

LOS DISCAPACITADOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL SIGLO XXI

Ricardo P. Ron Latas

• 1.- Pese a lo aparente de la rúbrica del presente artículo, debo confesar que el propósito del mismo es menos ambicioso de lo que en ella se sugiere. Es cierto, sí, que su finalidad se concreta en el examen de aquellas reformas legales en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social dictadas a lo largo del presente siglo que hayan afectado a las personas con algún tipo de discapacidad, ya sea esta física, psíquica o sensorial, pero no es menos cierto también que razones de espacio aconsejan que lo sea sólo de aquellas reformas legales que, a mi modo ver, pueden despertar el interés del lector. Por ello, de lo único de lo que se trata aquí es de examinar aquellas normas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social dictadas a lo largo del Siglo XXI que, insisto, siempre a mi entender, merecen ser destacadas dentro del inmenso torrente de novedades legislativas que hasta el día de hoy nos ha traído la entrada del nuevo milenio.

• 2.- Sentado lo que antecede, la primera de esas novedades que serán reseñadas tiene por objeto las –técnicamente denominadas¹– asignaciones económicas por hijo a cargo (más comúnmente conocidas como prestaciones por hijo a cargo), que al día de hoy aparecen reguladas en los artículos 180 a 190 de la Ley General de la Seguridad Social² (en adelante LGSS). Se trata, como se sabe, de aquellas prestaciones que se conceden, por lo que a nosotros interesa, a los progenitores por los “hijos ... de cualquiera de los cónyuges ... menores de dieciocho años o mayores de esta edad afectados por minusvalía igual o superior al 65 por 100 ..., [debiendo] estar a cargo del beneficiario ... y convivir con él”³.

Pues bien, de todo este conjunto normativo, lo primero que llama la atención es que, a pesar de su denominación como asignaciones (o prestaciones) por hijo a cargo –por lo que resultaría del todo lógico que ostentasen la condición de beneficiarios de las mismas únicamente el padre y la madre del sujeto causante, esto es, aquellos progeni-

1 Así se expresa, al menos, la subsección 1ª de la sección 2ª del Capítulo IX de la Ley General de la Seguridad Social.

2 Todos ellos conforman el Capítulo IX –rubricado “prestaciones familiares”– del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, aprobando el vigente texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. El desarrollo reglamentario de esa norma se contiene, como se sabe, en el Real Decreto 356/1991, de 15 marzo, que desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, que establece prestaciones no contributivas en el sistema de la seguridad social.

3 ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, 18ª ed., Civitas (Madrid, 2002), p. 386.

tores que tengan a su cargo un hijo discapacitado⁴–, lo cierto es que también pueden resultar beneficiarios de las mismas los propios discapacitados, ostentando así la doble condición de sujeto causante y beneficiario, puesto que la norma otorga tal condición a: 1) aquellos “huérfanos de padre y madre, menores ... o minusválidos”⁵; 2) “quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo”⁶; y 3) “los hijos minusválidos mayores de dieciocho años que no hayan sido incapacitados judicialmente y conserven su capacidad de obrar”⁷.

• 3.- Haciendo abstracción de este despropósito legislativo, la primera novedad legal reseñable en el régimen jurídico de las prestaciones por hijo cargo es la que se refiere a su asignación económica. Como es bien sabido, la cuantía de las prestaciones por hijo a cargo no es única, pues la misma depende de las circunstancias en las que se encuentre el sujeto causante; así, nos encontraremos con distintas cuantías según se trate de un causante: 1) “menor de dieciocho años”⁸, 2) “menor de 18 años ... [con] una minusvalía ... igual o superior al 33 por 100”⁹, 3) “mayor de 18 años ... afectado por una minusvalía ... igual o superior al 65 por 100”¹⁰, ó 4) “mayor de 18 años ... afectado por una minusvalía ... igual o superior al 75 por 100 y ... necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos”¹¹.

Estas distintas cuantías de las prestaciones por hijo a cargo –que se mantuvieron invariables entre los años 1991 a 1999– llegaron a ser en un determinado momento realmente irrisorias; así lo prueba el hecho de que en el año 1999 sus cuantías –según venía establecido en el artículo 185 de la LGSS– fueran las siguientes: 1) 36.000 pesetas anuales cuando el causante fuese menor de dieciocho años¹²; 2) 72.000 pesetas anuales cuando el hijo fuera menor de 18 años y el grado de minusvalía fuera igual o superior al 33 por 100¹³; 3) 391.620 pesetas anuales cuando el hijo a cargo fuera mayor de 18 años y estuviese afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 65 por 100¹⁴; y 4) 587.460 pesetas anuales cuando el hijo a cargo fuera mayor de 18 años, estuviese afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 75 por 100 y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesitase el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos¹⁵.

A la vista de ese clamoroso abandono, el legislador decidió –con el aparente fin de evitar la indecencia normativa recién aludida– que las cuantías de las prestaciones

4 Lo curioso del caso es que la norma no reconoce expresamente la condición de beneficiario a los padres, simplemente la da por supuesta (cfr. arts. 181 y 182 LGSS). En cualquier caso, ostentan la condición de sujetos causantes de tales asignaciones económicas, por lo que aquí interesa, los hijos mayores de dieciocho años que estén afectados “por una minusvalía ... en un grado igual o superior al 65 por 100” (artículo 181 a) LGSS).

