesional. BOE 3/2/1994
13. CCSBOE Balonmano Profesional. BOE 13/9/2006
14. CCSBOE Banca. BOE 16/8/2007
15. CCSBOE Cadenas de Tiendas de Conveniencia. BOE 12/12/2006
16. CCSBOE Cajas de Ahorros. BOE 30/11/2007
17. CCSBOE Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 7/6/2007
18. CCSBOE Centros de Educación Universitaria e Investigación. BOE 9/1/2007
19. CCSBOE Centros de Enseñanza de Peluquería, Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 2/7/2007
20. CCSBOE Centros de Enseñanza Privada en Régimen General o Enseñanza Reglada Sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado. BOE 26/4/2006
21. CCSBOE Centros de Jardinería. BOE 28/4/2007
22. CCSBOE Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. BOE 27/6/2006
23. CCSBOE Ciclismo Profesional. BOE 6/6/2006.
24. CCSBOE Colegios Mayores Universitarios Privados (24/10/2007)
25. CCSBOE Combustibles Sólidos. BOE 4/3/1994.
26. CCSBOE Comercio al Por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Perfumería, Droguería y Anexos. BOE 22/7/2005
27. CCSBOE Comercio de Flores y Plantas. BOE 26/10/2005
28. CCSBOE Comercio de Ganadería. BOE 31/1/1977

29. CCSBOE Comercio de Papel y Artes Gráficas. BOE 26/2/2007
30. CCSBOE Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de Pescados y Mariscos. BOE 3/2/2007
31. CCSBOE Construcción (Convenio General del Sector). BOE 17/8/2007
32. CCSBOE Contratas Ferroviarias. BOE 6/10/2005
33. CCSBOE Corcho. BOE 9/1/2007
34. CCSBOE Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado. BOE 23/8/2007
35. CCSBOE Desinfección, desinsectación y desratización. BOE 7/11/2007
36. CCSBOE Destiladores de Mieras. BOE 22/8/1990
37. CCSBOE Distribuidores Cinematográficos. BOE 28/3/2006
38. CCSBOE Distribuidores de Productos Farmacéuticos. BOE 18/1/2006
39. CCSBOE Doblaje y Sonorización Rama Técnicos. BOE 22/8/1995
40. CCSBOE Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio. BOE 17/1/2007
41. CCSBOE Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Amarradotes). BOE 22/8/1996
42. CCSBOE Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete 7/5/1996
43. CCSBOE Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica. 23/9/2004
44. CCSBOE Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable. BOE 12/1/2007
45. CCSBOE Empresas de Exhibición Cinematográfica. BOE 26/1/1999
46. CCSBOE Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos. BOE 20/9/2005
47. CCSBOE Empresas de Mediación en Seguros Privados. BOE 8/6/2006
48. CCSBOE Empresas de Mensajería. BOE 12/12/2006
49. CCSBOE Empresas de Publicidad. BOE 20/2/2002
50. CCSBOE Empresas de Seguridad. BOE 10/6/2005
51. CCSBOE Empresas de Trabajo Temporal. BOE 24/6/2004
52. CCSBOE Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías. BOE 15/3/2005
53. CCSBOE Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. BOE 17/10/2006
54. CCSBOE Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos. BOE 17/1/2007
55. CCSBOE Enseñanza y Formación No Reglada. BOE 30/6/2007
56. CCSBOE Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. BOE 19/11/2004
57. CCSBOE Entrega Domiciliaria. BOE 12/3/2004
58. CCSBOE Escuelas de Turismo. BOE 24/9/2002
59. CCSBOE Establecimientos Financieros de Crédito. BOE 4/9/2007
60. CCSBOE Estaciones de Servicio. BOE 26/3/2007
61. CCSBOE Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales. BOE 18/1/2007

62. CCSBOE Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves. BOE 25/7/2003
63. CCSBOE Fabricación de Conservas Vegetales. BOE 2/9/2005
64. CCSBOE Fabricación de Helados. BOE 10/3/2006
65. CCSBOE Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y su Prefabricados. BOE 24/11/2003
66. CCSBOE Farmacias. BOE 5/7/2004
67. CCSBOE Ferralla. BOE 27/1/2006
68. CCSBOE Flota Congeladora del Banco Pesquero Canario-Sahariano. BOE 27/8/1997
69. CCSBOE Fútbol Profesional. BOE 8/7/1998
70. CCSBOE Fútbol Profesional Segunda División "B". BOE 14/11/1989
71. CCSBOE Gestión y Mediación Inmobiliaria. BOE 13/1/2007
72. CCSBOE Gestorías Administrativas. BOE 23/5/2006
73. CCSBOE Grandes Almacenes. BOE 27/4/2006
74. CCSBOE Granjas Avícolas y Otros Animales. BOE 9/11/2006
75. CCSBOE Grúas Móviles Autopropulsadas. BOE 12/4/2007
76. CCSBOE Harinas, Panificables y Sémolas. BOE 3/9/2007
77. CCSBOE Hostelería. BOE 5/5/2005
78. CCSBOE Industria Azucarera. BOE 26/9/2003
79. CCSBOE Industria Cárnicas. BOE 28/2/2005
80. CCSBOE Industria de Aguas de Bebidas Envasadas. BOE 12/3/2003
81. CCSBOE Industria de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos, Cambrillones de Madera y Corcho. BOE 1/12/2007
82. CCSBOE Industria de Producción Audiovisual (Técnicos). BOE 14/8/2000
83. CCSBOE Industria del Calzado. BOE 23/8/2007
84. CCSBOE Industria Fotográfica. BOE 6/6/2006
85. CCSBOE Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. BOE 18/8/2005
86. CCSBOE Industria Química. BOE 29/8/2007
87. CCSBOE Industria Salinera. BOE 19/10/2006
88. CCSBOE Industria Textil y de la Confección. BOE 4/1/2007
89. CCSBOE Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua. BOE 24/8/2007
90. CCSBOE Industrias de Elaboración del Arroz. BOE 12/9/2007
91. CCSBOE Industrias de Pastas Alimenticias. . BOE 23/5/2006
92. CCSBOE Industrias de Turrónes y Mazapanes. BOE 16/12/2005
93. CCSBOE Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Piel para Peletería. BOE 30/11/2007
94. CCSBOE Industrias del Frío Industrial. BOE 23/10/2007
95. CCSBOE Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales. BOE 31/8/2007
96. CCSBOE Industrias Lácteas y sus Derivados. BOE 14/3/2005
97. CCSBOE Instalaciones Deportivas y Gimnasios. BOE 6/9/2006
98. CCSBOE Jardinería. BOE 19/7/2006
99. CCSBOE Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas. BOE 2/7/2007

