

**LAS MEJORAS COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD
SOCIAL EN LA CONCERTACIÓN SOCIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS**

Mario A. Castellano Suárez

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.*

SUMARIO:

- I. INTRODUCCIÓN: PLAN DE TRABAJO
- II. BREVE ESTUDIO DE LAS POSTURAS DOCTRINALES EN TORNO AL CONCEPTO Y TIPOS DE MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- III. EXAMEN DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS:
 - 3.1. LA ESTRUCTURA Y SISTEMÁTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN RELACIÓN A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS
 - 3.2 LA TERMINOLOGÍA EXPRESIVA.
 - 3.3 LAS CONTINGENCIAS Y RIESGOS CUBIERTOS:
 - 3.3.1 LA INCAPACIDAD TEMPORAL
 - 3.3.2 LA MATERNIDAD.
 - 3.3.3 LA JUBILACIÓN
 - 3.3.4 LA MUERTE Y SUPERVIVENCIA.
 - 3.4 LAS PÓLIZAS
 - 3.5 LOS BENEFICIARIOS DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS.
 - 3.6 CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN: PLAN DE TRABAJO

El objetivo del estudio es el examen realizado sobre los convenios colectivos cuyo ámbito territorial de aplicación es La Provincia de Las Palmas, acerca de la existencia de mejoras voluntarias, complementarias de las prestaciones otorgadas por la S.S.

Nuestro estudio no va a entrar en discusiones doctrinales sobre el concepto, tipos, etc. de dichas mejoras. Para tal fin existen rigurosos trabajos¹, a los que nos remitimos.

Por consiguiente, nuestro estudio tiene por objeto examinar una serie de convenios colectivos, acerca del tratamiento que dedican a las mejoras voluntarias que complementan las otorgadas por la seguridad social. Desde su ubicación en el articulado del convenio, pasando por la terminología utilizada en la redacción del mismo, las coberturas que presta a los diferentes riesgos y contingencias y los beneficiarios. Y terminaremos, pues, con unas cuantas conclusiones.

1 Gala Durán, C.: "El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de S.S." Bosch Editor. Barcelona, 1.999. Del Rey Guanter, S. y Gala Durán, C.: "Las mejoras voluntarias: análisis de la reciente negociación colectiva y jurisprudencia". Revista Española del Derecho del Trabajo, nº 62/1.993. Valdés de La Vega, B.: "Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva. Tirant Lo Blanch, nº 78. Valencia, 1.999.

II. BREVE ESTUDIO DE LAS POSTURAS DOCTRINALES EN TORNO AL CONCEPTO Y TIPOS DE MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Aunque habíamos dicho que no entraríamos en debates doctrinales, sí creemos imprescindible, antes de comentar el resultado de nuestro estudio, exponer brevemente el estado de la cuestión de los instrumentos a través de los cuales vamos a analizar el campo de trabajo elegido: los convenios colectivos. Y con el único y preciso fin de identificar los resultados obtenidos en el estudio.

En cuanto a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.S., según el art. 39.1 de la Ley General de la S.S.², sólo pueden recaer en las prestaciones contributivas del sistema de la S.S.

Por otra parte, la Orden de 28 de diciembre de 1.966³, que actúa como reglamento ejecutivo de las mejoras voluntarias, explicita las vías legales para poder establecer las mejoras voluntarias de carácter complementario, y que son tres:

- a) Aumento de la base de cotización.
- b) Mejora directa de las prestaciones
- c) Establecimiento de tipos de cotización adicionales.

Por lo que se refiere a la primera forma, el aumento de bases de cotización, tácitamente queda en desuso con la entrada en vigor de la Ley de S.S. de Mayo de 1.974, dado el nuevo establecimiento del sistema de cotización introducido por dicha Ley, que hace incompatible la vía del aumento de la base de cotización. Esta derogación, en principio tácita, como decimos, luego se hizo explícita y efectiva en 1.984, con una Resolución dictada por la Secretaría General de la S.S. .

La tercera vía legal para establecer mejoras, la de la cotización adicional, según Valdés de la Vega⁴, “es una modalidad no utilizada por la negociación colectiva desde su implantación...”.

Y la segunda vía, las mejoras directas de las prestaciones de la S.S., según establece la doctrina judicial⁵, tres son las formas de su constitución “convenio colectivo, contrato individual o libre decisión individual del empresario”.

