

LA PROTECCIÓN FAMILIAR DEL TRABAJADOR

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

EXTRACTO

Aunque la protección familiar naciera unida a la condición de asalariado del “cabeza de familia”, ésta se ha “universalizado” en la medida en que la actuación de los poderes públicos va dirigida fundamentalmente a aquellas familias que, con independencia de la situación laboral de sus miembros, se encuentren en situación de necesidad por falta o insuficiencia de recursos para atender sus responsabilidades familiares. Pero eso no significa que la dimensión familiar del trabajador, en particular el que lo es por cuenta ajena, sea irrelevante. Al contrario, el trabajador con responsabilidades familiares presenta unas especiales características a las que hay que dar satisfacción, y de ahí que deba seguir siendo objeto de atención por las políticas sociales. De este modo, y admitiendo que el sistema de protección a la familia es mucho más amplio, este estudio se centra en la protección familiar del trabajador, en las medidas y ayudas previstas para el trabajador en atención a sus responsabilidades familiares.

El sistema de protección familiar pretende utilizar el esquema protector construido y empleado durante la época dorada de la Seguridad Social. Pero el concepto de trabajador; la institución que es objeto de protección, la familia; y la sociedad misma, han cambiado sustancialmente. La insuficiencia de este modelo para atender las nuevas demandas y necesidades de los trabajadores y sus familias, y para incentivar la natalidad, está motivando que se empleen otras técnicas de protección social con las que se consiguen los mismos fines y que muestran, al menos aparentemente, un mayor grado de eficacia social (Servicios Sociales, sistema impositivo, etcétera). Esto supone una diversificación y una dispersión de las medidas de protección social a la familia, y no sólo en cuanto al tipo de ayuda o las técnicas empleadas, sino también desde un punto de vista “territorial” (téngase en cuenta el importante grado de desarrollo que en esta materia ha alcanzado la normativa autonómica), lo que conforma un sistema protector complejo, confuso y heterogéneo. Así, dependiendo de donde resida la familia, de donde trabajen sus miembros y de la información con la que cuenten, gozarán de una mayor o menor protección.

ÍNDICE

1. La protección familiar en el sistema de seguridad social. especial referencia a la prestación “no económica” por hijo a cargo
2. Ayudas familiares en la negociación colectiva
 - 2.1. Ayudas por matrimonio
 - 2.2. Ayudas económicas por nacimiento de hijos
 - 2.3. Ayudas por familiares a cargo
3. La protección familiar del trabajador a través de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
 - 3.1. Nacimiento y cuidado de hijos
 - 3.2. Por cuidados a familiares
 - 3.3. Por otras circunstancias familiares
 - 3.4. Fomento del empleo y familia
4. La protección familiar en el sistema impositivo
5. La protección a las familias numerosas

1. LA PROTECCIÓN FAMILIAR EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA PRESTACIÓN “NO ECONÓMICA” POR HIJO A CARGO

Aunque no sea el único beneficiario, el trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, puede disfrutar de las correspondientes prestaciones familiares: las prestaciones por hijo a cargo, por nacimiento de tercer o sucesivo hijo y por parto múltiple. A excepción de la peculiar “prestación no económica” por hijo a cargo, no estamos ante mecanismos específicamente configurados para la protección familiar en el ámbito de las relaciones de trabajo, y por eso nos vamos a referir muy brevemente a éstas prestaciones, destacando únicamente algunos aspectos que nos han parecido importantes.

1) Lo primero que nos llama la atención, antes de cualquier otra consideración, es la evidente asistematicidad de las normas reguladoras de las prestaciones familiares. Nos encontramos con que no todas esas prestaciones familiares están contempladas en la LGSS, que sólo incluye las “prestaciones familiares por hijo a cargo”. Las prestaciones por nacimiento de tercer hijo y sucesivos y por parto múltiple están reguladas por el RDLMPF de 2000 y su correspondiente reglamento de desarrollo¹.

2) Sorprende la presencia de dos niveles de protección, contributivo y no contributivo, en todas estas prestaciones familiares (a excepción de la particular prestación no económica por hijo a cargo, que por razones bastante obvias sólo tiene cabida en el nivel contributivo), pues apenas si existen diferencias sustanciales entre una y otra modalidad: los requisitos son los mismos, las cuantías son idénticas, en ambas modalidades se exige insuficiencia de recursos (fijándose a tales efectos el mismo límite de ingresos), y especialmente, respecto al sistema de financiación, tanto en una como en otra modalidad las prestaciones se financian mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social, y

¹ A ello hay que sumar que los mecanismos previstos para actualizar las cuantías de las prestaciones o el límite de ingresos máximo exigido para tener derechos a ellas, cuando existen, se encuentran en otras normas, como son las LPGE. En cualquier caso, el Informe sobre el Anteproyecto de ley de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social aprobado por el Consejo de Ministros en su sesión del 7 de febrero de 2003, reconoce la necesidad de sistematizar en un único cuerpo legal la regulación de todas las prestaciones actualmente dispersas.

no mediante las cotizaciones de las personas obligadas (artículo 86.2 de la LGSS); que en lo sustancial coincide con lo que en su día aconsejara el Informe Beveridge para la financiación de las asignaciones familiares).

3) El sistema de prestaciones familiares se ha escorado hacia la universalización y asistencialización; presentando las características típicas de las prestaciones no contributivas (tanto en una como en otra modalidad). Así, pueden ser beneficiarios de estas ayudas cualquier persona “con cargas familiares”, no sólo el trabajador². Sin embargo, existen todavía elementos que muestran que, pese a todo, el sistema de protección familiar de la Seguridad Social sigue estando en gran medida centrado en el trabajo remunerado³.

4) A pesar de este carácter universal, las prestaciones familiares presentan un limitadísimo ámbito subjetivo. Por un lado, las ayudas van dirigidas a proteger sólo determinadas situaciones familiares que ocasionan un exceso de gastos a la economía doméstica⁴: 1) el hijo menor de 18 años a cargo, por lo que quedan excluidos, cualesquiera otros parientes y los hijos mayores de esa edad que siguieran conviviendo y dependiendo económicamente de la familia; 2) el hijo a cargo mayor de 18 años con una minusvalía en grado igual o superior al 65 por ciento, lo que difumina las fronteras entre la protección a la familia y la protección al minusválido; 3) el nacimiento del tercer hijo o sucesivos, lo que impide recibir ayuda por los nacimientos del primer y segundo hijo, así como por cualquier supuesto de adopción o acogimiento; y 4) el parto múltiple, excluyéndose igualmente la adopción o acogimiento múltiples⁵. Como se ve, quedan desprotegidos demasiados supuestos, dignos igualmente de atención. Por otro lado, se exige prueba de la situación de necesidad. Pero ésta es excesivamente restrictiva, pues salvo el supuesto de prestación por hijo minusválido mayor de edad y por parto múltiple (que no existe), para tener derecho a las correspondientes prestaciones se exige un límite máximo de ingresos anuales muy riguroso (tratándose de un solo hijo, de 8.264,28 euros anuales) lo que deja fuera del marco protector de la Seguridad Social a muchas familias.

5) Las cuantías de estas prestaciones familiares son claramente insuficientes (incluso tras la supuesta mejora de 2000), especialmente en el caso de la asignación por hijo a cargo menor de 18 años (291 euros anuales; 581,66 cuando es minusválido)⁶. Respecto a la duración de las

² En tales casos en los que el beneficiario no tenga la condición de trabajador y se dedique personalmente a la atención de su familia, se está compensando no sólo la existencia de hijos a cargo, sino también, indirectamente, un trabajo no retribuido y no valorado socialmente (al menos como debería serlo). Este planteamiento podría llevar a una consideración autónoma de la protección social de las tareas del hogar, una especie de “retribución social” a quienes directamente contribuyen a crear y formar nuevas generaciones.

³ Por ejemplo, la norma considera que “si la condición de beneficiario del padre y de la madre viene referida a asignaciones en distinta modalidad prevalecerá la condición de aquel beneficiario que lo sea en la modalidad contributiva”, es decir, el que tiene la condición de trabajador (artículo 4.2 del RPF, RD 356/1991, de Prestaciones Familiares por Hijo a Cargo).

⁴ En comparación con otros países de la Unión Europea, nuestro sistema de prestaciones familiares presenta, aun después de la mejora que tuvo lugar en 2000, una escasa y pobre oferta de ayudas a las familias. En otros ordenamientos encontramos una mayor diversidad, destacando otras prestaciones destinadas a cubrir gastos específicos como los subsidios o asignaciones de escolarización, por educación especial, de guardería, por lactancia, por adopción, por alojamiento, ayudas a la vivienda, por minusvalías, ayudas de refuerzo de las pensiones alimenticias, subsidio para familias monoparentales, etcétera.

⁵ Llama especialmente la atención que las nuevas prestaciones de pago único con las que se pretende mejorar la protección familiar de la Seguridad Social no tengan en cuenta las adopciones o acogimientos. La situación de necesidad existe, pero no la correspondiente protección. No hay razones que justifiquen esta diferenciación entre familias con hijos naturales y adoptivos (ni mucho menos el que sea voluntario, y no fruto de la casualidad, como se ha dicho para justificar la exclusión de las adopciones múltiples). En cualquier caso ya se ha anunciado la correspondiente corrección normativa.

prestaciones de pago periódico por hijo a cargo no minusválido (condicionada por el límite de edad de 18 años), existen circunstancias que obligan al hijo mayor de edad a seguir viviendo con la familia y a seguir dependiendo económicamente de ella (estudios, dificultades para acceder al primer empleo, desempleo, insuficiencia de ingresos, etcétera), que no son tenidas en cuenta por el sistema de Seguridad Social, y que por el simple hecho de seguir originando un gasto extraordinario a la economía familiar que puede motivar una situación de necesidad, deberían ser objeto de protección.

6) La protección familiar que dispensa el sistema de Seguridad Social es exclusivamente económica, manteniendo el clásico esquema protector de las asignaciones familiares, en detrimento de otros servicios sociales complementarios. De este modo, la Asistencia Social y los Servicios Sociales, sobre todo en el ámbito autonómico, están asumiendo esa “deja-ción” del sistema de Seguridad Social. Dentro de su acción protectora podemos distinguir, por un lado, prestaciones técnicas de servicios⁷, y por otro lado, unas prestaciones asistenciales de carácter económico. Respecto a éstas últimas, la mayoría de las Comunidades Autónomas han establecido, desde una perspectiva “terminológicamente” asistencial, ayudas económicas destinadas a proteger los mismos supuestos de hecho que las prestaciones familiares integradas en el sistema de Seguridad Social⁸. De este modo, tiene lugar una concurrencia de sistemas protectores para una misma circunstancia familiar, la natalidad; pues

⁶ Por otro lado, las revisiones periódicas de las cuantías no son ni uniformes ni homogéneas en cuanto a los procedimientos seguidos: las prestaciones por hijo a cargo minusválido mayor de 18 años se actualizan anualmente con la LPGE; las prestaciones por parto múltiple incorporan un sistema de actualización automática en la medida que su cuantía consistirá en un número de veces el importe mensual del SMI vigente, que exige revisión anual por mandato legal (artículo 27 del ET); y las demás prestaciones familiares no tienen previstas actualizaciones periódicas.

⁷ Entre estos Servicios Sociales en sentido estricto, encontramos unos servicios de atención primaria (entre los que destacan los servicios de ayuda a domicilio y los de convivencia y reinserción social) y unos servicios de atención especializada dirigidos fundamentalmente a la protección a la infancia, a personas mayores, al apoyo a los cuidadores (como los tan gráficamente denominados servicios de alivio) y a la protección al minusválido. También existen otros programas, como los de promoción de la conciliación laboral y familiar, entre los que se incluyen los servicios de atención a menores de tres años y guarderías, o los de apoyo a familias en situaciones especiales.

⁸ De éstas, las más frecuentes son las *ayudas económicas por parto múltiple*, ayudas muy heterogéneas tanto por su naturaleza, requisitos exigidos o cuantía. Es el caso de Andalucía (Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, BOJA de 4 de mayo de 2002); Aragón (Orden de 12 de junio de 2000, de ayudas para familias con hijos nacidos de partos múltiples, BOA de 14 de julio de 2000); Asturias (Resolución de la Consejería de Asuntos Sociales de 11 de abril de 2002, de ayudas a personas físicas para la protección social y económica de familias, menores y jóvenes, BOPA de 19 de abril de 2002); Canarias (Orden de 11 de marzo de 2002, por la que se aprueban las Bases de vigencia indefinidas para la concesión de ayudas a familias en las que se produzcan partos múltiples, BOIC de 29 de marzo de 2002); Castilla La-Mancha (Orden de 5 de septiembre de 2002, de ayudas económicas a las familias por el nacimiento de dos o más hijo en el mismo parto, DOCLM de 16 de septiembre de 2002); Galicia (Orden de 14 de junio de 2002, que regula las ayudas a las familias en las que se produce un parto múltiple, adopción o acogimiento preadoptivo de varios menores, DOG de 25 de junio de 2002); Navarra (Decreto Foral 241/2000, de 27 de junio, que regula ayudas económicas por el nacimiento de dos o más hijos en el mismo parto, BON de 2 de agosto de 2000); Comunidad Valenciana (Orden de 22 de noviembre de 2001, de ayudas con ocasión de parto múltiple, adopción o acogimiento preadoptivo de tres o más menores, DOCV de 4 de diciembre de 2001); y País Vasco (Decreto 176/2002, de 16 de julio, que regula ayudas económicas a las familias con hijos e hijas, BOPV de 7 de agosto de 2002). En otros casos, y en la misma línea que la Seguridad Social, encontramos ayudas autonómicas *por nacimiento de tercer o sucesivo hijo* (Andalucía, Navarra, País Vasco, y excepcionalmente, Castilla y León, que mediante Decreto 292/2001, de 20 de diciembre, que establece las líneas de apoyo a la familia y la conciliación de la vida laboral, BOCL de 21 de diciembre de 2001; y Orden de 27 de diciembre de 2001, de desarrollo, BOCL de 28 de diciembre de 2001, se aparta de dicho planteamiento y concede ayudas por nacimiento de hijo, con independencia de su número ordinal: también para el primero y segundo). Mucho más raro es encontrar *ayudas por hijo a cargo*, y las que hay suelen limitarse a hijos menores de tres años.

todas estas ayudas, se consideran por la propia normativa autonómica expresamente compatibles con las concedidas por la Seguridad Social, lo que contribuye más si cabe a una negativa dispersión normativa y a una difícilmente justificable diversificación de la intensidad protectora. Así, la ausencia de un marco mínimo estatal suficiente origina que la atención recibida por las familias se condicione a la voluntad política y disponibilidad presupuestaria de cada Comunidad Autónoma.

7) El sistema de Seguridad Social tiene presente el hecho familiar en relación con otras contingencias, y en este sentido las podemos calificar como medidas indirectas de protección familiar dirigidas al trabajador. De todas ellas, la más importante, por su estrecha relación con las prestaciones estrictamente familiares y con el ámbito profesional, es la *prestación por maternidad*. Efectivamente, aunque la finalidad de la prestación por maternidad sea proteger frente a la ausencia de rentas derivada de la suspensión del trabajo, ésta tiene su causa última en el nacimiento de un hijo. En su origen, la maternidad conllevaba una “incapacidad para trabajar” durante el tiempo necesario para que la trabajadora afrontara con garantías los últimos días de embarazo, el parto y su posterior recuperación, y los primeros cuidados al recién nacido. Sin embargo, los últimos cambios normativos que ha sufrido esta prestación (como la inclusión de los supuestos de adopción y acogimiento, o, en determinados casos, la posibilidad de disfrutarla el padre) evidencia un claro acercamiento a la protección familiar (especialmente a aquellas prestaciones que tienen como contingencia el nacimiento de un hijo) a la vez que un alejamiento de la incapacidad temporal. Por otro lado, la *prestación por riesgo durante el embarazo*, guarda una más estrecha relación con la protección de la salud, esto es con la prevención de riesgos laborales, que con la protección a la familia. No obstante, la relación, aunque mínima; existe, pues al mismo tiempo que la salud se protege la maternidad y la propia institución familiar, ya que quedaría garantizada la continuidad del embarazo, el éxito del parto y la salud del hijo nacido. Algo parecido ocurre con las *prestaciones por muerte y supervivencia*, que sólo de forma indirecta protegen a la familia, pues tienen como finalidad compensar la pérdida ingresos que sufren los familiares supervivientes cuando fallece quien constituía su única fuente de ingresos.

La prestación no económica por hijo a cargo (introducida como novedad por la LPNC) consiste en la consideración como período de cotización efectiva del primer año de reserva de puesto de trabajo del período de excedencia que los trabajadores disfruten (según su legislación, laboral o funcionarial⁹) en razón del cuidado de cada hijo (artículo 180.b de la LGSS). Como no podría ser de otro modo, al exigir una situación de excedencia sólo puede reconocerse dicha prestación no económica a los trabajadores. Por ello, únicamente es admisible dicha prestación en la modalidad contributiva. De esta forma, se configura como un mecanismo protector específico del trabajador por cuenta ajena¹⁰, lo que en este momento justifica nuestra atención.