100. CCSBOE Marroquinería, Cueros Repujados y Similares. BOE 23/8/2007
101. CCSBOE Mataderos de Aves y Conejos . BOE 6/7/2007
102. CCSBOE Mediación en Seguros Privados. BOE 22/10/2007
103. CCSBOE Notarios y Empleados de Madrid. BOE 23/2/2007
104. CCSBOE Pastas, Papel y Cartón. BOE 10/11/2004
105. CCSBOE Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados. BOE 11/3/1996
106. CCSBOE Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios. BOE 29/10/2005
107. CCSBOE Perfumería y Afines. BOE 23/8/2007
108. CCSBOE Prensa Diaria. BOE 22/7/2005
109. CCSBOE Prensa No Diaria. BOE 11/10/2004
110. CCSBOE Producción, Manipulado, comercio y Exportación de Cítricos, Frutas, Hortalizas, flores y Plantas Vivas. BOE 10/11/1992
111. CCSBOE Productores de Obras Audiovisuales. BOE 14/2/2005
112. CCSBOE Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. BOE 11/1/2006
113. CCSBOE Recuperación de Residuos y Materias Primas Secundarias. BOE 23/10/2007
114. CCSBOE Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, Mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos. BOE 4/11/2004
115. CCSBOE Sastrería, Camisería, Modistería y Demás Actividades Afines a la Medida. BOE 28/7/1999
116. CCSBOE Sector de Derivados del Cemento (18/10/2007)
117. CCSBOE Servicio de Asistencia en Tierra de Aeropuertos (handling). BOE 18/7/2005.
118. CCSBOE Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. BOE 4/8/2006.
119. CCSBOE Servicios Externos, Auxiliares, Atención al Cliente en Empresas de Servicios Ferroviarios. BOE 21/8/2007.
120. CCSBOE Sociedades Cooperativas de Crédito. BOE 14/9/2005
121. CCSBOE Tabacalera, S.A. (Representaciones Garantizadas). BOE 3/2/1993
122. CCSBOE Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales. BOE 29/7/2005
123. CCSBOE Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida. BOE 19/12/2006
124. CCSBOE Telemarketing. BOE 5/5/2005
125. CCSBOE Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOE 16/11/2007
126. CCSBOE Transporte de Mercancías por Carretera. BOE 29/1/1998
127. CCSBOE Universidades Estatales. BOE 6/10/1990
128. CCSBOE Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados. BOE 18/1/2006

B. Que no contienen cláusulas de protección social.

- 129. CCSBOE Agencias Distribuidoras de Butano. BOE 10/4/1996
- 130. CCSBOE Construcción. BOE 8/2/2007
- 131. CCSBOE Doblaje y Sonorización Rama Artística. BOE 2/2/1994
- 132. CCSBOE Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Sector Remolcadores). BOE 27/8/1996
- 133. CCSBOE Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos. BOE 4/4/2007
- 134. CCSBOE Empresas de reparto sin direccionar. BOE 17/7/2007
- 135. CCSBOE Flota Congeladora de Marisco. BOE 8/7/1996
- 136. CCSBOE Industria de la Panadería. BOE 8/10/1998
- 137. CCSBOE Industria Salinera. BOE 4/5/2006
- 138. CCSBOE Industrias de Bebidas Refrescantes. BOE 11/11/1999
- 139. CCSBOE Limpieza de Edificios y Locales. BOE 14/9/2005
- 140. CCSBOE Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado. BOE 7/3/1996
- 141. CCSBOE Madera. BOE 7/12/2007
- 142. CCSBOE Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público. BOE 15/8/1997
- 143. CCSBOE Metal. BOE 4/10/2006
- 144. CCSBOE Notarías de Extremadura. BOE 8/7/1982
- 145. Notarías del Colegio Notarial de Burgos (Burgos, Santander, Soria y La Rioja). BOE 5/10/1981
- 146. CCSBOE Notarías y Colegio Notarial de Valladolid (León, Palencia, Salamanca, Valladolid y Zamora). BOE 12/8/1981
- 147. CCSBOE Pizarra Extracción y/o elaboración. BOE 10/4/1997
- 148. CCSBOE Portuarios. BOE 10/12/1999
- 149. CCSBOE Profesionales de la Música Salas de Fiesta, Bailes y Discotecas. BOE 17/7/1985
- 150. CCSBOE Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de muestras. BOE 17/5/1988
- 151. CCSBOE Registradores de la propiedad y mercantiles de España. BOE 29/9/1992
- 152. CCSBOE Taurino. BOE 15/4/2006.
- 153. CCSBOE Transporte Aéreo y Trabajo Aéreos con Helicópteros y su Mantenimiento y Reparación. BOE 22/11/2005.
- 154. CCSBOE Tratamientos Agroforestales y Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios por Medios Aéreos. BOE 22/4/1980

1.2.- Extraestatutarios.

A. Que contienen cláusulas de protección social.

- 155. CCSBOE Empresas de Mensajería. BOE 20/12/2000
- 156. CCSBOE Tabacalera, S.A. (Representaciones Garantizadas). BOE 19/2/1998

B. Que no contienen cláusulas de protección social.

157. CCSBOE Supermercados, Superservicios, Autoservicios y Distribuidores Mayoristas de Alimentación. BOE 11/7/2003

2.- Publicados en los Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas.

2.1.- Estatutarios.

A. Que contienen cláusulas de protección social.

158. CCSCA (Andalucía) Acuicultura marina de Andalucía. BOJA 4/4/2006
159. CCSCA (Andalucía) Auto-taxi. BOJA 27/6/2007
160. CCSCA (Andalucía) Gestión del Servicio de Taxi. BOJA 29/1/2007
161. CCSCA (Andalucía) Asociación de Notarios Empleadores de Andalucía Occidental. BOJA 25/1/1991
162. CCSCA (Andalucía) Transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancias. BOJA 23/5/2006
163. CCSCA (Andalucía) Universidades públicas andaluzas, personal laboral. BOJA 23/2/2004
164. CCSCA (Aragón) Despachos de graduados sociales de Aragón. BOA 15/4/2005
165. CCSCA (Aragón) Empleados de Notarías de Aragón . BOA 12/12/2003
166. CCSCA (Aragón) Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada. BOA 1/2/2007
167. CCSCA (Aragón) Limpieza de centros sanitarios dependientes del servicios aragonés de salud. BOA 23/1/2006
168. CCSCA (Aragón) Ludotecas y Centros de Tiempo Libre, de Gestión Privada y Titularidad Pública en la Comunidad de Aragón. BOA 21/8/2002
169. CCSCA (Aragón) Monitores de comedores escolares de colegios públicos. BOA 15/7/2005
170. CCSCA (Aragón) Residencias de Personas Mayores de Aragón. BOA 14/6/2002
171. CCSCA (Aragón) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOA 9/5/2007
172. CCSCA (Asturias) Almacenes de material eléctrico (Asomatel). BOPA 12/12/2007
173. CCSCA (Asturias) Agencias distribuidoras de Butano. BOPA 28/12/1999
174. CCSCA (Asturias) Almacenes y almacenes mixtos de madera. BOPA 1/7/2004
175. CCSCA (Asturias) Almacenistas y embotelladores de vino. BOPA 2/12/2006
176. CCSCA (Asturias) Auto-Taxis y Auto-Turismo. BOPA 28/8/1987
177. CCSCA (Asturias) Carpinterías, ebanisterías y varios. BOPA 17/5/2004
178. CCSCA (Asturias) Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil. BOPA 21/7/2007