En cualquier caso, la voluntariedad es la nota fundamental de estas mejoras. Voluntariedad en la constitución o implantación de la mejora, pero “cuando al amparo de la misma un trabajador haya causado el derecho a la mejora (...), ese derecho no podrá ser anulado o disminuido (...)”⁶.

2 “La modalidad contributiva de la acción protectora (...) podrá ser mejorada voluntariamente (...)”.

3 Art. 1.2 O.M. de 28.12.1.966.

4 Valdés de la Vega, B.: o. c. pag. 55

5 Sentencia del T.S.J. de Canarias/Las Palmas, de 13.07.99, F.J. 2º. A.S. 1.999/3.992.

Ponente: Ilmo Sr. D. Manuel Martín Hernández-Carrillo.

6 Art. 192 del Texto Refundido de la Ley de la S.S.

Por consiguiente, las mejoras son voluntarias para el empleador en cuanto a su establecimiento por cualquiera de los medios vistos, pero que, inmediatamente, se convierten en obligatorias en cuanto nazca el derecho de los beneficiarios a ellas.

Después de este brevísimo estudio sobre la implantación de las mejoras voluntarias, nuestro campo de actuación se sitúa en las mejoras voluntarias directas, denominadas así “por dirigirse de forma inmediata a complementar la prestación, y no a cualquier otro elemento o algún requisito del hecho causante (...).” “La mejora (directa) se sitúa en paralelo a la prestación a la cual complementa (...).”⁷.

Ahora bien, hemos de decir que la doctrina científica no ha sido pacífica en la delimitación del concepto; pues, mientras unos⁸ distinguen entre «mejoras complementarias» “que se refieren a las contingencias protegidas por Sistema de S.S. y utiliza la misma estructura prestacional”, y «mejoras autónomas» que “protegiendo las mismas contingencias recurren a una prestación distinta de la ofrecida por el Sistema de S.S.”; y frente a ambas mejoras sitúan la «acción asistencial» del empresario a la que denominan complementariedad en sentido amplio; otros autores⁹ y parte de la doctrina judicial¹⁰, distinguen entre «mejoras directas sentido estricto» y «mejoras directas en sentido amplio». Las primeras recaen sobre la prestación ya existente. Las segundas establecen unas compensaciones adicionales a la prestación. En las primeras, señala Valdés de la Vega¹¹ “la mejora tendrá que seguir como una sombra a la prestación”. Dentro de las segundas tendríamos que incluir a “las acciones complementarias otorgadas a sujetos excluidos de la protección prestacional”, así como “los complementos de diferente estructura a la prevista por la prestación”.

Nosotros, de acuerdo con una parte de la doctrina judicial¹², simplificaremos la clasificación de las mejoras, y hablaremos de «mejoras complementarias» y «mejoras asistenciales». Aquéllas presuponen la existencia de una prestación principal. Las últimas, según la mencionada sentencia, intentan conceder “un beneficio de carácter asistencial por razón de la vinculación anterior del beneficiario a la empresa (...).”

III. EXAMEN DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.

Con los instrumentos perfilados en el epígrafe anterior, nuestro estudio ha abarcado un total de 74 convenios colectivos. Todos de ámbito territorial de la Provincia de Las Palmas, salvo unos siete, que tienen su ámbito de aplicación en toda la Nacionalidad Canaria, y que son los siguientes: Catdes, S.A., Consuny, S.A., Fred

7 Valdés de la Vega, B.: o.c. pag 55.

8 Gala Durán, o.c. pag 33.

9 Valdés de la Vega, o.c. pag. 57.

10 Sentencia del T.S. de J. de Galicia de 21.03.96, F.J. 2º. A.S.1.996/601.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Adolfo Fernández Facorro.

11 Valdés de la Vega, O.c. pág. 58

12 Sentencia T.S. de J. de Murcia de 6.11.96, F.J. 6º. A. S. 1.996/3.927.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

Olsen, S.A., Tirma S.A., La Veneciana Canaria, S.A., Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A., e Industrias Lácteas de Canarias, S.A.

3.1 LA ESTRUCTURA Y SISTEMÁTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN RELACIÓN A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS.

