

10. MILLORES VOLUNTÀRIES

10.1. INTRODUCCIÓ

La protecció bàsica i obligatòria prestada per l'ordenament de la Seguretat Social està prevista en l'article 41 de la Constitució espanyola de 1978.

En el mateix article *in fine* s'estableix la Seguretat Social voluntària, en el qual s'expressa que «l'assistència i prestacions complementàries seran lliures».

L'art. 39.1 LGSS disposa amb caràcter general que la modalitat contributiva de l'acció protectora de la Seguretat Social podrà ser millorada voluntàriament en la forma i condicions que s'estableixin en les normes reguladores del Règim General i els Règims Especials.

La regulació de les millores en el Règim General de la Seguretat Social es troba continguda en els art. 191 a 194 LGSS i en l'Orde de 28 de desembre de 1966.

Quant a normativa europea, no s'apliquen els reglaments comunitaris 1408/1971 i 574/1972 amb les seves modificacions posteriors, ni els Reglaments 1248/1992 i 118/1997 de 2 de desembre, en no tractar-se de seguretat social pública bàsica.

Les directives específiques que afecten nivells complementaris i que sí que resulten aplicables són, entre altres, les següents:

- Directiva 378/86 de 24 de juliol sobre aplicació de principis d'igualtat de tracte entre home i dona en els nivells complementaris. L'art. 2 indica que «previsió social complementària» és la que completa o substitueix nivells bàsics de Seguretat Social per a treballadors per compte d'altri o per compte propi en l'àmbit d'una empresa o grup d'empreses. Directiva 80/1987, de 28 d'octubre, sobre garantia dels drets dels treballadors en cas d'insolvència de l'empresa.
- Directiva 77/187, de 14 de febrer, sobre transmissió d'empresa, modificada per la Directiva 98/50 de 29 de juny.
- Directiva 49/98 de 29 de juny específica sobre previsió social complementària respecte a la protecció dels drets de pensió completats pels treballadors que es desplacen dins de la comunitat.

Pel que fa als modes de gestió de les millores voluntàries, la normativa és distinta segons la modalitat triada:

En cas de Plans i fons de pensions, els conceptes són els de Seguretat Social segons el Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, desenvolupat pel Reial decret 304/2004, de 20 de febrer, que aprova el Reglament sobre la instrumentació dels compromisos per pensions de les empreses amb els treballadors, indicant que ha de realitzar-se a través de plans i fons de pensions o d'assegurances col·lectives.

Quan es tracta de millores realitzades a través d'entitats de previsió social cal tenir en compte les normes no de la Seguretat Social com era tradicional,¹ sinó les de l'assegurança privada, segons el RD legislatiu 6/2004 de 29 d'octubre.

¹ STC 65/1987 de 21 de maig.

Respecte a la negociació col·lectiva s'ha de tenir en compte que a la majoria de convenis col·lectius no es dedica un capítol o secció específica per regular tant les millores voluntàries com les qüestions relatives a plans de pensions. Per aquesta raó, la regulació sol estar distribuïda per tot el conveni, sense un criteri gaire definit, encara que, com a regla general, són matèries que es troben, normalment, cap al final dels textos, excepte en aquelles assumptes que s'inclouen dins el capítol de retribucions. Fins i tot, en algun cas, aquesta qüestió es regula dins del capítol dedicat a la salut laboral.

10.2. MILLORES VOLUNTÀRIES

L'art. 191 LGSS estableix la millora directa de les prestacions com una de les modalitats de millora voluntària de l'acció protectora del Règim General de la Seguretat Social.

De fet, quasi tots els convenis analitzats dediquen algun precepte a regular algun tipus de millores voluntàries, encara que els més regulats són, no cal dir, determinats complements econòmics en cas de la incapacitat temporal i l'obligació de l'empresari de subscriure assegurances de tipus col·lectiu en cas d'incapacitat permanent, en els seus diferents graus, i mort.

Segons l'art. 1.3 de l'Orde de 28 de desembre de 1966, les millores tindran els caràcters atribuïts a les prestacions del Sistema públic de seguretat social previstos en l'art. 40 LGSS.

Les millores no són susceptibles de retenció ni de cessió total o parcial, ni compensació, descompte ni embargament,² si bé amb els mateixos límits que els de la prestació bàsica, això és, en l'import de les pensions no contributives fixades anualment en les lleis de pressupostos³.

A més dels caràcters esmentats en tal precepte, poden citar-se els següents:

Les millores són complementàries al Sistema de seguretat social obligatòria en la seva modalitat contributiva.

Són finançades amb fons privats per l'empresari,⁴ encara que hi ha alguna participació dels treballadors: en aquest cas, aquests poden voluntàriament acollir-se o no.⁵

Les millores solen tenir caràcter col·lectiu, si bé la doctrina judicial sol admetre millores destinades a grups reduïts de treballadors i fins i tot que es condicionen a requisits d'antiguitat en l'empresa, la qual cosa ha plantejat qüestions sobre una possible vulneració del principi d'igualtat:

- El Tribunal Constitucional no ha aplicat el principi d'igualtat per raó de sexe, com s'ha fet en els nivells bàsics obligatoris.⁶
- S'admet que els complements de pensió segons els convenis col·lectius distingeixen diversos grups en funció dels anys de servei.
- No cal excloure d'uns Plans o Fons de Pensió un jubilat anticipadament.

² STS de 20 de març de 1997.

³ STS 9 de març de 1999, STS 20 de desembre 1999, STS 30 de setembre del 2000 i STS 10 d'octubre del 2001.

⁴ STC 208/1988 de 10 de novembre.

⁵ STS 4 de novembre de 1988.

⁶ STC 49/1990 de 26 de març i STC 5/1994 de 17 de gener.

La negociació col·lectiva a Catalunya

- No s'ha admès una discriminació per raó del tipus de contracte, a temps complet o a temps parcial a efectes de considerar que el capital assegurat sigui proporcional a la jornada.
- En Plans i Fons de Pensions la limitació de la millora a treballadors amb contracte indefinit no s'ha considerat discriminatòria.⁷

En relació amb l'àmbit subjectiu, cal tenir en compte que poden celebrar millores els subjectes inclosos en el sistema de la Seguretat Social, encara que no estiguin subjectes a relació laboral ni a conveni col·lectiu (art. 39 LGSS en relació amb art. 7 LGSS).

El conveni col·lectiu ha de precisar si per al gaudiment de la millora el treballador ha d'estar o no en actiu. Ara bé, si el conveni no ho precisa, les solucions apuntades per la doctrina i la jurisprudència varien segons les situacions. Si el treballador es trobés en IT el contracte se suspèn i si el conveni col·lectiu no estableix una altra cosa no cal excloure els treballadors en aquesta situació dels drets a previsió complementària (millora directa, pòlissa d'assegurança, etc.). En canvi, si el conveni parla de treballadors en actiu o jubilats a certs efectes, en cas d'excedència voluntària la doctrina judicial no ha admès l'equiparació a una situació d'assimilat a actiu.

En supòsits d'acomiadament disciplinari, quan al mes de l'acomiadament efectiu i dos mesos abans de la sentència es reconeix al treballador la prestació pública de Seguretat Social, es fixa el cessament en la data d'acomiadament, donada la naturalesa extintiva de la decisió empresarial.⁸

En aquesta qüestió algun conveni col·lectiu regula expressament els subjectes beneficiaris de les millores, delimitant, per exemple, que sols tindran dret els treballadors que es trobin en actiu en el moment de produir-se el fet causant o quan s'exclou els treballadors que, per la causa que sigui, les seves peticions són rebutjades per les entitats asseguradores. *A sensu contrari*, alguns convenis estenen la possibilitat de percebre aquestes millores a col·lectius que ja no són treballadors en actiu, com per exemple, persones ja jubilades.