179. CCSCA (Asturias) Comercio en general. BOPA 31/5/2006
180. CCSCA (Asturias) Industria de Confección de Peletería. BOPA 17/12/1991
181. CCSCA (Asturias) Consignatarias de buques y agencias de aduanas. BOPA 30/1/2004.
182. CCSCA (Asturias) Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias. BOPA 12/12/2007
183. CCSCA (Asturias) Derivados del cemento. BOPA 10/2/2007
184. CCSCA (Asturias) Empleados de fincas urbanas. BOPA 24/9/2005
185. CCSCA (Asturias) Empresas Cinegéticas. BOPA 14/2/2002
186. CCSCA (Asturias) Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos. BOPA 22/4/2004
187. CCSCA (Asturias) Estiba y Desestiba del Principado de Asturias. BOPA 20/7/1999
188. CCSCA (Asturias) Exhibiciones cinematográficas. BOPA 13/5/2006
189. CCSCA (Asturias) Fabricantes de sidra. BOPA 3/6/2006
190. CCSCA (Asturias) Grúas móviles autopropulsadas. BOPA 19/9/2007
191. CCSCA (Asturias) Grupo de deportes. BOPA 31/8/2005
192. CCSCA (Asturias) Hostelería y similares. BOPA 28/1/2006
193. CCSCA (Asturias) Industria del Metal. BOPA 30/6/2006
194. CCSCA (Asturias) Industrias del cuero, repujados, marroquinería, etc. BOPA 28/6/2004
195. CCSCA (Asturias) Empresas de Prótesis Dental del Principado de Asturias. BOPA 17/7/2000
196. CCSCA (Asturias) Limpieza de edificios y locales. BOPA 25/8/2007
197. CCSCA (Asturias) Mayoristas de alimentación. BOPA 6/8/2007
198. CCSCA (Asturias) Minas de Antracitas. BOPA 2/11/2002
199. CCSCA (Asturias) Minoristas de alimentación. BOPA 10/2/2007
200. CCSCA (Asturias) Montajes y Empresas Auxiliares. BOPA 21/8/2003
201. CCSCA (Asturias) Obradores de confitería. BOPA 30/11/2005
202. CCSCA (Asturias) Oficinas de farmacia. BOPA 8/6/2005
203. CCSCA (Asturias) Oficinas y Despachos. BOPA 12/8/1997
204. CCSCA (Asturias) Panaderías. BOPA 30/6/2007
205. CCSCA (Asturias) Pesca marítima del arte del cerco. BOPA 19/1/1999
206. CCSCA (Asturias) Pompas fúnebres. BOPA 30/6/2006
207. CCSCA (Asturias) Serrerías, personal de monte, serrerías de leña y rematantes de madera. BOPA 29/6/2004
208. CCSCA (Asturias) Servicios de ayuda a domicilio y afines. BOPA 16/3/2005
209. CCSCA (Asturias) Talleres de reparación del automóvil y/o afines. BOPA 2/8/2004
210. CCSCA (Asturias) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOPA 1/3/2006
211. CCSCA (Asturias) Transportes por carretera. BOPA 6/8/2007
212. CCSCA (Baleares) Sector del Auto-Taxi de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. BOIB 27/5/1997
213. CCSCA (Baleares) Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas. BOIB 16/8/2003
214. CCSCA (Baleares) Comercio. BOIB 12/10/2006

- 215. CCSCA (Balears) Consignatarias de Buques y agentes de aduanas de la CAIB. BOIB 24/5/2001
- 216. CCSCA (Balears) Construcción. BOIB 5/11/2002
- 217. CCSCA (Balears) Derivados del cemento. BOIB 1/2/2007
- 218. CCSCA (Balears) Despachos de abogados. BOIB 10/5/2007
- 219. CCSCA (Balears) Despachos de graduados sociales. BOIB 22/4/2004
- 220. CCSCA (Balears) Empresas organizadoras del juego del bingo. BOIB 9/10/2007
- 221. CCSCA (Balears) Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia. BOIB 5/3/2005
- 222. CCSCA (Balears) Estibadores portuarios del Puerto de Alcudia. BOIB 12/9/1996
- 223. CCSCA (Balears) Estibadores portuarios (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Ibiza, S.A.). BOIB 13/9/2005
- 224. CCSCA (Balears) Estibadores portuarios del Puerto de Mahón (Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Mahón). BOIB 10/6/2004
- 225. CCSCA (Balears) Estibadores portuarios del Puerto de Palma de Mallorca. BOIB 17/6/2003
- 226. CCSCA (Balears) Exhibición cinematográfica. BOIB 29/8/2006
- 227. CCSCA (Balears) Hostelería. BOIB 13/8/2005
- 228. CCSCA (Balears) Industrias de la Madera. BOIB 9/4/2002
- 229. CCSCA (Balears) Industrias de panadería y pastelería. BOIB 10/11/2005
- 230. CCSCA (Balears) Industrias vinícolas. BOIB 1/6/2006
- 231. CCSCA (Balears) Laboratorios de prótesis dentales. BOIB 22/11/2001
- 232. CCSCA (Balears) Limpieza de edificios y locales. BOIB 29/10/2005
- 233. CCSCA (Balears) Marroquinería, confección de prendas de piel e industrias afines. BOIB 12/10/2006
- 234. CCSCA (Balears) Metal. BOIB 11/11/2006
- 235. CCSCA (Balears) Oficinas y Despachos. BOIB 1/11/2003
- 236. CCSCA (Balears) Servicio de ayuda a domicilio. BOIB 22/2/2005
- 237. CCSCA (Balears) Tintorerías y Lavanderías. BOIB 14/9/1991
- 238. CCSCA (Balears) Trabajo en el Campo. BOIB 15/2/2003
- 239. CCSCA (Balears) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOIB 15/9/2007
- 240. CCSCA (Balears) Transporte de mercancías por carretera. BOIB 13/9/2005
- 241. CCSCA (Balears) Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera. BOIB 25/10/2007
- 242. CCSCA (Balears) Transporte regular de viajeros por carretera. BOIB 27/10/2007
- 243. CCSCA (Balears) Vehículos de alquiler sin conductor. BOIB 18/12/2007
- 244. CCSCA (Canarias) Empleados de Notarías de Canarias. BOCAC 25/7/1994
- 245. CCSCA (Canarias) Universidades Públicas de Canarias. Personal Laboral. BOCAC 24/5/2000

- 246. CCSCA (Cantabria) Abogados, procuradores y graduados sociales. BOC 25/8/2004
- 247. CCSCA (Cantabria) Agrario. BOC 11/6/2007
- 248. CCSCA (Cantabria) Aserradores y almacenistas de madera. BOC 13/4/2005
- 249. CCSCA (Cantabria) Ayuda a domicilio. BOC 10/5/2004
- 250. CCSCA (Cantabria) Comercio de almacenistas de coloniales. BOC 1/9/2004
- 251. CCSCA (Cantabria) Comercio de detallistas de alimentación. BOC 3/9/2007
- 252. CCSCA (Cantabria) Comercio de la piel, cuero y calzado. BOC 26/10/2004
- 253. CCSCA (Cantabria) Comercio de materiales de construcción. BOC 29/11/2006
- 254. CCSCA (Cantabria) Comercio Mayorista de Productos Químicos, farmacéuticos e industriales. BOC 27/5/1994
- 255. CCSCA (Cantabria) Comercio del metal. BOC 22/8/2006.
- 256. CCSCA (Cantabria) Comercio del mueble y de la madera. BOC 2/8/2007
- 257. CCSCA (Cantabria) Comercio mixto de industrias químicas. BOC 22/8/1990
- 258. CCSCA (Cantabria) Comercio Textil. BOC 10/11/2005
- 259. CCSCA (Cantabria) Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga. BOC 21/8/2007
- 260. CCSCA (Cantabria) Construcción y obras públicas. BOC 6/9/2007
- 261. CCSCA (Cantabria) Embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo. BOC 5/8/2005
- 262. CCSCA (Cantabria) Empleados de fincas urbanas. BOC 2/7/2007
- 263. CCSCA (Cantabria) Empresas organizadoras del juego del bingo. BOC 27/12/2007
- 264. CCSCA (Cantabria) Establecimientos sanitarios privados de hospitalización. BOC 17/3/2006
- 265. CCSCA (Cantabria) Estibadores Portuarios del Puerto de Santander. BOC 5/2/2002
- 266. CCSCA (Cantabria) Fabricación de derivados del cemento. BOC 13/9/2007
- 267. CCSCA (Cantabria) Fabricación, venta y distribución de pan. BOC 9/8/2006
- 268. CCSCA (Cantabria) Garajes, estaciones de lavado, engrase y aparcamientos. BOC 21/9/2007
- 269. CCSCA (Cantabria) Hostelería. BOC 14/10/2003
- 270. CCSCA (Cantabria) Industria siderometalúrgica. BOC 7/7/2006
- 271. CCSCA (Cantabria) Industrias de segunda transformación de la madera. BOC 27/5/2003
- 272. CCSCA (Cantabria) Industrias químicas. BOC 3/6/2005
- 273. CCSCA (Cantabria) Limpieza de edificios y locales. BOC 10/7/2007
- 274. CCSCA (Cantabria) Obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería artesanos. BOC 9/8/2006
- 275. CCSCA (Cantabria) Panaderías y Pastelerías (Artesanos). BOC 25/9/1990

