

**CONVENIO COLECTIVO Y  
TRABAJADORES PASIVOS**  
(Comentario a las SS.TS de 14 y 24 de julio de 1995)

POR MARÍA JOSÉ ARADILLAS MARQUÉS\*

**SUMARIO: I. Introducción.- II. Antecedentes de hecho.- III. Fundamentos de Derecho y consideraciones al respecto.- IV. Conclusiones.**

### **I. INTRODUCCIÓN**

Los supuestos planteados en estas Sentencias afectan a la situación jurídica de los que, habiendo sido en su día trabajadores en activo en una determinada empresa, pasan a ser pensionistas de la Seguridad Social y a la vez, perceptores de una prestación de carácter complementario a cargo de la citada empresa.

Se trata por tanto de un colectivo, cuyo contrato laboral se extinguió, pero que siguen vinculados a la empresa como una categoría que podríamos denominar, pensionistas de empresa.

### **II. ANTECEDENTES DE HECHO**

1. Se interpone ante el Tribunal Supremo recurso de casación, por la Asociación de Empleados Jubilados y Pensionistas de la Caja de Ahorros de Cataluña, -en el caso de la Sentencia de 14 de julio-, y por el Sindicato Independiente de Baleares y FEBASO-UGT (1) -en el caso de la Sentencia de 24 de julio.

Ambos recursos se interponen contra sendas Sentencias dictadas por la Sala de lo Social de la AN, de 3 de septiembre de 1993 y de 27 de enero del mismo año, respectivamente (2), desestimatorias ambas de las pretensiones de los mismos recurrentes.

2. Las demandas ante el Tribunal Supremo se basan en los siguientes hechos:

a) Por convenio colectivo de ámbito nacional, para las Cajas de Ahorro, con vigencia 1992-1994 se introduce una revisión de complementos de pensiones de antiguos empleados. Así, la cláusula 26 del citado convenio establece:

\* Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo (Universidad de Valencia).

(1) Federación Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de UGT.

(2) Autos nº 78/93 y nº 213/92, respectivamente.

«A partir del 1º de enero de 1992, la revisión de los complementos de pensiones se realizara de acuerdo a los siguientes criterios:

Si el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año correspondiente estuviere entre un 0 y un 4 por 100, se actualizarán los complementos de pensiones en el índice establecido; si excediera de un 4 por 100, se revisarán los complementos de pensiones en un 70 por 100 del IPC registrado, con el límite mínimo del 4 por 100, ello sin perjuicio de los límites previstos en el párrafo anterior».

Esta cláusula viene a modificar el modo de actualización de los citados complementos, que, según establecía el artículo 75 del Estatuto de Empleados de las Cajas de Ahorro -XIV C.C.-, debía realizarse en el mismo porcentaje de incremento salarial que se aplicase anualmente para los empleados en activo, con el tope del IPC correspondiente.

A ello hay que añadir que, en el segundo caso planteado contra la Caja de Ahorros de Baleares, existe un Plan de Previsión Social gestionado por dicha entidad, en el que ya se habían producido sucesivas alteraciones en su régimen y desarrollo en virtud de acuerdos adoptados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores legitimada. En este Plan, también se establecía un método de revalorización de los complementos conforme al IPC correspondiente.

b) A consecuencia pues de la entrada en vigor del citado convenio colectivo de sector, se modifica el artículo 75 del EECA por un lado, y el correspondiente régimen de actualización del Plan de Previsión citado, que está establecido en una de las empresas recurridas.

Las partes recurrentes solicitan en el primero de los casos, la nulidad de la expresada cláusula 26, y en el segundo caso, la nulidad de la modificación operada en el artículo 7 del Reglamento del Régimen de Previsión de la Caja de Pensiones, y subsidiariamente, que tal modificación no afecte a los pensionistas con derechos reconocidos antes del 1 de enero de 1992 (3).

c) El TS desestima ambos recursos, que considera sustancialmente iguales, salvo lo atinente a las concretas pretensiones, tal y como se ha expuesto en el apartado b).

### III. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y CONSIDERACIONES AL RESPECTO

En este segundo caso que da origen a la Sentencia de 24 de julio, uno de los sindicatos recurrentes -FEBASO-UGT-, es precisamente uno de los que

(3) En este segundo caso que da origen a la Sentencia de 24 de julio, uno de los sindicatos recurrentes -FEBASO-UGT-, es precisamente uno de los que intervienen en la negociación del Convenio Colectivo de ámbito nacional cuestionado, de ahí que, no pueda fundamentar su recurso sobre la nulidad de una de sus cláusulas. Paradójicamente, en el primero de los supuestos litigiosos, el mismo sindicato aparece como parte demandada, junto con la empresa y el resto de los sindicatos con representación legal en la misma.

intervienen en la negociación del convenio colectivo de ámbito nacional cuestionado, de ahí que, no pueda fundamentar su recurso sobre la nulidad de una de sus cláusulas.

Paradójicamente, en el primero de los supuestos litigiosos, el mismo sindicato aparece como parte demandada, junto con la empresa y el resto de los sindicatos con representación legal en la misma.