De entrada, ya podemos decir que hemos observado una falta de criterios en cuanto a la ubicación de las mejoras voluntarias pactadas. Así, el convenio colectivo de Tirma, S.A.¹³ en el Título V recoge las que denomina «Compensaciones Sociales», y ahí regula desde los complementos propiamente dichos, como el de Incapacidad Temporal, hasta las ayudas por matrimonio, escolaridad, etc., conceptos que son puramente asistenciales.

Otro convenio como el de la empresa Terminales Canarias S.A.¹⁴ regula el complemento por Incapacidad Temporal en el art. 25, entre las horas extraordinarias, art. 24 y la exigencia de recibo de salarios, art. 26. Luego, en el Título V menciona los Beneficios Sociales, y en este epígrafe, se incluyen desde préstamos personales y ayuda para estudios a empleados, hasta el Seguro de Vida y Accidentes, art. 30.

El convenio colectivo de la empresa Urbaser, S.A.¹⁵, bajo el rótulo de Mejoras Sociales incluye desde los complementos voluntarios por jubilación anticipada, indemnizaciones por Incapacidad Laboral Transitoria y Seguro de Vida, hasta el Aguinaldo de Navidad, un Fondo de Préstamo y, lo que es más anecdótico, retribuciones al personal que esté cumpliendo el Servicio Militar, así como la Promoción Personal, las Sanciones y la búsqueda de nuevos puestos de trabajo en la empresa al personal que resulte afectado por Incapacidad Permanente. Es decir, aspectos que nada tienen que ver no sólo con las mejoras complementarias, sino ni si quiera con las asistenciales, p.ej. el proceder de la empresa en caso de sanciones gubernativas o judiciales a un trabajador.

El convenio colectivo de Panaderías¹⁶ incluye el Seguro de Vida a renglón seguido de las retribuciones.

El convenio colectivo del Sector de la Pequeña y Mediana Empresa¹⁷, bajo el título “condiciones sociales”, recoge desde el complemento por Incapacidad Temporal hasta la Revisión Médica y las prendas de trabajo.

Otros convenios, como el del Sector de Siderometalurgia¹⁸ relata los complementos voluntarios sin conexión, aisladamente, en artículos dispersos. Así, mientras el art. 15 habla de los complementos por enfermedad, luego, en el art. 21 el premio por jubilación y en el 22 la Póliza de Vida de incapacidad permanente.

13 B.O.C. de 27.09.99

14 B.O.P. de 25.08.00

15 B.O.P. de 17.07.00

16 B.O.P. de 16.08.00

17 B.O.P. de 16.08.99

18 B.O.P. de 17.12.99

En el mismo sentido, los convenios de la empresa Laureano Romero¹⁹, el de Lavanderías²⁰ y el de Mercalaspalmas²¹.

Sí aparecen perfectamente delimitados los complementos voluntarios en el convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales²², donde bajo el epígrafe de “mejoras de la acción protectora de la S.S.” recoge diferentes situaciones de Incapacidad Temporal, Póliza de Seguros, la ayuda por fallecimiento y jubilación, aunque incluye ahí la Revisión Médica.

Interesante y novedoso se nos muestra el convenio colectivo de Utinsa²³ (empresa que actualmente forma parte de Global, al fusionarse con Salcai). De una parte, se menciona el epígrafe “Prestaciones Sociales”, para referirse a las mejoras complementarias establecidas en el convenio, que están perfectamente agrupadas, con la única salvedad de incluir en el Capítulo las vacaciones anuales. Pero la novedad anunciada tiene que ver con la creación de una Fundación Laboral cuya misión es, entre otras, concertar planes de jubilación y actuaciones de mejoras de las prestaciones públicas de todo tipo.

3.2 LA TERMINOLOGÍA EXPRESIVA

Acentuada es la falta de adaptación o renovación terminológica de bastantes convenios. Así, el convenio colectivo de la empresa Fred Olsen²⁴, que es de agosto del presente año, habla de Incapacidad Transitoria e Invalidez.

En las mismas imprecisiones incurren el convenio colectivo del Comercio de Manufactura y Vidrio plano²⁵ y el de Industrias Lácteas de Canarias, S.A.,²⁶.