5 Artículo 182.2, párr. 1º LGSS.

6 Artículo 182.2, párr. 2º LGSS.

7 Artículo 182.2, párr. 3º LGSS.

8 Artículo 182 bis. 1 LGSS.

9 Artículo 182 bis. 2 a) LGSS.

10 Artículo 182 bis. 2 b) LGSS.

11 Artículo 182 bis. 2 c) LGSS.

12 Cfr. artículo 185.1 LGSS.

13 Cfr. artículo 185.2 a) LGSS.

14 Cfr. artículo 185. 2 b) LGSS.

15 Cfr. artículo 185. 2 c) LGSS.

por hijo a cargo fueran aumentadas anualmente, puesto que las mismas –así lo manifestó eufemísticamente la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 1/2000, de 14 de enero¹⁶– habían perdido “parte de su significado protector”. Y así, con arreglo a lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley de Presupuestos General del Estado para el año 2000¹⁷ y en el Real Decreto-ley 1/2000, de 14 de enero¹⁸, las prestaciones por hijo a cargo pasaron a tener las siguientes cuantías: 1) 48.420 pesetas anuales cuando el causante fuera menor de 18 años¹⁹; 2) 96.780 pesetas anuales cuando el hijo a cargo fuera menor de 18 años y el grado de minusvalía fuera igual o superior al 33 por 100²⁰; 3) 468.720 pesetas anuales cuando el hijo a cargo fuera mayor de 18 años y estuviese afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 65 por 100²¹; y 4) 703.080 pesetas anuales cuando el hijo a cargo fuera mayor de 18 años, estuviese afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 75 por 100 y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesitase el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos²².

Como digo, el legislador decidió en el año 2000 aumentar todos los años las cuantías de las prestaciones por hijo a cargo, si bien lo hizo sólo aparentemente, puesto que al día de hoy esa promesa –bien es cierto que inconfesada, puesto que de las dos normas que iniciaron ese proceso revitalizador no se desprende ninguna pretensión continuista– ha sido incumplida de manera constante y reiterada, siendo buena prueba de ello el hecho de que las cuantías de las prestaciones por hijo a cargo cuyo causante sea menor de 18 años –con o sin minusvalía– no hayan variado su importe desde el año 2000. Así lo demuestra la Ley 52/2003, de 10 de diciembre²³, que, aunque modificó una gran parte de la normativa sobre prestaciones por hijo a cargo, dejó inalteradas las cuantías ya existentes en un novedoso artículo 182 bis, aunque convertidas a euros, a saber: 1) 291 euros anuales por hijo menor de 18 años²⁴; y 2) 581,66 euros anuales por hijo (48,47 euros mensuales) cuando el hijo o menor acogido a cargo sea menor de 18 años y el grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por 100²⁵.

No ha ocurrido lo mismo, sin embargo, con las demás prestaciones por hijo a cargo, puesto que con relación a ellas el legislador sí ha decidido cumplir esa inconfesada promesa de aumento anual. El mejor ejemplo de ello puede encontrarse en la disposición adicional segunda de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005²⁶, donde se otorgan nuevas cuantías para las asignaciones en cuestión, que han quedado establecidas del siguiente modo: 1) 3.427,68 euros anuales por hijo (285,64 euros

16 BOE de 17 de enero.

17 Se trata, en concreto, de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

18 En este caso la norma estaba dirigida a la revisión, con vigencia desde el primero de enero de 1999, de las cuantías de las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo menor de 18 años; razón por la cual su artículo 1.1 dispuso que “con efecto desde 1 de enero de 1999, la cuantía de las asignaciones familiares de Seguridad Social por hijo a cargo menor de 18 años quede fijada en los siguientes importes: a) 47.460 pesetas/año, en los casos de hijo a cargo no minusválido, y b) 94.860 pesetas/año, cuando el hijo tenga la condición de minusválido en un grado igual o superior al 33 por 100.

19 Cfr. artículo 1.3 a) del Real Decreto-ley 1/2000, de 14 de enero.

20 Cfr. artículo 1.3 b) del Real Decreto-ley 1/2000, de 14 de enero.

21 Cfr. disposición adicional 2ª.2, párr. 1º de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre.

22 Cfr. disposición adicional 2ª.2, párr. 2º de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre.

23 BOE de 11 de diciembre.

24 Cfr. artículo 19.

25 *Ibidem*.

26 Esto es, la Ley 2/2004, de 27 de diciembre (BOE de 28 de diciembre).

mensuales) cuando el hijo a cargo sea mayor de 18 años y esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 65 por 100²⁷; y 2) 5.141,52 euros anuales por hijo (428,46 euros mensuales) cuando el hijo a cargo sea mayor de 18 años, esté afectado por una minusvalía en un grado igual o superior al 75 por 100 y, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos²⁸.

• 4.- No acaban aquí, sin embargo, las bondades de la norma para con los hijos a cargo que “disfrutan” de una asignación económica por causa de su doble condición de causante y beneficiario, porque es precisamente a este colectivo de hijos a cargo al que se refiere la segunda de las novedades que trataremos aquí. En este caso, la noticia legislativa viene referida a las incompatibilidades de las asignaciones por hijo a cargo con otras prestaciones, más en concreto, a la incompatibilidad de las prestaciones por hijo a cargo con la pensión de orfandad, sobre la cual conviene efectuar una breve –brevísima– reseña histórica.

Hasta la publicación de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre –de la que ya se ha hablado–, donde se llevó a efecto una amplísima “reordenación de la regulación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social”²⁹, las asignaciones económicas por hijo a cargo eran plenamente compatibles con las pensiones de orfandad³⁰, habida cuenta lo dispuesto en el artículo 184.3 de la LGSS, donde se afirmaba que podían “ser beneficiarios de la asignación [por hijo a cargo] ... aquellos huérfanos de padre y madre, menores ... o minusválidos ..., sean o no pensionistas de orfandad del sistema de Seguridad Social”. Se trataba, además, de una conclusión –esta de la compatibilidad– pacíficamente sostenida por la jurisprudencia, de la que es buena muestra una STSJ Murcia de 15 julio 1999³¹, en la que se afirma que “el percibo de ambas prestaciones (pensión y asignación) es perfectamente compatible por deseo expreso del legislador”³².