⁹ Aunque para mayor sencillez podemos circunscribir dicha “legislación aplicable” al ámbito laboral, en concreto al artículo 46.3 del ET que regula excedencia por cuidado de hijo.

¹⁰ Por eso, aunque la Disposición Adicional 8ª de la LGSS y la Disposición Adicional 3ª del RD 356/1991, de Prestaciones Familiares por Hijo a Cargo (RPF), extiende a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social la aplicación de las normas reguladoras de la prestación por hijo a cargo (incluida, por tanto esta prestación no económica), los posibles beneficiarios han de ser necesariamente trabajadores por cuenta ajena (como exige el mismo artículo 15 del RPF), nunca los trabajadores por cuenta propia. Ese es el motivo de que, por la propia naturaleza de su actividad, se excluya de esta prestación no económica a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario, del Régimen Especial de Autónomos y del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar; y ello con independencia de que, si reúnen los requisitos necesarios, sí puedan tener derecho a las asignaciones económicas por hijo a cargo.

La situación de hecho que origina esta “prestación no económica” es la excedencia por cuidado de hijo regulada en el artículo 46.3 del ET para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de dicha norma¹¹. Con esta medida se persigue que los trabajadores que hagan uso de este derecho “no vean interrumpida su carrera de seguro”, evitando así que una medida positiva tenga unas consecuencias negativas para los trabajadores, especialmente para las trabajadoras, pues son éstas las que con mayor frecuencia hacen uso de este derecho.

No obstante, entre el régimen jurídico laboral de la excedencia por cuidado de hijos y la prestación no económica por hijo a cargo se aprecia una clara disparidad y falta de sintonía. Lo más criticable (incomprensible, diríamos) es que dicha prestación no económica de la Seguridad Social sólo tenga en cuenta, todavía, el primer año de excedencia por cuidado de hijo, y no la duración real de la misma (que como sabemos puede alcanzar hasta 3 años)¹². También resulta llamativo que dicha prestación sólo esté prevista en relación con la excedencia por cuidado de hijos (por definición, menores de tres años), pero no para la posible excedencia por cuidado de hijos mayores de tres años o de otros familiares necesitados de atención por no poderse valer por sí mismos (excedencia por cuidado de familiares que introdujo la LCVFL).

Pero sobre todo, echamos en falta una más intensa y decidida protección de la Seguridad Social de esta situación de excedencia en la que se puede encontrar el trabajador. Y es que la situación de excedencia por cuidado de hijo motiva la suspensión del contrato de trabajo, y por consiguiente, la pérdida de ingresos. Esta circunstancia hace inviable este derecho laboral para muchas familias (en especial, las monoparentales) que no se pueden permitir el “lujo” de permanecer un tiempo sin percibir salario alguno, por constituir éste su principal, cuando no única, fuente de ingresos. El problema es que esta técnica protectora sigue partiendo de un esquema familiar tradicional en el que el hombre aporta los recursos económicos y la mujer asume el trabajo familiar, y por eso la Seguridad Social no ha previsto prestaciones económicas sustitutivas del salario durante la excedencia y se ha limitado sólo a dar un primer paso, a todas luces insuficiente, consistente en garantizar la carrera de seguro del trabajador excedente. Pero la situación ha cambiado sustancialmente, y una eficaz y verdadera protección a la familia demanda ayudas económicas a los trabajadores que se encuentran en dicha situación de excedencia, pues de lo contrario estaríamos exigiendo que los padres fueran económicamente autosuficientes. Somos conscientes de que esto conlleva un incremento del gasto público, pero se trataría de una solución que “socializa” los costes de una “función reproductiva” que rebasa con creces la esfera meramente privada.

Así, ante la falta de respuesta de la Seguridad Social, algunas Comunidades Autónomas (*Castilla y León*¹³, *País Vasco*¹⁴, *Castilla-La Mancha*¹⁵) han creado ayudas económicas para

¹¹ Y en el artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP) para los funcionarios públicos, ambos artículos modificados por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (LCVFL).

¹² De esta manera, se perjudica a los trabajadores que disfrutaban de una excedencia superior a un año; lo que indirectamente, estaría incentivando que éstos utilicen períodos cortos de excedencia (no superiores al año) para atender al cuidado de sus hijos si no quieren ver peligrar su “carrera de seguro”.

¹³ La Orden de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de 27 de diciembre de 2001 (BOCL de 28 de diciembre de 2001) concede unas ayudas económicas de pago único a los padres o las madres que ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de hijos. Para tener derecho a tales ayudas se exige insuficiencia de recursos (estableciéndose límites de ingresos anuales diferenciados para familias nucleares y para familias monoparentales, entendiéndose por estas últimas aquellas en las que el hijo que motiva la excedencia vive exclusivamente con uno de los padres) y que el período de excedencia sea como mínimo de un año. Con independencia de la duración máxima del

estos trabajadores excedentes; en algunos casos, ayudas especialmente dirigidas a los trabajadores varones, para, de camino, incentivar que sean éstos, y no las trabajadoras, los que asuman las responsabilidades familiares.

2. AYUDAS FAMILIARES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el marco de la relación laboral, nos encontramos con una vertiente “privada” de la protección familiar: las ayudas económicas que concede el empresario por distintas circunstancias y situaciones familiares del trabajador que puede recoger el convenio colectivo aplicable. De este modo, existe una evidente limitación subjetiva, pues sólo se benefician de las mismas los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito de aplicación del correspondiente convenio colectivo (en particular son los de ámbito empresarial los que con mayor frecuencia incluyen tales “beneficios sociales” o medidas de “acción social”). Este predominio absoluto de los convenios de empresa en la regulación de las ayudas a las familias de los trabajadores se debe en gran medida al desinterés de los convenios de sector por estos temas “asistenciales”, tal vez por existir la opinión generalizada de que el marco adecuado para determinar tales ayudas sea el empresarial. De hecho, muchas veces estas ayudas adoptan más bien la forma de una simple “concesión empresarial” que de una medida realmente “negociada”. Ello quizás se deba al carácter potestativo que le atribuyen los propios sujetos negociadores a esta materia. A veces son los mismos convenios sectoriales los que, de forma

período de excedencia, la ayuda se abonará de una sola vez por el importe equivalente al 100 por 100 del SMI en su cómputo anual; y en el caso de familias monoparentales, el 125 por 100 del SMI igualmente en cómputo anual.

¹⁴ El Decreto 177/2002, de 16 de julio, de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (BOPV de 12 de agosto de 2002) establece dos tipos de ayuda, ambas con una duración máxima de 3 años: unas, para los trabajadores que opten por acogerse a la situación de excedencia para atender al cuidado de hijos, sin que sea condición necesaria para su obtención que su puesto de trabajo se cubra con un sustituto (tales ayudas serán de 2.400 euros anuales cuando quien se encuentre en excedencia sea una trabajadora o de 3.000 euros anuales cuando sea un trabajador varón); y otras, para los trabajadores que reduzcan su jornada de trabajo (entre un tercio y la mitad de ésta) por cuidado de hijos menores de 6 años. Estas diferencias en las cuantías según se trate de hombre o mujer las consideramos positivas, y por supuesto, no discriminatorias. Su finalidad es, como decíamos, incentivar que sean los hombres los que asuman las responsabilidades familiares (tal y como se propusiera la LCVFL), pareciéndonos esta medida (económica) mucho más efectiva que las campañas de sensibilización que desde entonces se han emprendido (aunque unas y otras acciones son complementarias). Para tener derecho a tales ayudas no se exige ningún límite de ingresos.

¹⁵ La Orden de la Consejería de Industria y Trabajo de 10 de septiembre de 2002, que regula ayudas para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres (DOCLM de 13 de septiembre de 2002) concede una ayuda de 900 euros al trabajador varón que solicite una excedencia de duración mínima de un mes por cuidado de hijo, siempre que además haya disfrutado de un mínimo de 3 semanas de las 10 máximas permitidas al padre para el descanso por paternidad y siempre y cuando la madre sea también trabajadora por cuenta ajena. Criticamos que no se haya tenido en cuenta para causar derecho a dicha ayuda los supuestos de excedencia por cuidado de otros familiares distintos del hijo, pero valoramos positivamente esta decidida apuesta por la corresponsabilización de los hombres en el cuidado y atención de los hijos, lo que al mismo tiempo contribuye a eliminar discriminaciones laborales encubiertas (especialmente a la hora de acceder al empleo) hacia las mujeres, tradicional y potencialmente las únicas a quienes incumbía el cuidado de los hijos. La ayuda sólo se contempla para los padres, no para las madres, lo que incrementará, sin duda, el número de trabajadores que hagan uso de la excedencia por cuidado de hijos en lugar de su esposa o pareja (también trabajadora). La única lectura negativa que se puede hacer es que si otras circunstancias (culturales o de otro tipo) pesan más que las estrictamente económicas, y es la madre, y no el padre, la que hace uso de la excedencia, ésta no percibiría ningún tipo de ayuda económica, ni siquiera inferior, durante un período de tiempo en el cual, no lo olvidemos, por no prestar servicios, no se recibe salario alguno.

expresa, parecen renunciar a detallar cuales van a ser las medidas asistenciales o de “acción social”, entre las que se encuentran esas ayudas¹⁶.

Estas ayudas “familiares” previstas por los convenios colectivos constituyen una clara expresión de un “paternalismo industrial” heredado del pasado más inmediato, de las Ordenanzas Laborales, y en este sentido y tal y como veremos, se utilizan técnicas de protección anticuadas y poco adaptadas a las actuales necesidades familiares de los trabajadores, pues como en otras materias, también en ésta se detecta poca originalidad y una inequívoca inercia en su regulación.

El único aspecto novedoso que presenta la negociación colectiva es la aceptación de las uniones o familias “no matrimoniales” como supuestos protegidos. En principio, las ayudas económicas que reconocen los convenios colectivos por las circunstancias familiares en las que se puede encontrar el trabajador parecen tomar como modelo y referencia la familia nuclear matrimonial, pues sobre este tipo familiar se construyó el sistema de protección familiar de la Seguridad Social, y es normal que la negociación colectiva participe de esta consideración. No obstante, y al igual que la Seguridad Social ha debido adaptar su estructura a las nuevas realidades familiares, las mejoras voluntarias establecidas colectivamente están aceptando poco a poco la equiparación de las familias constituidas al margen del matrimonio a las familias conyugales, incluso en aquellos casos en los que más claramente parecían estar excluidas (como en los premios por nupcialidad o matrimonio). Cada vez con mayor frecuencia, los convenios colectivos incluyen cláusulas en las que se reconoce expresamente que cualquier derecho o beneficio previsto para los matrimonios será aplicable también a las parejas de hecho. Aunque la tendencia es a limitar esa equiparación sólo a los efectos de licencias y permisos, no existe razón alguna para no incluir entre tales beneficios las ayudas por motivos familiares que puedan resultar aplicables. De ahí que cuando se trata de ayudas por hijos a cargo (tengan o no algún tipo de minusvalía), por nacimiento o por formación y estudios de los hijos, no exista diferencia alguna, pues lo único relevante en este caso es la filiación (con independencia de la relación, matrimonial o no, que mantengan los progenitores). Cuando se trata de ayudas por matrimonio, la equiparación puede ser más discutible, pero, como veremos, algunos convenios colectivos reconocen también la correspondiente asignación económica cuando se constituye una unión civil o pareja de hecho. En cualquier caso, para que tenga lugar este tratamiento igualitario es necesario acreditar una serie de circunstancias, entre las que se encuentra certificación del registro oficial de parejas de hecho (autonómico, municipal) en el que se hallan inscritos, y a veces, documento acreditativo de un período mínimo de convivencia¹⁷.

¹⁶ Por ejemplo, el artículo 34 del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados (BOE de 10 de julio de 2001) dispone que “las empresas afectadas por este Convenio, en la medida que sus posibilidades económicas lo permitan, establecerán complementos sociales y asistenciales en beneficio de sus trabajadores. La regulación de estas prestaciones potestativas se reflejarán en los Convenios Colectivos o pactos de empresa”. Por su parte, y en relación con las ayudas escolares, el artículo 39 del Convenio Colectivo de la Banca Privada (BOE de 26 de noviembre de 1999) se limita sólo a recomendar a las empresas que no la tengan en la actualidad “el estudio y establecimiento de algún sistema de becas o ayuda escolar para los hijos de sus trabajadores”.

¹⁷ Así, la Disposición Adicional 2ª del Convenio Colectivo de “DHL Internacional España, S.A.” (BOE de 26 de febrero de 2002) afirma que las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los matrimonios siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos para su acreditación: 1) Encontrarse inscritos en cualquier registro oficial de parejas de hecho. Para acreditar esta situación se presentará certificación del registro correspondiente (en el caso de no haberse emitido aún el correspondiente certificado, se presentará la petición ante el registro que, como mínimo deberá haber sido cursada con al menos tres meses de antelación). 2) Acreditar al menos dos años de convivencia en común mediante certificado de empadronamiento. En similares términos, el artículo 6 del

Del análisis de la negociación colectiva, con especial atención al pasado año 2002, obtenemos como resultado que las asignaciones familiares a los trabajadores siguen ancladas en el modelo clásico que en su día configuraran las Ordenanzas Laborales. Las ayudas más frecuentes son las siguientes.

2.1. Ayudas por matrimonio

En el marco de la Seguridad Social, los premios por nupcialidad que se entregaban a los trabajadores por contraer matrimonio fueron habituales, junto a los premios por natalidad, en el sistema de protección familiar hasta que la Ley 26/1985 los suprimiera. Desde entonces, el único beneficio que disfruta el trabajador que contrae matrimonio es el derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales (artículo 37.3 del ET). El RDLMPF recupera, como ya hemos visto, las prestaciones familiares de pago único de la Seguridad Social, pero sólo las referidas al nacimiento de un hijo (tercer o sucesivo y parto múltiple). Parece inviable que el sistema de Seguridad Social vuelva a incorporar a su elenco de prestaciones alguna dirigida expresamente al hecho de contraer matrimonio. Amén de otras muchas razones, porque no parece constituir una contingencia merecedora de protección (mucho menos en un sistema de Seguridad Social cada vez más reducido y mínimo). En cualquier caso, más por inercia que por decidida voluntad de los sujetos negociadores, los convenios colectivos suelen conceder tales ayudas.

Dicha ayuda económica consiste en un único pago, bien de una cantidad fija, común a todos los trabajadores y predeterminada por el mismo convenio¹⁸, bien de una cuantía calculada en función del salario de cada trabajador¹⁹. A veces, para tener derecho a la ayuda por matrimonio se le exige al trabajador, además de acreditar documentalmente el mismo matrimonio (casi siempre mediante presentación del Libro de Familia), una antigüedad mínima en la empresa (que normalmente oscila entre los 6 meses y los 2 años²⁰) o haber superado el

Convenio Colectivo de "Abal Transformados, S.L." (BOE de 23 de septiembre de 2002) considera que las parejas de hecho "siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente con documentos de carácter oficial expedidos por la Administración pública competente", generarán a los efectos de licencias y permisos los mismos derechos que los matrimonios, pero referidos exclusivamente a la pareja, así como a los padres y a los hijos de los convivientes, quedando excluidos cualquier otro tipo de parientes tanto por consanguinidad como por afinidad.

¹⁸ Es el caso del artículo 24 del Convenio Colectivo de "Control y Montajes Industriales, S.A." (BOE de 24 de septiembre de 2002), que establece un premio de nupcialidad de 119,41 euros para el año 2002, previa presentación del Libro de Familia. En el mismo sentido, el artículo 5.1 del Convenio Colectivo de "Getronic Grupo CP, S.L." (BOE de 7 de mayo de 2002), cuando dispone que "con motivo de su enlace matrimonial todo trabajador tendrá derecho a una ayuda de 180,30 euros".

¹⁹ Entre otros muchos, el artículo 30 del Convenio Colectivo de "Aceites Coosur, S.A." (BOE de 30 de septiembre de 2002) cuando afirma que "todo trabajador que contraiga matrimonio con un antigüedad de un año en la empresa, percibirá una gratificación por importe de una mensualidad, compuesta de: salario de nivel, antigüedad, plus de convenio, complemento personal estructural, complemento personal estructural variable y complemento salarial variable".