1. Uno de los argumentos que sustentan ambos recursos, se basa en negar la aplicación del convenio colectivo al personal pasivo de la empresa, por inexistencia de relación laboral con la misma. Negando asimismo, que los sindicatos que intervinieron en el proceso de negociación del convenio colectivo de ámbito nacional, tengan legitimación negociadora respecto de este colectivo:

El Tribunal en cambio, mantiene que los pensionistas perceptores de una prestación complementaria a cargo de la empresa, se mantienen vinculados a la citada empresa, sin que les sea ajena, por tanto, la evolución normativa desarrollada en el ámbito de las mismas.

Además, los trabajadores no activos podrán afiliarse a los sindicatos constituidos, pero no fundar otros que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares, -art.3.1 LOLS y resulta inadmisibile, según el Tribunal, pretender aislarse de la virtualidad normativa y obligacional que, en cada momento, representa el convenio colectivo.

2. Asimismo, se argumenta por las partes recurrentes de ambos litigios, que la modificación introducida por el convenio colectivo afecta a lo que constituyen derechos adquiridos por los trabajadores pasivos.

Sin embargo, el TS entiende que las elevaciones de las prestaciones complementarias de la Seguridad Social, no constituyen derecho adquirido para sus beneficiarios y sí una simple expectativa jurídica, en todo caso sujeta a la voluntad negociadora de las partes implicadas en la relación laboral, las que pueden alterarlas, mediante la negociación colectiva, con toda la fuerza vinculante que se desprende del artículo 37.1 CE y del artículo 82 del ET.

3. Nos encontramos pues con un tipo de vinculación entre empresa y ex-trabajadores pensionistas de la misma, en la que, de alguna manera se fuerza el ámbito de aplicación del convenio colectivo, como instrumento de carácter normativo, que regula las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores, para dar acogida dentro del mismo a aquel colectivo.

No hay referencia alguna en el ET que considere la relación de la empresa con el colectivo pensionista, de ahí que el primer paso debe partir de la naturaleza jurídica de las prestaciones que estos trabajadores disfrutaban.

Los compromisos por pensiones asumidos en los convenios colectivos, responden a la naturaleza de mejoras voluntarias de la Seguridad Social, reguladas en los artículos 39 y 191 y siguientes de la LGSS.

La autonomía colectiva está legitimada para establecer mejoras voluntarias, tal y como se desprende de los artículos 37.1 y 41 *in fine* de la Constitución, así como de los artículos 85 del ET (4), y 39.2 de la LGSS.

(4) SALA FRANCO.T. y otros, *Derecho del Trabajo*, Valencia, 1995, pág. 140.

La naturaleza de las mismas como prestaciones equiparadas a las de la Seguridad Social, ha sido defendida por el propio TS en multitud de Sentencias, en las que se prima este carácter por voluntad del propio legislador manifestada por el hecho de ubicarlas en la normativa propia de la Seguridad Social (5).

Ahora bien, por un lado, la voluntariedad en su establecimiento, tanto unilateralmente por la empresa, como por convenio colectivo, o a través de la elaboración de un Plan de previsión específico, como pueda ser un Plan de Pensiones del sistema de empleo, regulado en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, y por otro lado, la empresa como marco elegido por el legislador para ser establecidas, conlleva que tales mejoras se vean también afectadas por la normativa laboral, tanto individual como colectiva.

Sin embargo, en el momento en que los beneficiarios dejan de estar vinculados a la empresa por relación laboral estricta, y continúan no obstante manteniendo derecho a las citadas mejoras a cargo de la propia empresa, pasan a conformar una categoría cuya relación jurídica no es contemplada en nuestro ordenamiento jurídico-laboral.

La normativa de la Seguridad social, en cambio, establece en su artículo 192.2, que no obstante el carácter voluntario, para los empresarios, de la implantación de las mejoras voluntarias, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento.

Ello nos lleva a pensar que las normas que las crearon constituyen el marco jurídico de referencia, aquel que debe contener su régimen jurídico, y que sirve de asidero legal, por tanto, a los trabajadores beneficiarios de las mismas (6).

4. Ahora bien, debido a la influencia que sobre las mismas ejerce el derecho del trabajo, no podemos dejar de admitir que esta materia debe también adaptarse a la normativa laboral.

Así, el TS, en línea con las argumentaciones de la AN, viene entendiendo que, cuando es el convenio colectivo el que las instauró, es posible modificarlas solo por otro convenio colectivo, por configurar éste el instrumento en que fueron originalmente reguladas, interpretando pues a estos efectos, lo previsto en el artículo 192.2 de la LGSS (7).

(5) SS.TS de 16 de enero de 1990 -Ar. 127/1990-, 19 de julio de 1991 -Ar. 6836/1991-, 28 de enero de 1992 -Ar. 130/1992- y 24 de septiembre de 1992 -Ar. 6810/1992-, entre otras.

(6) GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La empresa y los regímenes complementarios de las pensiones de la Seguridad Social*, RIISS, nº2, 1994, pág.19; GALLARDO MOYA, R., *Las mejoras complementarias del Sistema de la Seguridad Social en la negociación colectiva*, R.L., nº 23, 1991, págs. 22 y 23.