- 276. CCSCA (Cantabria) Peluquerías de Señoras. BOC 12/10/1992
- 277. CCSCA (Cantabria) Pesca marítima en buques arrastreros al fresco. BOC 5/4/2004
- 278. CCSCA (Cantabria) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOC 30/1/2007
- 279. CCSCA (Cantabria) Transporte de mercancías por carretera. BOC 19/7/2004
- 280. CCSCA (Cantabria) Transporte de viajeros por carretera. BOC 2/8/2007
- 281. CCSCA (Cantabria) Universidad de Cantabria. Personal Laboral (BOC 28/3/2000
- 282. CCSCA (Castilla La Mancha) Residencias privadas de la tercera edad. DOCM 10/8/2006
- 283. CCSCA (Castilla La Mancha) Servicios contra incendios forestales. DOCM 17/4/2006
- 284. CCSCA (Castilla La Mancha) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. DOCM 27/3/2007
- 285. CCSCA (Castilla y León) Actividades forestales. BOC y L 30/9/2004
- 286. CCSCA (Castilla y León) Ayuda a domicilio. BOC y L 18/7/2005
- 287. CCSCA (Castilla y León) Empresas de televisión local y regional. BOC y L 28/8/2007
- 288. CCSCA (Castilla y León) Medianas superficies de distribución de alimentación (BOC y L 10/6/2004
- 289. CCSCA (Castilla y León) Pizarras. BOC y L 20/7/2006.
- 290. CCSCA (Castilla y León) Servicios educativos, extraescolares y socioculturales. BOC y L 5/10/2006
- 291. CCSCA (Castilla y León) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOC y L 6/8/2004
- 292. CCSCA (Castilla y León) Universidades Públicas de Castilla y León, personal laboral de las Universidades Públicas de Salamanca, Valladolid, León y Burgos. BOC y L 18/1/2007
- 293. CCSCA (Cataluña) Actores y actrices de teatro. DOGC 15/3/2005
- 294. CCSCA (Cataluña) Actores y productoras cinematográficas. DOGC 11/12/1992
- 295. CCSCA (Cataluña) Agropecuario. DOGC 29/8/2007
- 296. CCSCA (Cataluña) Aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos. DOGC 2/4/2004
- 297. CCSCA (Cataluña) Atención domiciliaria y trabajo familiar. DOGC 20/12/2006
- 298. CCSCA (Cataluña) Cava y vinos espumosos. DOGC 16/4/2007
- 299. CCSCA (Cataluña) Chocolates, bombones, caramelos y chicles, de Barcelona, Lleida y Tarragona. DOGC 7/10/2005
- 300. CCSCA (Cataluña) Clubes de natación. DOGC 14/11/2006
- 301. CCSCA (Cataluña) Comercio. DOGC 12/1/2006
- 302. CCSCA (Cataluña) Comercio de cristal, loza, cerámica y similares. DOGC 16/5/2006
- 303. CCSCA (Cataluña) Comercio del mueble. DOGC 1/3/2005
- 304. CCSCA (Cataluña) Cueros, repujados, marroquinería y similares. DOGC 13/7/2005

305. CCSCA (Cataluña) Empleados de fincas urbanas. DOGC 4/7/2007
306. CCSCA (Cataluña) Empleados de notarías. DOGC 26/9/2007
307. CCSCA (Cataluña) Empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos, de Barcelona, Lleida y Girona. DOGC 17/11/2005
308. CCSCA (Cataluña) Empresas comerciales y de servicios dedicadas al empaquetado, enfajado, envasado con retractilado, ensobrado, etc., con plástico, cartón u otros materiales; como también encolado, etiquetado y marcajes, colocación de direcciones y manipulación de un producto propiedad de terceros (SMAC). DOGC 19/2/2007
309. CCSCA (Cataluña) Empresas de trabajo temporal. DOGC 20/1/2005
310. CCSCA (Cataluña) Empresas organizadoras del juego del bingo. DOGC 23/3/2007
311. CCSCA (Cataluña) Empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio. DOGC 13/10/2005
312. CCSCA (Cataluña) Enseñanza privada. DOGC 19/9/2006
313. CCSCA (Cataluña) Escuelas de educación especial. DOGC 4/10/2006
314. CCSCA (Cataluña) Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos. DOGC 30/11/2005
315. CCSCA (Cataluña) Exhibición cinematográfica, de Girona, Lleida y Tarragona. DOGC 22/3/2005
316. CCSCA (Cataluña) Hostelería y turismo. DOGC 26/10/2004
317. CCSCA (Cataluña) Industria metalgráfica. DOGC 17/11/2005
318. CCSCA (Cataluña) Industrias de confección de ante, napa y doble faz. DOGC 22/6/2005
319. CCSCA (Cataluña) Industrias de confección de peletería. DOGC 30/8/2006
320. CCSCA (Cataluña) Inspección Técnica de Vehículos. DOGC 16/10/2007
321. CCSCA (Cataluña) Laboratorios de prótesis dental. DOGC 28/3/2007
322. CCSCA (Cataluña) Laboratorios fotográficos. DOGC 8/10/2007
323. CCSCA (Cataluña) Lavanderías industriales. DOGC 29/8/2007
324. CCSCA (Cataluña) Limpieza de edificios y locales. DOGC 13/1/2006
325. CCSCA (Cataluña) Locales de espectáculos. DOGC 17/9/2004
326. CCSCA (Cataluña) Masas congeladas. DOGC 31/5/2006
327. CCSCA (Cataluña) Oficinas y despachos. DOGC 22/11/2004
328. CCSCA (Cataluña) Pastas Alimenticias. DOGC 26/4/1995
329. CCSCA (Cataluña) Peluquerías, centros de estética y belleza. DOGC 13/2/2007
330. CCSCA (Cataluña) Piscinas y clubes de natación. DOGC 16/1/1995
331. CCSCA (Cataluña) Productos dietéticos y preparados alimenticios. DOGC 5/10/2007
332. CCSCA (Cataluña) Hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados. DOGC 4/10/2006
333. CCSCA (Cataluña) Residencias y centros de día para la atención a personas con discapacidad psíquica severa y profunda. DOGC 30/3/2006