El convenio colectivo de Urbaser²⁷, reciente, habla de Incapacidad Laboral Transitoria, lo mismo que el convenio colectivo de Tirma, S.A., y el de Empaquetado de Plátanos²⁸.

Un anacronismo se nos presenta en el convenio colectivo del Empaquetado de Tomates²⁹, de elaboración reciente, al incluir en un mismo riesgo la enfermedad laboral y la maternidad, lo que significa que no se ha tenido en cuenta la Ley 42/1.994, que da a la maternidad un contenido propio e independiente de la Incapacidad Temporal.

19 B.O.P. de 11.08.00

20 B.O.P. de 18.02.98

21 B.O.P. de 18.02.98

22 B.O.P. de 19.08.98

23 B.O.P. de 10.02.97

24 B.O.C. de 23.08.00

25 B.O.P. de 25.08.00

26 B.O.C. de 4.11.98

27 B.O.P. de 17.07.00

28 B.O.P. de 17.07.00

29 B.O.P. de 2.06.00

La misma impropiedad terminológica observamos en el apartado de las Pólizas de Seguros. Así, en los diferentes convenios consultados se habla de «Seguros de Vida»³⁰, «Seguro Colectivo de Vida»³¹, «Póliza Colectiva de Seguro de Vida»³², «Póliza de Seguros»³³, «Seguro de Vida y Accidente»³⁴, «Seguro de Accidentes»³⁵, «Póliza de Accidente de Trabajo»³⁶, «Seguro de Vida e Invalidez»³⁷, «Póliza de Seguro Personal»³⁸, y algunos otros, para terminar, que hablan de «Indemnizaciones por Muerte e Invalidez»³⁹, explicando en su artículo correspondiente que se trata de la suscripción de una póliza de seguro colectivo de vida e invalidez, por parte de la empresa y con carácter obligatorio.

En definitiva, observamos una plural denominación de continentes que recogen muy similares contenidos, como podremos comprobar más adelante, variando, a veces, tan sólo las contingencias que producen esos riesgos, al tratarse de muerte e incapacidad.

3.3 LAS CONTINGENCIAS Y RIESGOS CUBIERTOS

3.3.1 La Incapacidad Temporal

Tan sólo dos convenios distinguen muy claramente los cuatro riesgos. Se trata de los convenios colectivos de Tirma, S.A., y el de Consignatarias de Buques⁴⁰.

Otros sólo prevén los riesgos profesionales, tal son los casos de los convenios de Urbaser, S.A. y el de la Naviera Armas⁴¹. Otros, como el convenio colectivo del sector del Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa⁴² y el de Transporte Discrecional de Viajeros⁴³, sólo protegen la enfermedad común y el accidente laboral.

Algunos, como es el caso del convenio colectivo del sector de Transporte por Carretera de Mercancías⁴⁴ cubren el accidente, laboral o no, y la enfermedad común.

Por su parte, el convenio colectivo de Utinsa menciona el término genérico de Incapacidad Temporal sin especificar la contingencia. En el mismo sentido se pronuncia el convenio colectivo del Comercio y Manufactura del Vidrio Plano.

30 Art. 25 del C.C. de Comercio y Manufactura del Vidrio Plano

31 Art. 18 del C.C. de Tirma, S.A.

32 Art. 36 del C.C. de Utinsa

33 Art. 25 del C.C. de Empaquetado de Plátanos

34 Art. 20 del C.C. de Terminales Canarios, S.A.

35 Art. 13 del C.C. de la empresa Laureano Romero

36 Art. 16 del C.C. del sector de Oficinas y Despachos

37 Apartado IV del C.C. de la empresa La Veneciana Canaria, S.A.

38 B.O.P. de 19.08.98, art. 27 del C.C. del sector de Transporte Terrestre de Mercancías.

39 Art. 24 del C.C. de Mercalaspalmas

40 B.O.P. de 26.05.00

41 B.O.C. de 3.05.99

42 B.O.P. de 16.08.99

43 Fotocopia cedida por C.C.O.O., y cuya vigencia es desde 1.01.99 hasta 31.12.01

44 B.O.P. de 19.08.98

Por otro lado, hay convenios cuya protección está en función de la existencia o no de la hospitalización del trabajador, o de determinados días de hospitalización, para tener acceso a la mejora en los riesgos comunes, no en los supuestos de riesgos profesionales, tal es el caso del convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales.