Respecte a l'acció protectora, l'art. 191.1 a) LGSS disposa que les millores voluntàries de l'acció protectora del règim general podran efectuar-se a través de la millora directa de les prestacions. Aquestes millores directes poden ser:

- Complementàries a les prestacions de la Seguretat Social bàsica obligatòria
Incapacitat temporal, jubilació, invalidesa permanent, mort i supervivència, aquestes dues últimes derivades de causa comuna o professional, desocupació i prestacions familiars.
- Independents i autònomes de l'esmentada Seguretat Social pública.
Els convenis col·lectius o la decisió unilateral de l'empresari poden establir necessitats no protegides pel sistema públic bàsic. La jurisprudència considera les prestacions autònomes com a millores voluntàries⁹ que no aplica l'LGSS.¹⁰

En tot cas no cal confondre i considerar millores voluntàries el que són serveis assistencials previstos a vegades en la negociació col·lectiva, com ara economats, menjadors, ajudes per a domicili, i altres serveis sense cap relació amb les necessitats i prestacions de la Seguretat Social, sinó que atenen més prompte necessitats de benestar material, educatiu, metge o assistencial.

⁷ STS de 15 de juliol de 1998.

⁸ STS 17 de maig del 2001.

⁹ STS 22 de març de 1990, STS 11 de desembre de 1990 i STS 1 d'octubre de 1993.

¹⁰ STS 31 de maig de 1990.

Aquesta diferenciació també es troba als convenis col·lectius on, en la gran majoria de supòsits es regulen millores que poden ser incloses dins del grup de les complementàries a les prestacions de la Seguretat Social bàsica obligatòria. Ara bé, també són freqüents altres millores autònomes, entre les que cal fer esment, per la seva reiteració, la contractació d'assegurances d'assistència jurídica, especialment en els convenis d'àmbit de les administracions públiques o determinades ajudes per a pròtesi.

En alguns casos, la regulació és força acurada, com es pot veure en el següent fragment:

"L'Ajuntament ha d'atendre les peticions dels empleats i de les persones al seu càrrec per ajuts a pròtesis que no es trobin incloses dins de les prestacions de la Seguretat Social i ha d'abonar un 30% de la factura presentada amb les quantitats màximes següents:

a) Dentàries

Dentadura completa (superior - inferior): 46.000 PTA

Dentadura superior o inferior: 23.000 PTA

Odontologia conservadora amb detall del tractament realitzat per peça amb un màxim de 12: 4.600 PTA

Tractament d'ortodòncies (només si s'iniciïn abans dels 14 anys): 46.000 PTA

b) Oculars

Ulleres completes: 5.750 PTA

Ulleres completes bifocals: 9.200 PTA

Renovació d'un vidre: 1.725 PTA

Renovació d'un vidre bifocal: 2.300 PTA

Lents de contacte: 10.350 PTA

Renovació d'una lent de contacte: 3.450 PTA

Muntura en general: 3.450 PTA

L'ajut previst en aquest apartat s'ha de concedir com a màxim 1 cop a l'any i únicament s'ha d'estudiar la concessió d'un nou ajut o l'aplicació d'un import superior a la quantia màxima estipulada, si s'han fet malbé en el lloc de treball, amb informe previ del cap de departament que ho justifiqui.

c) Auditives:

Audiòfons (només quan sigui del mateix treballador): 28.750 PTA

d) Quirúrgiques: 46.000 PTA

e) Plantilles: 11.500 PTA

Tots els dubtes que puguin sorgir amb relació a aquesta normativa, tant pel que fa a casos que puguin superar els màxims establerts com la freqüència en la presentació de sol·licituds o d'altres, s'han d'estudiar mitjançant la Comissió Mixta d'Interpretació.

Els efectes econòmics del present article han de ser efectius a partir del 1^{er} de gener del 2001.

*A partir de l'any 2002 s'ha d'abonar un 40% de la factura presentada amb les mateixes quantitats màximes.*¹¹

¹¹ Art. 42 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes (codi 1701172).

La negociació col·lectiva a Catalunya

En canvi, els convenis que no presenten una regulació tan acurada tenen en compte, per exemple, les situacions cobertes per aquesta regulació, com es pot veure en el següent fragment:

"Els treballadors/es que hagin d'atendre despeses sanitàries per pròtesi, trastorns psiquiàtrics, aparells ortopèdics i similars¹²".

Fins i tot, en alguna ocasió aquest dret es fa extensible al "cònjuge o els seus fills¹³":

Normalment es fixen uns requisits que han de ser complerts per poder ser beneficiaris d'aquestes ajudes, com es pot comprovar en la següent regulació:

"Sempre que es produeixin les circumstàncies següents:

a) Que el cost dels aparells estigui cobert per la Seguretat Social.

b) Que el cost dels aparells superi el 35% del salari mensual del treballador/a beneficiari¹⁴".

I la necessitat de seguir un determinat procediment, com es pot veure en aquest fragment:

"Les sol·licituds s'han de presentar al registre general i la Comissió paritària estudiarà la concessió d'aquestes ajudes. És obligatori presentar el rebut o factura en perfectes condicions, tal com estipula la llei¹⁵".

Les quantitats abonades, principalment segons la regulació continguda en els convenis d'àmbit de les administracions públiques, solen tenir una quantitat variable, però determinen un límit màxim, com es pot veure en aquests exemples:

"tindran dret a percebre un ajut d'un 20% de l'import de la despesa, amb un màxim de 30.000 PTA¹⁶".

"L'Ajuntament ha d'abonar el 75% de la factura de les pròtesis i amb un màxim de 100.000 pessetes¹⁷".

Finalment, cal dir que aquest ajut sol consistir, més que en un pagament, en una mena de préstec, d'acord amb el que es pot veure en aquest extracte:

"Els beneficiaris/àries han de retornar els ajuts immediatament després de percebre el seu import de la Seguretat Social¹⁸".

A més a més, són diversos els convenis col·lectius, principalment de l'àmbit de les administracions públiques que preveuen ajudes en cas d'ulleres. En principi, alguns convenis regulen aquest dret a favor del treballador per qualsevol que sigui la causa relacionada amb les ulleres, com es pot observar en el següent fragment:

¹² Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942). En un sentit similar, conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta (codi 0810132) i art. 28 del conveni col·lectiu de l'empresa Egarvia, SA (codi 0806532).

¹³ Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia (personal laboral) (codi 0810782).

¹⁴ Art. 32 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia (personal laboral) (codi 0810782). En el mateix sentit, art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

¹⁵ Art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

¹⁶ Art. 20 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942).

¹⁷ Art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

¹⁸ Art. 20 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Sadurn d'Anoia (personal laboral) (codi 0810782). De manera semblant, art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

"Pel que fa al personal que per prescripció facultativa necessita ulleres (excloent-hi les de sol)¹⁹".

O quan es regula que l'objectiu serà *"l'adquisició de vidres correctors sempre que hi hagi una justificació mèdica del canvi de vidre corrector²⁰".*

En canvi en altres casos s'exigeix la relació entre la necessitat del canvi i la feina concreta del treballador, com es pot veure en el següent extracte:

"als treballadors que necessitin i utilitzin ulleres per treballar si aquestes és trenquen durant la jornada laboral²¹".

Per aquesta raó, la majoria de convenis regulen la presència de tota una sèrie de requisits per a poder ser beneficiari d'aquest ajut que poder ser de dos tipus:

En primer lloc de tipus previ, quan, per exemple, s'exigeix *"un informe previ justificatiu del cap de l'àrea; en el cas de canvi de graduació, s'haurà d'acreditar fefaentment²²"* o si es regula que *"sempre que hi hagi accident de treball i l'informe corresponent, o bé de manera fortuïta, amb testimonis de l'accident i l'informe favorable dels superiors²³".*

En segon lloc, de tipus posterior, quan es regula que *"és requerirà la presentació de la factura corresponent, que serà revisada per la Comissió Paritària²⁴".*

En altres casos, el que existeix és una exigència de tipus doble, com es pot comprovar en el següent fragment:

"Les sol·licituds s'han de presentar al registre general i la Comissió paritària estudiarà la concessió d'aquestes ajudes. És obligatori presentar el rebut o factura en perfectes condicions, tal com estipula la llei²⁵".

Finalment, fins i tot en algun precepte s'estableix una relació entre aquest ajut i les qüestions relatives a la salut laboral, com es pot concloure de la lectura del següent fragment:

"Aquest article només s'ha d'aplicar en cas que quedi justificada la no-utilització de les ulleres de seguretat lliurades per l'empresa²⁶".

Respecte a la quantia a percebre, els convenis solen regular quantitats concretes, com per exemple, "fins a 67,69 euros²⁷" o un percentatge amb un límit, com es pot veure en el següent fragment:

¹⁹ Art. 17 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942). En sentit semblant, art. 28 del conveni col·lectiu del personal laboral del Consorci del Bages per a la Gestió de Residus (codi 0812872).