Sin embargo, esta pacífica doctrina sufrirá un giro copernicano tras la promulgación de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, puesto que la misma, además de eliminar la compatibilidad entre prestaciones que contemplaba el artículo 184.3 de la LGSS, incorporará un nuevo inciso al artículo 189.3 de la LGSS del siguiente tenor literal: “la percepción de las asignaciones económicas por hijo o acogido minusválido a cargo ... será incompatible con la condición, por parte del hijo ... de pensionista de orfandad con 18 o más años e incapacitado para todo trabajo”. De este modo, las dudas que pudiesen existir acerca de la posible incompatibilidad de las asignaciones por hijo a cargo y las pensiones de orfandad quedaban totalmente despejadas, al incorporarse al régimen jurídico de estas prestaciones familiares un nítido supuesto de incompatibilidad de prestaciones, que impide que los incapaces puedan percibir conjuntamente la asignación por hijo a cargo y la pensión de orfandad.

Como es evidente, esta nueva situación de incompatibilidad no podía durar mucho tiempo. Ya no era sólo el hecho de haber declarado incompatibles dos pensiones de cuan-

27 Cfr. disposición adicional 2ª.2, párr. 1º Ley 2/2004, de 27 de diciembre.

28 Cfr. disposición adicional 2ª.2, párr. 2º Ley 2/2004, de 27 de diciembre.

29 Cfr. su exposición de motivos.

30 Sobre los distintos tipos de incompatibilidades existentes en nuestro sistema de Seguridad Social, véase RON LATAS, R.P., *La incompatibilidad de pensiones en el sistema español de Seguridad Social*, Civitas (Madrid, 2000), p. 27 y ss.

31 Ar. 2667.

32 F.j. 3º, párr. 3º. Véase, en este mismo sentido, STSJ Andalucía (Granada) de 15 octubre 2003 (Ar. 11119).

33 Véase la exposición de motivos de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre.

tía irrisoria a través de una norma que, irónicamente, había sido dictada, entre otras razones, con el fin de dar contenido a las previsiones del “Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004)³³”, sino que además se trataba de dos prestaciones que, de hecho, eran percibidas por casi la totalidad de los huérfanos discapacitados españoles que pudieran tener acceso a la mismas, puesto que éstos, ante la disyuntiva de elegir entre una pensión por incapacidad no contributiva –que, de hecho, resulta ser incompatible con cualquier otra pensión que pueda disfrutar el discapacitado³⁴– o una prestación por hijo a cargo, se decantaban por ésta última posibilidad ante la certidumbre de que la misma podría ser percibida conjuntamente con la pensión de orfandad a la que pudieran tener derecho.

Como dije, esa situación de incompatibilidad no podía durar mucho tiempo, y así, “como consecuencia de las críticas de los movimientos asociativos de los minusválidos y de las iniciativas políticas³⁵”, se promulgó el Real Decreto 364/2004, de 5 de marzo³⁶, con el fin de que dejase de producirse “una merma de la protección social³⁷ de los discapacitados, intentando de este modo “mantener el nivel de cobertura social de las personas discapacitadas, en especial, cuando concurre la doble circunstancia de minusvalía ... y orfandad³⁸”. La norma, sin embargo, “ante la imposibilidad de derogar, por insuficiencia de rango, lo dispuesto en la Ley 52/2003³⁹, se limitó a dejar “materialmente sin efecto la incompatibilidad que esta norma legal⁴⁰, mediante el “rocamboloso expediente⁴¹ de modificar el artículo 36 del Reglamento General de prestaciones económicas de la Seguridad Social⁴², aumentando la cuantía de las pensiones de los huérfanos mayores de 18 años e incapacitados para todo trabajo –que, a su vez, acreditasen los requisitos establecidos para acceder a la asignación económica por hijo minusválido a cargo mayor de 18 años– hasta el importe, en cómputo anual, de la asignación que, en cada ejercicio económico, estuviese establecida en favor del hijo a cargo mayor de 18 años, en función del grado de minusvalía acreditado⁴³.”

En otras palabras, lo que la norma hizo fue “reponer *de facto* la compatibilidad⁴⁴ entre la pensión de orfandad y las prestaciones por hijo a cargo, pero a través de una “norma y técnica poco adecuadas⁴⁵, ya que ésta consistió en aumentar la cuantía de la pensión de orfandad, manteniendo la incompatibilidad entre ambas prestaciones –con el fin, así lo entiendo, de equiparar la cuantía de la pensión de orfandad a la que percibiría el incapaz supuesto que siguiera vigente la compatibilidad anterior–, produciéndose así indeseables efectos colaterales sobre la propia pensión de orfandad, tales como la exigencia de que el huérfano no supere un determinado límite de ingresos, habida cuenta la novedosa exigencia de que éste cumpla todos los requisitos para el acceso a

34 Cfr. RON LATAS, R.P., *La incompatibilidad de pensiones en el sistema español de Seguridad Social*, cit., p. 190 y ss.

35 PANIZO ROBLES, J.A., “El parlamento mejora (directamente) la protección social (las modificaciones recientes en la cobertura no contributiva del sistema de Seguridad Social)”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social-Recursos Humanos-CEF*, agosto-septiembre 2005, p. 105.

36 BOE de 6 marzo.

37 Cfr. su exposición de motivos.

38 *Ibidem*.

39 CAVAS MARTÍNEZ, F., “Últimas reformas legales en el sistema público de pensiones”, en *Aranzadi Social*, 2005, n.º. 10, p. 37.