También, muchas veces se produce una reducción del porcentaje de la mejora cuando no hay hospitalización; o bien se comienza a devengar dicha mejora transcurridos determinados días de la baja (C.C. de Utinsa). En ocasiones el derecho a la mejora se restringe sólo a la primera baja del año (C.C. Terminales Canarios S.A.).

Hay convenios, como el de Urbaser, S.A. que faculta a la empresa a verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador a través del personal médico. La negativa de aquél a su reconocimiento acarrearía la suspensión de los derechos económicos establecidos en el convenio.

3.3.2 La maternidad

A pesar de la Ley 42/1.994, de 30.12, que da entidad propia a la maternidad enteramente separada de la enfermedad, todavía hay convenios que consideran «la Maternidad» como un apartado o especie de la enfermedad. Tal es el caso del convenio colectivo del Empaquetado de Tomates de 2.06.00, que bajo el epígrafe de «Enfermedad» se incluyen las bajas por enfermedad laboral a accidente laboral y maternidad.

La gran mayoría de los convenios consultados la silencian, y algunos, como el del sector de Limpieza de Edificios y Locales y el de Lavanderías reconocen la situación de baja por maternidad como independiente.

Luego, hay convenios, como el de la Corporación de Prácticos y su personal de comunicaciones y oficinas, que excluye expresamente la situación de maternidad de las prestaciones complementarias previstas en dicho convenio para los riesgos de enfermedad y accidente.

3.3.3 La jubilación

En las mejoras complementarias referidas a la jubilación, nos encontramos con convenios, como el de la empresa Astilleros Canarios, S.A., que fija un complemento mensual de 16.208 ptas. más 4 pagas extras. O como el convenio colectivo del Ayuntamiento de Telde con la Banda de Música del Municipio⁴⁵, donde la Corporación Municipal se compromete a complementar aquellas pensiones de jubilación inferiores al Salario Mínimo Interprofesional hasta igualarlo. Se exceptúan de este derecho todos aquellos trabajadores que tengan otros ingresos.

45 B.O.P. de 10.11.99

En otros convenios, como el del sector del Comercio y la Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Masas Fritas, Galletas y Heladerías de elaboración artesana⁴⁶, se abona a los trabajadores que se jubilen entre los 60 y 65 años de edad, un complemento hasta sumar el 100% de la pensión que le pudiese corresponder en su jubilación voluntaria. Como vemos, este complemento tiene un cierto matiz incentivador de jubilaciones anticipadas.

En el mismo sentido incentivador y con mejoras periódicas, actúa también el convenio Colectivo de Establecimientos Industriales Ahemón, S.A.⁴⁷.

Hay convenios cuyos premios de incentivación se estipulan a tanto alzado. Así ocurre con el convenio colectivo de la Naviera Armas, de el Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa, de las Consignatarias de Buques y otros.

Luego, hay convenios que establecen por jubilación anticipada premios a tanto alzado, pero vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa, al establecer cantidades diferentes en su cuantía en proporción directa a la mayor o menor antigüedad del trabajador en la empresa a la fecha de su cese definitivo en la misma. Es el caso, entre muchos otros, de los convenios colectivos de la empresa Fred Olsen⁴⁸ y de Bandama, S.A.⁴⁹.

Premios simples a la jubilación prevé el convenio colectivo del sector de Siderometalurgia, que los otorga sin condición alguna, por el mero hecho de jubilarse.

Novedoso nos parece el convenio colectivo de la empresa Eléctrica Maspalomas, S.A., (Elmasa)⁵⁰, que contempla un Plan de Jubilación Revalorizable para todos los trabajadores fijos que le garantizan una cantidad no inferior a 1.600.000 ptas.

Es de destacar el convenio colectivo de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de la Luz y de Las Palmas⁵¹, que, con sentido actualizador prevé la dedicación de un 2,32% aplicado sobre el 3% de las retribuciones directas que perciban los estibadores portuarios, para la contratación de un Fondo Plan de Pensiones, entre ellas las de jubilación.