²⁰ Art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

²¹ Art. 29 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup General Cable Sistemes, SA (centre de treball d'Abrera), per als anys 2003-2005 (codi 0808431). De la mateixa manera, art. 22 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) (codi 0810652).

²² Art. 22 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) (codi 0810652).

²³ Art. 29 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup General Cable Sistemes, SA (centre de treball d'Abrera), per als anys 2003-2005 (codi 0808431).

²⁴ Art. 22 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) (codi 0810652).

²⁵ Art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

²⁶ Art. 29 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup General Cable Sistemes, SA (centre de treball d'Abrera), per als anys 2003-2005 (codi 0808431).

La negociació col·lectiva a Catalunya

"tindran dret a percebre un ajut del 20% de la despesa, amb un màxim de 20.000 PTA²⁸".

Fins i tot, algun conveni fixa quanties diferents per a categories diverses, com es pot observar en el següent extracte:

"en concepte d'ajut les quanties màximes següents:

Grups A, B i C: 15. 000 pessetes.

Grups D i E: 20. 000 pessetes²⁹".

Però normalment determinen uns topalls, per exemple, quan es regula que aquest ajut "només és podrà concedir, com a màxim, una vegada cada 3 anys³⁰", encara que a vegades varia segons tingui o no a veure amb la prestació laboral, com es pot observar en els següents fragments:

"Per l'adquisició de vidres correctors, els ajuts seran de 30.000 PTA, com a màxim, una vegada cada dos anys, o sempre que hi hagi una justificació mèdica del canvi de vidre corrector³¹".

"En el cas de canvis de graduació, l'ajut és podrà concedir cada 2 anys i, en cas que es trenquin en el lloc de treball, cada cop que es produeixi³²".

10.2.1. PRESTACIONS

a) Incapacitat temporal

La incapacitat temporal és de reconeixement automàtic sense necessitat de la sol·licitud prèvia per part de l'interessat.³³ El mateix ocorre amb la millora d'aquesta prestació, si el conveni col·lectiu no estableix un règim específic, per la qual cosa no s'aplica el termini de l'art. 43. 1 LGSS, sense perjudici de la caducitat de l'art. 44.2 LGSS.

Aquest és l'exemple més comú de millora voluntària pactada en conveni col·lectiu, atès que la gran majoria de convenis col·lectius, per no dir tots, dels tres àmbits, regulen aquest tipus de millora de la prestació, encara que amb règims jurídics diferents, però amb una certa uniformitat ja que s'augmenta la prestació econòmica en tots els casos. En la gran majoria de supòsits aquesta sol ser la regulació, ja que mantenen la mateixa estructura de la prestació.

Es evident que si bé la finalitat de la regulació de tots els convenis consisteix a millorar la prestació pública respecte del subsidi econòmic, el règim jurídic de tots és molt diferent, tant respecte als riscos protegits, com en relació amb els requisits addicionals exigits o a la durada de la corresponent prestació.

²⁷ Art. 29 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup General Cable Sistemes, SA (centre de treball d'Abrera), per als anys 2003-2005 (codi 0808431).

²⁸ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942).

²⁹ Art. 22 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) (codi 0810652).

³⁰ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942).

³¹ Art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

³² Art. 22 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Granollers (personal laboral) (codi 0810652).

³³ STS 20 de setembre de 1993.

Per suposat, són els convenis col·lectius d'àmbit de les administracions públiques on es pot observar la regulació més favorable al treballador, principalment en relació amb les contingències protegides, augment de la prestació i durada d'aquesta.

Són diversos els convenis col·lectius que exigeixen determinats requisits addicionals dels regulats a la normativa de la Seguretat Social per poder gaudir del complement del subsidi d'incapacitat temporal. En aquest cas, encara que sigui difícil determinar quin tipus de convenis presenten més aquesta qüestió, val a dir que són els convenis d'empresa els que regulen un nombre més gran d'aquests requisits, entre els quals cal fer esment dels següents: allargament de l'hospitalització per un període més o menys llarg, existència de determinades lesions, no superació d'un cert índex d'absentisme laboral individual o col·lectiu, no presentació dels corresponents comunicats mèdics o l'obligació de comunicar aquesta situació al departament competent de l'empresa o Administració pública.³⁴

Ara bé, si s'ha de determinar quin és el requisit més comú en tots els convenis que regulen aquests requisits addicionals cal esmentar la possibilitat de control per part de l'empresa, derivat de la regulació de l'art. 20.4 ET, bé per mitjà de serveis mèdics interns o externs, principalment en aquest segon cas, mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.³⁵

Ha estat el mateix Tribunal Suprem qui ha establert que la percepció de la millora d'incapacitat temporal pot condicionar-se per part del conveni col·lectiu, en desplegament de l'art. 20.4 de l'ET, que el treballador se sotmeti a controls mèdics³⁶.

En tot cas, són diversos els convenis que regulen altres obligacions relatives a aquesta prestació, com es pot veure en el següent fragment:

"El treballador haurà de presentar a l'Ajuntament en tot cas, en el termini de 3 dies des que es produeixi la baixa, el corresponent comunicat mèdic, sense importar el temps de durada de la baixa. Els comunicats de confirmació de la baixa es presentaran cada 3 des de la data de confirmació de la malaltia. El tercer comunicat de confirmació anirà acompanyat d'un informe mèdic complementari, en el qual es recolliran les malalties del treballador, el tractament i la incidència sobre la capacitat funcional, així com la duració probable del procés³⁷".

A més a més, no s'ha d'oblidar que en la majoria de convenis col·lectius es preveu, dins el capítol dedicat a les infraccions i sancions comeses pels treballadors, que la conducta contrària al procés curatiu serà considerada com una infracció i, per tant, motivadora d'una sanció, diferent segons els casos, com es pot observar en el següent fragment:

"La Caixa podrà verificar l'estat de malaltia o incapacitat de l'empleat al·legat per aquest per justificar absència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic designat per la Institució. La negativa de l'empleat a l'esmentat reconeixement determinarà la suspensió de beneficis econòmics a càrrec de les caixes per a les esmentades situacions³⁸".

³⁴ Art. 25 del conveni col·lectiu de confiteria, pastisseria i brioxeria de Barcelona i de la seva província per als anys 2004 i 2005 (codi 0801025).

³⁵ Art. 40 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (codi 0808962). Igualment, art. 11 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Navàs (codi 0810222).

³⁶ STS 17 de març de 1997.

³⁷ Art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Arenys de Munt (codi 0812382). Igualment, art. 9 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda (codi 0807712).

³⁸ Art. 32 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Pel que fa al termini de durada de la millora voluntària, en la gran majoria de casos sol ser la mateixa que la prestació d'incapacitat en la seva cobertura bàsica, especialment quan es refereix als convenis d'àmbit de les administracions públiques, bé perquè expressament així es determina o, senzillament perquè no es fa cap tipus de regulació.

Ara bé, la majoria de convenis, tant d'àmbit supraempresarial com empresarial solen establir una limitació de la durada de la millora voluntària, de maneres molt diverses bé perquè estableixen durades de manera generalitzada o perquè fixen diferències segons els casos.

Així es poden trobar convenis que determinen durades d'aquesta millora voluntària de manera general de sis mesos, de nou mesos, de dotze mesos³⁹ o de divuit mesos;⁴⁰ en altres casos, es diferencien les durades segons que el risc provingui de contingències professionals o comunes,⁴¹ fixant, normalment, durades més llargues quan el seu origen és professional⁴² o convenis, bastant nombrosos, on es preveu que en els supòsits de contingències comunes la millora voluntària no es començarà a percebre fins a un determinat dia de la baixa mèdica, excepte, en la majoria de supòsits, que es donin determinades circumstàncies, com per exemple, hospitalització.

Si el contracte s'extingeix mentre el treballador es troba en incapacitat temporal cessa l'obligació de la millora en vincular-se al contracte de treball (art. 83.3 ET). Altres pronunciaments jurisprudencials entenen que es prolonga la millora encara que el contracte s'extingeixi, perquè el determinant és el fet causant i que a l'empara d'aquest s'hagi causat el dret.