- 334. CCSCA (Cataluña) Talleres para disminuidos psíquicos. DOGC 9/11/2005
- 335. CCSCA (Cataluña) Tiempo libre educativo y sociocultural. DOGC 1/6/2005
- 336. CCSCA (Cataluña) Torrefactores de café y sucedáneos. DOGC 29/11/2006
- 337. CCSCA (Cataluña) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. DOGC 19/2/2003
- 338. CCSCA (Cataluña) Universidades públicas catalanas, personal docente e investigador. DOGC 14/2/2007
- 339. CCSCA (Cataluña) Universidades públicas catalanas, personal laboral. DOGC 21/2/2001
- 340. CCSCA (Ceuta) Agencias de aduanas. BOC CE 8/6/2007
- 341. CCSCA (Ceuta) Auto-taxi. BOC CE 29/8/2000
- 342. CCSCA (Ceuta) Comercio. BOC CE 28/6/2005
- 343. CCSCA (Ceuta) Construcción. BOC CE 25/12/2007
- 344. CCSCA (Ceuta) Hostelería. BOC CE 23/5/2006
- 345. CCSCA (Ceuta) Industria de panadería. BOC CE 1/6/2007
- 346. CCSCA (Ceuta) Limpieza de edificios y locales. BOC CE 10/7/2007
- 347. CCSCA (Ceuta) Limpieza pública viaria. BOC CE 5/7/2005
- 348. CCSCA (Ceuta) Metal. BOC CE 17/7/2007
- 349. CCSCA (Ceuta) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias. BOC CE 21/11/2006
- 350. CCSCA (Ceuta) Transporte de mercancías por carretera. BOC CE 1/6/2007
- 351. CCSCA (Comunidad Valenciana) Centros y servicios de atención a personas discapacitadas. DOCV 1/6/2006
- 352. CCSCA (Comunidad Valenciana) Comercio minorista de carnicería-charcutería, de las provincias de Castellón y Valencia. DOCV 7/9/2006
- 353. CCSCA (Comunidad Valenciana) Cuidadores de comedores escolares de los centros docentes de titularidad pública. DOCV 23/1/2002
- 354. CCSCA (Comunidad Valenciana) Derivados del cemento. DOCV 4/2/2002
- 355. CCSCA (Comunidad Valenciana) Empleados de Notarías del territorio del Ilustre Colegio Notarial de Valencia. DOCV 3/12/1992.
- 356. CCSCA (Comunidad Valenciana) Empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, infancia y juventud. DOCV 17/8/2004
- 357. CCSCA (Comunidad Valenciana) Estaciones de servicio. DOCV 12/2/2007
- 358. CCSCA (Comunidad Valenciana) Industrias de bebidas refrescantes. DOCV 8/9/2006
- 359. CCSCA (Comunidad Valenciana) Marroquinería y afines, de Castellón y Valencia. DOCV 21/4/2006
- 360. CCSCA (Comunidad Valenciana) Pirotecnia. DOCV 3/8/2007
- 361. CCSCA (Comunidad Valenciana) Prótesis dental, laboratorios de Castellón y Valencia. DOCV 31/7/2006
- 362. CCSCA (Comunidad Valenciana) Recolección de cítricos. DOCV 5/3/2004

- 363. CCSCA (Comunidad Valenciana) Tercera edad, residencias materno-infantiles y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana. DOCV 31/7/2003
- 364. CCSCA (Comunidad Valenciana) Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma Valenciana, Personal Laboral. DOCV 8/4/1997
- 365. CCSCA (Extremadura) Campo. DOE 21/8/2007
- 366. CCSCA (Extremadura) Captación, elevación, distribución y depuración de aguas potables y residuales. DOE 18/3/2006
- 367. CCSCA (Extremadura) Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados. DOE 18/8/2007
- 368. CCSCA (Extremadura) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. DOE 16/1/2007
- 369. CCSCA (Extremadura) Universidad de Extremadura. DOE 23/10/1998
- 370. CCSCA (Galicia) Aparcamientos y garajes de vehículos. DOG 22/4/2004
- 371. CCSCA (Galicia) Asistencia sanitaria, tanto hospitalaria como extrahospitalaria, prestada en las instituciones sanitarias de titularidad pública bajo la modalidad jurídica de fundaciones o sociedades públicas autonómicas, sometidas al protectorado de la Consellería de Sanidad, personal laboral. DOG 10/5/2005
- 372. CCSCA (Galicia) Ayuda a domicilio. DOG 4/8/2004
- 373. CCSCA (Galicia) Centros especiales de empleo. DOG 4/4/2007
- 374. CCSCA (Galicia) Doblaje y sonorización. DOG 26/6/2002
- 375. CCSCA (Galicia) Editoriales. DOG 4/7/2006
- 376. CCSCA (Galicia) Empresas organizadoras del juego del bingo. DOG 25/11/2005
- 377. CCSCA (Galicia) Peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza. DOG 1/8/2007
- 378. CCSCA (Galicia) Pizarras Ourense y Lugo. DOG 1/7/2003
- 379. CCSCA (Galicia) Pompas fúnebres. DOG 14/4/2004
- 380. CCSCA (Galicia) Residencias privadas de la tercera edad. DOG 2/7/2007.
- 381. CCSCA (Galicia) Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. DOG 7/7/2006
- 382. CCSCA (La Rioja) Actividad agropecuaria. BOLR 24/8/2006
- 383. CCSCA (La Rioja) Alfarería. BOLR 26/7/2007
- 384. CCSCA (La Rioja) Comercio del metal. BOLR 28/11/2006
- 385. CCSCA (La Rioja) Comercio en general. BOLR 30/6/2007
- 386. CCSCA (La Rioja) Comercio textil. BOLR 8/2/2007
- 387. CCSCA (La Rioja) Derivados del cemento. BOLR 11/1/2007
- 388. CCSCA (La Rioja) Edificación y obras públicas. BOLR 6/2/2006
- 389. CCSCA (La Rioja) Garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos. BOLR 25/7/2006
- 390. CCSCA (La Rioja) Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas de huéspedes. BOLR 5/6/2007
- 391. CCSCA (La Rioja) Industrias de la madera. BOLR 17/11/2007
- 392. CCSCA (La Rioja) Industrias de panadería. BOLR 19/12/2006
- 393. CCSCA (La Rioja) Industrias siderometalúrgicas. BOLR 23/9/2006
- 394. CCSCA (La Rioja) Industrias vinícolas y alcoholeras. BOLR 30/7/2005
- 395. CCSCA (La Rioja) Limpieza de edificios y locales. BOR 27/9/2007

- 396. CCSCA (La Rioja) Locales de exhibición cinematográfica (BOR 30/9/1993)
- 397. CCSCA (La Rioja) Residencias privadas de personas mayores. BOLR 4/10/2005
- 398. CCSCA (La Rioja) Restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiestas, casinos, pubs y discotecas. BOLR 17/8/2004
- 399. CCSCA (La Rioja) Servicios de Ayuda a Domicilio. BOR 16/3/2002
- 400. CCSCA (La Rioja) Talleres de reparación, mantenimiento e ITV de vehículos. BOLR 24/8/2006
- 401. CCSCA (La Rioja) Tintorerías, limpieza de ropa, lavandería y planchado de ropa. BOLR 24/8/2006
- 402. CCSCA (La Rioja) Transporte de mercancías por carretera. BOLR 20/4/2004
- 403. CCSCA (La Rioja) Transporte de Viajeros por Carretera. BOLR 18/7/1992
- 404. CCSCA (La Rioja) Yesos, escayolas y prefabricados (Industrias). BOLR 2/10/1997
- 405. CCSCA (Madrid) Almacenistas de patatas. BOCM 12/2/2003
- 406. CCSCA (Madrid) Almacenistas de plátanos. BOCM 19/8/1997
- 407. CCSCA (Madrid) Alquiler de vehículos con y sin conductor. BOCM 26/5/2005
- 408. CCSCA (Madrid) para Aparcamientos y garajes. BOCM 16/7/2004
- 409. CCSCA (Madrid) Apuntadores y regidores de espectáculos. BOCM 8/8/1995
- 410. CCSCA (Madrid) Ayuda a domicilio. BOCM 27/3/2007
- 411. CCSCA (Madrid) Campo. BOCM 6/5/2004
- 412. CCSCA (Madrid) Centros de atención y promoción a personas con deficiencia mental con o sin deficiencias asociadas. BOCM 17/3/1994
- 413. CCSCA (Madrid) Comercio de alimentación. BOCM 24/4/2006
- 414. CCSCA (Madrid) Comercio de la piel en general. BOCM 4/11/2005
- 415. CCSCA (Madrid) Comercio de óptica al detalle y talleres anejos. BOCM 24/8/2004
- 416. CCSCA (Madrid) Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles. BOCM 18/10/2005
- 417. CCSCA (Madrid) Comercio del mueble. BOCM 19/3/2007
- 418. CCSCA (Madrid) Comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados. BOCM 28/5/2005
- 419. CCSCA (Madrid) Comercio textil. BOCM 27/11/2006
- 420. CCSCA (Madrid) Comercio vario. BOCM 25/2/2004
- 421. CCSCA (Madrid) Confección de ante, napa y doble faz. BOCM 17/6/1991
- 422. CCSCA (Madrid) Confección de guantes de piel y similares. BOCM 30/5/2006
- 423. CCSCA (Madrid) Confección de peletería fina. BOCM 18/10/2006
- 424. CCSCA (Madrid) Construcción y obras públicas. BOCM 30/10/2007
- 425. CCSCA (Madrid) Depuración de aguas residuales y cauces fluviales. BOCM 21/11/2006
- 426. CCSCA (Madrid) Derivados del cemento. BOCM 6/11/2006
- 427. CCSCA (Madrid) Despacho de técnicos tributarios y asesores fiscales. BOCM 29/6/1998