3.3.4 La muerte y supervivencia

Al hablar de las mejoras de este grupo de prestaciones, queremos deslindar las indemnizaciones que puedan recibir los derechohabientes como cónyuge, hijos, padres, etc., vía Póliza concertada por la empresa, de los complementos periódicos o indemnizaciones a tanto alzado que puedan conceder los convenios colectivos a

46 B.O.P. de 26.08.99

47 B.O.P. de 12.07.99

48 B.O.P. de 25.08.00

49 B.O.P. de 15.09.99

50 B.O.P. de 15.05.99

51 B.O.P. de 2.09.94

esos mismos beneficiarios u otros; e incluso las posibles ayudas o auxilios por defunción, así como los gastos de sepelio.

En este apartado estudiamos el grupo de complementos últimos por viudedad, orfandad, familiares y auxilio por defunción. En cuanto a la mejora voluntaria por razón de la viudedad la mayoría de convenios prevé una indemnización que no es exclusiva del cónyuge viudo; pues a falta de éste serán beneficiarios los hijos o sus derechohabientes. Así, el convenio colectivo del Excmo. Cabildo Insular de Fuerteventura y su personal laboral⁵², señala como primer beneficiario al viudo/a, pero si faltase éste, serán destinatarios del derecho el tutor que tuviese a su cargo hijos menores de 18 años, no emancipados, o mayor de dicha edad pero incapacitados para el trabajo.

Nos parece un contrasentido el sancionar el hecho de la separación matrimonial; de tal manera que, caso de estar separados los cónyuges a la fecha de fallecimiento del causante, el convenio faculta a la empresa para que determine la persona a la que haya que entregarse el dinero.

Este mismo sentido sancionador se mantiene en el convenio colectivo de Establecimientos Industriales Archipiélago, S.A.⁵³, cuando afirma “la viuda conviviente percibirá ...”. Evidentemente, parece exigir la convivencia con el causante a la fecha de su fallecimiento, como requisito para ser beneficiaria. Igualmente, el convenio colectivo de Emalsa, que, en caso de separación entre causante y cónyuge viudo, la empresa, oído el Comité de Empresa, decidirá la procedencia o no del abono de la compensación cuya decisión será inapelable.

Por su parte, el convenio del sector de Frío Industrial⁵⁴ otorga «ayuda» a la viuda o a los hijos que estuviesen bajo tutela, sólo en el caso de que el causante estuviese en activo.

El convenio colectivo del Itre. Colegio de Abogado de Las Palmas⁵⁵ establece una cantidad a tanto alzado para los “derechohabientes” del trabajador, premio que está vinculado a la permanencia del trabajador en la empresa. De ahí que la cuantía de la prestación sea proporcional a la antigüedad del trabajador en la empresa a la fecha de su fallecimiento. En el mismo sentido el convenio colectivo del Ayuntamiento de Santa Brígida y su personal laboral⁵⁶.

Hay convenios que sólo prevén una prestación para los huérfanos. Es el caso del convenio colectivo de Cofarca S.C.L.⁵⁷ y Utinsa, que establecen la entrega de una

52 B.O.P. de 19.03.99

53 B.O.C. de 3.03.99

54 B.O.P. de 8.03.00

55 B.O.P. de 8.04.98

56 B.O.P. de 20.05.98

57 B.O.E. de 21.07.99

cantidad a tanto alzado a los huérfanos absolutos, menores de 18 años, o mayores de dicha edad pero afectados por una invalidez permanente absoluta para el trabajo, en el caso de Utinsa, y para los disminuídos psíquicos en el caso de Cofarca S.C.L.

Otros convenios derivan las prestaciones voluntarias por muerte hasta los padres y hermanos del trabajador fallecido, caso de que no existan cónyuge viudo o hijos, pero es preciso que aquellos beneficiarios hubiesen estado conviviendo con el causante y dependiendo económicamente de él.

Curioso y novedoso presenta el convenio colectivo de Fred Olsen un «auxilio por fallecimiento», consistente en una suma dineraria obtenida por la aportación económica del resto del personal de flota. Este auxilio está vinculado al Seguro de Vida que dicho convenio estipula, ya que la cantidad total obtenida se entregará a la persona designada por el causante en dicha póliza.

El convenio del sector del Comercio del Mueble⁵⁸ recoge también ese auxilio por defunción, pero lo extiende hasta parientes de segundo grado.

Hemos hallado en un solo convenio⁵⁹ una ayuda destinada expresamente a sufragar los gastos de sepelio, consistentes en la entrega de 100.000 ptas.