Si es reconeix una invalidesa permanent amb efectes retroactius i superposats amb la percepció de la IT, no cal tornar la millora d'incapacitat temporal només pel fet que posteriorment la pensió d'invalidesa es retrotregui a la data o període d'incapacitat temporal en no preveure's el supòsit en el conveni col·lectiu i per tractar-se d'incapacitat permanent total.⁴³

No obstant això, aquesta doctrina no s'aplica quan es tracta d'incapacitat permanent absoluta donada la retroacció d'efectes que llavors es produeix. Aquestes sentències entenen que sí que cal tornar la millora, en seguir aquesta prestació complementària la sort de les bàsiques (art. 131.bis 1 LGSS, art. 6.3 segon paràgraf del RD 1300/1995 i art. 15 de l'Orde de 18 de gener de 1996).⁴⁴

Finalment, respecte a l'import d'aquesta millora voluntària, són molt variades les formes que empren els convenis per regular-les, i és difícil determinar criteris comuns, fora de situacions, molt comunes en convenis d'àmbit supraempresarial i empresarial, on la quantitat percebuda pel treballador sol ser més gran quan la prestació prové d'una contingència professional, com es pot observar en el següent fragment:

"Durant els 3 primers mesos de baixa per any natural, el personal laboral percebrà el 100% de les retribucions, amb el consegüent control per part dels serveis mèdics concertats per l'empresa. Aquest percentatge es reduirà al 75% a

³⁹ Art. 20 del conveni col·lectiu de l'empresa CESPÀ Enginyeria urbana (serveis de neteja viària, recollida d'escombreries i altres serveis de Santa Coloma de Gramenet (codi 0800331).

⁴⁰ Art. 40 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (codi 0808962)

⁴¹ Art. 23 del conveni col·lectiu de tallers de tintorereries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi 0804195).

⁴² Art. 29 del conveni col·lectiu del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004.

⁴³ STS 9 d'octubre de 1997 i STS 1 de desembre de 1997.

⁴⁴ STS 30 de setembre de 1997 i STS 19 de juny de 2000.

partir del tercer mes. Pel que fa a accidents laborals, el personal accidentat percebrà el 100% de les retribucions íntegres mentre duri el període de baixa, amb el degut control per part dels esmentats serveis mèdics d'empresa a partir del tercer mes; és podrà perllongar la percepció íntegra mentre el dictamen mèdic no desvirtui la incapacitat del treballador accidentat. En aquest sentit, fins a les esmentades quanties, es compensin les prestacions per baixa del règim de la Seguretat Social⁴⁵”.

O en un altre sentit, com es pot comprovar en aquest fragment:

“L'empresa abonarà al treballador que es trobi en incapacitat temporal o accident laboral per un període màxim de fins a divuit mesos el següent complement:

a) Fins al 100 per 100 del salari del seu grup professional en cas d'accident de treball i malaltia professional.

b) Fins al 100 per 100 del salari del seu grup a la primera incapacitat temporal de l'any natural per malaltia comuna.

c) En la segona i successives baixes per malaltia comuna de l'any natural, o en els casos d'inassistència al treball per malaltia comuna, justificats o no justificats pel facultatiu mèdic, sense que arribi a estendre part de baixa per incapacitat temporal, el complement de fins al 100 per 100 del salari grup s'aplicarà des del quart dia de la baixa. És a dir, els tres primers dies no hi haurà cap complement. No obstant l'anterior, en cas d'hospitalització el complement abastarà fins al 100 per 100 del salari grup el primer dia⁴⁶”.

Així es poden trobar convenis, principalment de l'àmbit de les administracions públiques, on es garanteix el 100 % del salari, bé sigui de la totalitat o de determinats conceptes salarials⁴⁷ o convenis que regulen que el treballador percebrà el 100 % de la base reguladora.⁴⁸

En canvi, les quanties previstes pels convenis d'empresa solen ser diferents, com es pot veure en aquest extracte:

“En cas de malaltia, Tallers Casals S.A. garantirà als seus productors una percepció equivalent al nombre de dies de baixa multiplicats pel salari base de conveni. Cas que la percepció corresponent a la Seguretat Social durant el període de baixa sigui inferior a la quantitat prevista en el paràgraf anterior, l'empresa abonarà la diferència.

L'empresa abonarà els tres primers dies de baixa per malaltia, d'acord amb els mateixos criteris que s'utilitzen per calcular les percepcions de la Seguretat Social per a aquest concepte, sempre que l'índex d'absentisme acumulat i calculat a partir del 1 de gener del 2001 tendeixi a baixar progressivament fins a aconseguir l'índex d'absentisme inferior o igual al 4,8%.

L'empresa ha d'abonar els vint primers dies de baixa per malaltia, d'acord amb els mateixos criteris que serveixen per calcular les percepcions de la Seguretat Social per aquest concepte, a partir del dia 21 i sempre que l'índex d'absentisme acumulat de tota l'empresa i durant dos mesos seguits no sobrepassi el 4,8 per cent.

Cas que la baixa indicada sigui per accident laboral produït dins els límits del recinte de l'empresa i sempre que s'hagin complert els normes de seguretat i d'higiene, el complement s'incrementarà en un 15%⁴⁹”.

Són força els convenis que determinen una quantitat diferent en funció de diverses qüestions, per exemple, quan aquesta és superior si el risc prové de contingències professionals,⁵⁰ convenis que aquesta diferència no existeix

⁴⁵ Art. 14 del conveni col·lectiu del personal laboral del Consorci del Bages per a la Gestió de Residus (codi 0812872).

⁴⁶ Art. 38 del II conveni col·lectiu de les cadenes de botigues de conveniència (codi 9912695).

⁴⁷ Entre els diversos convenis que regulen aquesta qüestió es pot veure, art. 40 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (codi 0808962) i art. 20 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès.

⁴⁸ Art. 21 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol (codi 1701842), art. 27 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Llagostera (codi 1701711) i art. 26 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Cassà de la Selva (codi 1701562).

⁴⁹ Art. 57 del conveni col·lectiu de Tallers Casals, SA (codi 7901052).

⁵⁰ Art. 11 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Navàs (codi 0810222).

La negociació col·lectiva a Catalunya

si es donen determinades condicions, com per exemple, supòsits d'hospitalització,⁵¹ convenis on es fixen diferents percentatges segons el dia concret en què el treballador estigui de baixa, especialment quan l'origen és comú,⁵² convenis on aquesta quantitat depèn dels nivells d'absentisme de l'empresa, com es pot observar en la següent clàusula:

"Aquesta clàusula queda condicionada, al mateix temps, al fet que, en el semestre anterior de referència (gener-juny/juliol-desembre), l'absentisme del conjunt del personal de l'Ajuntament no superi el 7%. Per al càlcul, no es consideren absentisme els supòsits que derivin d'accident laboral, malaltia professional, maternitat, permisos i vacances⁵³".

O alguns casos on sols es percebrà aquesta millora si es tracta o no de la primera baixa de l'any natural,⁵⁴ com es pot veure en el següent fragment:

"Amb independència dels complements a les prestacions de la Seguretat Social, previstos en els articles anteriors, durant els tres primers dies d'absència del treballador per malaltia dins de cada any natural, se li abonarà, amb càrrec a la Caixa, el 80% de la seva retribució real; no obstant això, se li abonarà el 100% de la seva retribució real les dues primeres vegades per any natural que concorri aquesta circumstància, així com quan l'estat de malaltia sigui verificat per personal mèdic designat per la Institució⁵⁵".

Finalment, algun conveni estableix altres qüestions en relació amb la quantitat a percebre com a millora voluntària, com es pot veure en el següent fragment:

"Per al pagament s'estarà a la base reguladora del mes anterior, prorratejant-se els conceptes irregulars o no periòdics de tot l'any, llevat d'aquelles empreses que per pactes particulars concedeixin millors condicions.

En cap cas la prestació econòmica a percebre podrà ser superior al que el treballador percebria estant en actiu⁵⁶".

b) Incapacitat permanent

Les millores de la incapacitat permanent tenen un caràcter essencialment indemnitzatori, com a complement periòdic de la pensió reconeguda per la Seguretat Social, i es declara vinculant el concepte o grau reconegut per a la prestació bàsica per les corresponents unitats de valoració.⁵⁷

En aquests casos, la millora sol consistir en una garantia d'un import mínim que, o bé corresponent a la quantia íntegra del sou que cobrava el treballador mentre estava d'alta o està en relació entre la diferència del sou anterior i la quantia de la prestació que percep.