²⁰ Así, el artículo 46 del Convenio Colectivo de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE de 30 de enero de 2001) reconoce que "el personal de ambos sexos con más de dos años de antigüedad en la empresa que contraiga matrimonio y que continúe prestando sus servicios en la empresa, tendrá derecho a percibir, como premio de nupcialidad, una gratificación equivalente a treinta días de salario base y complemento "ad personam", así como un permiso retribuido de quince días". Por su parte, el artículo 8.7 del Convenio Colectivo de "Milupa, S.A." (BOE de 22 de julio de 2002) establece "un premio de 382,56 euros brutos para todo trabajador que contraiga matrimonio, siempre que tenga una antigüedad en la empresa superior al año". Finalmente, el artículo 32 del Convenio

período de prueba que se hubiera podido establecer²¹. A diferencia de lo que suele ser habitual en este tipo de ayudas, la que tiene lugar por matrimonio, se configura como un derecho individual, y de ahí que cuando ambos contrayentes son trabajadores afectados por la misma norma convencional se les reconozca el derecho a percibir la ayuda económica por matrimonio a los dos (y no sólo a uno, como acostumbra ser la regla en el caso de ayudas por nacimiento de hijos)²². Excepcionalmente, las cuantías de estas ayudas pueden variar según circunstancias particulares de cada caso. Algunas veces, rozando lo discriminatorio, se reduce la cuantía de la ayuda por matrimonio cuando se trata de un trabajador a tiempo parcial²³, como si la duración de la jornada de trabajo afectase en algo a ese “premio” por nupcialidad. Otras, se reduce cuando se trata de segundas nupcias o sucesivas²⁴, no sabemos si para “penalizar” dicha circunstancia (imaginamos que no) o para evitar un excesivo gasto para la empresa, pues tales ayudas están pensadas para un suceso extraordinario, el matrimonio, no “periódico” (aunque tampoco creemos que sea una razón de peso). Por otro lado, la mayoría de convenios colectivos condicionan la percepción de la correspondiente asignación económica a la continuidad o permanencia del trabajador en la empresa. Sin embargo, hay supuestos excepcionales en los que, con una concepción trasnochada y discriminatoria hacia la mujer (pues era ésta la que tradicionalmente debía dedicarse a las nuevas responsabilidades domésticas y familiares), se concede la ayuda a aquel trabajador que precisamente por contraer matrimonio abandona su empleo. Este hecho ha llevado a tales convenios a distinguir, de forma absolutamente reprochable, entre subsidio por nupcialidad, para el trabajador que permanezca en la empresa tras adquirir su nuevo estado civil; y premio por matrimonio, para el trabajador (digámoslo claro de una vez: el convenio está pensando en la trabajadora) que deje la

Colectivo “Alimentaria Dhul, S.L.” (BOE de 27 de septiembre de 2002) constituye una “gratificación de nupcialidad”, por la cual, al contraer matrimonio cualquier trabajador, sin distinción de sexo, con más de 6 meses de antigüedad en la empresa, percibirá en la nómina siguiente a que lo acredite mediante el Libro de Familia, un premio consistente en la cuantía de 10 días de salario base más antigüedad, a que tenga derecho en la fecha de la boda, quedando extinguida de conformidad con la legislación vigente la caduca institución de la “dote”.

²¹ El artículo 19 del Convenio Colectivo de “VB Autobaterias, S.A.” (BOE de 4 de octubre de 2002) dispone que se abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y contraiga matrimonio un premio por matrimonio de 319,74 euros para 2002.

²² El artículo 49 del Convenio Colectivo de “Saint-Gobain Vicasa, S.A.” (BOE de 19 de noviembre de 2002) incluye dentro de las “ventajas sociales” una ayuda por nupcialidad de 169,65 euros, para lo cual se exige tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio. Ahora bien, si el matrimonio se realiza entre dos personas afectadas por este Convenio, “percibirán el importe cada una de ellas”. Por el contrario, el artículo 36 del Convenio Colectivo de “La Casera, S.A.” (BOE de 13 de noviembre de 2002), en aras al principio de unicidad, reconoce que en ese caso sólo uno de los “nuevos” cónyuges tendría derecho a percibir la correspondiente asignación por matrimonio.

²³ El citado artículo 46 del Convenio Colectivo de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE de 30 de enero de 2001) dispone que los fijos a tiempo parcial y de trabajo discontinuo disfrutarán estos beneficios a prorrata.

²⁴ El artículo 48 del Convenio Colectivo de “Ercros Industrial, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002) crea un “premio de nupcialidad” que consistirá en el 95 por 100 de una mensualidad de salario base, plus de calidad más antigüedad (cuando la antigüedad del productor sea inferior a 5 años) y del 95 por 100 de dos mensualidades de salario base, plus de calidad más antigüedad (cuando ésta sea superior a 5 años); y a la que tendrán derecho cada uno de los productores o productoras que contraigan matrimonio. En el caso de que el personal contraiga segundas nupcias el premio consistirá en el importe del 95 por 100 de una mensualidad de salario base, plus de calidad más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad. Sin embargo, dicho premio se abonará solo a aquellos trabajadores que lleven al menos un año con carácter continuado en la empresa.

empresa por dicha circunstancia, en cuyo caso la cuantía del “premio” (que más bien tiene naturaleza indemnizatoria) es mucho más sustanciosa²⁵. En ocasiones, y de manera mucho más descarada, más que como ayuda se configura como *indemnización por matrimonio* a la que tiene derecho el trabajador cuando a consecuencia de contraer matrimonio “opte” por rescindir su contrato de trabajo²⁶. La valoración que nos merecen estas últimas consideraciones ha de ser necesariamente negativa, pues con ello se está legitimando que una circunstancia familiar (personal y privada), como es el matrimonio (derecho constitucional: artículo 32 de la CE), afecte a la relación laboral.

Finalmente, y aquí se aprecia una cierta adaptación a las nuevas realidades familiares y convivenciales, esta ayuda por matrimonio también se reconoce a las parejas de hecho (supuesto “asimilado al matrimonio” dicen los convenios colectivos), en el momento en el que éstas se constituyen (mediante la inscripción en el Registro correspondiente), lo que no es más que un reflejo del principio de equiparación de las parejas de hecho a las parejas matrimoniales respecto de todos los beneficios laborales que se reconocen a los trabajadores.

2.2. Ayudas económicas por nacimiento de hijos

El RDLMPF ha rescatado del olvido las tradicionales prestaciones económicas de pago único por nacimiento de hijo, pero lo ha hecho de manera muy restrictiva, pues, como medida incentivadora de la natalidad que es, sólo tiene en cuenta los nacimientos de tercer o sucesivos hijos o los supuestos de nacimientos múltiples. Esta es también la tendencia mayoritaria en las ayudas establecidas por las Comunidades Autónomas. En cambio, los convenios colectivos han mantenido desde siempre (incluso cuando tales prestaciones estuvieron proscritas en el sistema de Seguridad Social) unas ayudas por nacimiento de cualquier hijo, que adoptan la forma de “premios” a la natalidad.

Estas ayudas por natalidad consisten siempre en un pago único que se hace al trabajador por nacimiento de hijo, hecho que deberá acreditarse con los documentos oportunos (certificado de inscripción en Registro Civil o Libro de Familia). Lo normal es que se trate de una cantidad en metálico²⁷ que se incorpora en la nómina correspondiente al mes en que ha tenido lugar la solicitud (y previsiblemente, el mismo nacimiento), pero excepcionalmente se admiten también las ayudas en especie (por ejemplo, en productos de alimentación para el

²⁵ El Convenio Colectivo de “Adams Spain, S.L.” (BOE de 18 de julio de 2002) distingue entre un subsidio por nupcialidad (artículo 26: el personal que contraiga matrimonio o asimilación a matrimonio, si continúa prestando sus servicios en la empresa, percibirán por una sola vez, y previa presentación del correspondiente libro de familia, la cantidad de 394,66 euros brutos) y un premio por matrimonio (artículo 27: el personal que contraiga matrimonio, si causa baja en la compañía por dicho motivo, y previa presentación del correspondiente libro de familia, percibirá una mensualidad por año de servicio y hasta el tope de nueve mensualidades). Como se aprecia, la diferencia radica en que, a consecuencia del matrimonio, abandone o no la empresa.

²⁶ Es el caso del artículo 24 del Convenio Colectivo de “Cetarsa, Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A.” (BOE de 16 de abril de 2002): “el trabajador, al contraer matrimonio, podrá optar por rescindir su contrato con la Empresa, percibiendo, en concepto de indemnización, una mensualidad por año de servicio efectivo en la Empresa, con un límite máximo de seis mensualidades”.

²⁷ El artículo 27 del Convenio Colectivo de “Control y Montajes Industriales, S.A.” (BOE de 24 de septiembre de 2002) establece un premio de natalidad de 59,75 euros por hijo, para el año 2002, previa presentación del Libro de Familia.

recién nacido)²⁸. Aunque se hable expresamente de “natalidad” o “nacimiento” de hijo, la mayor parte de los convenios colectivos equipara a estos supuestos la adopción²⁹ (de este modo, la adopción de un hijo da lugar a esa misma ayuda económica). Sólo algunos convenios, afortunadamente los menos, exigen expresamente que se trate de “hijos nacidos”³⁰ con lo que injustificadamente se está dispensando un trato diferenciado, e incluso diríamos que discriminatorio, a los trabajadores que adoptan niños y los que lo tienen por naturaleza. En cualquier caso, estos premios por natalidad presentan unas características comunes con los premios por matrimonio, hasta tal punto que suelen regularse conjuntamente en un mismo precepto. De este modo, también aquí hay veces que se exige una antigüedad mínima en la empresa para tener derecho a percibir la ayuda económica³¹. Hay convenios colectivos que tienen prevista solución para aquellos casos en los que ambos progenitores tuvieran derecho a la ayuda por trabajar en la misma empresa, algunas veces reconociendo que sólo uno de ellos tendrá percibirá la correspondiente ayuda, otras reconociendo a cada uno tal derecho³².

Estas asignaciones por nacimiento de hijos son lógicamente independientes de las prestaciones económicas de pago único reconocidas por el sistema de Seguridad Social para ese mismo evento familiar (aunque constituyan mejoras complementarias). Excepcionalmente, más que como una ayuda independiente, algún convenio colectivo la ha tratado como un anticipo de la prestación por nacimiento de hijo de la Seguridad Social, que debe ser restituido a

²⁸ artículo 8.8 del Convenio Colectivo de “Milupa, S.A.” (BOE de 22 de julio de 2002) crea un premio a la natalidad que tiene la peculiaridad de que se trata de una prestación en especie. Concretamente, “dado que la empresa fabrica y comercializa productos de alimentación infantil, la misma regalará durante los 36 meses de vida a los hijos de sus trabajadores los productos de alimentación infantil (leches, leches especiales, harinas y papillas) que el Grupo Milupa fabrique”. Los productos alimenticios “serán entregados en la cantidad que según baremo acordado deban consumirse”. Además, el resto de los productos comercializados en España por el Grupo Milupa, podrán ser adquiridos por los trabajadores, a precio de costo.

²⁹ El artículo 40 del Convenio Colectivo de “Trane Aire Acondicionado, S.A.” (BOE de 2 de agosto de 2002) dispone que en el caso de nacimiento o adopción de hijos, el trabajador percibirá un premio consistente en 20.000 pesetas por cada hijo. En el mismo sentido, el artículo 49 del Convenio Colectivo de “Ercros Industrial, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002), el artículo 19 del Convenio Colectivo de “VB Autobaterias, S.A.” (BOE de 4 de octubre de 2002) y el artículo 28 del Convenio Colectivo de “Adams Spain, S.L.” (BOE de 18 de julio de 2002), que establece un subsidio por natalidad de 343,92 euros brutos con motivo de nacimiento de un nuevo hijo o adopción.

³⁰ Artículo 33 del Convenio Colectivo de “Ediciones Zeta” (BOE de 27 de septiembre de 2002). Según el Anexo IV, artículo 5, del Convenio Colectivo de “Saint-Gobain Vicasa” (BOE de 13 de agosto de 2002), se concederá un premio de natalidad por cada hijo nacido de 161,35 euros. Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, “siempre que éstos tengan viabilidad legal” (esta última consideración, por innecesaria, nos sorprende).

³¹ El ya mencionado artículo 49 del Convenio Colectivo de “Ercros Industrial, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002) considera que, en cualquier caso, sólo se abonará a aquellos trabajadores que lleven al menos un año con carácter continuado en la empresa. En idénticos términos, el artículo 49 del Convenio Colectivo de “Saint-Gobain Vicasa, S.A.” (BOE de 19 de noviembre de 2002) incluye dentro de las “ventajas sociales” una ayuda por natalidad de 169,65 euros por cada hijo nacido (parece ser que no tiene en cuenta los adoptados), siempre y cuando el trabajador tenga un año de antigüedad. A veces esa antigüedad mínima coincide con la duración del período de prueba, y así, según el artículo 19 del Convenio Colectivo de “VB Autobaterias, S.A.” (BOE de 4 de octubre de 2002) se abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba un premio de natalidad de 95,94 euros (importe bruto y pago único) por cada nuevo hijo que tenga, tanto legítimo como reconocido o adoptivo.

³² Entre los primeros, el referido artículo 49 del Convenio Colectivo de “Saint-Gobain Vicasa, S.A.” (BOE de 19 de noviembre de 2002) sostiene que cuando ambos padres estén afectados por este Convenio, el importe de dicha ayuda será percibido por uno solo. Entre los segundos, el artículo 49 del Convenio Colectivo de “Ercros Industrial, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002) precisa que en el supuesto de que el matrimonio esté formado por trabajadores afectados por este pacto, se le concederá el premio a cada cónyuge.

la empresa cuando se haga efectivo el correspondiente pago³³. A diferencia de dichas prestaciones, las ayudas previstas por la negociación colectiva se reconocen por el nacimiento de cualquier hijo, con independencia del número ordinal que haga (primero, segundo, tercero o sucesivos). No obstante, la libertad negocial permitiría otras consideraciones. En este sentido, encontramos algunos convenios colectivos que, sin que entendamos su motivación, tienen en cuenta el orden de los hijos (concretamente si se trata del primer hijo o de sucesivos) para abonar una cuantía mayor o menor en concepto de premio por natalidad³⁴.

2.3. Ayudas por familiares a cargo

La negociación colectiva presenta una rica variedad de formas de ayuda económica por familiares que dependen de los trabajadores. La mayor parte de éstas están pensadas para los hijos a cargo, pero muchos convenios colectivos tienen en cuenta también a otros familiares cuando éstos tienen la condición de minusválidos.

a) Ayudas por hijo a cargo

Ciertamente, no son muchos los convenios colectivos que establecen ayudas por hijo a cargo. La mayoría de las ayudas motivadas por los hijos se esconden bajo otra denominación, a veces participando de su misma naturaleza económica (ayudas por estudios, ayudas por hijos minusválidos, premios por natalidad) y otras de naturaleza asistencial (campamentos o colonias de verano para hijos de empleados, regalos de “reyes magos”, etcétera). En cualquier caso, cuando están previstas estas ayudas por hijo a cargo, éstas suelen consistir en prestaciones de pago periódico, hasta que el hijo cumpla una determinada edad, normalmente inferior a los 18 años establecida para tener derecho a las asignaciones por hijo a cargo del sistema de Seguridad Social. En muchos casos se sigue el modelo de protección familiar público al no exigirse límite de edad alguno al hijo que tuviera la condición de minusválido y al reconocerse una ayuda económica superior en tal caso³⁵. En ocasiones la cuantía de la ayuda varía en función de la edad del hijo, o se condiciona dicha ayuda a que

³³ El artículo 34 del Convenio Colectivo para los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización Asistencia y Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña (DOGC 13 de enero de 2000) recoge un peculiar “anticipo de prestación por nacimiento o adopción de hijo”. En concreto, dispone que “las empresas anticiparán el pago de la prestación correspondiente a los trabajadores el primer mes de la mencionada prestación, debiendo devolverse en el plazo de los 15 días siguientes a la fecha en que se reciba la prestación de la Seguridad Social. Desde luego que no es muy precisa ni correcta esta disposición: por lo pronto, olvida que dicha prestación de la Seguridad Social sólo corresponde si se trata del nacimiento del tercer o sucesivo hijo, y nunca opera en los supuestos de adopción; además, se trata de una prestación de pago único, por lo que no se puede hablar con propiedad del “primer mes de la mencionada prestación”. Tal vez esté pensando más bien en las prestaciones económicas por hijo a cargo.

³⁴ En concreto, estamos refiriéndonos al artículo 49 del Convenio Colectivo de “Ercros Industrial, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002), que establece un premio de “natalidad” que consistirán en el 95 por 100 de una mensualidad de salario base, plus de calidad más antigüedad correspondiente, por nacimiento del primer hijo desde la vinculación del trabajador con la empresa y del 95 por 100 de 15 días de retribución de salario base, plus de calidad más antigüedad por el nacimiento de sucesivos hijos. Además considera también titulares de este derecho a los trabajadores que adopten hijos o que reconozcan hijos que no superen el año de edad.