40 *Ibidem*.

41 *Ibidem*.

42 Aprobado por Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

43 Cfr. artículo Único del Real Decreto 364/2005, de 5 de marzo.

44 PANIZO ROBLES, J.A., cit., p. 105.

45 CAVAS MARTÍNEZ, F., cit., p. 37.

las prestaciones por hijo a cargo, y entre ellos, como dije, el de no superar un determinado límite de ingresos, cuando antes eran los progenitores los únicos que debían hacer frente a ese límite⁴⁶.

Sea como fuere, lo cierto es que la situación anterior era insostenible, tanto legal como socialmente, en cuanto que lo único que hizo el legislador fue ponerle un parche –de muy mala calidad, además– a la norma. Por eso, no es de extrañar que un año después de publicado el Real Decreto 364/2004, el legislador aprovechara la promulgación de la Ley 8/2005, de 6 de junio⁴⁷, sobre compatibilidad de las pensiones no contributivas con el trabajo remunerado “para eliminar la incompatibilidad”⁴⁸ entre la pensión de orfandad y las prestaciones por hijo a cargo, mediante la supresión de ese polémico último inciso del artículo 189.3 de la LGSS.

• 5.- La tercera de las novedades reseñables tiene de nuevo por objeto las prestaciones por hijo a cargo. En esta ocasión, la noticia viene referida a la posible compatibilidad entre las asignaciones por hijo a cargo y los ingresos económicos de los discapacitados que trabajen, tanto si se encuentran a cargo de sus padres como si no; novedad ésta que, como se verá, vino propiciada por el hecho de que hasta fechas muy recientes la normativa de seguridad social no hacía referencia expresa a la posible compatibilidad entre las asignaciones por hijo a cargo y el trabajo de discapacitado causante de la prestación⁴⁹. En realidad, se trata de un tema legislativamente viejo, anterior incluso a la promulgación de la última Ley General de Seguridad Social, que ha permitido constantes vaivenes jurisprudenciales sobre la materia, puesto que la normativa reguladora de las prestaciones por hijo a cargo nunca llegó a regular de manera expresa la incompatibilidad de aquéllas con el trabajo. Ello no quería decir, sin embargo, que el legislador no hubiera contemplado la posibilidad de que el discapacitado “a cargo” de sus padres trabajase y, por ende, obtuviese un salario.

Ese supuesto era el que aparecía contemplado en el artículo 2.3 del Real Decreto 356/1991, de 15 marzo –rubricado “delimitación del concepto de hijo a cargo”–, en el que se consideraba que el hijo dejaba de estar a cargo del beneficiario “cuando trabaje por cuenta propia o ajena”, lo que obligaba a preguntarse cuáles podían ser los efectos sobre las prestaciones por hijo a cargo de esa presunción legal. Pues bien, a este respecto cabían tres soluciones, a saber: 1) la extinción de la prestación por hijo a cargo, supuesto que éste trabajase, puesto que el mismo dejaría así de estar a cargo de sus padres; 2) la suspensión del percibo de la prestación mientras durase el trabajo del hijo discapacitado; y 3) la compatibilidad –en ocasiones condicionada a un determinado nivel de rentas– de la prestación y las rentas derivadas del trabajo del hijo a cargo.

La primera de esas tres hipótesis era, por descontado, la postura asumida en la práctica por las entidades gestoras a la hora de administrar las asignaciones por hijo a cargo⁵⁰, ya que éstas, ante la ocupación efectiva del hijo a cargo, solían extinguir la prestación, en cuanto que uno de los requisitos de concesión de la misma –esto es, que el hijo estuviese a cargo de sus progenitores– dejaba de estar presente, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.3 del Real Decreto 356/1991; es decir, para las entidades gesto-

46 Véase el artículo 182 de la LGSS.

47 BOE de 7 de junio.

48 Cfr. su exposición de motivos.

49 En general, sobre este y otros problemas derivados del trabajo del discapacitado, véase BLASCO LAHOZ, J.F., *Las prestaciones familiares por hijo a cargo*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2001), ps. 27 y ss.

50 Acerca de la práctica administrativa en estos casos, véase SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., *El régimen jurídico de las prestaciones no contributivas de seguridad social en el ordenamiento español*, Laborum (Murcia, 1998), ps. 171 y ss.

ras el percibo de un salario por parte del discapacitado le hacía perder a éste la condición legal de hijo a cargo, lo que suponía en todo caso la extinción de la prestación que viniese percibiendo el propio discapacitado o sus progenitores⁵¹.

Por el contrario, los tribunales laborales siempre se opusieron –de manera casi unánime– al criterio sostenido por las gestoras, en el entendimiento de que el trabajo del discapacitado no excluía su consideración legal de hijo a cargo. En efecto, la jurisprudencia laboral no consideraba, por regla general, que el hijo dejase de estar “a cargo” por el mero hecho de trabajar, cabiendo, a este respecto, tres soluciones.

En primer lugar, entendían nuestros tribunales laborales –aunque de manera muy minoritaria– que el trabajo del discapacitado no debería suponer en ningún caso la extinción de la prestación por hijo a cargo sino la mera suspensión de la misma, pudiendo recuperarse su percibo en cuanto aquél dejase de estar ocupado, puesto que el trabajo continuado del hijo a cargo no implicaba que dejase de estar a cargo de sus padres. En este sentido, resulta ejemplar una STSJ Cataluña de 13 de marzo de 1997⁵², donde se concluye que en tales casos “se produce una suspensión en el pago de pensión durante el tiempo en que dura el trabajo del hijo, respetándose así la finalidad de la norma en cuanto al objetivo de la prestación y no haciendo inviable en la práctica la posibilidad de que personas con grados tan intensos de minusvalía accedan aunque sea temporalmente al mercado de trabajo, pues ellos el trabajo es una forma de integración siempre deseable hemos de entender”⁵³.