A mes a mes, són diversos els convenis que regulen en aquests casos millores voluntàries consistents en el pagament d'una indemnització de quantitat fixada. Aquesta millora es vincula, en determinats convenis, a

⁵¹ Art. 14 del conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Barceloní (codi 0811452).

⁵² Art. 18 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Balenyà (codi 0812542).

⁵³ Art. 40 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) (codi 0808962)

⁵⁴ Art. 22 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942).

⁵⁵ Art. 67 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

⁵⁶ Art. 51 del conveni col·lectiu per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi 4300405).

⁵⁷ STS 17 de maig de 1990, STS 27 de juny de 1985, STS 25 d'octubre de 1990 i STS 10 de juliol de 1995. En contra, STS 27 de maig de 1992 i STS 10 de juliol de 1995.

determinats requisits com poden ser l'antiguitat a l'empresa o el fet d'haver concertat una pòlissa d'assegurances.⁵⁸

Nogensmenys, en la majoria de casos, els convenis no solen regular aquesta qüestió, sinó que es limiten a establir la contractació per part de l'empresari d'assegurances, col·lectives o individuals, en la gran majoria de casos, especialment quan es tracta de convenis d'àmbit supraempresarial o d'empresa, sols per accident.⁵⁹

Ara bé, en alguns convenis sí que es presenta una regulació completa, com es pot observar en el següent cas:

"Quan la incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa, així com la defunció d'un empleat sobrevingui com a conseqüència d'accident de treball per violències exercides sobre ell, trobant-se en acte de servei, la Institució complementarà l'import que s'assigni en concepte de pensió d'invalidesa, viduïtat i orfandat a favor dels seus drethavents, en el seu cas, fins al 100% dels seus ingressos, amb els augments que li corresponguessin durant el temps que li faltés per aconseguir l'edat de seixanta-cinc anys, a fi de l'aplicació de les disposicions sobre jubilació per edat.

La quantitat a satisfer per la Institució serà la que, per tots els conceptes retributius establerts, percebés l'empleat en el moment de la seva mort, deduïda, en el seu cas, la renda que pogués percebre's si el risc estigués cobert per Assegurança Obligatòria d'Accidents de Treball o per qualsevol altre sistema d'assegurament establert o concertat per la Institució⁶⁰".

En alguns convenis l'import de la indemnització a percebre pel treballador depèn de determinats requisits, com poden ser el nombre d'anys de serveis que té a l'empresa, l'edat o la gravetat de la lesió.⁶¹

En general, l'import de la indemnització que cobra el treballador en casos d'incapacitat permanent, especialment en determinats graus, sol ser més alta que en el supòsits de mort.⁶²

Fins i tot, en alguns convenis, molt pocs i de l'àmbit referent de les administracions públiques, es regula l'obligació de l'empresari d'informar el comitè d'empresa del contingut de la pòlissa o del preu de la prima o de lliurar-ne una còpia, com es pot veure en el següent fragment:

"Es remetrà una còpia de la pòlissa d'accidents als òrgans de representació del personal laboral⁶³".

O es regula que

"Es notificarà als representants dels treballadors els procediments a seguir en cas de sinistre⁶⁴".

⁵⁸ Un bon exemple d'això es l'art. 18 del conveni col·lectiu del sector del comerç de materials de construcció de la província de Tarragona per als anys 1004- 2006 (codi 4301475).

⁵⁹ Entre els molts convenis que regulen aquesta qüestió, conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Santa Margalida i els Monjos (codi 0800102), conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Castellví de Rosanes (codi 0811802), conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campdevàrol (codi 1701842), conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Llagostera (codi 1701711), conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Cassà de la Selva (codi 1701562), conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de la Bisbal d'Empordà (codi), conveni col·lectiu del personal laboral del Consorci del Bages per a la Gestió de Residus (codi 0812872) i conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Barceloní (codi 0811452).

⁶⁰ Art. 69 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

⁶¹ Com es pot observar, per exemple, a l'art. 29 del conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi 7900692).

⁶² Un exemple d'aquesta matèria pot ser, entre d'altres, l'art. 10 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Canepina, SL, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l' 1. 1. 2003 al 31. 12. 2004 (codi 2500881).

⁶³ Atr. 18 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta (codi 0810132). En el mateix sentit, art. 15 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles (codi 0809922).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Si la qualificació de la invalidesa estableix la possibilitat de revisió per milloria en el termini de dos anys, segons art. 134.1. LGSS, ha d'abonar-se la millora prevista per a la incapacitat permanent, encara que aquesta no sigui irreversible. En tot cas, per a abonar la quantitat estipulada en la pòlissa en aquest cas, caldrà esperar que la invalidesa sigui definitiva després del període de suspensió del contracte de treball de dos anys.⁶⁵

Si el treballador no està en l'empresa quan és qualificat per la unitat de valoració no té dret a la millora perquè el fet causant es produeix en la mateixa data que la prestació bàsica⁶⁶. Només s'admetien excepcions a la doctrina general que identificava el fet causant amb la data de qualificació per la unitat quan era el propi conveni col·lectiu el que establia el moment del fet causant en la data de l'accident o la malaltia per a no perjudicar els treballadors, sobretot temporals⁶⁷. No obstant això, posteriorment, es revisa la doctrina jurisprudencial anterior en el sentit que la producció de l'accident és el que s'assegura, encara que l'efecte danyós sobrevingui amb posterioritat, fixant el fet causant en la data de l'accident⁶⁸.

En tot cas, quan el conveni col·lectiu reconeix d'un costat una millora de la pensió d'incapacitat permanent total per mitjà d'assegurança col·lectiva i al mateix temps el mateix conveni reconeix un dret de recol·locació en altres llocs de treball de l'empresa adequat a les seves condicions físiques, procedeix el reconeixement de la millora.

c) Jubilació

La millores d'aquesta prestació solen establir-se per a la jubilació ordinària o anticipada, ja sigui per mitjà de premis o ajudes que tenen com a finalitat incentivar-la, ja sigui per a atenuar el retall derivat de la jubilació anticipada o per a millorar la pensió pública de jubilació ordinària.

Així són diversos els convenis que milloren la prestació pública de Seguretat Social, especialment des de dos punts de vista diferents:

La gran majoria de convenis regulen premis per jubilació que consisteixen, amb més o menys diferències en el seu règim jurídic, en indemnitzacions de quantitats determinades que solen trobar-se en relació amb els anys de serveis que es porten a l'empresa.⁶⁹ Normalment es tracta d'un determinat nombre de mensualitats i que, en alguns casos, varien segons l'antiguitat a l'empresa.

Un bon exemple d'aquesta afirmació és el següent fragment:

"Els treballadors que es jubilin o cessin per invalidesa estant d'alta a l'empresa, percebran el premi següent:

2002

A 60 anys: 45,08 euros per cada any (contravalor pessetes de 7.500)

A 61 anys: 42,08 euros per cada any (contravalor pessetes de 7.000)

A 62 anys: 39,07 euros per cada any (contravalor pessetes de 6.500)

⁶⁴ Art. 10 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles (codi 0809922).

⁶⁵ STS 28 de desembre de 2000 i STS 17 de gener del 2001.

⁶⁶ STS 28 de gener de 1997, STS 12 de febrer de 1998 i STS 13 de desembre de 1999.

⁶⁷ STS de 18 de març de 1998.

⁶⁸ STS d'1 de febrer del 2000, STS 25 de juny de 2001 i STS 31 d'octubre del 2002.

⁶⁹ Com es pot comprovar a l'art. 18 del conveni col·lectiu de l'empresa Federació Farmacèutica, SC (codi 9005672).