- 428. CCSCA (Madrid) Distribución de prensa y revistas. BOCM 26/5/2005
- 429. CCSCA (Madrid) Empleados de fincas urbanas. BOCM 16/1/2002
- 430. CCSCA (Madrid) Empresas de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos. BOCM 8/11/2004
- 431. CCSCA (Madrid) Empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOCM 15/8/2005
- 432. CCSCA (Madrid) Empresas organizadoras de juegos colectivos de dinero y azar. BOCM 13/6/2003
- 433. CCSCA (Madrid) Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. BOCM 20/6/2006
- 434. CCSCA (Madrid) Exhibición cinematográfica. BOCM 29/5/2004
- 435. CCSCA (Madrid) Fábricas de pan. BOCM 2/8/2005
- 436. CCSCA (Madrid) Garajes, aparcamientos no concesionarios, estaciones de engrase y lavado y estaciones terminales de autobuses. BOCM 23/6/2004
- 437. CCSCA (Madrid) Hospedaje. BOCM 20/6/2006
- 438. CCSCA (Madrid) Hostelería y actividades turísticas, restauración. BOCM 5/10/2007
- 439. CCSCA (Madrid) Industria de la madera. BOCM 4/7/2005
- 440. CCSCA (Madrid) Industria siderometalúrgica. BOCM 25/8/2005
- 441. CCSCA (Madrid) Industria y comercio del aceite y sus derivados, aderezo, rellenado y exportación de aceitunas. BOCM 12/9/2007
- 442. CCSCA (Madrid) Industrias de fabricación de chocolates, bombones, caramelos, gomas de mascar y grajeados. BOCM 11/8/1998
- 443. CCSCA (Madrid) Industrias transformadoras de plásticos. BOCM 30/7/2004
- 444. CCSCA (Madrid) Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y comercio al por mayor de estas actividades y afines. BOCM 13/9/2006
- 445. CCSCA (Madrid) Intervención social. BOCM 14/9/2007
- 446. CCSCA (Madrid) Limpieza de contenedores herméticos. BOCM 20/11/2007
- 447. CCSCA (Madrid) Limpieza de edificios y locales. BOCM 16/7/2005
- 448. CCSCA (Madrid) Limpieza pública viaria de Madrid capital. BOCM 24/8/2004
- 449. CCSCA (Madrid) Locales de teatro. BOCM 10/6/1998
- 450. CCSCA (Madrid) Masas y patatas fritas. BOCM 9/11/2004
- 451. CCSCA (Madrid) Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos. BOCM 29/1/2005
- 452. CCSCA (Madrid) Mayoristas y exportadores de pescados. BOCM 22/2/2002
- 453. CCSCA (Madrid) Mayoristas y minoristas de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalo. BOCM 18/5/2007
- 454. CCSCA (Madrid) Mercado de valores. BOCM 26/3/2007
- 455. CCSCA (Madrid) Mercados de distrito de concesión municipal, centros comerciales de barrio y galerías de alimentación. BOCM 21/8/2004
- 456. CCSCA (Madrid) Oficinas de importación y exportación. BOCM 13/3/2007

- 457. CCSCA (Madrid) Oficinas y despachos. BOCM 11/9/2007
- 458. CCSCA (Madrid) Pastas alimenticias (Industrias). BOCM 2/5/1995
- 459. CCSCA (Madrid) Peluquerías y salones de belleza. BOCM 23/10/1989
- 460. CCSCA (Madrid) Piscinas e instalaciones acuáticas. BOCM 3/8/2000
- 461. CCSCA (Madrid) Prevención-extinción de incendios forestales. BOCM 15/10/2004
- 462. CCSCA (Madrid) Profesionales de la danza, circo, variedades y folclore. BOCM 7/6/2007
- 463. CCSCA (Madrid) Protésicos dentales. BOCM 21/7/2004
- 464. CCSCA (Madrid) Rematantes, serradores y embalajes de madera. BOCM 28/8/1995
- 465. CCSCA (Madrid) Residencias y centros de día para personas mayores. BOCM 13/6/2006
- 466. CCSCA (Madrid) Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa. BOCM 6/6/2007
- 467. CCSCA (Madrid) Torrefactores de café y fabricantes de sucedáneos. BOCM 22/6/2006
- 468. CCSCA (Madrid) Transitarios. BOCM 3/8/2004
- 469. CCSCA (Madrid) Transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte. BOCM 21/12/2007
- 470. CCSCA (Madrid) Transportes de viajeros por carretera. BOCM 7/3/2007
- 471. CCSCA (Madrid) Transportes de viajeros por carretera de los servicios regulares especiales, regulares temporales, discrecionales y turísticos. BOCM 25/5/2005
- 472. CCSCA (Madrid) Universidades Públicas de Madrid, personal docente. BOCM 12/7/2003
- 473. CCSCA (Madrid) Universidades públicas de Madrid, personal laboral (Universidad Complutense, Universidad Carlos III, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad de Alcalá, Universidad Autónoma y Universidad Politécnica. BOCM 10/1/2006
- 474. CCSCA (Madrid) Yesos, escayolas y prefabricados (Industrias). BOCM 13/11/1996
- 475. CCSCA (Melilla) Comercio. BOME 28/3/1996
- 476. CCSCA (Melilla) Construcción. BOME 15/7/1993
- 477. CCSCA (Melilla) Hostelería. BOME 13/8/2004
- 478. CCSCA (Melilla) Limpieza de edificios y locales. BOME 6/4/2007
- 479. CCSCA (Melilla) Panaderías. BOME 16/1/2004
- 480. CCSCA (Melilla) Siderometalurgia. BOME 8/7/1993
- 481. CCSCA (Murcia) Agencias distribuidoras de butano. BORM 18/10/2003
- 482. CCSCA (Murcia) Agrícola, forestal y pecuario. BORM 1/12/2007
- 483. CCSCA (Murcia) Amarradores y boteros. BORM 3/1/2005
- 484. CCSCA (Murcia) Aparcamientos y garajes. BORM 15/9/2005
- 485. CCSCA (Murcia) Artículos deportivos y cañas de pescar. BORM 29/8/1988
- 486. CCSCA (Murcia) Asentadores de mercancías en la Lonja de Murcia. BORM 6/10/1993
- 487. CCSCA (Murcia) Calzado, zapatillas vulcanizadas, caucho e industrias afines. BORM 19/11/2007