³⁵ El artículo 12 del Convenio Colectivo de “Bombardier Transportation Spain, S.A.” (BOE de 11 de julio de 2002) tiene prevista una ayuda familiar dirigida a los trabajadores con hijos menores de 17 años a su cargo, consistente en 10,60 euros por mes natural e hijo durante la vigencia del Convenio. Cuando los trabajadores tengan a su cargo hijos minusválidos físicos o psíquicos y justifiquen documentalmente tal extremo, percibirán por cada hijo en esa situación, cualquiera que sea la edad de éste, un complemento por mes natural de 54,83 euros.

el trabajador tenga una antigüedad mínima o que la duración de su contrato supere un determinado período de tiempo³⁶. Estas ayudas son complementarias a las establecidas con la misma finalidad (aunque los requisitos no sean absolutamente coincidentes) por la Seguridad Social; sin embargo, es habitual que se fijen reglas específicas para resolver supuestos de concurrencia con otras ayudas previstas por la negociación colectiva o cuando ambos progenitores sean trabajadores de la misma empresa³⁷.

b) Ayudas económicas por estudios de los hijos

Estas prestaciones constituyen en realidad ayudas por hijo a cargo, pero a diferencia de las que acabamos de analizar, que se dirigen *genéricamente* a resarcir (aunque sólo en parte) al trabajador por los gastos de todo tipo que originan los hijos en la economía familiar, las ayudas por estudios se destinan *específicamente* a compensar los gastos derivados de las necesidades educativas y formativas de los hijos. Este tipo de ayudas, que adoptan las más variadas denominaciones (beca de estudio, bolsa de estudio, ayuda para formación, subvención de estudio, ayuda escolar, ayuda por libros y material escolar, etcétera), son mucho más numerosas.

No obstante, estas ayudas educativas suelen limitarse a los hijos comprendidos entre determinadas edades (en cuya fijación los convenios pueden ser más o menos generosos³⁸; a veces, y siguiendo el ejemplo de las asignaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo, se excluye de dicho límite de edad a los hijos minusválidos³⁹) o condicionarse a estudios muy

³⁶ Vid. Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros (BOE de 4 de mayo de 1982) y Convenio Colectivo de Productoras Audiovisuales de Andalucía (BOJA de 10 de marzo de 2001), que establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los 4 años inclusive (24.000 pesetas anuales por hijo) de los trabajadores con contrato de duración superior a 3 meses, y otra por cada hijo desde los 5 hasta los 16 años (20.000 pesetas anuales por hijo). Tales cantidades se abonarán en una sola vez en el mes de agosto.

³⁷ En relación con el primer asunto planteado, el Convenio Colectivo de Productoras Audiovisuales de Andalucía (BOJA de 10 de marzo de 2001) considera que en el caso de que el otro cónyuge o conviviente perciba ayuda en su empresa por estos conceptos, se completará la misma hasta las cantidades indicadas, siempre y cuando, claro está, las cuantías percibidas fueran inferiores. Respecto del segundo, el artículo 12 del Convenio Colectivo de "Bombardier Transportation Spain, S.A." (BOE de 11 de julio de 2002) entiende que en el supuesto de que trabajen en la empresa ambos cónyuges, lo dispuesto en esta cláusula que prevé la concesión de una ayuda económica por hijo a cargo será de aplicación a uno solo de ellos.

³⁸ Así, el artículo 87 del Convenio Colectivo de las Industrias del Vidrio y Cerámica (BOE de 31 de julio de 1999) dispone que los trabajadores con hijos comprendidos entre 1 y 16 años, ambos inclusive, tendrán una subvención por estudios de 1.000 pesetas mensuales por hijo; el artículo 23 del Convenio Colectivo de "Control y Montajes Industriales, S.A." (BOE de 24 de septiembre de 2002) concede una ayuda escolar de 163,06 euros por cada hijo, desde los 3 a los 17 años que se abonará en la nómina de septiembre (dicho abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente); el artículo 41 del Convenio Colectivo de "Ediciones Zeta" (BOE de 27 de septiembre de 2002) crea una ayuda educativa por hijos consistente en la cantidad de 38.026 pesetas anuales por cada uno de ellos desde su nacimiento hasta los 18 años, inclusive (esta ayuda se abonará en la nómina del mes de octubre, y sufrirá en los años 2002 y 2003 el mismo incremento económico pactado que para el resto de los conceptos económicos); y el artículo 13 del Convenio Colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (BOE de 24 de noviembre de 2000) constituye una ayuda para estudios de 2.222 pesetas mensuales por hijo en edad escolar, entre 4 y 16 años.

³⁹ El artículo 34 del Convenio Colectivo de "Aceites Coosur, S.A." (BOE de 30 de septiembre de 2002) reconoce que los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, con hijos cuyas edades estén comprendidas entre 2 y 25 años, con excepción de los disminuidos físicos, que serán sin límite de edad, tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente: Preescolar, EGB, 1º y 2º de ESO, 18.804 pesetas; FP, 3º y 4º de ESO y 1º y 2º de Bachillerato, 28.204 pesetas; Enseñanza Universitaria, 37.611 pesetas; y los disminuidos físicos, 94.022 pesetas. Todas estas prestaciones serán por un año y abonadas en la nómina del mes de octubre de cada año.

concretos. En relación con esto último la tendencia es a reconocer dicha ayuda por cualquier curso y ciclo formativo (Preescolar, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria Obligatoria, Formación Profesional, Estudios Universitarios), aunque excepcionalmente pueda haber convenios colectivos que restringen las ayudas sólo a determinados cursos o materias⁴⁰. Llama poderosamente la atención que debido a esa tendencia “expansiva” se reconozcan igualmente ayudas para guarderías⁴¹, con lo que a su naturaleza compensatoria por los gastos ocasionados por los hijos y su formación se añade, de manera mucho más evidente que en ningún otro caso, otra finalidad: facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. La educación especial de hijos minusválidos, que cuenta con un trato privilegiado, suele estar expresamente contemplada en tales ayudas⁴². En este caso, las ayudas participan tanto de esa naturaleza compensatoria como de la especial protección que merece el minusválido, solapándose y difuminándose los límites que la separan de las ayudas por hijo minusválido.

Aunque en estas ayudas por estudios suele estar presente el principio de universalidad, algunos convenios colectivos condicionan también el correspondiente abono a la escasez de recursos económicos de la familia, para lo cual exigen un límite máximo de ingresos⁴³. En algunas ocasiones también queda condicionada a la existencia de un cierto arraigo del trabajador en la empresa, al exigirse una antigüedad mínima en la prestación de servicios.

Las ayudas por estudios suelen consistir en cantidades económicas de pago único que se abonan normalmente al comienzo de cada curso académico (coincidiendo con el momento del año en el que los gastos son mayores: matriculación, compra de libros, material escolar, uniformes, etcétera)⁴⁴. Las cuantías suelen variar, según hemos visto, en función de la edad,

⁴⁰ Singularmente, el artículo 8.4 del Convenio Colectivo de “Milupa, S.A.” (BOE de 22 de julio de 2002) establece unas becas para todo el personal que tenga hijos cursando estudios de Universidad y similares (informática, marketing, idiomas, etcétera).

⁴¹ El artículo 37 del Convenio Colectivo de “La Casera, S.A.” (BOE de 13 de noviembre de 2002) concede una ayuda para guardería destinada a los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre 3 meses y 4 años, que percibirán mensualmente por cada hijo (4,04 euros para 2003; 8,07 para 2004; 12,11 para 2005; y 16,15 para 2006).

⁴² El artículo 33 del Convenio Colectivo “Oerlikon Soldadura, S.A.” (BOE de 7 de agosto de 2002) establece unas ayudas por educación especial para facilitar los gastos de educación especial y rehabilitación en un centro oficial autorizado de los hijos de los trabajadores que lo necesiten. La subvención será de hasta 932 euros anuales máximo por hijo necesitado durante 2002, actualizándose dicha cuantía en los sucesivos años, y se destinará a sufragar los gastos de asistencia a un centro oficial de educación especial o rehabilitación de los hijos de empleados de edades entre 3 y 18 años inclusive (aunque para tener derecho a esta subvención será requisito indispensable que “el coeficiente intelectual del menor no supere el 75 por 100”). En este mismo sentido, el Anexo IV del Convenio Colectivo de “Saint-Gobain Vicasa” (BOE de 13 de agosto de 2002) contiene una exhaustiva y extensa regulación de las “ayudas de estudios para hijos de trabajadores” y de las “ayudas para educación especial de deficientes psíquicos”.

⁴³ Dos ejemplos: 1) El artículo 8.5 del Convenio Colectivo de “Milupa, S.A.” (BOE de 22 de julio de 2002) crea una ayuda escolar que será percibida por todos los trabajadores que, por todos los conceptos, perciban un salario igual o menor al correspondiente en tablas de Convenio a un Encargado de Turno con ocho trienios de antigüedad en la empresa. Para los trabajadores con familia numerosa no se tendrá en cuenta el límite de ingresos y se amplía la edad de los hijos a 25 años, si no optan por la beca de estudios. 2) El artículo 25 del Convenio Colectivo de “Cargill España, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002) concede una ayuda escolar a los trabajadores cuya suma de salario base más beneficios más plus de Convenio sea igual o inferior a 22.319,38 euros brutos anuales, en el momento de la percepción de este concepto.

⁴⁴ El artículo 46 del Convenio Colectivo “Umano Servicios Integrales, S.A.” (BOE de 11 de julio de 2002) determina que la empresa abonará en concepto de ayuda escolar, previa presentación entre los días 1 de julio y 15 de septiembre del justificante de matriculación o certificado de escolaridad, la cantidad de 60,10 euros anuales por hijo menor de 18 años (en un solo pago, en la nómina correspondiente al mes de septiembre), con el objeto de colaborar en la adquisición de libros y demás material escolar. Además, recoge una regla que nos deja perplejos: “el personal en régimen de jornada a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo”.

o mejor dicho, del ciclo formativo en el que se encuentre el hijo. Excepcionalmente, algunos convenios reducen la correspondiente ayuda en virtud del grado de aprovechamiento de los estudios (incluso puede motivar la pérdida de la ayuda)⁴⁵. Por el contrario, cuando los estudios de los hijos de los empleados exigen desplazamiento o residencia en otra localidad las cuantías de las ayudas se suele incrementar, con lo que se adaptan mejor a los gastos realmente ocasionados (los específicamente educativos, como matrícula, libros, materiales; y los derivados, como transporte, alojamiento, manutención). Además de este supuesto habitual, también se suele incrementar la ayuda cuando el hijo que se encuentra en período de formación pertenece a familia numerosa o cuando tiene la condición de minusválido⁴⁶. A veces, estas ayudas por hijo adoptan la forma de un “fondo” de la empresa destinado a cubrir los gastos por estudios de los hijos de los empleados, por lo que la cuantía de la ayuda variará según el número de solicitudes (fijándose un importe máximo). De este modo, hasta que no se produzca el reparto del fondo se desconoce la cuantía a percibir (cuantía que puede ser ridícula si existe un elevado número de solicitudes). En cualquier caso, en la gestión de este fondo de la empresa destinado a sufragar las becas por estudios de los hijos de los empleados, tienen una participación mucho más activa los propios trabajadores, bien mediante sus propios representantes legales (comité de empresa, delegado de personal), bien mediante comisiones expresamente establecidas a tal efecto⁴⁷. En ocasiones estas ayudas económicas no se configuran como auténticos derechos del trabajador, sino como beneficios sujetos a

⁴⁵ El citado artículo 26 del Convenio Colectivo para el “Grupo de Empresas Plus Ultra” (BOE de 1 de octubre de 2002) dispone que cuando el aprovechamiento de los estudios no sea el adecuado, la cuantía de la ayuda escolar podrá ser reducida total o parcialmente.

⁴⁶ El artículo 34 del Convenio Colectivo de “Aceites Coosur, S.A.” (BOE de 30 de septiembre de 2002), tiene en cuenta que cuando dichos estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual se incrementarán las cuantías en un 50 por 100. Por su parte, el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros (BOE de 4 de mayo de 1982), dispone que las cantidades se incrementarán “en caso de desplazamiento del hijo del empleado de su domicilio en época de exámenes” o cuando los estudios “tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él”. También resultarán incrementadas en el caso de familias numerosas (5 por 100 en las de primera categoría; 10 por 100 en las de segunda). Igualmente tiene prevista ayudas económicas muy superiores para el supuesto de que tenga la condición de minusválido. No obstante, el Convenio Colectivo 1992-1994 modificó este sistema de ayudas, exigiéndose como requisitos para su percepción el que se trate de hijos de empleados hasta 25 años y que no perciban rentas superiores al SMI.

⁴⁷ El artículo 8.4 del Convenio Colectivo de “Milupa, S.A.” (BOE de 22 de julio de 2002), al regular las becas por estudios, dispone que la empresa aportará anualmente la cantidad de 6.010,12 euros para el mantenimiento de un fondo de estudios destinado a los trabajadores con hijos en período formativo, que se regirá de acuerdo con las normas elaboradas por una Comisión creada a este efecto. En idéntico sentido, el artículo 22 del Convenio Colectivo de “Adams Spain, S.L.” (BOE de 18 de julio de 2002) contempla un fondo de ayuda escolar para los hijos de los empleados (hasta alcanzar la cifra de 51.884,63 euros) a distribuir según los criterios que al respecto decida el Comité de Empresa. Por último, el artículo 31 del Convenio Colectivo de “Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros” (BOE de 22 de julio de 2002) se refiere a este tema de forma más minuciosa. La empresa dotará un fondo anual destinado a apoyar económicamente los estudios de los hijos de sus empleados. El importe de las cantidades así satisfechas será igual para todos los becarios, independientemente del curso en que se encuentren, centro escolar al que acudan o costo real de la enseñanza, desde la guardería a la universidad, inclusive. Los beneficiarios de este fondo deberán acreditar algún tipo de justificante del centro donde sus hijos cursan estudios. En caso de fallecimiento de un empleado, sus hijos menores, si los tuviese, mantendrán el derecho a optar al fondo dentro del régimen general del mismo. La empresa abonará la cuantía del mismo en el mes de noviembre, siempre que se haya acreditado para entonces lo señalado anteriormente, perdiendo el derecho al cobro de ese año quien no lo haya realizado en el plazo señalado. Los fondos a repartir por este concepto serán los siguientes: para el año académico 2000-2001, 71.486 euros; para el 2001-2002, 83.509,23 euros; para el 2002-2003, se incrementa en IPC real anual de 2001; para el 2003-2004, se incrementa en IPC real anual de 2002.

aprobación por parte de la dirección de la empresa (aunque en el proceso de toma de decisión puedan intervenir los representantes de los trabajadores en mayor o menor medida)⁴⁸.

Como desde el principio planteamos, todas estas ayudas familiares, también las ayudas por estudios, tienen como exclusivos destinatarios los trabajadores del sector o la empresa en la que resulta de aplicación el correspondiente convenio colectivo. El beneficiario ha de tener la condición de trabajador en activo (y como destacábamos, a veces se le exige también una antigüedad mínima). Ahora bien, con carácter excepcional, algunos convenios colectivos reconocen el derecho a percibir tales ayudas a otros posibles beneficiarios, como a la viuda del trabajador (o viudo de la trabajadora) o a los pensionistas (lógicamente, aquellos que han tenido relación con la empresa de la que proviene la ayuda)⁴⁹. Dicha ampliación constituye una mejora significativa en la protección familiar que dispensa la negociación colectiva, pues se corrige (hasta la medida de sus posibilidades) las limitaciones del ámbito subjetivo de protección inherentes a todo convenio colectivo (que por definición, se circunscribe, como ya hemos dicho, a los trabajadores en activo: “de alta en la empresa”, se dice). Respecto a la determinación concreta del sujeto beneficiario de la ayuda cuando ambos progenitores trabajan en la misma empresa, los convenios colectivos suelen limitar la percepción de dicha prestación social a uno solo de ellos. Por otro lado, ante la posible concurrencia de estas ayudas económicas por estudios de los hijos con otras análogas, la mayoría de los convenios no se pronuncia sobre el particular, de lo que cabe interpretar que se consideran compatibles con cualesquiera otras que los regímenes públicos de protección social o la negociación colectiva pudiera reconocer por el mismo motivo. Pero algunos convenios colectivos atribuyen a tales ayudas un carácter subsidiario, con lo que sólo se concederán cuando ni el trabajador ni su cónyuge tengan reconocida una ayuda de la misma naturaleza por los hijos que se encuentren en período formativo⁵⁰.

Para acabar, hay que destacar cómo algunos convenios colectivos, con sana intención, no se limitan a reconocer ayudas escolares o de estudios sólo por los hijos de los empleados, sino que también se consideran como sujetos causantes cualesquiera otros familiares que se encuentren cursando estudios (con independencia de su edad), siempre y cuando, eso sí convivan y dependan económicamente del trabajador (o lo que es lo mismo, que formen parte de la unidad familiar). De este modo, los gastos derivados de los estudios del hijo, cónyuge

⁴⁸ Artículo 42 del Convenio Colectivo de “Ediciones Zeta” (BOE de 27 de septiembre de 2002): “la empresa estudiará todas aquellas peticiones de ayuda económica que reciba, solicitando de los afectados todas las justificaciones que estime necesarias. No podrán concederse o denegarse las mismas sin la aprobación previa del Comité de Empresa a través de un informe escrito”.

⁴⁹ Los artículos 31 de los Convenios Colectivos de “La Veneciana Bética, S.A.” (BOE de 19 de noviembre de 2002) y “La Veneciana Norte, S.A.” (BOE de 16 de noviembre de 2002) establecen un sistema de becas aplicable a hijos de trabajadores de alta en la empresa, hijos de viudos/as de trabajadores fallecidos en activo, e hijos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente absoluta.