Una segunda postura jurisprudencial –más beneficiosa incluso que la recién mencionada– era aquella que entendía que el trabajo del hijo discapacitado era plenamente compatible con el percibo de la asignación económica por hijo a cargo, lo que suponía que en ningún caso la gestora podría proceder a la extinción o a la suspensión de la prestación, ya que el criterio del artículo 2.3 del RD 356/91, de 15 de marzo, de no considerar hijo a cargo al que trabaje “es una delimitación restrictiva del concepto que no aparece para nada en el artículo 185.2 de la LGSS y choca frontalmente con la idea del legislador de conseguir la integración social del minusválido”⁵⁴, por lo que, “atendido al artículo 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial («los Jueces y Tribunales no aplicarán los reglamentos o cualquier otra disposición contrarios a la Constitución, a la Ley o al principio de jerarquía normativa»)⁵⁵, debe obviarse “lo previsto en el apartado 3 del artículo 2 del Real Decreto 356/1991, de 15 de marzo”⁵⁶.

En fin, la tercera de las líneas jurisprudenciales anunciadas –que, por cierto, ha sido la que se ha acabado imponiendo– era aquella según la cual el trabajo del hijo minusválido sería compatible con la prestación por hijo a cargo siempre y cuando su salario fuera inferior al 75% de la cuantía del salario mínimo interprofesional⁵⁷. El *lea-*

51 Véase, al respecto, STSJ Cataluña de 13 marzo 1997 (Ar. 1854).

52 Ar. 1854.

53 Véase, en este mismo sentido, STSJ Cataluña de 10 marzo 1997 (Ar. 1061).

54 STSJ Cataluña de 25 febrero 1998 (Ar. 1491), f.j. 2º.

55 STSJ Cataluña de 11 diciembre 2003 (Ar. 109627), f.j. 6º.

56 *Ibidem*. Téngase –continúa la sentencia– “presente que el folleto divulgativo editado por el propio Instituto Nacional de la Seguridad Social ... recoge, en respuesta a la pregunta de ¿qué se entiende por hijo a cargo? Que «se considera hijo a cargo al que vive con el beneficiario y a sus expensas». No obstante, el hecho de que el hijo menor de 18 años, así como el minusválido, trabajen por cuenta ajena o propia, no impide su consideración como hijo a cargo, siempre que convivan con aquél ..., y que los impresos de solicitud de esta prestación reflejan que no se pide información alguna sobre la situación laboral del minusválido”.

57 Cfr. STSJ La Rioja de 15 octubre 1998 (Ar. 3862).

ding case en esta materia es una STSud de 19 noviembre 2003⁵⁸, en la que, sobre la base de que “la finalidad que persigue la contratación de minusválidos ... no es otra que su integración en el sistema ordinario de trabajo”⁵⁹, y sobre la base además de que “la interpretación del artículo 2-3 del [Real Decreto 356/1991, de 5 de marzo] no puede hacerse con carácter general ... prescindiendo de las consideraciones antes expuestas ..., sin que baste para negar la prestación con que se trabaje por cuenta ajena, cualquiera que sea la naturaleza de la relación laboral”⁶⁰, se concluye con rotundidad que “con unos ingresos que no superan el 75% del SMI no se cubre el mínimo vital [de] subsistencia”, de ahí que deba fijarse “el límite de ingresos ... de si el hijo está a cargo en el 75% del SMI, no considerándose que se esté a cargo del causante cuando las rentas sean superiores al 75% de dicho salario ..., pues por debajo de aquella cuantía cualquier ingreso no asegura el mínimo vital indispensable”⁶¹ y hace que “quien no lo alcanza haya de entenderse que vive a expensas de otro”⁶².

Como no podía ser de otro modo, hoy en día este último criterio judicial ha sido acogido por el legislador –he aquí la novedad que justifica estos últimos párrafos–, que lo ha plasmado en la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de seguridad social, cuyo artículo 19 ha modificado el régimen jurídico de las prestaciones por hijo a cargo, añadiéndole al artículo 181 a) de la LGSS un segundo párrafo del siguiente tenor literal: “El causante no perderá la condición de hijo o menor acogido a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, siempre que continúe conviviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos anuales del causante en concepto de rendimientos del trabajo no superen el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual”⁶³.

En consecuencia, la norma permite ahora que el discapacitado trabaje, siempre y cuando sus ingresos no superen el 75% del salario mínimo interprofesional –que, por cierto, para el año 2005 ha quedado establecido en 513 euros/mes⁶⁴–; dicho de otro modo, sólo si el discapacitado percibe mensualmente un salario igual o inferior a 384,75 euros/mes podrán seguir percibiendo –él o sus progenitores– la prestación por hijo a cargo, puesto que, en caso contrario –si prestamos atención a la jurisprudencia recaída al respecto que se mencionó anteriormente–, las entidades gestoras deberán proceder a la suspensión de la prestación por hijo a cargo –nunca a su extinción– hasta que cesen las causas que la provocan, o lo que es igual, hasta que el discapacitado deje de ingresar por encima del tope legal recién establecido.

• 6.- Dentro de esa misma Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social, llama también la atención, a mi entender, cierta modificación introducida en el régimen jurídico de las pensiones por incapacidad no contributiva; en concreto, la que se encuentra ubicada en el artículo 16 de la norma en cuestión, que dice así: “Los beneficiarios de la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, que sean contratados por cuenta ajena, que se establezcan por cuen-

58 Ar. 505.

59 F.j. 6º.

60 *Ibidem*.

61 *Ibidem*.

62 *Ibidem*.