A 63 anys: 36,06 euros per cada any (contravalor pessetes de 6.000)

A 64 anys o més: 30,05 euros per cada any (contravalor pessetes de 5.000)

2003

A 60 anys: 49,59 euros per cada any (contravalor pessetes de 8.250)

A 61 anys: 46,29 euros per cada any (contravalor pessetes de 7.700)

A 62 anys: 42,98 euros per cada any (contravalor pessetes de 7.150)

A 63 anys: 39,67 euros per cada any (contravalor pessetes de 6.600)

A 64 anys o més: 33,06 euros per cada any (contravalor pessetes de 5.500)

2004

A 60 anys: 54,55 euros per cada any (contravalor pessetes de 9.075)

A 61 anys: 50,92 euros per cada any (contravalor pessetes de 8.470)

A 62 anys: 47,27 euros per cada any (contravalor pessetes de 7.865)

A 63 anys: 43,64 euros per cada any (contravalor pessetes de 7.260)

A 64 anys o més: 36,37 euros per cada any (contravalor pessetes de 6.050)

2005

A 60 anys: 60,01 euros per cada any (contravalor pessetes de 9.983)

A 61 anys: 56,01 euros per cada any (contravalor pessetes de 9.317)

A 62 anys: 52,00 euros per cada any (contravalor pessetes de 8.652)

A 63 anys: 48,00 euros per cada any (contravalor pessetes de 7.986)

A 64 anys o més: 43,31 euros per cada any (contravalor pessetes de 6.655)

De conformitat amb l'acord establert en el punt 18, de l'acta de data 28.05. 2002, les quanties expressades més amunt seran incrementades un 10%, per anys successius, a partir del 2003; prenent com a base els quanties de l'any 2002⁷⁰.

La jubilació anticipada de certs sectors amb bonificacions d'edat (miners, marins, minusvàlids, etc.) no és objecte de millora. Hi ha anticipació de l'edat, però no es tracta de jubilació anticipada, perquè la pensió no està afectada per l'anticipació i crea una situació de necessitat a pal·liar o compensar per mitjà de la millora complementària.

Així són diversos els convenis col·lectius que regulen indemnitzacions en quantitats taxades per a aquells treballadors que optin per la jubilació anticipada. En alguns casos, les quantitats són fixes per a tots els supòsits, mentre que en altres, es determinen segons l'edat en què es jubila el treballador, els anys de servei, o ambdós criteris a l'hora. La quantitat sol ser determinada en funció de diverses mensualitats.⁷¹

⁷⁰ Art.33 del conveni col·lectiu de l'empresa Urbaser, SA de Calafell i Segur de Calafell per als anys 2002-2005 (codi 4300781).

⁷¹ Es pot veure aquesta opció, entre d'altres, a l'art. 25 del conveni col·lectiu de l'empresa Abrasius Reunits, SA (codi 9000012) i art. 10 del conveni col·lectiu de l'empresa Uniland Cementera, SA (codi 0800542).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Fins i tot, i de manera anecdòtica, en un conveni es regula el dret a rebre aquesta pensió de manera anticipada, encara que després s'ha de retornar, com es pot observar en el següent fragment:

“El Consell Comarcal de la Garrotxa ha d'avançar des del primer mes la pensió íntegra de jubilació del treballador, segons el que s'ha calculat en l'expedient de jubilació, mentre la Seguretat Social no l'aboni directament. En el 1r pagament de la Seguretat Social s'ha de retornar l'import avançat⁷²”.

d) Mort i supervivència

En cas de pensions complementàries i per concurrència de diversos cònjuges successius, davant d'un complement empresarial de la pensió, hi ha sentències que reconeixen a ambdós en proporció a la prestació de la Seguretat Social en coherència amb les prestacions bàsiques. En altres, davant d'un subsidi de defunció, que per la seva pròpia naturalesa i en quantia molt superior a la que atorga la Seguretat Social pública en l'art. 173 LGSS, es reconeix a favor del cònjuge actual que va suportar les diverses despeses de la malaltia i mort del causant.⁷³

Si el conveni col·lectiu i la pòlissa parlen de cònjuge supervivent en singular cal interpretar-ho literalment i no aplicar les normes de la prestació reconeixent drets a cònjuges històrics. Tampoc es reconeix quan el cònjuge històric és l'únic, per no haver-se tornat a casar el causant a pesar de la remissió a la normativa de la Seguretat Social bàsica realitzada pel conveni col·lectiu.

Alguns convenis col·lectius reconeixen millores voluntàries que tenen un caràcter essencialment indemnitzatori, com a complement periòdic de la pensió reconeguda per la Seguretat Social.

Nogensmenys, en la majoria de casos, els convenis no solen regular aquesta qüestió, sinó que es limiten a establir la contractació per part de l'empresari d'assegurances, sent-ne els beneficiaris bé el cònjuge supèrstit o els orfes, principalment.

Ara bé, es poden trobar convenis, especialment d'àmbit supraempresarial, que contenen regulacions molt acurades, com es pot comprovar en el següent fragment:

“Article 37. Viduïtat i orfenesa

a) Viduïtat:

1. S'estableix una pensió complementària a favor dels viudots dels treballadors morts –en actiu o en situació de jubilats o invàlids– a partir del 1969.

2. La quantia de l'esmentada pensió de viduïtat és complementària de la que correspongui pel Règim General de la Seguretat Social, i la suma de les dues quantitats ha d'aconseguir el 50 per 100 de la base que es determina en l'apartat següent.

3. La base per al càlcul de la pensió de viduïtat serà el total de percepcions del causant, deduïdes les quotes al seu càrrec de la Seguretat Social, en el moment de la mort, derivades de l'aplicació del conveni, inclosa l'ajuda familiar.

En el supòsit que el mort es trobi en situació de jubilat o invàlid, la base mensual estarà determinada per la pensió de jubilació o invalidesa que percebi de la Seguretat Social, més en el seu cas la prestació que pel mateix concepte percebi de l'Empresa.

4. Per ser considerats beneficiaris d'aquesta pensió caldrà:

Que el viduï reuneixi les condicions exigides en el Règim General de la Seguretat Social.

⁷² Art. 3 del conveni col·lectiu del personal laboral al servei del Consell Comarcal de la Garrotxa (codi 1701502). De manera semblant, art. 10 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Salt (codi 1700942).

⁷³ STS 19 de març del 2002.

No obstant l'anterior, els viudos que no hagin complert 40 anys i no tinguin fills gaudiran dels beneficis indicats i amb les mateixes exigències.

5. S'extingirà automàticament la pensió complementària de viduïtat quan deixés de percebre i s'extingís la pensió de viduïtat que reglamentàriament li correspongui de la Seguretat Social.

b) Orfandat:

1. Queda establerta una pensió complementària en els casos d'orfandat produïts a partir del 1969, que ascendirà al 20 o al 30 per 100 (aquest últim percentatge quan es tracti d'orfandat total) sobre les bases que es determinaran de la mateixa manera que en els casos de viduïtat.

2. La pensió complementària d'orfandat establerta així s'aplicarà per cadascun dels fills que reuneixin els requisits que exigeix la Llei de Seguretat Social i disposicions complementàries.

3. Quan l'orfe sigui qualificat de minusvàlid d'acord amb les disposicions vigents, la prestació s'estendrà fins a la seva recuperació, amb independència de l'edat, sempre que estigui incapacitat per al treball i percebi la prestació d'orfandat de l'organisme corresponent de la Seguretat Social.

c) Limitació per a aquestes pensions complementàries:

L'acumulació dels complements de pensions per viduïtat i orfandat no podrà superar en cap cas el 100 per 100 de les percepcions del causant en el moment de la mort derivades de l'aplicació del conveni, tant si estava en actiu com jubilat o invàlid.

Article 38. Mort en acte de servei

1. L'Empresa concedirà als viudos i/o orfes del treballador que mori com a conseqüència de les lesions sofertes trobant-se en acte de servei la quantitat establerta en el punt 2, sempre que en la mort concorrin les següents condicions:

a) Que entre la prestació estricta del servei i el fet de la mort hi hagi un indubtable nexa de causalitat o ocasionalitat.

b) Que les lesions causants de la mort es produeixin:

1r O per esdeveniment fortuït a causa d'un agent físic exterior, llevat que es tracti d'un sinistre que, per la seva naturalesa o generalitat no sigui racionalment referible a les condicions que es presta el servei, o sent-ho, escapament a l'ordre d'allò humanament previsible.

2n O per actes propis del qual resulti víctima, llevat que per part seva mediés imperícia, imprudència o inobservança d'obligacions.

3r O per actes d'un tercer.

2. La quantitat a satisfer per l'Empresa serà la que per tots els conceptes retributius establerts en el conveni percebés el treballador en el moment de la seva mort, deduïda, si escau, la renda que pogués percebre's si el risc estigués cobert per l'assegurança obligatòria d'accidents de treball o per qualsevol sistema d'assegurament establert o concertat per l'Empresa. A aquests efectes, si l'assegurança dóna lloc a una lliura de capital, s'estimarà la renda en un 6 per 100 d'aquest.