⁵⁰ En relación con el primer tema planteado, el artículo 26 del Convenio Colectivo para el “Grupo de Empresas Plus Ultra” (BOE de 1 de octubre de 2002) entiende que cuando los beneficiarios de estas ayudas sean cónyuges y ambos empleados del Grupo, esta ayuda escolar la percibirá tan solo uno de ellos; y el artículo 23 del Convenio Colectivo de “Control y Montajes Industriales, S.A.” (BOE de 24 de septiembre de 2002) precisa que en caso de trabajar ambos progenitores en la empresa, la ayuda por estudios la cobrará aquel que “lo tenga inscrito en la Seguridad Social”. Por lo que respecta a la posible concurrencia con otras ayudas análogas, el artículo 8.4 del Convenio Colectivo de “Milupa, S.A.” (BOE de 22 de julio de 2002) dispone que aquellos trabajadores que tengan cónyuge que ya estén cobrando este tipo de ayuda a través de cualquier organismo no podrán solicitar ésta. En este caso la ayuda tiene carácter subsidiario a cualquier otra que pudiera recibir el cónyuge por el mismo concepto.

o cualquier otro familiar a cargo, además de los del propio trabajador, son objeto de compensación por estas ayudas económicas⁵¹.

c) Ayudas por hijos u otros familiares con minusvalía

La condición de minusválido del hijo es especialmente tenida en cuenta por la negociación colectiva. Son muy numerosos los convenios colectivos que conceden ayudas a los trabajadores que tienen a su cargo hijos minusválidos. Estas ayudas familiares son las que guardan una más estrecha relación con sus homólogas de la Seguridad Social. Esta afirmación queda corroborada no sólo por su carácter complementario, lo que las configura como auténticas *mejoras colectivas* de la protección familiar por hijos minusválidos que dispensa el sistema de Seguridad Social, sino también porque a la hora de definir y precisar el concepto de “minusválido” y el grado de minusvalía exigido para tener derecho a las ayudas, los convenios colectivos se remiten directamente al procedimiento establecido para el reconocimiento de las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo minusválido⁵². Por eso, la mayor parte de los convenios, siguiendo las pautas marcadas por el sistema público de protección, ni exigen límite de edad a los hijos minusválidos para causar derecho a las ayudas económicas; ni tienen en cuenta, a estos efectos, las discapacidades o deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales que hayan sido valoradas por las unidades técnicas correspondientes en grado inferior al 33 por 100. Solo excepcionalmente se condiciona la percepción de la ayuda a que el hijo minusválido se encuentre dentro de las edades que

⁵¹ En este sentido, ampliándose la protección a cualquier otro familiar (no sólo a los hijos), el artículo 46 del Convenio Colectivo de “British American Tobacco España, S.A.” (BOE de 12 de agosto de 2002) crea una ayuda de estudios que tiene por objeto colaborar con los trabajadores en parte de la cuantía de los gastos de enseñanza para sí o para sus familiares “en relación con los cuales tenga una obligación legal o una situación de dependencia económica” y que estén cursando estudios oficialmente reconocidos, atendiendo a un principio de universalidad (por lo que no exige requisito de ingresos máximos). No obstante, este supuesto no es demasiado frecuente. Lo habitual, en cambio, es reconocer la correspondiente ayuda para los estudios de los hijos del trabajador o para los suyos propios. Por ejemplo, el artículo 37 del Convenio Colectivo de “Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S.A.” (BOE de 2 de julio de 2002), que además exige, tratándose de hijos, vivir a expensas del trabajador y no recibir remuneraciones que superen el SMI.

⁵² Como ejemplos, el artículo 20 del Convenio Colectivo de “Quely, S.A.” (BOE de 28 de agosto de 2002), bajo la denominación “ayuda familiar”, establece que el trabajador que figure en nómina percibirá 139,65 euros mensuales por hijo minusválido “mientras esté bajo su tutela”; el artículo 22 del Convenio Colectivo de “Control y Montajes Industriales, S.A.” (BOE de 24 de septiembre de 2002) dispone que cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo disminuido psíquico o minusválido se le dará una ayuda de 379,89 euros anuales, estudiando cada caso individualmente, e intentando en la medida de lo posible colaborar de una forma activa, e incluso mejorar dicha cuantía; o el artículo 29 del Convenio Colectivo de “Adams Spain, S.L.” (BOE de 18 de julio de 2002) establece una ayuda para los trabajadores que tengan hijos discapacitados psíquicos, físicos y sensoriales a favor de los que se haya reconocido derecho a prestación económica por tal circunstancia por la “autoridad laboral competente” (*sic*), quedando su importe en 346,15 euros brutos mensuales. Este tipo de ayudas también suelen estar previstas en la negociación colectiva sectorial. Así, el artículo 14 del Convenio Colectivo de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (BOE de 24 de noviembre de 2000) establece que “los trabajadores beneficiarios de la prestación de minusválidos de la Seguridad Social percibirán por parte de las empresas una ayuda por hijo minusválido de 15.630 pesetas mensuales, en los mismos casos y condiciones que establece la normativa vigente para este supuesto y cualquiera que sea la antigüedad del trabajador en la empresa”. Por su parte, el Convenio Colectivo de Productoras Audiovisuales de Andalucía (BOJA de 10 de marzo de 2001) declara que a los efectos de esta ayuda (10.000 pesetas mensuales por hijo minusválido), el diagnóstico de minusvalía habrá de ser certificado por la Seguridad Social u Organismo legalmente establecido (en caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, solamente uno de ellos percibirá la ayuda).

se hayan podido establecer como requisito⁵³. Igualmente, son muy pocos los convenios colectivos que amplían su protección a los supuestos en los que no se tiene derecho a la correspondiente prestación por no reconocerse la minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, concediendo la ayuda por hijo minusválido también en los casos de discapacidades menos graves (aquí también se evidenciaría ese carácter complementario de estas ayudas, si bien no tanto referido a la cuantía económica como al ámbito subjetivo de protección)⁵⁴.

En cualquier caso, estas ayudas son compatibles con las prestaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo, de ahí ese carácter complementario, esa consideración como mejora voluntaria y colectiva de la protección dispensada por el sistema público a las familias con minusválidos. La ayuda casi siempre consiste en una cantidad económica que se abona periódicamente (lo normal, cada mes) mientras el hijo minusválido se encuentre a expensas del trabajador o hasta que cumpla una determinada edad. Por ese carácter periódico de la ayuda, los convenios colectivos suelen fijar la cuantía para cada año, estableciendo los oportunos mecanismos de actualización y revisión en función de determinados indicadores económicos, como el IPC⁵⁵. Hay supuestos en los que la ayuda aparece configurada como un auténtico “plus por minusválidos”, abonándose, junto al salario, en cada nómina. Aunque los convenios colectivos no suelen pronunciarse abiertamente sobre el carácter salarial o no de dicho “plus por minusválidos”, lo cierto es que algunos reconocen expresamente su naturaleza salarial⁵⁶. Esta circunstancia nos obliga a recordar aquí todo lo que se dijo acerca del concepto de “salario familiar” y de su imposibilidad jurídica en la medida que las

⁵³ Entre otros, el Convenio Colectivo de Productoras Audiovisuales de Andalucía (BOJA de 10 de marzo de 2001) concede una ayuda específica de 10.000 pesetas mensuales para los hijos con minusvalía física o psíquica, desde el momento en que le sea declarada hasta los 40 años inclusive y siempre que siga vigente la relación laboral. Más claramente, el artículo 31 del Convenio Colectivo de “La Veneciana Bética, S.A.” (BOE de 19 de noviembre de 2002) exige que el hijo minusválido tenga una edad comprendida entre los 3 y 25 años.

⁵⁴ El artículo 31 del Convenio Colectivo de “La Veneciana Bética, S.A.” (BOE de 19 de noviembre de 2002) establece una modalidad de ayuda para trabajadores que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia física o psíquica, siempre que esta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios. Se establecen tres tipos de ayuda: 1) Deficientes, en edad de 3 a 25 años, para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social (169,01 euros anuales). 2) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de 3 a 25 años, y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado (370,58 euros). 3) Para aquellos casos, también en edad de 3 a 25 años, en que no sea posible la asistencia a Centro de Rehabilitación, ni la utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (84,84 euros).

⁵⁵ Según el artículo 22.b del Convenio Colectivo de “Europcar Renting, S.A.” (BOE de 26 de julio de 2002), la empresa concederá una ayuda especial a aquellos empleados que tengan en el seno de su familia algún hijo que sufra cualquier tipo de deficiencia física o mental de carácter irreversible, de 150,25 euros mensuales por cada caso, al margen de la ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir de la Seguridad Social u otro organismo oficial. Para la percepción de esta ayuda es imprescindible certificación de una minusvalía superior al 33 por 100 y dependencia económica total del trabajador. Dichas ayudas estarán sujetas a una revisión anual del IPC. En el mismo sentido, el artículo 27 del Convenio Colectivo para el “Grupo de Empresas Plus Ultra” (BOE de 1 de octubre de 2002) establece una “ayuda por hijos minusválidos a cargo” de 73,73 euros mensuales por doce meses, por hijo que se acredite mediante la referida condición legal reconocida por el organismo administrativo correspondiente”. Esta cantidad será revisada en el ejercicio 2003 y sucesivos, conforme el IPC real del año precedente.

⁵⁶ El artículo 21 del Convenio Colectivo de “Cargill España, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002) establece un “plus por disminuidos” al que le atribuye naturaleza salarial y que tiene en cuenta para determinar la cuantía de las pagas extras: se seguirán abonando tres pagas extraordinarias que comprenderán las remuneraciones fijas brutas de cada trabajador, que son las siguientes: salario base, plus de beneficios (10 por 100 del salario base), plus de Convenio y, a quien lo perciba, plus tóxico, antigüedad y plus por disminuidos. Estas pagas “se harán efectivas, respectivamente, en la tercera semana de los meses de junio, septiembre y diciembre”.

circunstancias familiares del trabajador (en este caso, tener un hijo minusválido a su cargo) no pueden influir en la determinación del salario (pues en ésta, dado el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, sólo se tiene en cuenta la efectiva prestación de servicios: se retribuye únicamente el trabajo).

Tales prestaciones tienen por objeto compensar el mayor gasto que supone a la familia del trabajador el tener entre sus miembros algún minusválido; pero sin destinar dicha ayuda al pago de ningún servicio o atención concreta. No obstante, algunos convenios, además de esta ayuda *genérica* por hijo minusválido a cargo, establecen otras ayudas complementarias cuyo fin es contribuir económicamente a servicios específicos requeridos por su condición de minusválido, como pueden ser la atención médica, rehabilitación, compra de determinados aparatos o instrumentos (protésicos, ortopédicos, etcétera), educación especial, o cualquier otra necesidad asistencial⁵⁷. En este sentido, y tal y como ya hemos destacado, las ayudas escolares o por estudios suelen estar destinadas también a compensar parcialmente los gastos derivados de la educación del hijo minusválido en centros especiales. En tales casos, dichas ayudas se consideran compatibles con las ayudas por hijo minusválido a cargo, pues unas se dirigen a una necesidad específica (educativa) y las otras a una necesidad genérica (cualquier cuidado y atención que requiera el hijo minusválido).

Muchos convenios colectivos conceden estas ayudas por minusvalía cuando cualquier familiar a cargo del trabajador (no sólo el hijo) tiene la condición de minusválido. La casuística es evidente. Cada norma colectiva identifica cuales son los familiares minusválidos que pueden dar lugar a la correspondiente ayuda. Lo habitual es incluir, además de los hijos y del cónyuge, los padres y los hermanos propios (curiosamente, y dejando a un lado tópicos por todos conocidos, no se suelen considerar como sujetos causantes los padres y hermanos del cónyuge, esto es, los suegros o cuñados, aun cuando pudieran convivir con el trabajador y depender de él). Otras veces, y siguiendo la línea marcada por otras normas laborales y de Seguridad Social, se reconoce el derecho a percibir la correspondiente ayuda económica por cualquier otro pariente minusválido hasta el segundo grado inclusive que pertenezca a la unidad familiar y que se encuentre a cargo del trabajador. De esta manera, la negociación colectiva trata de solucionar el hecho de que el sistema de Seguridad Social sólo tenga previstas ayudas por hijo minusválido a cargo. El exceso de gasto que supone para una

⁵⁷ El artículo 37 del Convenio Colectivo de “Trane Aire Acondicionado, S.A.” (BOE de 2 de agosto de 2002) dispone que los trabajadores percibirán una ayuda por hijos con capacidad disminuida, que estén reconocidos como tales por el INSS, consistente en 25.000 pesetas durante 12 meses. Independientemente de esta ayuda, la empresa abonará anualmente el 25 por 100 de los gastos médicos y escolares justificados con un máximo de 300.000 pesetas anuales. Igualmente, pero referido exclusivamente a los gastos derivados de la educación especial que puede requerir el minusválido, el artículo 87.1 del Convenio Colectivo de “Unisys España” (BOE de 23 de septiembre de 2002) destina un fondo con el fin de atender a las mayores necesidades educativas de las personas minusválidas a cargo de los empleados de la compañía. El fondo se distribuirá de manera que alcance el mayor número posible de casos. Excepcionalmente y siempre que exista remanente de dicho fondo una vez atendidas las mayores necesidades educativas, podrá destinarse a otras necesidades asistenciales de esas personas minusválidas a cargo de los trabajadores (tal vez prioritarias). Por último, el artículo 21 del Convenio Colectivo de “Cargill España, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002) dispone que a los trabajadores que tengan hijos disminuidos a su cargo, se les pagará una prestación de 125,58 euros por paga, en cada una de las 15 pagas que hay establecidas. Esta prestación es independiente de la que los interesados puedan percibir de la Seguridad Social. Además, cuando dichos hijos estén inscritos y asistan regularmente a centros de recuperación especializados, lo que se acreditará mediante certificación correspondiente expedida por aquéllos, se abonará a la finalización del curso, y por una sola vez, la diferencia entre 2.438,13 euros anuales y la también cifra anual que resulte de las 125,58 euros por paga indicadas anteriormente.

familia contar entre sus miembros con algún minusválido se produce con independencia de que éste sea un hijo u otro familiar. A diferencia del sistema público de protección familiar, estos convenios colectivos son más sensibles a la existencia de “familias extensas”, y así, en la medida de sus posibilidades, extienden este beneficio a esas situaciones. En cualquier caso, al contrario de lo que acontece en el caso del hijo (que se presume, especialmente si es menor de edad, que existe convivencia y dependencia económica), cuando la condición de minusválido la tiene cualquier otro miembro de la familia es necesario, para tener derecho a la ayuda económica prevista, acreditar la situación de dependencia y que existe convivencia (en otras palabras, que pertenece a la unidad familiar del trabajador y que se encuentra a su cargo). Por ello, se le exige a esta persona carencia de recursos económicos, por lo es común disponer como requisito que ni obtenga ingresos ni perciba pensión alguna de ningún régimen público de protección social⁵⁸.

d) Otras ayudas familiares

A veces, ante esta variedad de formas protectoras, los convenios colectivos constituyen un único *fondo de ayudas sociales* (aunque más bien merecería ser llamado “fondo de ayuda familiar”) que se destinará a las diferentes necesidades familiares de los trabajadores⁵⁹. Pero a estas ayudas familiares ya analizadas (algunas de las cuales encuentran su reflejo en el sistema público de protección social) se les añaden muchas otras, como ayudas por defunción de un familiar⁶⁰, anticipos y préstamos concedidos para la adquisición de la vivienda familiar

⁵⁸ El artículo 49 del Convenio Colectivo de “British American Tobacco España, S.A.” (BOE de 12 de agosto de 2002), establece ayudas para los trabajadores que acrediten tener esposa o hijos con minusvalías reconocidas por la Seguridad Social por un máximo de 150 euros por beneficiario y mes, sin que pueda sobrepasar en su totalidad la cantidad de 5.200 euros anuales para toda la plantilla. Por su parte, el artículo 37 del Convenio Colectivo de “Getronics España Solutions, S.L.” (BOE de 30 de octubre de 2002) dispone que cualquier empleado que “tenga bajo su responsabilidad, dentro de la unidad familiar” algún hijo o familiar en primer grado con tutela legal reconocido como discapacitado físico o psíquico por la Seguridad Social española, tendrá derecho a una ayuda de 3.100 euros brutos anuales por cada discapacitado. Finalmente, el artículo 51 del Convenio Colectivo de “Ercros Industrial, S.A.” (BOE de 18 de julio de 2002) concede una asignación de 47,80 euros mensuales por cada hijo disminuido psíquico o familiar minusválido (considerando como familiares que dan derecho a la asignación, los hijos, cónyuge, padres y hermanos del trabajador peticionario; quedan excluidos los padres y hermanos políticos). Se establece expresamente un Reglamento para la concesión de esta asignación, conteniendo como reglas más sobresalientes las siguientes: 1) Considera hijos disminuidos psíquicos los “reconocidos por el INSALUD o el organismo competente”. 2) Considera minusválidos los así calificados mediante Resolución o Dictamen de la Unidad Provincial de Valoración de Minusválidos Físicos y Psíquicos (SEREM). Las edades que comprenden esta clasificación son entre 15 y 65 años, ambos inclusive. 3) Para tener derecho a la concesión de la mencionada ayuda, el familiar afectado no deberá percibir pensión alguna del municipio (beneficencia), provincia, Estado o Seguridad Social (parece olvidar este precepto las posibles ayudas que pudiera tener establecida la Comunidad Autónoma), para lo cual el interesado aportará los certificados oportunos de dichos centros. 4) El peticionario deberá asimismo acreditar la dependencia y convivencia del “presunto” beneficiario mediante la correspondiente “Situación Familiar del Beneficiario” (P-1) del INSALUD.