3.4 REFERENCIA A LAS PÓLIZAS

Tan dispar como en su denominación, según hemos visto, se presentan las pólizas en sus coberturas. Así, frente a la generosidad de unos, como el convenio colectivo de Urbaser, S.A., que protege la defunción y la invalidez total para la profesión habitual y la absoluta, “cualquiera que sea su causa”, el convenio colectivo de Tirma, S.A., que garantiza indemnizaciones por “muerte natural e invalidez total y absoluta”, la cuantía de las mismas dependerá de la causa, aumentando dichas indemnizaciones si el fallecimiento fue por accidente.

Más restrictivo aún se presenta el convenio colectivo del Sector de Panaderías, que solamente cubre la muerte “natural y accidental”, pero ese derecho es únicamente de los trabajadores fijos y sólo después de haber superado el periodo de prueba.

Otros convenios son muy parcos, como el de la empresa Laureano Romero, que especifica la cobertura del riesgo de muerte “por accidente”, y también el riesgo de invalidez permanente, pero sin aclarar la causa de la misma.

En otros convenios, como el del sector de Oficinas y Despachos, la póliza concertada cubre tan sólo los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta y la total para la profesión habitual, causadas por “accidentes de trabajo”, especificando que “se incluirán los accidentes de trabajo *in itinere*”.

58 B.O.P. de 17.04.98

59 Ayuntamiento de Santa Brígida, art.31

Frente al laconismo de bastantes convenios, por no decir de la mayoría, el de la empresa la Veneciana Canaria, S.A., es enormemente prolijo al detallar los trabajadores y circunstancias que resultan protegidos por el Seguro de Vida e Invalidez, quiénes resultan excluidos, la duración de las garantías (comienzo y cese), estipulando para hallar los capitales a indemnizar un denominado coeficiente familiar con un valor determinado en porcentajes a aplicar sobre el capital base, en función de la situación familiar del asegurado. Así, el 90% para solteros o viudos sin hijos. El 120% para casados. Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará un 20% el capital base.

También cubre el riesgo de muerte, sea cual quiera la causa, dejándose fuera de protección los casos de suicidio, cuando se produzcan, al menos, dos años después de su entrada en el seguro, y las muertes por accidente de aviación en viajes no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común.

Luego, nos encontramos con otro grupo de convenios que exigen a los productores una determinada vinculación temporal a la empresa para ser incluido como beneficiario de la correspondiente póliza. Así, mientras el convenio colectivo de Cofarca, S.C.L., exige a los trabajadores al menos "70 días de alta", el convenio colectivo del Catdes, S.A.⁶⁰ da cabida sólo al personal que al día 1 de enero del año correspondiente en el que se contrate la póliza "tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha". Por su parte, el convenio colectivo de Terminales Canarios, S.A. exige para acceder al derecho que transfiere la póliza, que el trabajador tenga un contrato, no importa la modalidad, de duración superior a 6 meses.

Más riguroso se presenta el convenio colectivo de Tirma, S.A., que exige a los empleados una antigüedad en la empresa superior a los tres años.

Por otro lado, cabe la posibilidad de la total exclusión de trabajadores a la póliza en función de los antecedentes médicos. Es el caso del convenio colectivo de la empresa Consuny, S.A.⁶¹.

Novedoso es el convenio colectivo de la empresa Aguas Minerales de Firgas S.A.,⁶² que da posibilidad a sus trabajadores fijos de aumentar el capital asegurado en la póliza, abonando la diferencia de cuota, previa solicitud por escrito a la empresa.

En cuanto a la extinción de los derechos previstos en la póliza, es muy general que el cese del trabajador en la empresa produzca la baja del mismo en la póliza⁶³.

60 B.O.C. de 2.07.99

61 B.O.C. de 29.03.00

62 B.O.P. de 22.09.99

63 Por todos, el convenio colectivo de la empresa Camaragua, S.A., B.O.P. de 15.09.00

3.5 LOS BENEFICIARIOS EN LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Cuando hablamos de los beneficiarios nos referimos, en concreto, a todas aquellas prestaciones complementarias cuyo derecho nace de la muerte de un causante. Por consiguiente, estamos hablando de las pólizas de vida y de prestaciones derivadas de muerte y supervivencia. Pues, en los supuestos de incapacidad o de jubilación los beneficiarios son, como es lógico, los propios trabajadores.