- 488. CCSCA (Murcia) Carpintería, ebanistería, tapicería y varios. BORM 27/3/2002
- 489. CCSCA (Murcia) Chicles, caramelos, chocolates, dulces y golosinas en general. BORM 7/8/2004
- 490. CCSCA (Murcia) Comercio en general. BORM 11/10/2006
- 491. CCSCA (Murcia) Confección de piel, ante, napa y doble faz. BORM 30/8/1991
- 492. CCSCA (Murcia) Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes. BORM 6/4/2006
- 493. CCSCA (Murcia) Consignatarias de buques y agencias de aduanas. BORM 24/10/2006
- 494. CCSCA (Murcia) Construcción y obras públicas. BORM 7/9/2002
- 495. CCSCA (Murcia) Cosecheras y productores de frutas, uva de mesa y otros productos agrícolas. BORM 10/12/2004
- 496. CCSCA (Murcia) Derivados del cemento (BORM 21/1/2002).
- 497. CCSCA (Murcia) Detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación. BORM 15/9/2006
- 498. CCSCA (Murcia) Empleados de fincas urbanas. BORM 14/9/2007
- 499. CCSCA (Murcia) Empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas. BORM 22/11/2006
- 500. CCSCA (Murcia) Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia. BORM 3/7/2006
- 501. CCSCA (Murcia) Estibadores portuarios, Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena, S.A. (SESTICARSA). BORM 21/10/2005
- 502. CCSCA (Murcia) Explotación de campos de golf y servicios anexos. BORM 23/6/2007
- 503. CCSCA (Murcia) Figuras de barro (escultura y modelaje). BORM 30/8/1996
- 504. CCSCA (Murcia) Hostelería. BORM 16/11/2005
- 505. CCSCA (Murcia) Industria Alpargatera, de Caravaca de La Cruz. BORM 10/8/2005
- 506. CCSCA (Murcia) Industrias de aserrío y fabricación de envases de madera. BORM 28/5/2002
- 507. CCSCA (Murcia) Industrias de aguardientes, compuestos, licores y sidreras. BORM 7/8/2007
- 508. CCSCA (Murcia) Industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales. BORM 11/6/2005
- 509. CCSCA (Murcia) Industrias pimentoneras. BORM 12/1/2005
- 510. CCSCA (Murcia) Industrias siderometalúrgicas. BORM 7/11/2007
- 511. CCSCA (Murcia) Industrias vinícolas y alcoholeras. BORM 16/11/2005
- 512. CCSCA (Murcia) Limpieza de edificios y locales. BORM 17/7/2004
- 513. CCSCA (Murcia) Limpieza pública viaria. BORM 25/6/2007
- 514. CCSCA (Murcia) Locales de exhibición cinematográfica y teatro. BORM 13/1/2004
- 515. CCSCA (Murcia) Madera y tableros (Almacenes). BORM 19/8/1993
- 516. CCSCA (Murcia) Manipulado y envasado de agrios. BORM 2/10/2006
- 517. CCSCA (Murcia) Manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas. BORM 16/8/2004

- 518. CCSCA (Murcia) Manipulado y envasado de tomate fresco. BORM 22/2/2006
- 519. CCSCA (Murcia) Manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra. BORM 2/7/2007
- 520. CCSCA (Murcia) Manipulado, aderezo, relleno y deshueso de aceitunas. BORM 16/9/2006
- 521. CCSCA (Murcia) Mayoristas de alimentación. BORM 18/9/2006
- 522. CCSCA (Murcia) Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones, federaciones e instituciones. BORM 30/5/2002
- 523. CCSCA (Murcia) Oficinas de estudios técnicos. BORM 4/8/2003
- 524. CCSCA (Murcia) Oficinas y despachos. BORM 8/5/2006
- 525. CCSCA (Murcia) Organizaciones empresariales del transporte. BORM 16/12/1994
- 526. CCSCA (Murcia) Panadería. BORM 16/4/2007
- 527. CCSCA (Murcia) Panaderías (Agrupación de Industriales de Panadería de la Zona del Mar Menor e Independientes). BORM 20/9/1994
- 528. CCSCA (Murcia) Pesca de bajura. BORM 1/4/2002
- 529. CCSCA (Murcia) Preparado y empaquetado de especias, condimentos y herboristería. BORM 23/9/2003
- 530. CCSCA (Murcia) Prótesis dental (Laboratorios de). BORM 18/8/1988.
- 531. CCSCA (Murcia) Recolectores de cítricos. BORM 7/12/2005
- 532. CCSCA (Murcia) Remolcadores de tráfico interior de puertos (Dársenas de Cartagena, Escombreras y Zona II del Puerto). BORM 1/12/2007
- 533. CCSCA (Murcia) Transportes de mercancías por carretera. BORM 16/5/2005
- 534. CCSCA (Murcia) Transportes regulares y discrecionales de viajeros. BORM 31/1/2007
- 535. CCSCA (Murcia) Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros. BORM 5/11/2005
- 536. CCSCA (Navarra) Agropecuario (Sector). BON 1/8/2003
- 537. CCSCA (Navarra) Agua (Captación elevación, conducción, etc). BON 30/11/1987
- 538. CCSCA (Navarra) Agua para riegos. BON 15/6/1992
- 539. CCSCA (Navarra) Almacenistas de alimentación. BON 3/12/2004
- 540. CCSCA (Navarra) Almacenistas de frutas, verduras, patatas y plátanos. BON 25/1/2006
- 541. CCSCA (Navarra) Artes gráficas e industrias auxiliares. BON 10/7/2006
- 542. CCSCA (Navarra) Centros públicos concertados de atención a discapacitados. BON 27/6/2005
- 543. CCSCA (Navarra) Comercio de alimentación. BON 12/8/2005
- 544. CCSCA (Navarra) Comercio de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías. BON 18/7/2007
- 545. CCSCA (Navarra) Comercio de ganadería. BON 10/8/2007
- 546. CCSCA (Navarra) Comercio de la madera y corcho. BON 23/12/2005
- 547. CCSCA (Navarra) Comercio de la piel. BON 2/7/2003
- 548. CCSCA (Navarra) Comercio de óptica. BON 1/10/2004
- 549. CCSCA (Navarra) Comercio del metal. BON 27/12/2006
- 550. CCSCA (Navarra) Comercio mixto mayorista de productos químicos y