⁵⁹ Por ejemplo, el artículo 43 del Convenio Colectivo de “Autopistas Aumar, S.A.” (BOE de 28 de agosto de 2002) constituye un fondo para “ayudas sociales” que serán distribuidas por el Comité Intercentros con la aprobación final de la empresa. Los fines de dicho fondo serán: ayudas para estudios de empleados, ayudas para estudios de hijos de empleados, ayudas para jardín de infancia, ayudas para hijos con deficiencias psíquicas.

⁶⁰ Así, el artículo 50 del Convenio Colectivo de “British American Tobacco España, S.A.” (BOE de 12 de agosto de 2002) establece una ayuda por defunción: “en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos que dependan económicamente del trabajador se percibirá una prestación de 198 euros”.

o para sufragar los gastos originados por enfermedad grave de algún familiar a cargo⁶¹, seguros de vida y de accidentes, subvenciones para actividades culturales, deportivas y de ocio dirigidos a los hijos del trabajador (tales como cursos de ski, campamentos o colonias de verano⁶²), descuentos o exenciones en las tarifas de viajes y transporte, etcétera.

Sin embargo, por las limitaciones propias de la negociación colectiva hay que relativizar la importancia de esta protección familiar convencional. Por lo pronto, por su carácter voluntario, no todos los convenios colectivos recogen tales ayudas. Así, observamos que muchos convenios no reconocen ninguna clase de ayuda familiar (especialmente los sectoriales). Otros, se limitan a conceder algún tipo de ayuda, pero de forma excepcional, como simples beneficios sociales o asistenciales que otorga la empresa. Los menos, ofrecen un sistema de ayudas familiares más completo y elaborado⁶³. Por ello, no existe una protección familiar homogénea y uniforme, sino que dependiendo del sector o la empresa en la que

⁶¹ Como no, el artículo 39 del Convenio Colectivo de la Banca Privada (BOE de 26 de noviembre de 1999) concede préstamos a sus propios trabajadores (que no podrá superar el importe de 9 mensualidades) que habrán de ser destinados a cubrir necesidades perentorias justificadas, entendiéndose por tales, entre otras, las motivadas por las siguientes causas: nacimiento y adopción de hijos, matrimonio, tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial, y fallecimiento de cónyuge o hijos. En el mismo sentido, el artículo 24 del Convenio Colectivo de “Europcar Renting, S.A.” (BOE de 26 de julio de 2002) reconoce al trabajador con antigüedad superior a un año el derecho a solicitar un préstamo por importe máximo equivalente a dos mensualidades de salario bruto con un máximo de 1.803,04 euros siempre que el importe del préstamo sea destinado a determinados fines, entre ellos, para adquirir o reformar la vivienda habitual, o para sufragar los gastos originados por enfermedad grave del empleado, de su cónyuge (o persona con quien viva), hijos o padres.

⁶² El artículo 38 del Convenio Colectivo de “Getronics España Solutions, S.L.” (BOE de 30 de octubre de 2002) regula la participación de los hijos de empleados en campamentos de verano: Se fija un único campamento de verano para toda la compañía al que podrán acceder los hijos de los empleados que lo soliciten, siempre y cuando tengan una edad comprendida entre 8 y 14 años. El transporte a la ciudad prevista como punto de salida hasta el lugar del campamento será a cargo de la compañía, utilizando para el desplazamiento el transporte público más adecuado. El gasto total del viaje más estancia en el campamento no podrá superar la cantidad máxima de 410 euros por niño. La gestión de selección del lugar del campamento y el proveedor elegido será efectuada por los representantes de los trabajadores, así como el seguimiento total del desarrollo del campamento.

⁶³ Por ejemplo el artículo 36 del Convenio Colectivo de “La Casera, S.A.” (BOE de 13 de noviembre de 2002), establece, dentro del régimen asistencial, unos “complementos y ayudas a la familia” que desarrolla en el Anexo X una Norma de Régimen Interior. Reconoce que dichas medidas tienen por objeto complementar por cuenta y cargo de la empresa las prestaciones de la Seguridad Social “derivadas de las contingencias de Protección a la Familia”, y establecer unas *ayudas de pago periódico* (unas asignaciones mensuales por cada hijo de 2,93 euros para 2003; 5,87 para 2004; 8,81 para 2005; y 11,74 para 2006; y unas asignaciones mensuales por cónyuge en situación de desempleo o sin actividad laboral de 8,39 euros para 2003; 16,78 para 2004; 25,17 para 2005; y 33,55 para 2006) y unas *ayudas de pago único* (una ayuda por nupcialidad de 306,92 euros para 2003; 432,04 para 2004; 557,16 para 2005; y 682,28 para 2006; y otra ayuda por nacimiento o adopción de cada hijo de 137,82 euros para 2003; 177,92 para 2004; 218,02 para 2005; y 258,12 para 2006), regulando detalladamente en todos los casos las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación. El reconocimiento del derecho a tales asignaciones de pago periódico por hijos (o en su caso, padres) a cargo corresponde en todo caso a la empresa, a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales (el INSS). Además, este auténtico sistema convencional de prestaciones familiares incluye un complemento por hijos disminuidos o psíquicos, que consistirá en una asignación mensual (51,60 euros para 2003; 103,20 para 2004; 154,80 para 2005; y 206,40 para 2006). Por último, los artículos 37 y 38 del citado convenio también crean una ayuda mensual para guardería por hijos en edades comprendidas entre 3 meses y 4 años (4,04 euros mensuales para 2003; 8,07 para 2004; 12,11 para 2005; y 16,15 para 2006) y una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores comprendidos entre los 4 y 18 años (ampliable a los 19 años en caso de FP 2, y a los 25 años en caso de estudios universitarios) que percibirán anualmente (50,32 euros anuales para 2003; 100,64 para 2004; 150,96 para 2005; y 201,28 para 2006).

presta servicios el trabajador puede tener o no derecho a tales ayudas, y si las tiene reconocidas, la eficacia protectora de éstas puede ser muy diferente según cada caso. De cualquier modo, la negociación colectiva no puede sustituir, ni tiene por qué hacerlo, al sistema de protección familiar de la Seguridad Social. La protección social de la familia es un deber de los poderes públicos, no de las empresas. Sin embargo, esta afirmación es compatible con la posibilidad de que este sistema “privado” mejore y complemente algunos aspectos de la protección familiar dispensada por el sistema público a los que tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena.

3. LA PROTECCIÓN FAMILIAR DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Una protección integral de la familia exige la adopción de medidas que permitan conciliar las responsabilidades familiares y laborales de aquellos que tienen la condición de trabajadores (por cuenta ajena y por cuenta propia). Precisamente éste es uno de los objetivos, no el único, de la política familiar: el poder dedicar tiempo a la familia. La protección de la familia no sólo ha de consistir en ayudas económicas, también resulta necesario contar con el tiempo suficiente para poder atenderla adecuadamente. Sin embargo, esta necesidad no ha sido sentida siempre como tal. Hasta no hace mucho imperaba un modelo social y familiar caracterizado por un clarísimo reparto de funciones en virtud del sexo: el hombre obtenía con su trabajo los recursos económicos necesarios, la mujer se dedicaba a la atención del hogar familiar (tareas domésticas, cuidado de hijos y demás familiares, etcétera). En este contexto en el que el trabajador (varón) quedaba al margen de las responsabilidades familiares, no era necesario buscar mecanismos que permitieran conciliar familia y trabajo, pues dicha conciliación se producía mediante ese reparto de tareas y roles sociales. En el momento que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha convertido en una realidad es cuando surge esa perentoria necesidad de que el trabajador (hombre o mujer) pueda disponer de tiempo para la familia. Ya no hay nadie que asuma en exclusividad el trabajo, no remunerado, de atender y cuidar a la propia familia⁶⁴. Ahora sí deben arbitrarse los mecanismos adecuados para conciliar el trabajo y la familia, pues de lo contrario habría que optar por uno o por otro. En este sentido, las medidas de conciliación de las responsabilidades laborales y las cargas familiares constituyen un importante instrumento en favor de las políticas natalistas (y no olvidemos que el crecimiento demográfico es otro de los principales objetivos de toda política familiar), pues los estudios demuestran que una de las razones de la baja tasa de nacimientos es la imposibilidad de atender debidamente a los hijos por motivos de trabajo. En cualquier caso, la conciliación de la vida familiar y laboral exige una actuación integral, o si se prefiere, global. Por eso, aunque las principales

⁶⁴ Debido a que el modelo tradicional de reparto de roles sociales entre hombres y mujeres sigue estando profundamente asentado en nuestra sociedad, la incorporación masiva de la mujer al trabajo ha supuesto en la mayoría de los casos que ésta, además de su actividad laboral, se siga ocupando de las tareas domésticas y del cuidado de la familia. De esta forma, es la mujer la que asume una “doble jornada de trabajo”: dentro y fuera de casa. Precisamente por ello es por lo que las medidas de conciliación de familia y trabajo han estado específicamente dirigidas, se diga o no, a las mujeres. Sin embargo, este problema no es exclusivo de mujeres, concierne a todos, y en este sentido, la LCVFL pretende conseguir, incluso mediante campañas de sensibilización, la corresponsabilización familiar, esto es, la asunción también por parte de los hombres de las tareas domésticas y las cargas familiares.

medidas conciliadoras deban provenir del ámbito laboral, en esta misión están comprometidas muchas otras materias: Seguridad Social, Servicios Sociales, sistema fiscal, política educativa, y en general, cualquier otra política social.

De este modo, surge la necesidad de arbitrar mecanismos de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, pues de lo contrario se resentiría gravemente la natalidad, ya que se plantearía una alternativa irreconciliable: trabajar o tener hijos. En el caso de las familias monoparentales este dilema sería mucho más grave, pues no existe otra fuente de ingresos que la de aquél que debe atender y cuidar a sus hijos. Así, tales mecanismos que permiten reconciliar ambos mundos han sufrido un significativo impulso con la LCVFL⁶⁵, pero aún estamos muy lejos de hablar de una auténtica armonización, pues al final, la familia, el trabajo o ambos, se resenten. Por ejemplo, cuando se trata de reducciones de jornada de trabajo o excedencias para atender las responsabilidades familiares, el trabajador sufre el perjuicio económico en la medida que reduce o pierde su salario. Desde el otro extremo, cuando se trata de permisos retribuidos, el coste económico lo asume la empresa, y eso podría provocar un efecto bumerán y convertirse en un obstáculo para el empleo de trabajadores con responsabilidades familiares. Por ello, tal vez lo más adecuado sería socializar el coste económico de las medidas conciliadoras de la vida familiar y laboral, y que fueran los regímenes públicos de protección social los que lo asumieran como compensación a esa importante labor de “reproducción social”, como ocurre con la maternidad o el riesgo durante el embarazo.

El tiempo del que disponemos es limitado; por eso, hay que conseguir un reparto equilibrado del mismo que permita compatibilizar cualquier trabajo o actividad profesional con la adecuada atención a la familia. Sin embargo, estas medidas conciliadoras han tenido una mayor incidencia en relación con los trabajadores por cuenta ajena (laborales, estatutarios y funcionarios). Así, aunque algunas están también expresamente previstas para los trabajadores por cuenta propia (maternidad, riesgo durante el embarazo), nos vamos a centrar en el estudio de las contempladas para los trabajadores por cuenta ajena por el ET y otras normas laborales (las de los funcionarios públicos, previstas fundamentalmente en el artículo 30 de la LMRFP, suelen ser coincidentes con éstas). Para ello las vamos a clasificar en función de la situación o circunstancia familiar protegida, y no en función de su naturaleza.

⁶⁵ Desde hace ya algún tiempo que nuestro ordenamiento jurídico laboral tiene previstas determinadas medidas que permiten al trabajador atender sus responsabilidades familiares, tales como permisos retribuidos, excedencias, suspensión por maternidad, contrato a tiempo parcial, etcétera. Entre los más importantes avances normativos hacia la conciliación de familia y trabajo encontramos la Ley 3/1989, de 3 de marzo, sobre ampliación del permiso por maternidad, la Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación de los permisos por adopción de un menor de 5 años; la Ley 4/1995, de 23 de marzo, sobre el permiso parental y por maternidad, y muy especialmente, la LCVFL. Así, esta última norma no surge *ex novo* (regulando materia desconocida) sino que procede a reformar otras disposiciones anteriores por lo que afecta a variados aspectos, que muchos de ellos ya tenían carta de naturaleza en nuestro ordenamiento jurídico, si bien, obviamente, con un nivel de atención o protección inferior. De este modo, no se trata de una Ley que irrumpa de forma aislada, “sino que la misma es continuidad y afianzamiento de una acción del legislador que se viene acometiendo desde hace ya algunos años” (CRUZ VILLALÓN, J.: “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado”, *RMTAS (Asuntos Sociales)* n° extraordinario, 1999, páginas 76 a 78; *vid.* también ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*, Comares, Granada, 2002).

3.1. Nacimiento y cuidado de hijos

a) Permisos retribuidos por nacimiento de hijo y por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

El artículo 37.3 del ET reconoce al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo, con mantenimiento del salario, durante un determinado tiempo por una serie de motivos, entre los que se encuentra el nacimiento de hijo: durante 2 días (parece ser que naturales) o 4 días si el trabajador necesitara desplazarse a otra localidad, donde ha tenido lugar el nacimiento (los convenios colectivos suelen precisar dicha circunstancia, bien exigiendo que se trate de otra provincia, bien de una localidad que diste un determinado número de kilómetros⁶⁶). Lógicamente, este permiso retribuido sólo está pensado para trabajadores varones, pues una trabajadora nunca podría disfrutar de dicha medida, ya que ésta se encontraría en todo caso en situación de suspensión del contrato por maternidad. La negociación colectiva suele mejorar lo dispuesto con carácter de mínimo en el ET, y no sólo ampliando el número de días a los que el trabajador tiene permiso, sino también reconociendo dicho permiso en los casos de adopción de hijo o en los casos de aborto⁶⁷. Como ya hemos destacado, además de esta licencia retribuida, los convenios colectivos, habitúan a conceder unas ayudas económicas de pago único por nacimiento de hijo que normalmente reciben el nombre de “premios por natalidad”. Por otro lado, el mencionado precepto también facilita un permiso de trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, durante el tiempo indispensable.

En relación con los funcionarios públicos, el artículo 58 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, ha introducido importantes modificaciones en el artículo 30 de la LMRFP que han supuesto una sensible mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar. Por un lado, y a diferencia de lo que ocurre en el ET, se reconoce, además del permiso por nacimiento de hijo, un permiso por acogimiento o adopción de hijo. Por otro, se aumenta la duración de éstos: tres días hábiles cuando el nacimiento, acogimiento o adopción se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Valoramos positivamente esta modificación, pero no acertamos a comprender por qué no se ha introducido una mejora idéntica en el ET.

b) Permiso y reducción de la jornada de trabajo por lactancia y por nacimiento de hijo prematuro o que requiera hospitalización

Se reconoce a las trabajadoras, bien el derecho a ausentarse una hora del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses (hora que podrá dividirse en dos fracciones), bien el

⁶⁶ El artículo 28 del Convenio Colectivo de “NCR España, S.A.” (BOE de 7 de agosto de 2002) concede un permiso de 2 días naturales por alumbramiento de esposa, ampliables a dos más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia. El Anexo III del Convenio Colectivo de “Interbon, S.A.” (BOE de 24 de septiembre de 2002) concede “tres días naturales por nacimiento de hijo o adopción, ampliados hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros”.