63 Sobre cómo puede afectar el nuevo IPREM (indicador público de rentas de efectos múltiples) al límite cuantitativo de la norma vinculado al SMI, véase FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “Las nuevas condiciones de las prestaciones de Seguridad Social tras la creación del IPREM por RDley 3/2004, de 25 de junio”, en *Aranzadi Social*, 2004-V, p. 1438.

64 Cfr. Real Decreto 2388/2004, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre), que fija el salario mínimo interprofesional para 2005.

ta propia o que se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años, recuperarán automáticamente, en su caso, el derecho a dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar su actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción, a cuyo efecto, no obstante lo previsto en el apartado 5 de este artículo, no se tendrán en cuenta, en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese en la actividad laboral o en el citado programa”.

Y digo que este concreto precepto llama la atención porque la decisión del legislador supone, ahora, posibilitar la concurrencia de las percepciones derivadas de los programas de renta activa de inserción –que, como se sabe, son aquellos programas prestacionales que, desde el año 2000, se vienen promoviendo con el fin de que los desempleados con escasos medios económicos que se encuentren con especiales dificultades a la hora de encontrar un empleo realicen acciones favorecedoras de su inserción laboral a cambio del percibo de una prestación⁶⁵– con la pensión por incapacidad permanente no contributiva, de tal modo que el discapacitado que quiera incorporarse al mercado laboral no vea dificultada su inserción por causa de la posible extinción de su prestación no contributiva; o lo que es igual, con esta medida lo que se pretende es que el incapaz permanente no contributivo se incorpore al mercado laboral sin tener que preocuparse de su pensión, a sabiendas de que la misma se mantendrá en suspenso mientras se encuadre dentro de un plan estatal de inserción laboral, pudiendo recuperarla una vez finalice ese programa de renta activa de inserción.

• 7.- Otra novedad, relativa de nuevo a las pensiones por incapacidad no contributiva –más reciente aún que la anterior– es la que se contiene en la Ley 8/2005, de 6 de junio⁶⁶, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado⁶⁷; norma ésta que, como su propio título indica, ha venido a modificar en profundidad el régimen jurídico de la incompatibilidad de la pensión por incapacidad no contributiva con el salario.

Y es que, hasta la entrada en vigor de dicha norma la pensión por incapacidad no contributiva, aunque no expresamente señalada por su normativa reguladora como incompatible con el trabajo⁶⁸, sí resultaba serlo, de hecho, con las rentas derivadas del trabajo –ya fuera éste por cuenta propia o ajena–⁶⁹, puesto que, sometido el reconocimiento –o el mantenimiento– de la pensión a la no superación de un determinado límite de ingresos⁷⁰, el hecho de que el inválido trabajase podría suponer la superación de

65 En efecto, en cumplimiento de las directrices sobre empleo de la Unión Europea, el Real Decreto 236/2000, de 18 febrero (BOE de 10 marzo), fue el primero en establecer las bases de un programa de actuación que combinaba medidas de empleo activas con pasivas, procurando tanto la inserción laboral como la ayuda en la situación de desempleo del colectivo de los parados de larga duración en situación de mayor necesidad, cuyas posibilidades de inserción laboral eran menores por su edad.

66 BOE de 7 de junio.

67 Título éste que, increíblemente, parece olvidar lo dispuesto en el artículo 8.5 de la Ley 24/1997, de 15 de julio (BOE de 16 de julio), sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, donde se dispone que “las referencias que se contienen en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en las normas de desarrollo, a la invalidez permanente, se entenderán efectuadas a la incapacidad permanente”.

68 Más bien todo lo contrario, puesto que el artículo 147.1 LGSS señala que “las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo”.

69 Cfr. RON LATAS, R.P., “Puntos críticos de las pensiones no contributivas por incapacidad y jubilación a la luz de la jurisprudencia laboral”, en *Aranzadi Social*, 1999, n.º. 2, p. 57.

70 Cfr. artículo 144 LGSS.

ese tope legal, lo que podría traer como consecuencia: 1) si la cuantía de las rentas del trabajo superaba el límite legal de acumulación de recursos, el percibo de la pensión se suspendía hasta el incapaz dejaba de desarrollar la actividad laboral⁷¹; ó 2) si la cuantía de las rentas del trabajo que percibía el incapaz pensionado era inferior al límite de recursos, se reduciría el importe de la pensión en proporción a los ingresos del beneficiario, sin que, en ningún caso, el importe de la pensión pudiera ser inferior al 25 % de la señalada anualmente por la Ley de Presupuestos correspondiente⁷².

Pues bien, ahora tras la modificación operada por la Ley 8/2005 se suaviza –que no elimina– esa cortapisa legal de acceso al mercado de trabajo de los discapacitados. El método elegido para ello ha sido el de aumentar el límite legal de ingresos durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad laboral del discapacitado, sin que la suma de los ingresos derivados de la “cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada”⁷³ pueda ser superior “en cómputo anual... al importe, también en cómputo anual, del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)”⁷⁴, puesto que, en caso contrario, la cuantía de la pensión por incapacidad se “minorará ... en el 50 por 100 del exceso”⁷⁵. Ahora que, si la suma de la pensión y de los ingresos superan “1,5 veces el [IPREM]”, se suspenderá el percibo de la pensión, tal y como venía sucediendo hasta el momento.

