

RECOMENDACIONES SOBRE CLÁUSULAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS, PARA EVITAR SITUACIONES Y PERJUICIOS NO DESEADOS.

1º.- Lo fundamental es identificar claramente la prestación que se quiere dar al trabajador, y que se pacta en la Mesa Negociadora, por lo que debemos conocer estas diferencias:

EN CASO DE FALLECIMIENTO O INVALIDEZ. OPCIONES:

- **Sólo en caso de sufrir un accidente de trabajo** (Dentro de la jornada laboral, por tanto). Se cubre mediante seguro de ACCIDENTES, su precio es relativamente barato, en función de la actividad de la empresa.
- **En caso de accidente** (Se interpretará como cobertura 24 horas, fuera y dentro de la jornada laboral). Se cubre mediante seguro de ACCIDENTES, será algo más caro que el anterior.
- **Fallecimiento o Invalidez** (Si en el Convenio sólo se habla de fallecimiento o invalidez, se entenderá que es por cualquier causa). Se ha de cubrir mediante seguro de VIDA, más caro que los de Accidentes).

EN CASO DE INVALIDEZ: Aquí hay que tener mucho cuidado, pues se mezclan las definiciones que utiliza la Seguridad Social con las que se usan en la práctica aseguradora, existentes en los contratos de Seguro.

- **Invalidez Permanente Total.** Si aparece redactado así, se interpretará que es la definición que tiene la Seguridad Social, que incluye la Invalidez o Incapacidad Profesional, es decir, para el trabajo habitual. Su aseguramiento es mucho más caro que si se trata de la Invalidez Permanente (Total o Parcial) que manejan las Aseguradoras. (Se debe aclarar mediante un párrafo, que diga: "A los efectos de este Artículo, la póliza de seguro se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980 de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de Invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba").

La inclusión el año 2003 de la Invalidez Permanente Total (IPT) en el Convenio de la Construcción supuso un incremento del coste del seguro cercano al 30%.

- **Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente** (La que incapacita al trabajador para cualquier trabajo remunerado). Esta fórmula es mucho más clara y barata que la anterior.

2º.- No utilizar ni incluir otros conceptos, como:

- Enfermedad Común. Nos llevará a un seguro de VIDA, más caro que el de accidentes.
- Enfermedad Profesional. Encarece el seguro.
- Seguro Voluntario Colectivo. Hace pensar al empresario que no está obligado a contratarlo, por lo que está asumiendo un riesgo innecesario.
- Indemnizaciones. Es preferible sustituir este término por: Seguro de accidentes.
- No conviene establecer Premios por Permanencia, o un número de pagas a la jubilación en función de los años de permanencia, nos ha llevado a la obligación de su exteriorización.

3º.- Eliminar la obligación de pago para el empresario:

- No se debe redactar la cláusula de la siguiente manera: “Las empresas abonarán al trabajador ...” (Está claro que en este caso la obligación de pagar recae sobre el empresario, incluso en el supuesto de que la Aseguradora no pague alegando alguna exclusión, alcoholemia, drogadicción, etc.).
- La cláusula se debe redactar, como sigue: “Las empresas contratarán una póliza de seguro...” (Con este redactado, la obligación del empresario se limita a la contratación de una póliza de seguro, no a pagar la indemnización).

CASOS REALES QUE EXISTEN EN DIFERENTES CONVENIOS:

EJEMPLO 1:

“Art. .- SEGURO VOLUNTARIO COLECTIVO. Las empresas contratarán una póliza de Seguro Voluntario colectivo, por los siguientes conceptos:

- Por muerte: euros.

- Si la muerte se produjese en accidente o éste determinase la invalidez del trabajador: euros.”

Como consecuencia de esta redacción, la cobertura se ha de dar por medio de un seguro de Vida, más caro que el de accidentes.

Redacción que sería más correcta:

“Art. .- SEGURO DE ACCIDENTES. Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes, por los siguientes conceptos:

- Por muerte en accidente: euros.

- Por Invalidez permanente absoluta derivada de accidente: euros.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley 50/1980 de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez, debiendo estarse a lo establecido en la póliza que se suscriba”.

Esta cobertura se da mediante seguro de Accidentes, más barata que la anterior. Sustituyó a la cláusula anterior, pero fue necesario pactar con la representación sindical un aumento del capital para que aceptaran el cambio.

EJEMPLO 2:

“Art. .- INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO E INCAPACIDAD ABSOLUTA. Las empresas abonarán al trabajador o, en su defecto, a sus herederos la cantidad de 6.199,03 euros,”.

En este caso real la obligación de pago la asume la empresa. Es un ejemplo de cláusula que no se debe poner en ningún Convenio.

EJEMPLO 3:

“Art. .- INDEMNIZACIONES.

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de euros

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe de euros.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe de euros .”

El hecho de que este Convenio incluya la Enfermedad Común, La Enfermedad Profesional y la Invalidez Permanente Total (Invalidez profesional), lo encarece de forma muy significativa.

Si queremos dar al trabajador un Seguro de Vida, se debe establecer claramente en el Convenio. Por ejemplo:

“Art. .- SEGURO DE VIDA. Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Vida, por los siguientes conceptos:

- *En caso de muerte: euros.*
- *En caso de Invalidez Permanente Absoluta: euros.”.*

No sería necesario añadir nada más

Se trataría, en definitiva, de determinar claramente qué tipo de mejora se quiere dar al trabajador -por ello se pacta con la representación sindical-, y establecerla claramente en el Convenio, conociendo las consecuencias de pactar una u otra fórmula.

Confiamos haber contribuido con estas sugerencias a la mejora de los Convenios, dotándolos de una mayor seguridad jurídica.

Madrid, Enero de 2005

AEMES, Asociación Empresarial de Mediadores de Seguros.
Miembro de CEOE