⁶⁷ El artículo 25 del Convenio Colectivo de “Foro de Formación y Ediciones, S.A.” (BOE de 30 de julio de 2002) concede tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo como permiso retribuido; el artículo 22 del Convenio Colectivo de “Umano Servicios Integrales, S.A.” (BOE de 11 de julio de 2002), dos días naturales por paternidad o adopción de un hijo (en caso de parto múltiple corresponderán tres días naturales). Por su parte, el artículo 11 del Convenio Colectivo de “Autopistas Aumar, S.A.” (BOE de 28 de agosto de 2002) concede 2 días de permiso por nacimiento o adopción de un hijo y “aborto espontáneo con gestación superior a dos meses o aborto indicado”.

derecho a reducir su jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad (artículo 37.4 del ET, y en relación con los funcionarios públicos, el artículo 30.1.f de la LMRFP⁶⁸) También, y pensando en la lactancia artificial, se reconoce la posibilidad de que opte por uno de estos derechos el trabajador (el padre), pero siempre y cuando la madre también tenga la condición de trabajadora y continúe con su actividad laboral (pues el precepto, al determinar el beneficiario de tales derechos, alude a “la madre o el padre” en sentido alternativo, no acumulativo, por lo que sólo uno de ellos podrá disfrutar de la correspondiente medida). En cualquier caso, resulta criticable la reducida duración de este permiso, tanto que no cumple con la finalidad prevista (especialmente, si tenemos que computar en dicho período el tiempo que se tarda en el desplazamiento de la empresa al domicilio donde se encuentre el recién nacido y que no tiene en cuenta los supuestos de lactancia de varios hijos. Aunque el ET no se pronuncie claramente al respecto, los convenios colectivos suelen incluir dicho permiso o reducción de la jornada de trabajo entre las licencias que dan derecho a mantener el salario⁶⁹.

Por otro lado, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se reconoce a los trabajadores (indistintamente, el padre o la madre; pero en la práctica dicha medida está pensada sólo para el padre, pues la madre probablemente se encontraría en período de descanso obligatorio posterior al parto), bien el derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, bien el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario (artículo 37.4.bis del ET, y en similar sentido, el artículo 30.1.f.bis de la LMRFP).

c) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, por riesgo durante el embarazo y por adopción o acogimiento de menores de 6 años

La trabajadora que ha dado a luz tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por maternidad durante 16 semanas en caso de parto simple (2 semanas más por cada hijo adi-

⁶⁸ Nos llama poderosamente la atención que con anterioridad, dicho precepto se expresaba en un sentido mucho más igualitario que el ET, pues reconocía tal derecho al funcionario, con independencia de su sexo; mientras que con la nueva redacción que le da el artículo 58 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se da un paso atrás en ese planteamiento igualitario, pues se emplea la misma terminología que el ET: “la funcionaria, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen”.

⁶⁹ Entre otros, el artículo 42 del Convenio Colectivo de Empresas “Praxair” (BOE de 18 de julio de 2002) establece que el trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, durante el período maternal (en concreto, durante los 9 meses siguientes al nacimiento de un hijo, tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de, al menos, dos períodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora, si así lo desea el interesado); la cláusula XV del Convenio Colectivo de “TS Telefónica Sistemas, S.A.” (BOE de 12 de noviembre de 2002) considera igualmente la reducción de jornada por lactancia como permiso retribuido (por lactancia los trabajadores podrán reducir una hora diaria de su jornada, durante 9 meses “desde la fecha de la incorporación al trabajo tras el alumbramiento”; durante el primer mes podrán reducir en dos horas diarias su jornada; esta reducción no podrá prolongarse por más de 12 meses); el artículo 28 del Convenio Colectivo de “Crosselling, S.A.” (BOE de 3 de octubre de 2002); el artículo 20 del Convenio Colectivo de “Avaya Comunicación España, S.L.” (BOE de 24 de septiembre de 2002); el Anexo III del Convenio Colectivo de “Interbon, S.A.” (BOE de 24 de septiembre de 2002); el artículo 11 del Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE de 13 de agosto de 2002); el artículo 11 del Convenio Colectivo de “Autopistas Aumar, S.A.” (BOE de 28 de agosto de 2002).

cional en partos múltiples). Ésta puede distribuir ese período como quiera, antes o después del parto, pero respetando en todo caso 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio (así, como soluciones extremas, podrá disfrutar 10 semanas de su permiso por maternidad antes del parto y 6 semanas después, o podrá disfrutar íntegramente las 16 semanas tras el parto). No obstante, dicha trabajadora podrá ceder hasta un máximo de 10 semanas al padre, lógicamente, siempre y cuando éste tenga la condición de trabajador, para que sea él quien se ocupe del cuidado del recién nacido durante sus primeras semanas de vida (sólo si la madre fallece podría el trabajador disfrutar de la totalidad del período de descanso o de la parte no consumida). Ambos podrán disfrutar su parte correspondiente del permiso, bien sucesivamente, bien simultáneamente, pero la suma de ambas no podrá nunca superar las 16 semanas. De esta forma nos encontramos ante un simple “reparto” de un único derecho, que en principio corresponde a la madre. Además, el padre trabajador nunca podrá hacer uso de este permiso por maternidad si la madre no trabaja⁷⁰.

Otra importante novedad que presenta la suspensión por maternidad es la posibilidad de disfrutar del período de descanso correspondiente (a excepción de las 6 semanas posteriores al parto, consideradas como de descanso obligatorio por razones de salud de la propia trabajadora) en régimen de jornada a tiempo parcial, lo que permitirá cuidar al recién nacido, y al mismo tiempo, trabajar. De esta forma, el trabajador o la trabajadora podría mantenerse en esta situación de descanso por maternidad parcial durante un tiempo superior: hasta que la suma de los períodos dedicados efectivamente al descanso hagan las 10 semanas restantes a las que tiene derecho. Durante ese tiempo percibiría la parte proporcional de salario y la parte proporcional de la correspondiente prestación de la Seguridad Social (RD 1251/2001).

Por otro lado, también se reconoce el derecho a suspender el contrato de trabajo durante 16 semanas en caso adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente) de un menor de 6 años (excepcionalmente menores de edad que sean mayores de 6 años, cuando se trate de discapacitados, minusválidos, o que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes). En este caso, la finalidad es exclusivamente facilitar la incorporación del menor a su familia.

Por último, como medida específica de protección de la salud de la trabajadora y del feto se reconoce el derecho a suspender el contrato por riesgo durante el embarazo. La

⁷⁰ Por eso, con esta medida se ha querido avanzar en la asunción de responsabilidades familiares por parte del trabajador varón, pero no es suficiente. Para hablar de auténtica corresponsabilidad (e igualdad entre los cónyuges o miembros de la pareja) tendría que haberse reconocido un permiso de paternidad (para cuidar del recién nacido), independiente del de maternidad (para cuidar del recién nacido y para recuperarse después del parto). Las ventajas que de cara a conseguir una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar ofrecería la creación de un permiso autónomo de paternidad (reconocido sólo al padre) son evidentes: 1) Se permite que el padre pueda asumir, en las mismas condiciones que la madre, las responsabilidades familiares que origina el nacimiento de un hijo. No obstante, la duración del permiso por paternidad pudiera ser menor en atención a que éste, evidentemente, no tiene por finalidad facilitar el descanso necesario para recobrar la salud tras el parto. En cualquier caso, quedaría garantizada la suspensión del contrato de trabajo por el trabajador, con independencia de que la madre trabaje o no. 2) De paso, se eliminarían las dificultades, impedimentos y obstáculos (por supuesto, no reconocidos abiertamente) con los que se encuentra la mujer en la contratación y para acceder a un empleo, pues ésta dejaría de considerarse como el único sujeto “potencialmente” improductivo durante su posible maternidad, ya que el hombre gozaría del mismo derecho. Las razones por las que no se ha hecho se nos escapan, pero todo apunta a que se teme que ello tuviera un alto coste para las empresas y para la propia Seguridad Social (pues para ser efectivo, y en igualdad de condiciones con la maternidad, dicho permiso por paternidad tendría que dar lugar a la correspondiente prestación económica).

única titular aquí es, por razones estrictamente biológicas, la trabajadora. Se trata de una institución laboral que, en la medida que garantiza la viabilidad de la gestación y el nacimiento de un hijo sano, protege la propia vida familiar. En este sentido, se evita que por exponerse a determinados riesgos laborales (que no pueden ser eliminados mediante las medidas de prevención establecidas en el artículo 26 de la LPRL) se pueda perder el hijo y se malogre su proyecto familiar. Esta suspensión se mantendrá hasta que se pueda reincorporar con todas las garantías y sin riesgo alguno a su puesto de trabajo o a otro distinto o hasta que se inicie la suspensión por maternidad.

En todos estos casos, la suspensión del contrato de trabajo es la solución adoptada para garantizar la adecuada protección familiar. Sin embargo, durante la suspensión por maternidad y por riesgo durante el embarazo el empresario mantendría su obligación de cotizar a la Seguridad Social (artículo 106.4 de la LGSS). Esto supondría un coste adicional para las empresas (cotizar por un trabajador que no trabaja, lo que, en su caso, puede provocar que se cotice doblemente, por el sustituido y por el sustituto) que podría repercutir negativamente en el empleo femenino, pues la mujer es su principal o única destinataria (caso del riesgo durante el embarazo). Para evitar este pernicioso efecto se ha establecido algo más que un “coste cero”, un auténtico incentivo para los supuestos en los que la empresa contrate a personas desempleadas para sustituir a los trabajadores que se encuentran de baja por estos motivos: la bonificación del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social por los trabajadores (potencialmente trabajadoras) que se encuentre con el contrato suspendido por maternidad, adopción, acogimiento (preadoptivo o permanente) o riesgo durante el embarazo⁷¹; y la bonificación, en los mismos términos, del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por el trabajador interino⁷².

d) Excedencia por cuidado de hijos

El artículo 46.3 del ET reconoce a los trabajadores el derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo. Este período máximo de 3 años se computa desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento (ya sea preadoptivo o permanente), lo que ocasiona que si se trata de un hijo biológico (por naturaleza) y la excedencia la solicita la propia madre trabajadora, el plazo de 3 años no compute desde que acabe la suspensión por maternidad. De ahí que como mínimo haya que descontar las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio por maternidad, con lo que, en dicho caso, el tiempo máximo que pueda estar la trabajadora siempre va a ser inferior a esos 3 años.

Como excedencia que es, origina la suspensión del contrato de trabajo, por lo cual el trabajador durante este tiempo no percibe salario alguno. Esta circunstancia constituye un obstáculo para su real y efectiva utilización. Por ello, se ha tratado de incentivar de algún modo su utilización por parte del trabajador: 1) Mediante la prestación no económica de la Seguridad Social por hijo a cargo, a la que ya nos hemos referido. 2) Mediante ayudas

⁷¹ La Disposición Adicional 2ª de la Ley 12/2001, de 9 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, aplica una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

⁷² Artículo 1 del RD-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo.

económicas sustitutivas del salario, que, ante la pasividad del sistema de Seguridad Social, están concediendo, como vimos, algunas Comunidades Autónomas.

Por otro lado, y para evitar que pudiera haber objeciones por parte de la empresa, se bonifican las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por los trabajadores contratados en sustitución de los trabajadores excedentes⁷³.

3.2. Por cuidados a familiares

Otras medidas armonizadoras de los intereses laborales y familiares tienen en cuenta los cuidados y atenciones que necesitaran cualesquiera otros miembros de la unidad familiar, no solo los hijos.

a) Permisos retribuidos por accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares

En tales casos, el permiso se justifica por la atención que por motivos de salud requiere un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (artículo 37.3 del ET). Llama la atención de este precepto que no se exija convivencia y dependencia económica del trabajador (familia nuclear compuesta por los padres y los hijos), tal vez por tratarse de una circunstancia que afecta a la salud. De esta manera se estaría protegiendo la familia extensa o en sentido amplio, es decir, los lazos familiares que tienen su origen en el parentesco (tíos, sobrinos, abuelos, nietos, etcétera). La duración de este permiso es idéntica a la del nacimiento de hijo: de 2 días o de 4 si por dicho motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento⁷⁴. Los convenios colectivos suelen además de establecer reglas de valoración de la gravedad de la enfermedad, ampliar dicha duración y el número de familiares al que va referida la licencia⁷⁵.

b) Reducción de jornada de trabajo por cuidado de familiares

El artículo 37.5 del ET, con idéntica finalidad que el supuesto anterior, reconoce el derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario⁷⁶,

⁷³ Como es sabido, las bonificaciones serán del 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye, 60 por 100 durante el segundo año y 50 por 100 durante el tercero (Disposición Adicional 14ª del ET).

⁷⁴ En relación con los funcionarios públicos, se ha ampliado la duración del permiso por accidente o enfermedad grave de los familiares más cercanos. Concretamente, el artículo 30.1.a de la LMRFP concede 3 o 5 días hábiles de permiso (según se trate de la misma localidad o de otra distinta) por accidente o enfermedad graves de un familiar del primer grado por consanguinidad o afinidad, mientras que reconoce 2 o 4 días hábiles cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado (a diferencia de lo que ocurre en el ámbito laboral, el permiso se concede por días hábiles).

⁷⁵ Así, el artículo 16 del Convenio Colectivo de "Quely, S.A." (BOE de 23 de agosto de 2002) establece que, a efectos de esta licencia retribuida, la gravedad de la enfermedad será determinada por los miembros del Comité de Empresa designados para ello". Por otro lado, el artículo 25 del Convenio Colectivo de "Foro de Formación y Ediciones, S.A." (BOE de 30 de julio de 2002) concede 2 días laborales de permiso por enfermedad grave de pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y hermanos políticos; el artículo 12 del Convenio Colectivo de "Autopista Vasco Aragonesa" (BOE de 30 de julio de 2002), hasta 4 días naturales en caso de grave enfermedad de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos, tanto naturales como políticos, que en casos especiales podrá disfrutarse de forma discontinua; y el artículo 10.4 del Convenio Colectivo de "Milupa, S.A." (BOE de 22 de julio de 2002) distingue la duración del permiso según el grado de parentesco del familiar que se encuentre enfermo.

⁷⁶ Lo criticable es que esta medida conlleva una pérdida proporcional del salario para el trabajador. Por eso, para paliar este perjudicial efecto económico, algunas Comunidades Autónomas han creado ayudas económicas específicamente dirigidas a los trabajadores que reducen su jornada de trabajo por tales motivos. Por ejemplo, Baleares (Orden de la Conselleria de Trabajo y Formación de 19 de marzo de 2002, BOIB de 28 de marzo de 2002) establece una ayuda de 151 euros mensuales por un período máximo de un año.

entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y siempre y cuando no desempeñe actividad retribuida.

c) Excedencia por cuidado de familiares

El artículo 46.3 del ET, además de la excedencia por cuidado de hijos, reconoce el derecho del trabajador a un período de excedencia de duración no superior a un año (salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva) para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Como se aprecia, el supuesto de hecho protegido es idéntico a la anterior medida, solo que en este caso no se trata de reducir la jornada, sino de suspender la actividad laboral durante un tiempo máximo de un año (y no los tres a los que tendría derecho si se tratara del cuidado de un hijo). Los convenios colectivos, cuando se refieren a esta excedencia suelen reproducir en su literalidad el precepto estatutario, por lo que no añaden nada nuevo. Son muy pocos los que mejoran el régimen jurídico legal ampliando el período de disfrute de dicha excedencia o ampliando el concepto de “familiar” para dar cabida a las relaciones de convivencia de hecho⁷⁷.

El régimen jurídico de la excedencia por cuidado de familiares evidencia una menor protección y un trato menos favorable que en el caso de excedencia por cuidado de hijos. Por lo pronto, la duración legalmente prevista es mucho menor (solo un año), y en muchos casos (por ejemplo, en enfermedades crónicas o degenerativas) totalmente insuficientes. Además, el tiempo que el trabajador se encuentra en situación de excedencia por este motivo no se entiende cotizado, por lo que dicha interrupción en su “carrera de seguro” le supone un importante perjuicio que afecta a las futuras prestaciones de la Seguridad Social. Por último, por tratarse de un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, durante este tiempo el trabajador no percibe salario alguno, por lo que asume las consecuencias económicas negativas de su decisión. Estas circunstancias desincentivan la utilización de esta medida.

3.3. Por otras circunstancias familiares

Existen otras medidas de protección laboral al hecho familiar que no pueden encuadrarse en ninguno de los dos apartados anteriores.

a) Permisos retribuidos por matrimonio o por fallecimiento de familiares

El artículo 37.3 del ET reconoce al trabajador un permiso retribuido de 15 días naturales en caso de contraer matrimonio. El ET no tiene en cuenta que también se pueden constituir otras formas estables de convivencia distintas del matrimonio, como las uniones de hecho, como vimos, equiparadas en muchos aspectos a éste. Es la negociación colectiva la

⁷⁷ Un caso lo constituye el artículo 37 del Convenio Colectivo General del Sector de la Ferralla (BOE de 30 de septiembre de 2002) que reconoce el derecho a un período de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados, que “tendrá una duración no superior a tres años, y durante este período el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose la antigüedad a todos los efectos. La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho”.

que, además de ampliar dicho permiso o precisar las condiciones de su disfrute, suele extender esta licencia retribuida por matrimonio a estos casos de convivencia de hecho⁷⁸. A veces, también conceden un permiso de trabajo por divorcio o separación del trabajador o por matrimonio (u otro evento familiar similar) de algún pariente (lógicamente de duración más reducida)⁷⁹. De manera complementaria, los convenios colectivos, además de dicha licencia retribuida, suelen conceder, como ya tuvimos ocasión de comprobar, unas ayudas económicas de pago único por matrimonio que comúnmente reciben la denominación de “premios por nupcialidad”.