L'Empresa abonarà la quantitat al seu càrrec per dotzenes parts en cada mes natural.

3. Quan la mort d'un empleat de banca li sobrevingui com a conseqüència de violències exercides sobre ell trobant-se en acte de servei, l'Empresa concedirà als viudos i/o orfes del treballador mort la quantitat establerta en el punt 2 del present article, amb els augments que li correspondrien durant el temps que li faltés per complir els seixanta-cinc anys⁷⁴.

A més a més, són diversos els convenis que regulen en aquests casos millores voluntàries consistents en el pagament d'una indemnització de quantitat fixada.

⁷⁴ Art. 20 del XX conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

La negociació col·lectiva a Catalunya

El alguns casos, es determina l'objectiu d'aquesta millora, per exemple, quan es regula que l'ajut es porta a terme "en concepte d'ajut per suplir les despeses ocasionades pel sepeli i altres derivades de la defunció⁷⁵" o és per "despeses de sepeli⁷⁶" o té com a nom "Subsidi per defunció⁷⁷".

Encara que no és habitual, algun conveni exigeix per poder percebre aquesta millora, el compliment d'uns determinats requisits per part dels beneficiaris, com es pot observar en el següent extracte:

"En cas de mort d'un empleat o una empleada en actiu, l'Ajuntament abonarà, als seu cònjuge supervivent o parents fins al segon grau de consanguinitat⁷⁸".

O fins i tot, requisits per part del treballador mort, per exemple, quan es requereix que en el moment de la mort tingui una "antiguitat mínima d'un any⁷⁹" o si s'exigeix que "la defunció d'un empleat sobrevingui com a conseqüència d'accident de treball per violències exercides sobre ell, trobant-se en acte de servei⁸⁰".

Respecte a la quantitat que suposa aquesta millora voluntària, val a dir que, encara que la majoria de convenis que regulen aquesta qüestió solen determinar una quantitat fixa, bé en relació amb el salari percebut, com per exemple, quan es regula una "ajuda per mort de dues mensualitats⁸¹", "un mes per mort natural del treballador o dos mesos si la mort és produït en acte de servei⁸²", una indemnització taxada, com es pot veure quan es determina que es cobrarà una "indemnització per mort de 2.283,85 euros⁸³" o fins i tot quan es preveu que en cas de defunció "s'abonarà l'import íntegre del mes en què es produeix, equivalent a una mensualitat⁸⁴", alguns convenis la regulen com un complement de la pensió pública que rebran determinades persones, com es pot observar en els següents fragments:

"la Institució complementarà l'import que s'assigni en concepte de pensió d'invalidesa, viduïtat i orfandat a favor dels seus drethavents, en el seu cas, fins al 100% dels seus ingressos, amb els augments que li corresponguessin durant el temps que li faltés per aconseguir l'edat de seixanta-cinc anys, a fi de l'aplicació de les disposicions sobre jubilació per edat.

La quantitat a satisfer per la Institució serà la que, per tots els conceptes retributius establerts, percebés l'empleat en el moment de la seva mort, deduïda, en el seu cas, la renda que pogués percebre's si el risc estigués cobert per

⁷⁵ Art. 10 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (codi 0806072).

⁷⁶ Art. 19 del III conveni col·lectiu de l'empresa CWT Viatges d'Empresa, SA (codi 9012242) i art. 20 del II conveni col·lectiu de l'empersa Origin Spain, SA (codi 9011632)..

⁷⁷ Art. 15 del conveni col·lectiu de l'empresa Estampacions Cusam SA (codi 0801662).

⁷⁸ Art. 17 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (codi 0806072).

⁷⁹ Art. 20 del conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

⁸⁰ Art. 69 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

⁸¹ Art. 27 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries (codi 9903945). La mateixa quantitat es pot veure, entre d'altres, al conveni col·lectiu del comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0800785).

⁸² Art. 24 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hospital i Llars de la Santa Creu Jesús - Tortosa (GESAT) per als anys 2003- 2005 (codi 4300892).

⁸³ Art. 19 del conveni col·lectiu de l'empresa Doga, SA (codi 0801362).

⁸⁴ Art. 21 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament del Papiol (codi 0811422).

assegurança obligatòria d'accidents de treball o per qualsevol altre sistema d'assegurament establert o concertat per la Institució⁸⁵”.

O quan es diu que

“La Corporació abonarà les possibles diferències fins a arribar al salari mínim interprofessional a aquells viudus i viudes, o familiar directe de primer grau, amb justificada dependència econòmica del treballador de l'Ajuntament, quan aquest mori en servei actiu o bé la seva pensió de jubilació no arribi o sigui inferior al salari mínim interprofessional. L'Ajuntament li abonarà la diferència econòmica fins a igualar-la amb l'esmentada quantitat, estipulada anualment en el percentatge a què pugin les pensions⁸⁶”.

e) Prestacions per fill a càrrec

En cas de prestacions per fill a càrrec, s'atorguen a un dels cònjuges, si els dos tinguessin dret a treballar a la mateixa empresa o sector acollit al conveni col·lectiu, donada la finalitat de les prestacions de fer front a les càrregues familiars i per aplicació supletòria de la Seguretat Social bàsica.

Algun conveni col·lectiu, principalment de l'àmbit de les administracions públiques, regulen alguna qüestió en aquest sentit, com es pot observar en el següent fragment:

“Els empleats públics que tinguin fills disminuïts físics o psíquics rebran un ajut mensual de 15.000 PTA, després de la seva justificació, quantitat que serà destinada principalment per a qüestions educatives o sanitàries⁸⁷”.

f) Atur

En els casos de desocupació, fins i tot prevista la millora en l'expedient de regulació d'ocupació amb acord entre empresa i representants dels treballadors, si no es té dret finalment a la prestació de desocupació, l'empresa només ha d'abonar el complement, i no en tot cas el salari d'actiu.⁸⁸

10.2.2. CONTINGÈNCIES

En aquesta matèria, la majoria de convenis col·lectius presenten una regulació on es barregen les causes que donen lloc a aquestes millores voluntàries, i s'estableixen, normalment, règims diferents en funció del risc que no cal dir produeix la prestació per incapacitat temporal. Com és evident, els convenis segueixen el criteri de la llei, de manera que quan es tracta de supòsits derivats de contingències professionals la seva regulació sol ser més àmplia que en el cas de les contingències comunes. És veritat que aquestes diferències no es perceben quan s'analitzen els convenis d'àmbit de les Administracions Públiques.

La majoria dels convenis presenta una regulació complexa de les causes que donen lloc a aquestes millores voluntàries i, tal com es deia, solen donar millor cobertura quan el risc prové d'una contingència professional.

Encara així, la distribució de convenis és molt àmplia, ja que es poden trobar convenis la protecció dels quals és respecte a tots els riscos, de manera expressa o perquè no fan cap tipus de diferència; convenis on es protegeixen les contingències professionals i algun supòsit en cas de contingències comunes, per exemple, els casos d'hospitalització; convenis on es fan diferències respecte a la millora quan els riscos provenen de

⁸⁵ Art. 69 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785). En un sentit semblant, art. 10 del conveni col·lectiu de l'empresa Metzeler Automotive Profile Systems, SA (codi 0809471).

⁸⁶ Art. 29.2 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Palafolls (codi 08111032). Amb una regulació semblant, conveni col·lectiu de l'empresa Guatlla, SA (codi 0800671).

⁸⁷ Art. 19 del conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vinyols i els Arcs (codi 4301852).

⁸⁸ STS 4 de març de 1997.

La negociació col·lectiva a Catalunya

contingències professionals i comunes; convenis on també s'inclou un dels dos supòsits compresos a les contingències comunes, bé sigui l'accident no laboral o bé les malalties comunes.

De fet, són força els convenis que inclouen, d'una manera o altra, el supòsit d'hospitalització, i en menys ocasions, les intervencions quirúrgiques, connectat o no a les diverses contingències.

A més, val a dir, que la regulació compresa en els convenis d'àmbit supraempresarial sol ser més limitada, ja que es limiten, en general, a complementar els supòsits més clàssics; mentre que respecte als convenis d'empresa, les regulacions són molt variades i no presenten gaires elements comuns.