• 8.- Otra de las novedades legislativas a las que me voy a referir aquí se contiene en el artículo 37 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social⁷⁶, y es, a mi entender, una de las de mayor calado de los últimos años, aunque sólo sea por el hecho de que la misma ha supuesto la modificación de un precepto legal como el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores que permanecía inalterado desde la Ley 8/1980, de 10 marzo⁷⁷, que aprobó el primer texto de lo que desde entonces se conoce como Estatuto de los Trabajadores⁷⁸. Se trata, en concreto, de la introducción de una nueva letra –la g)– en el número 2 de ese artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que, como se sabe, es donde se contienen las denominadas “causas justas” de despido disciplinario, esto es, aquellos incumplimientos contractuales del trabajador susceptibles de ser sancionados con la extinción de su contrato de trabajo.

Así las cosas, tras la modificación legal resulta ahora que es causa justa de despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”. Esta nueva causa de despido –que, todo sea dicho, viene propiciada por la obligada, y en este caso tardía, trasposición al derecho español de las directivas Directivas 2000/43/CE del Consejo, de 29 junio 2000⁷⁹, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; y 2000/78/CE del Consejo, de 27 noviembre 2000⁸⁰, relativa al establecimiento de

71 Cfr. artículo 144.1 de la Ley General de Seguridad Social de 1994 y artículo 6 del Real Decreto 357/1991.

72 *Ibidem*.

73 Artículo 147, párr. 2º LGSS.

74 *Ibidem*.

75 *Ibidem*.

76 BOE de 31 de diciembre.

77 BOE de 14 marzo.

78 El Estatuto de los Trabajadores no es una creación novedosa del legislador español, ya que la denominación “Estatuto de los Trabajadores” fue importada de la legislación italiana (*Statuto dei Lavoratori*).

79 DOL de 19 de julio de 2000.

80 DOL de 2 de diciembre de 2000.

un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación— trae como consecuencia que toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad del discapacitado y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo en el trabajo, llevada a cabo por cualquiera de los trabajadores de la empresa podrá ser sancionada con el despido del trabajador que lleve a cabo el acoso.

Con todo, no puede dejar de mencionarse la —a todas luces— innecesaria incorporación de esta nueva causa de despido dentro del catálogo de causas que contempla el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, ya que toda conducta de acoso contra cualquier trabajador de la empresa que estuviese afectado por una discapacidad venía siendo incardinada como causa justa de despido disciplinario en la letra c) del propio precepto, vista la posibilidad de interpretar en sentido amplio la palabra “ofensas” que el mismo incorpora⁸¹. Del mismo modo, tampoco puede dejarse de lado el hecho de la imperfección, desde el punto de vista jurídico, del precepto en cuestión, ya que “si de lo que se trata es de «tipificar» algo, lo menos que se puede pedir es que la tipificación no deje fuera algo que a todas luces que debiera estar dentro”⁸², y en este caso “aunque el artículo 54.2 tipifique tan solo el acoso por las razones que allí se anuncian ..., resulta obvio que todo acoso ... realizado por un trabajador es causa justa de despido, lo motive lo que lo motive”⁸³.

• 9.- La siguiente modificación legal, aunque anterior en el tiempo a la que acabamos de reseñar, no resulta por ello menos digna de mención. Esa novedad normativa a la que quiero referirme ahora es la contenida en el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre⁸⁴, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. Es una norma que viene motivada por la necesidad de desarrollar reglamentariamente el párrafo 2º del artículo 161.2 de la LGSS —en la redacción dada por la disposición adicional primera de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible⁸⁵—, según el cual la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación, establecida en 65 años, “podrá ser reducida en el caso de personas minusválidas en un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100”.

Se trata de una norma muy escueta —consta sólo de seis lacónicos preceptos—, a lo largo de la cual el legislador se ocupa de desarrollar, como ya indiqué, la previsión contenida en el artículo 161.2 LGSS, con el objeto de que el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para un trabajador discapacitado la realización de una actividad laboral, se vean compensados con la posibilidad de que aquél pueda reducir la edad ordinaria de jubilación; todo ello, además, sin que la cuantía de su pensión de jubilación resulte minorada por el simple hecho de jubilarse antes de la edad legal mínima establecida para ello, como se verá seguidamente.

Lo primero que llama la atención de ella es que, de las dos vías que existen en el ordenamiento de la Seguridad Social para llevar a cabo la reducción de la edad de jubilación —esto es, el establecimiento de edades de acceso ordinario a la jubilación antes

81 Véanse, entre otras muchas, SSTSJ País Vasco de 22 febrero 2005 (Ar. 630) y Madrid de 18 mayo 2004 (Ar. 2430).

82 GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Las causas justa de despido disciplinario”, en SEMPERE NAVARRRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., (coordinadores), *El Despido: Aspectos Sustantivos y Procesales*, Aranzadi (Pamplona, 2004), p. 221.

83 *Ibidem*.

84 BOE de 20 de diciembre.

85 BOE de 13 de julio.

de los 65 años o la fijación de coeficientes reductores–, el legislador se ha decantado por la más habitual de ellas, que es la fijación de coeficientes reductores, en cuanto que la misma conecta la reducción de la edad de jubilación con el tiempo en el que el trabajador minusválido haya desarrollado una actividad, acreditando durante el mismo el grado de minusvalía requerido⁸⁶.

De este modo, y según dispone el artículo 3 del Real Decreto 1539/2003, la edad ordinaria de 65 años, exigida para el acceso a la pensión de jubilación, se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar, al tiempo efectivamente trabajado y según el grado de minusvalía acreditado, los siguientes coeficientes reductores: 1) El coeficiente del 0,25 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100⁸⁷, y 2) el coeficiente del 0,50 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100 y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria⁸⁸.

Eso sí, a efectos del cómputo del tiempo efectivamente trabajado, en orden a la aplicación de los coeficientes reductores mencionados anteriormente, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las tres causas siguientes que menciona el artículo 4 del Real Decreto 1539/2003, que serían: 1) las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo⁸⁹; 2) las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo⁹⁰; y 3) las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución⁹¹.