En el caso de fallecimiento de algún pariente (hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad), el ET reconoce una licencia retribuida de 2 días (naturales), o de 4 días si es necesario desplazamiento a otra localidad (en los mismos términos que ya comentamos al analizar los permisos por nacimiento de hijo⁸⁰).

⁷⁸ El artículo 25 del Convenio Colectivo de “Foro de Formación y Ediciones, S.A.” (BOE de 30 de julio de 2002) concede un permiso retribuido de 15 días naturales por matrimonio o unión de hecho; el artículo 22 del Convenio Colectivo de “Humano Servicios Integrales, S.A. (BOE de 11 de julio de 2002), de 17 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada; y el artículo 13 del Convenio Colectivo de “Adams Spain, S.L.” (BOE de 18 de julio de 2002), 15 días naturales en caso de matrimonio, pero asimilando al matrimonio los casos en los que el trabajador/a que conviva con otra persona hagan vida en común, sin que exista legalización oficial de matrimonio (artículo 14). Otros convenios, reconocen con carácter general, para todas las licencias retribuidas, la equiparación entre matrimonio y unión de hecho. Así, el artículo 28 del Convenio Colectivo de “Crosselling, S.A.” (BOE de 3 de octubre de 2002) declara que las parejas de hecho tendrán reconocidos los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que los matrimonios; el único requisito es “su acreditación por medio del registro de parejas de su municipio o ciudad, si lo hubiere, o el empadronamiento municipal”. Otras veces, se limitan a aclarar o precisar algunas circunstancias, así, el artículo 28 del Convenio Colectivo de “NCR España, S.A.” (BOE de 7 de agosto de 2002) que distingue la duración del permiso por matrimonio en función de la antigüedad del trabajador en la empresa (15 días naturales y consecutivos si tiene una antigüedad inferior a 5 años, 20 días si es superior); o el artículo 11 del Convenio Colectivo de “Autopistas Aumar, S.A.” (BOE de 28 de agosto de 2002) que concede un permiso de 15 días por matrimonio que se puede comenzar a disfrutar hasta tres días antes del hecho causal (asimismo, cuando “el matrimonio se celebre dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas, dando lugar al disfrute de los días de vacaciones restantes, en otro período distinto que tendrá que acordar con su Jefe inmediato”).

⁷⁹ Por citar algunos ejemplos de dichas circunstancias: el artículo 28 del Convenio Colectivo de “Aceites Coosur, S.A.” (BOE de 30 de septiembre de 2002), concede un día natural de permiso por separación o divorcio del trabajador, un día natural por matrimonio de familiares (descendientes o colaterales hasta el tercer grado), y un día natural por bautismo o primera comunión de descendientes; el citado artículo 25 del Convenio Colectivo de “Foro de Formación y Ediciones, S.A.” (BOE de 30 de julio de 2002) reconoce el derecho a licencia retribuida de un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, coincidente con la fecha de celebración de la ceremonia; el artículo 12 del Convenio Colectivo de “Autopista Vasco Aragonesa” (BOE de 30 de julio de 2002) concede un día natural en caso de bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos, hermanos tanto naturales como políticos y nietos, en la fecha de celebración de la ceremonia o haber sido designado padrino; y el artículo 22 del Convenio Colectivo del “Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros” (BOE de 22 de julio de 2002), un día de permiso por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos de los empleados (si el lugar de celebración exigiera al empleado desplazarse a una distancia superior a 300 kilómetros el permiso sería de 2 días naturales).

⁸⁰ El artículo 10.4 del Convenio Colectivo de “Milupa, S.A.” (BOE de 22 de julio de 2002) distingue según el grado de parentesco: si se trata de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos tendrá una licencia de 3 días naturales (si es en la misma localidad), hasta 4 días naturales (si se produjese en un radio igual o menor a 100 kilómetros de distancia del lugar de residencia del trabajador) o hasta 5 días (si dicho radio de distancia fuera superior a 100 kilómetros); si se trata de fallecimiento de hermanos políticos, abuelos y padres políticos, respectivamente, 2, 3 o 4 días naturales. Por su parte, el artículo 12 del Convenio Colectivo de “Autopista Vasco Aragonesa” (BOE de 30 de julio de 2002) reconoce en todo caso una licencia de 4 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho), hermanos, tanto naturales como políticos, y nietos. Además dispone que éstos podrán ampliarse a 6 días previa autorización específica de la Dirección de Personal.

b) Reducción de jornada por guarda legal

También tendrá el derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de aquella (con disminución proporcional del salario), quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. En estos casos se está protegiendo, por un lado, la debida atención a los menores que está sometidos a la guarda y custodia del trabajador, por otro, los especiales cuidados familiares que requiere el minusválido.

c) Compensación por los gastos familiares que conlleva un traslado y permiso por convivencia familiar de los trabajadores desplazados

Cuando el artículo 40 del ET regula la movilidad geográfica, dispone que en caso de traslado del trabajador por decisión de la empresa, ésta compensará al trabajador por los gastos ocasionados, tanto los del propio trabajador como los de los familiares a su cargo (tal y como se disponga por convenio colectivo)⁸¹. Por otro lado, y aunque el artículo 40.5 del ET no alude para nada a la familia, parece estar indirectamente pensando en ella y en su protección cuando reconoce al trabajador que ha sido desplazado temporalmente a otro centro de trabajo el derecho a un permiso de cuatro días laborales “en su domicilio de origen” por cada tres meses de desplazamiento.

d) Preferencia al traslado por convivencia conyugal

El artículo 68 del Código Civil dispone que “los cónyuges están obligados a vivir juntos”, y en esta línea, el artículo 40.3 del ET reconoce que si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, siempre y cuando hubiera puesto de trabajo adecuado (configurándose como un derecho condicionado)⁸².

e) Contrato de trabajo a tiempo parcial

Se trata de una modalidad contractual que ni mucho menos tiene por única finalidad permitir al trabajador cumplir con sus obligaciones familiares, sino que permite al trabajador prestar servicios durante una parte de la jornada laboral, dejando otra parte de tiempo libre para ocuparla en lo que considere necesario (ocio, deporte, otro trabajo, estudios, etcétera).

⁸¹ En el mismo sentido y para el mismo supuesto, el artículo 20 de la LMRFP precisa que dicha indemnización al funcionario consistirá en el abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, una indemnización de tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade y el pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres, así como una indemnización de tres mensualidades de la totalidad de sus retribuciones, excepto el complemento de productividad, cuando se produzca cambio de provincia o isla.

⁸² En el ámbito funcional, la solución es, incluso, menos ventajosa y no se garantiza adecuadamente la convivencia conyugal, pues se reconoce únicamente la posibilidad de solicitar (con una duración de entre 2 y 15 años) la excedencia voluntaria por agrupación familiar (artículo 17 del RD 365/1995, de 10 de marzo, de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado). Por otro lado, el artículo 50 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social introduce un nuevo supuesto en el artículo 20.1 de la LMRFP, según el cual “la Administración General del Estado podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo en distinta unidad o localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario, su cónyuge o los hijos a su cargo” siempre y cuando existan puestos vacantes adecuados.

En este sentido, se considera una medida genérica. Pero no hay duda que dicho tiempo puede ser empleado también para atender responsabilidades familiares⁸³.

f) Otras medidas previstas por la negociación colectiva

Los convenios colectivos pueden completar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas por el ET y demás normas laborales, recurriendo a las más diversas técnicas. La más generalizada es la concesión de permisos (tanto retribuidos como no retribuidos) para el acompañamiento a la asistencia sanitaria o la atención puntual de la salud de los hijos o de los ancianos dependientes⁸⁴. Esta medida se había considerado, durante su tramitación parlamentaria, como de necesaria inclusión en la LCVFL (por existir una absoluta desprotección laboral en estos supuestos), cosa que finalmente no sucedió, por lo que habría que elogiar el interés que se han tomado algunos convenios colectivos al regularla. Otras veces, se crean supuestos especiales de excedencia por enfermedad de algún familiar⁸⁵. También es fácil encontrar permisos retribuidos para la realización de los trámites de adopción o acogimiento.

3.4. Fomento del empleo y familia

Entre las medidas previstas anualmente en los programas de fomento del empleo se vienen incluyendo, desde hace ya algunos años, determinados incentivos que inciden indirectamente en la protección a la familia. Así, el artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que contiene el programa de fomento del empleo para el año 2003, establece una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes para las empresas que contraten indefinidamente mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, aplicándose dicha bonificación durante los 12 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. En este caso, más que de conciliar trabajo y

⁸³ En cambio, no incluimos entre estas medidas los períodos de descanso a los que tiene derecho el trabajador. Es cierto que durante tales descansos (diario, semanal, vacaciones anuales) el trabajador puede dedicar un mayor tiempo a la familia; pero esa no es su finalidad. El derecho al descanso tiene por objeto proteger la salud del trabajador, además de mejorar su calidad de vida, y garantizar el adecuado rendimiento en su actividad laboral.

⁸⁴ Entre otros, el artículo 22 del Convenio Colectivo de “Umano Servicios Integrales, S.A. (BOE de 11 de julio de 2002), que reconoce, como permiso no retribuido, que los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 9 años o ascendientes mayores de 65 años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación; o el artículo 20 del Convenio Colectivo de “Avaya Comunicación España, S.L.” (BOE de 24 de septiembre de 2002), que declara que “el trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta ocho horas al año para acompañar a consulta médica a sus hijos menores de doce años”. Por su parte, el artículo 38 del Convenio Colectivo General del Sector de la Ferralla (BOE de 30 de septiembre de 2002) concede permisos retribuidos “por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de ocho años a la asistencia sanitaria” o “por el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de una enfermedad infecto-contagiosa”. Además, reconoce un permiso retribuido de “hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo de jornada ordinaria, para la realización de trámites de adopción o acogimiento”.

⁸⁵ El artículo 44 del Convenio Colectivo de Empresas “Praxair” (BOE de 18 de julio de 2002) dispone que la enfermedad grave del cónyuge, de cualquiera de los hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres o hermanos políticos, siempre que convivan con el empleado, facultará a éste para que le sea reconocida una excedencia con reserva de puesto, que se prolongará por el tiempo que dure la enfermedad. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado como antigüedad. Finalizado el mismo y hasta su terminación, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria, pero el trabajador podrá, antes de su incorporación, rescindir voluntariamente su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de una mensualidad por año de servicio en la empresa, sin exceder de 8 mensualidades de sueldo de calificación más antigüedad.

familia, se trata de incentivar la contratación de mujeres (madres) durante los dos primeros años de vida de su hijo, facilitando su incorporación al trabajo⁸⁶. De este modo, indirectamente, se protege la familia, la maternidad y el derecho al trabajo de la madre.

4. LA PROTECCIÓN FAMILIAR EN EL SISTEMA IMPOSITIVO

La protección familiar que dispensan los poderes públicos al trabajador alcanza también al ámbito tributario. Sin lugar a dudas, la principal novedad de la reforma parcial del IRPF operada en virtud de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, lo constituye la deducción por maternidad. Según el nuevo artículo 67.bis de la Ley 40/1998, las mujeres con hijos menores de tres años, con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad, podrán minorar la cuota diferencial del IRPF hasta en 1.200 euros anuales por cada hijo menor de 3 años. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los 3 años siguientes a la fecha de inscripción en el Registro Civil, y cuando la inscripción no sea necesaria, la deducción se podrá practicar durante los 3 años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare. En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda o custodia se atribuya de forma exclusiva al padre o, en su caso, a un tutor, siempre que cumpla los requisitos previstos en este artículo, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente. La deducción se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea todos estos requisitos, y tendrá como límite para cada hijo las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción (y acogimiento).

De esta forma, se aprecia como existe un claro paralelismo entre la suspensión del contrato de trabajo o interrupción de la actividad profesional por maternidad (y su correspondiente prestación de la Seguridad Social), y esta deducción fiscal por maternidad. Por un lado, se exige a la contribuyente tener la condición de trabajadora (da igual que sea por cuenta ajena o por cuenta propia) y estar dada de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social (amén de que las cotizaciones actúan como límite de la deducción). Por otro, se equiparan los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento (preadoptivo y permanente). Y en tercer lugar, se reconoce como titular de este derecho a la deducción únicamente a la madre, y sólo excepcionalmente (muerte de la madre o cuando el padre tiene la guarda o custodia de los hijos) podría disfrutar de dicho beneficio fiscal el padre.

Pero lo más significativo, lo más destacado de esta nueva deducción por maternidad es que se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono de la deducción

⁸⁶ Algunas Comunidades Autónomas tienen previstos incentivos similares, aunque no específicamente dirigidos a las madres. Por ejemplo, el artículo 7 del Decreto 13/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas (BOJA de 4 de mayo de 2002) considera que, al objeto de facilitar la incorporación a la actividad laboral de las personas que interrumpieron temporalmente su participación en el mercado de trabajo para atender a sus hijos menores de tres años, se incentivará con una ayuda económica la contratación estable de aquellas que sean contratadas en los 48 meses siguientes a la fecha del último nacimiento. Por otro lado, el mismo programa nacional establece también una bonificación del 65 por 100 en la cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (durante un máximo de 24 meses) a los empleadores que contraten indefinida o temporalmente a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.

de forma anticipada (claro está que en dicho caso, luego, no se minorará la cuota diferencial del IRPF). De este modo, la contribuyente, la madre trabajadora con hijos menores de tres años, puede percibir una peculiar “asignación dineraria” de hasta 1.200 euros anuales (100 euros mensuales) en lugar de deducirla en el momento de la declaración del IRPF⁸⁷.

5. LA PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS NUMEROSAS

En realidad de todas las medidas, ayudas económicas, prestaciones familiares y acciones dirigidas específicamente a la familia se benefician, como no podía ser de otro modo, las familias numerosas. No obstante, estas familias han gozado, tradicionalmente, de un plus de beneficios (actualmente, bastante más limitado). Esto es lo que justifica que exista una normativa específicamente protectora de las familias numerosas. En la actualidad, sigue estando vigente, aunque tras algunas modificaciones, la Ley 25/1971, de 19 de junio, de Protección a las Familias Numerosas (LPFN), pero se considera necesaria una reforma en profundidad⁸⁸, por lo que ya ha sido aprobado un proyecto de Ley (Consejo de Ministros, 16 de mayo de 2003) que adapta el concepto de familia numerosa a la realidad familiar y a sus nuevas estructuras, y que en el ámbito laboral tiene como aspectos más sobresalientes los siguientes: 1) En relación con las *prestaciones familiares del sistema de Seguridad Social*, el proyecto iguala los umbrales de renta para acceder a las prestaciones por hijo a cargo con los mínimos exentos del IRPF y en relación con la prestación no económica por hijo a cargo, amplía el período considerado como efectivamente cotizado en la excedencia por cuidado de hijos de los actuales 12 meses a los 15 meses en los casos de familia numerosa general y a los 18 meses para las familias numerosas de categoría especial. 2) Respecto de las *medidas de conciliación de la vida familiar y laboral*, el proyecto prevé ayudas específicas para las familias numerosas en las que ambos cónyuges trabajen fuera del hogar, ya sea por cuenta propia o ajena, o estén incapacitados para el trabajo. Así, los padres y madres de familias numerosas con dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral, contarán con ayudas para la contratación de un cuidador que supla las necesidades que se derivan de la atención a los menores o personas dependientes, a través de bonificación del 45 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social. 3) Por último, se quiere fomentar la responsabilidad social de las empresas y de los agentes económicos y sociales para establecer un trato especial a las familias numerosas en el acceso al mercado laboral, la vivienda, el crédito y los bienes y servicios culturales, deportivos y de ocio (con este fin se ha creado un Certificado de Empresa Familiarmente Responsable con el que distinguir a aquellas empresas que destaquen por sus acciones de apoyo a la familia).

⁸⁷ El RD 27/2003, de 10 de enero, por el que se modifica el Reglamento del IRPF (RD 214/1999) especifica cuales son las condiciones que se deben reunir para su aplicación y cual es el procedimiento para realizar dicho abono mensual anticipado.

⁸⁸ El mismo Dictamen del CES al Anteproyecto de Ley por el que se modifica el artículo 5 de la LPFN (1999) aprovecha la ocasión para recordar la obsolescencia de la LPFN de 1971 y aconseja una reflexión seria acerca de la conveniencia de su actualización, pues amén de que se trata de una norma preconstitucional, ha perdido vigencia gran parte de su articulado por inadecuación al actual marco regulador de diversas materias que la misma contempla. De esta manera, las modificaciones producidas no han sido suficientes para adaptarla a la realidad social y económica de nuestros días. Así, muchos conceptos han quedado obsoletos y los beneficios, en su mayor parte, han caído en desuso, no correspondiéndose con la actual organización del Estado, donde el ámbito de competencias de las distintas Administraciones Públicas es distinto a la época en que se promulgó la LPFN. Por todo ello, el *Plan Integral de Apoyo a la Familia* contemplaba la necesidad de elaborar una nueva LPFN.