10.3. ELS PLANS DE PENSIONS

Els plans de pensions defineixen el dret de les persones –a favor del qual es constitueixen– a percebre rendes o capitals per jubilació, supervivència, viduïtat, orfandat, o invalidesa i l'obligació de fer-hi contribucions. Són institucions de previsió voluntària i lliure que poden complementar o no les prestacions bàsiques públiques de Seguretat Social, però en cap cas s'integren en el sistema de la Seguretat Social.

Els plans de pensions poden ser, atenent als subjectes constituents.

- De sistema d'ocupació, quan promoguts per qualsevol entitat, corporació, societat o empresa els partícips siguin els seus empleats. També podran ser partícips les administracions públiques, entitats, organismes, corporacions locals, organismes que en depenen i empreses participades respecte del seu personal, bé a través de plans de pensions, bé a través de mutualitats de previsió social empresarial o pòlisses d'assegurança.
- De sistema associat, quan correspon a associacions o sindicats, sent-ne partícips els seus associats, membres o afiliats.
- De sistema individual, quan el seu promotor és una o diverses entitats de caràcter financer i els partícips de la qual són qualsevol persona.

De fet són molt escassos els convenis col·lectius que regulen la necessitat d'externalitzar els plans de pensions o, senzillament, que determinen algun tipus de règim jurídic respecte a aquest tipus de millores. De fet, les regulacions existents, d'àmbit supraempresarial i d'empresa, es limiten a recollir aspectes bàsics del funcionament del pla, com poden ser la quantia de les aportacions,⁸⁹ la modalitat escollida⁹⁰ o les contingències cobertes.⁹¹

En canvi, en algun conveni sí que es pot trobar una regulació més acurada, com es pot observar en el següent fragment:

“Les aportacions assignades per l'Administració al pla de pensions durant la vigència d'aquest Acord són les següents:

Per a l'exercici de 1997, una aportació de cent quatre milions (104.000.000), més una aportació extraordinària de cent milions (100.000.000).

⁸⁹ Art. 22 del conveni unitari del personal de l'Ajuntament de Valls

⁹⁰ Art. 28 del conveni col·lectiu de la empresa Fundació privada Josep Finestres (codi 0807762).

⁹¹ Art. 10 del conveni col·lectiu de l'empresa Uniland Cementera, SA (codi 0800542) i art. 29 del II conveni col·lectiu per a les empreses del Grup Imperi (codi 9011663)..

Per a l'any 1998, una aportació de cent quatre milions (104.000.000), incrementada en el percentatge que preveu la Llei de pressupostos com a increment retributiu dels funcionaris públics.

Per a l'any 1999, una aportació consistent en la quantitat resultant d'aplicar a la de l'exercici anterior l'increment retributiu percentual de la corresponent Llei de pressupostos per a l'esmentat exercici.

Aquestes quantitats es distribuïran entre el personal adscrit al pla de pensions de l'Ajuntament o el personal funcionari i laboral que, procedent d'aquest pla, presti els seus serveis en els instituts següents: IMI, IMEB, ICUB, Mercats, Salut Pública, Hisenda i Paisatge Urbà, i formi part dels plans de pensions respectius, entenent que les aportacions corresponents al personal no procedent de l'Ajuntament en els referits instituts correspon, si escau, als mateixos organismes autònoms⁹²".

Quant a les obligacions estipulades els plans poden ser:

- Plans de prestació definida en què es defineix com a objecte la quantia de les prestacions a percebre pels beneficiaris.
- Plans d'aportació definida, en els quals l'objecte definit és la quantia de les contribucions dels promotors i, si és el cas, dels partícips al plans.
- Plans mixtos, l'objecte del qual és, simultàniament, la quantia de la prestació i la quantia de la contribució.

Els plans del sistema individual només poden ser d'aportació definida, mentre que els altres poden ser de qualsevol de les modalitats.

D'acord amb el que preveu cada pla de pensions, les prestacions podran ser, en els termes que reglamentàriament es determinen:

- Prestació en forma de capital, consistent en una percepció de pagament únic.
- Prestació en forma de renda.
- Prestacions mixtes, que combinen rendes de qualsevol tipus amb un únic cobrament en forma de capital.

Les contingències perquè se satisfaran les prestacions anteriors podran ser:

- Jubilació: per a la determinació d'aquesta prestació caldrà ajustar-se al que preveu el règim de Seguretat Social corresponent.

Quan no sigui possible l'accés d'un partípic a la jubilació, la contingència s'entendrà produïda a partir de l'edat ordinària de jubilació en el règim general de la Seguretat Social, en el moment en què el partípic no exerceixi o hagi cessat en l'activitat laboral o professional, i no es trobi cotitzant per a la contingència de jubilació per a cap règim de la Seguretat Social. No obstant això, podrà anticipar-se la percepció de la prestació corresponent a partir dels seixanta anys, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

- Incapacitat laboral total i permanent per a la professió habitual o absoluta i permanent per a tot treball, i la gran invalidesa, determinades conforme al règim corresponent de Seguretat Social.
- Mort del partípic o beneficiari, que pot generar dret a prestacions de viduïtat, orfandat o a favor d'altres hereus o persones designades.

Constitueixen drets consolidats pels partícips d'un plans de pensions:

- En els plans de pensions d'aportació definida, la quota part que correspon al partípic, determinada en funció de les aportacions, rendiments i despeses.
- En els plans de prestació definida, la reserva que li correspongui d'acord amb el sistema actuarial utilitzat.

⁹² Art. 26 del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Barcelona.

La negociació col·lectiva a Catalunya

Els partícips només podran fer efectius els seus drets consolidats en els supòsits de desocupació de llarga duració o de malaltia greu.

Les quantitats percebudes en aquestes situacions se subjectaran al règim fiscal establert per la Llei per a les prestacions dels plans de pensions.

Els drets consolidats en els plans de pensions del sistema associat i individual podran mobilitzar-se a uns altres plans o plans de pensions per decisió unilateral del partípic o per pèrdua de la condició d'associat del promotor en uns plans de pensions del sistema associat o per terminació dels plans.

Els drets econòmics dels beneficiaris en els plans de pensions del sistema individual i associat també podran mobilitzar-se a altres plans de pensions a petició del beneficiari, sempre que les condicions de garantia i assegurament de la prestació així ho permetin i en les condicions previstes en les especificacions dels plans de pensions corresponents. Aquesta mobilització no modificarà la modalitat i condicions de cobrament de les prestacions.

Els drets consolidats dels partícips en els plans de pensions del sistema d'ocupació no podran mobilitzar-se a altres plans de pensions, excepte en el supòsit d'extinció de la relació laboral i en les condicions que reglamentàriament s'estableixin, i només si hagués estat previst en les especificacions dels plans, o per terminació dels plans de pensions.

Els drets econòmics dels beneficiaris en els plans d'ocupació no podran mobilitzar-se, excepte per terminació dels plans de pensions.

Els drets consolidats del partípic en uns plans de pensions no podran ser objecte d'embargament, trava judicial o administrativa, fins al moment en què es causi el dret a la prestació o que es facin efectius en els supòsits de malaltia greu o desocupació de llarga duració.

Les pensions a què donen lloc en invalidesa, jubilació, mort i supervivència –les úniques prestacions que poden gestionar– no es consideren en cap cas pensions públiques, ni cal aplicar-hi el règim jurídic de les pensions de Seguretat Social pública per via supletòria, encara que en alguns conceptes cal regir-se pels de Seguretat Social pública, com en els de jubilació, incapacitat permanent, i mort i supervivència, perquè l'art. 8 diu que caldrà ajustar-se al que preveu el règim de la Seguretat Social corresponent.

Estan exemptes de cotització –no es consideren salari– les aportacions realitzades pels empresaris a favor dels seus treballadors a plans de pensions o sistemes de previsió social complementària. Se n'exclouen sempre que el benefici obtingut per l'interessat suposi un complement de percepció que li atorga el sistema de Seguretat Social en la seva modalitat contributiva.

10.4. ESTRUCTURA NEGOCIAL

La gran majoria de convenis col·lectius de tots els àmbits regulen qüestions relatives a les millores voluntàries, especialment centrades en concepte, encara que ampli, de millores voluntàries de la Seguretat Social i fent esment, de manera molt majoritària, als complements econòmics de la prestació d'incapacitat temporal.

En canvi, la regulació en relació amb els plans i fons de pensions és escassa, perquè se sol portar a terme per mitjà d'altres mecanismes negociadors.