Debe indicarse, por último, que aunque el artículo 161.2 de la LGSS –que, recuérdese, es el precepto desarrollado por el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, que aquí nos ocupa–, ha quedado incluido en el título II de la Ley General de Seguridad Social y, por tanto, sólo sería aplicable al Régimen General, lo cierto es que la reducción de la edad de jubilación no se limita sólo a los trabajadores discapacitados por cuenta ajena incorporados a dicho régimen, sino que también será de aplicación –así lo dispone el artículo 1 del Real Decreto 1539/2003– a los que se encuentren incluidos en los Regímenes Especiales Agrario, de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón, dada la remisión existente en la normativa aplicable a éstos en relación con la del Régimen General.

• **10.-** La penúltima de las reformas legales que merecen ser tenidas en cuenta aquí se encuentra ubicada en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre⁹², de igualdad de oportuni-

86 Un ejemplo clarificador –y muy didáctico– de cómo determinar los coeficientes reductores de la edad de jubilación puede encontrarse en CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *La seguridad social de los trabajadores del mar*, Civitas (Madrid, 1999), ps. 412 y ss.

87 Cfr. su letra a).

88 Cfr. su letra b).

89 Cfr. su letra a).

90 Cfr. su letra b).

91 Cfr. su letra c). Ahora bien, que se reduzca la edad exigida para el acceso a la pensión de jubilación no significa que, a efectos de determinar el porcentaje de la misma, se deje de computar el tiempo compensado. Así se desprende de lo dispuesto en el artículo 5 de la norma en cuestión, según el cual “el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador ... se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación”. Y ello, incluso en el supuesto de cómputo recíproco de cotizaciones, puesto que el artículo 6 dispone, a estos efectos, que “la reducción de la edad como el cómputo ... serán de aplicación a la jubilación de los trabajadores que, habiendo estado comprendidos en el campo de aplicación de este Real Decreto, tenga lugar en cualquier otro régimen de la Seguridad Social”.

92 BOE de 3 de diciembre.

des, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, dictada con el propósito de garantizar y reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social⁹³, y donde, precisamente con tal fin, se lleva a cabo una leve, aunque no menos importante, modificación del articulado del Estatuto de los Trabajadores.

Esa modificación –que se contiene en la disposición adicional primera de la Ley 51/2003– consistió en incorporar al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo inciso, del tenor siguiente: “también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”.

Se trata, como se puede ver, de un nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo por excedencia voluntaria⁹⁴, según el cual los trabajadores podrán solicitar del empresario un período de suspensión del contrato de trabajo no superior a un año, para poder así atender a un familiar que no pueda valerse por sí mismo –sin necesidad, entiendo yo, de que se le haya reconocido grado de minusvalía alguno–, bastando con que el mismo no desempeñe actividad retribuida alguna, siempre y cuando se trate de un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

Ahora bien, que se trate de una causa de suspensión del contrato calificable como “excedencia voluntaria” –así se deduce de su ubicación en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, rubricado genéricamente “excedencia”–, no significa que el trabajador, una vez cesada la causa de suspensión legal, tenga derecho a reserva de su puesto de trabajo –privilegio éste sólo aplicable a los que la norma denomina como excedentes forzosos–, sino tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, lo cual, a mi modo de ver, puede desmotivar a los trabajadores con familiares discapacitados. Por eso, hubiera sido deseable que la excedencia se configurase como forzosa, para de este modo favorecer realmente que los trabajadores puedan ocuparse de sus familiares discapacitados.

• **11.-** En fin, la última de las modificaciones reseñables –ésta, debo confesarlo, sólo a modo de anécdota– es la contenida en el Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre⁹⁵, por el que se modifica el Anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía⁹⁶, donde se aplican nuevos baremos de reconocimiento y calificación del grado de minusvalía a las personas afectadas por el virus del SIDA, al objeto de adecuar ese anexo a las variaciones en el pronóstico de la enfermedad. La particularidad aquí no viene referida al fondo de la norma, sino a su forma, puesto que la misma contiene una muestra más de la incuria o dejadez de la que viene haciendo gala el legislador de seguridad social en los últimos tiempos.

Esta aseveración queda cumplidamente probada, a mi modo de ver, si se atiende al hecho de que en la norma en cuestión se contienen notas a pie de página –en concreto, dos–, que, además, no están numeradas, dado que ambas se identifican con un

93 Cfr. su exposición de motivos.

94 La excedencia voluntaria que regula el artículo 46 del ET permite al trabajador solicitar la suspensión de su contrato de trabajo durante un determinado período de tiempo, conservando «un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa» (artículo 46.5 ET); en cambio, el excedente forzoso, tiene derecho a reserva de puesto de trabajo.

95 BOE de 4 de octubre.

96 BOE de 26 de enero.

asterisco; y ello, por la sencilla razón de que las dos presentan idéntico contenido, puesto que se han introducido en el texto con el fin de aclarar la expresión “atención médica hospitalaria”, indicando al respecto que debe entenderse como “atención médica hospitalaria cualquier atención realizada en servicios relacionados con el hospital de referencia, incluyéndose en ellos el hospital del día, hospitalización domiciliaria, servicios de urgencia, unidades de estancia corta, etc.”.

Pero es que dicha aseveración queda plenamente demostrada también –si cabe, con mayor contundencia– si uno presta atención al dato de que en la redacción de esa nota a pié de página –cuyo único propósito es el de aclarar la noción de “atención médica hospitalaria”–, se utiliza la abreviatura “etc.”, dejando así abierta la puerta de la imaginación del intérprete, cuando lo que se pretendía era, insisto, delimitar el alcance de la expresión “atención médica hospitalaria”.