Nosotros, para un estudio mínimamente sistemático, hemos agrupado los convenios colectivos en tres apartados: a) convenio cuyos beneficiarios son los que se especifican expresamente en el convenio, b) convenios que utilizan una terminología dispar, pero con cierta preponderancia de beneficiarios familiares de diverso parentesco, c) convenio que guardan silencio acerca de los beneficiarios de los derechos que se puedan otorgar.

En cuanto al primer grupo, mencionamos aquellos convenios que remiten a la póliza para designar los beneficiarios de las prestaciones, en el caso de las pólizas. Así el convenio colectivo de la empresa la Veneciana Canaria, S.A.⁶⁴, el convenio colectivo del sector de Ferretería y Efectos Navales⁶⁵ y el convenio colectivo de la empresa Distribuidora Archipiélago Canario, S.L.⁶⁶.

En el segundo grupo nos encontramos con una serie de convenios cuyos beneficiarios vienen mencionados como “los derechohabientes”⁶⁷, los “causahabientes”⁶⁸, los “herederos forzosos”⁶⁹.

El convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales⁷⁰ menciona a los “derechohabientes naturales”. En cambio, otros convenios, como el del Excmo. Cabildo Insular de Lanzarote y el personal de la Consejería de Juventud y Deportes⁷¹, establecen un relativo amplio abanico en el nombramiento de beneficiarios: “cónyuge del trabajador”, “descendientes en línea directa” o “personas que el trabajador designe”.

Y, para terminar, en el tercer grupo mencionamos los convenios de Tirma, S.A.⁷², el del Comercio y Manufactura del Vidrio Plano⁷³ y el del sector de Oficinas y Despachos⁷⁴, entre otros.

64 Apartado IV “(...) el capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado (...)”.

65 B.O.P. de 12.07.99, art. 28: “(...) a las personas por él designadas”.

66 B.O.P. de 25.02.00, art. 22: “(...) en el caso de producirse el fallecimiento del trabajador (se garantizará) a la persona por él designada en la póliza (...)”.

67 Convenio colectivo del Iltr. Colegio de Abogados de Las Palmas art. 16 “en el caso de defunción (...) sus derechohabientes percibirán (...)”.

68 Convenio colectivo de la empresa Estacionamiento y Servicio de Lanzarote, S.A.. B.O.P. de 25.06.00, art. 27

69 Convenio colectivo de empaquetado de plátanos. Art. 15: “(...) la empresa abonará a sus herederos forzosos (...)”, y el art. 16 del convenio colectivo de Lavanderías.

70 Art. 35

71 Art. 18

72 Art. 18: “(...) una póliza que garantice al menos una indemnización (...)”

73 Art. 25: “(...) que cubra los riesgos de muerte (...)”.

74 Art. 16: “(...) que cubra los riesgos de muerte (...)”.

3.6 CONCLUSIONES

Del estudio efectuado, podemos obtener las siguientes conclusiones:

1. Falta de rigor jurídico en la redacción de los convenios, en general, que podría ser causa de no pocos litigios, por ejemplo, en los supuestos de Incapacidad temporal, muchas veces se habla del derecho a unos complementos o porcentajes en los supuestos de baja por enfermedad y accidente. ¿Por contingencias comunes y profesionales?
2. Inercia repetición y falta de innovación en la forma y contenido de los convenios. Esto queda claro cuando aún leemos en algunos convenios “Incapacidad Laboral Transitoria”, “Incapacidad Transitoria”, la inclusión en el epígrafe “enfermedad” de la situación de baja por maternidad.
3. Falta de orden y sistemática en la ubicación de los contenidos que recoge el articulado de los convenios. Así, se mezclan las mejoras complementarias de prestaciones de la S.S. con ayudas o medidas puramente asistenciales, como préstamos, aguinaldos de Navidad, premios por matrimonio, becas, etc. Otras veces, aparecen las mejoras diseminadas a lo largo del convenio, como cuentagotas.
4. No utilización de los nuevos recursos jurídicos en orden a garantizar o complementar suficientemente prestaciones como la pensión de jubilación.