- especialidades farmacéuticas. BON 24/5/2006
551. CCSCA (Navarra) Comercio textil. BON 24/5/2006
552. CCSCA (Navarra) Comercio vario. BON 7/3/2007
553. CCSCA (Navarra) Construcción y obras públicas. BON 26/8/2005
554. CCSCA (Navarra) Derivados del cemento. BON 5/10/2005
555. CCSCA (Navarra) Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos propiedad de otras entidades. BON 15/8/2005
556. CCSCA (Navarra) Empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines. BON 30/8/2004
557. CCSCA (Navarra) Ikastolas. BON 8/7/2005
558. CCSCA (Navarra) Industria de hostelería. BON 8/8/2007
559. CCSCA (Navarra) Industria siderometalúrgica. BON 5/7/2004
560. CCSCA (Navarra) Industria textil. BON 11/8/2006
561. CCSCA (Navarra) Industrias de la madera. BON 28/6/2004
562. CCSCA (Navarra) Industrias del alabastro. BON 5/8/2005
563. CCSCA (Navarra) Industrias vinícolas. BON 11/5/2005
564. CCSCA (Navarra) Limpieza de edificios y locales. BON 22/7/2005
565. CCSCA (Navarra) Obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería. BON 16/8/2006
566. CCSCA (Navarra) Oficinas y despachos. BON 15/8/2007
567. CCSCA (Navarra) Panaderías. BON 25/8/2004
568. CCSCA (Navarra) Peluquerías. BON 11/10/2006
569. CCSCA (Navarra) Salas de bailes y discotecas. BON 25/6/1993
570. CCSCA (Navarra) Talleres de reparación de vehículos. BON 13/9/2006
571. CCSCA (Navarra) Transporte de mercancías. BON 23/3/2005
572. CCSCA (Navarra) Transporte de viajeros por carretera. BON 27/9/2004 y 7/11/2007
573. CCSCA (Navarra) Transporte sanitario. BON 23/8/2006
574. CCSCA (País Vasco) Asociación de centros de educación medioambiental, granjas escuelas. BOPV 16/5/2007
575. CCSCA (País Vasco) Ayuda a domicilio. BOPV 29/1/1992
576. CCSCA (País Vasco) Centros de Enseñanza de Iniciativa Social. BOPV 25/9/2007
577. CCSCA (País Vasco) Empresas concesionarias del servicio de limpieza del servicio vasco de salud. BOPV 25/3/2002
578. CCSCA (País Vasco) Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. BOPV 29/8/2003
579. CCSCA (País Vasco) Enseñanza privada. BOPV 6/9/2004
580. CCSCA (País Vasco) Ikastolas. BOPV 8/10/2007
581. CCSCA (País Vasco) Servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. BOPV 1/7/2005.
582. CCSCA (País Vasco) Universidades del País Vasco, personal laboral. BOPV 5/5/1998

B. Que no contienen cláusulas de protección social.

- 583. CCSCA (Andalucía) Doblaje y sonorización. BOJA 8/9/1994
- 584. CCSCA (Andalucía) Empresas productoras audiovisuales. BOJA 10/3/2001
- 585. CCSCA (Andalucía) Empleados de Notarias de Andalucía Oriental. BOJA 25/9/1992
- 586. CCSCA (Asturias) Empleados de Notarias. BOPA 30/5/2007
- 587. CCSCA (Asturias) Geriátricos Privados. BOPA 26/2/2005
- 588. CCSCA (Asturias) Minas de Caolín y Hornos de calcinación. BOPA 9/5/2007
- 589. CCSCA (Baleares) Empleados de notarías. BOIB 11/11/1993
- 590. CCSCA (Baleares) Universidad de las Illes Balears. Personal laboral. BOIB 16/8/2005
- 591. CCSCA (Canarias) Campo. BOCAC 12/12/2006
- 592. CCSCA (Canarias) Laudo arbitral para Transportes de accidentados y enfermos en ambulancia. BOCAC 30/8/2007
- 593. CCSCA (Cantabria) Agencias distribuidoras de butano. BOC 3/8/2007
- 594. CCSCA (Cantabria) Comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios. BOC 23/11/2006
- 595. CCSCA (Cantabria) Taladores de montes y trabajos forestales. BOC 28/12/2006
- 596. CCSCA (Castilla y León) Residencias privadas de la tercera edad. BOC y L 30/10/1997
- 597. CCSCA (Cataluña) Centros docentes privados concertados de educación especial. DOGC 24/12/2002
- 598. CCSCA (Cataluña) Centros especiales de disminuidos físicos o sensoriales. DOGC 22/2/2006
- 599. CCSCA (Cataluña) Centros no estatales de enseñanza universitaria e investigación. DOGV 10/6/1988
- 600. CCSCA (Cataluña) Cultivo de peces de acuicultura marina. DOGC 21/1/2004
- 601. CCSCA (Cataluña) Empresas de azafatas y promotores de ventas. DOGC 13/12/2006
- 602. CCSCA (Cataluña) Profesionales de doblaje rama artística. DOGC 26/4/2006
- 603. CCSCA (Cataluña) Puertos comerciales dependientes de puertos de la Generalitat. DOGC 28/2/2000
- 604. CCSCA (Cataluña) Residencias privadas de la Tercera edad de iniciativa social adscritas a la Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña. DOGC 14/6/2002
- 605. CCSCA (Ceuta) Obras de interés social. BOC CE 28/5/1998
- 606. CCSCA (Comunidad Valenciana) Administraciones Locales. DOCV 30/6/2006
- 607. CCSCA (Comunidad Valenciana) Brigadas rurales de emergencias (terrestres y helitransportadas). DOCV 14/9/2006
- 608. CCSCA (Comunidad Valenciana) Centros específicos de enfermos mentales crónicos. DOCV 13/2/2006
- 609. CCSCA (Comunidad Valenciana) Doblaje y sonorización. Rama artística. DOCV 14/12/1994
- 610. CCSCA (Comunidad Valenciana) Entidades de carácter social. DOCV 7/6/2007

- 611. CCSCA (Comunidad Valenciana) Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas. DOCV 25/3/2004
- 612. CCSCA (Comunidad Valenciana) Sector privado de residencias para la tercera edad. DOCV 31/1/2006
- 613. CCSCA (Galicia) Empleados de notarías de Galicia. DOG 11/7/1994
- 614. CCSCA (Madrid) Actores de teatro. BOCM 3/10/1996
- 615. CCSCA (Madrid) Comercio del metal. BOCM 10/10/2005
- 616. CCSCA (Melilla) Confiterías, pastelerías, reposterías, fabricación de galletas y pastas alimenticias. BOME 7/5/1987
- 617. CCSCA (Melilla) Estibadores portuarios. BOME 14/3/1996
- 618. CCSCA (Murcia) Pesca de bajura de cerco con luz con base en el puerto de Águilas. BORM 10/3/1998
- 619. CCSCA (Murcia) Pesca marítima de arrastre al fresco (Puerto de Águilas). BORM 30/9/1998
- 620. CCSCA (Navarra) Empresas organizadoras del juego del Bingo. BON 13/8/1993
- 621. CCSCA (País Vasco) Notarías del Colegio Notarial de Bilbao. BOPV 15/3/1983

2.2.- Extraestatutarios.

A. Que contienen cláusulas de protección social.

- 622. CCSCA (Aragón) Ayuda a domicilio. BOA 7/3/1997
- 623. CCSCA (Cantabria) Comercio mayorista de productos químicos. BOC 12/6/1996
- 624. CCSCA (Cataluña) Centros de asistencia a la tercera edad. DOGC 11/3/1998
- 625. CCSCA (Cataluña) Centros infantiles. DOGC 20/11/1992
- 626. CCSCA (Galicia) Pizarras, Ourense y Lugo. DOG 30/1/2006
- 627. CCSCA (Madrid) Transporte público de mercancías por carretera. BOCM 29/8/2002
- 628. CCSCA (Murcia) Asentadores de mercancías en la Lonja de Murcia. BORM 24/8/2001
- 629. CCSCA (Navarra) Exhibición cinematográfica. BON 6/7/2005
- 630. CCSCA (Navarra) Lavanderías industriales. BON 28/2/2001

B. Que no contienen cláusulas de protección social.

- 631. CCSCA (Cantabria) Comercio de pescado. BOC 1/6/1994
- 632. CCSCA (Cataluña) Residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social adscritas a la Asociación Patronal Centros Sociosanitarios Católicos de Cataluña. DOGC 23/11/2006
- 633. CCSCA (Cataluña) Residencias privadas para la tercera edad. DOGC 29/11/1993
- 634. CCSCA (Cataluña) Residencias sin afán de lucro para la tercera edad. DOGC 18/11/1996
- 635. CCSCA (Madrid) Peluquerías de caballeros. BOCM 5/8/1992

636. CCSCA (Murcia) Curtidos, correas y cueros industriales. BORM
2/9/1991
637. CCSCA (Navarra) Enseñanza privada concertada. BON 15/6/1994.