(7) S.AN de 10 de marzo de 1993, Ar. S.5592/1993, y S.TS de 12 de noviembre de 1993, Ar. 8687/1993, entre otras que pueden verse en D.L., nº40, 1993, págs. 261 y ss., y nº 41, 1993, págs. 309 y s s.

Mayores problemas surgen a la hora de interpretar este precepto cuando las mejoras no fueron establecidas a través de un convenio colectivo, sino unilateralmente

Por consiguiente, esta doctrina jurisprudencial es aplicable para dar solución a la primera de las Sentencias que son objeto de estudio, por cuanto las mejoras directas son adoptadas por convenio colectivo, la sucesión de los cuales no hace sino ir conformando en cada momento el llamado Estatuto de Empleados de las Cajas de Ahorro.

Ahora bien, esta vinculación del beneficiario a la fuente originaria que creó la mejora, cuando ha sido un convenio colectivo, supone plantearse desde el punto de vista del derecho del trabajo, como hace el Tribunal Supremo en estas Sentencias, los términos de la vinculación entre la empresa y el colectivo de pasivos de la misma, así como la capacidad representativa de los sindicatos que suscriben el convenio respecto de aquéllos.

Y por lo que respecta a la legitimidad de introducir modificaciones que afecten a los derechos de los pensionistas, la consideración de estos como derechos adquiridos no es en absoluto cuestionable, pero cuando la variación introducida afecta al método de revalorización ya no estamos en el terreno de los derechos adquiridos, pues siguiendo la doctrina del TCO sobre el artículo 9.3 de la Constitución, no cabe entender dentro de este concepto la proyección hacia el futuro de los mismos (8).

5. Las consideraciones realizadas hasta este momento, legitiman la solución dada por el TS en cuanto a las variaciones introducidas en los derechos de los trabajadores pasivos, así como en lo referente a la doctrina jurisprudencial que considera conforme con el artículo 192.2 de la LGSS, el hecho de sujetar a la regulación de sucesivas negociaciones las mejoras voluntarias causadas en función de lo establecido en un convenio colectivo, por ser éste el instrumento en el que fueron adoptadas.

Sin embargo, no resulta tan claro aplicar esta misma doctrina cuando las mejoras que disfrutaron los trabajadores pensionistas no derivaron en su momento de lo dispuesto en un convenio colectivo, como es el caso de la segunda de las sentencias, en que existe en la empresa un Plan de previsión social comple-

por el empresario. Y es que, desde el punto de vista del ordenamiento jurídico laboral, podrían llegar a considerarse como condición más beneficiosa incorporada al contrato de trabajo. En consecuencia, se plantean cuáles son las posibilidades legales de su posterior modificación, o bien, considerar que en el momento en que fueron otorgadas por el empresario, éste debe configurar todo el régimen jurídico de la mejora y no cabe pues en un futuro contradecir lo, en ese momento establecido unilateralmente, con la salvedad de que en tal caso, sería posible la aplicación de la *clausula rebus sic stantibus* siempre que se dieran los elementos necesarios para su aplicación; asimismo, podríamos también plantearnos si les serían de aplicación el artículo 41 del ET, en cuyo caso debe partirse de la -un tanto polémica- consideración de esta materia como una condición de trabajo a estos efectos.

(8) «Lo que se prohíbe en el artículo 9.3 es la retroactividad entendida como incidencia de la nueva ley en los efectos jurídicos ya producidos de situaciones anteriores, de suerte que la incidencia en los derechos, en cuanto a su proyección hacia el futuro, no pertenece al campo estricto de irretroactividad, sino al de la protección que tales derechos, en el supuesto de que experimenten alguna obligación, hayan de recibir», S.TC 42/1986, de 10 de abril.

mentaria con un específico reglamento, en cuya elaboración han participado los representantes directos de los trabajadores afectados y la propia empresa.

La naturaleza jurídica de este sistema de previsión sigue siendo la de mejoras voluntarias de la Seguridad Social, pues la misma sentencia reconoce que no se trata de un Plan de pensiones de los regulados en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones -LPPF- (9), sin perjuicio de que también a través de estos instrumentos pueden canalizarse mejoras voluntarias de la Seguridad Social (10), si bien, la normativa aplicable a las mismas ya no será solo la LGSS, sino también la LPPF.

En la Sentencia de 24 de julio, objeto de estudio en este punto, no aparece, por razones obvias, el texto del Reglamento del Plan de Previsión establecido en la empresa, aunque sí se hace referencia a que en éste se alude a una denominada Comisión de Control del Plan, -acogiendo como puede apreciarse la terminología de los Planes y Fondos de Pensiones de la LPPF-, entre cuyas competencias figura proponer la modificación o extinción del propio Plan. Ello nos lleva a pensar que existe a estos efectos, un procedimiento previsto en el propio cuerpo reglamentario.

La existencia misma de esta regulación, unido a las previsiones del artículo 192.2 de la LGSS citado, que, como puede apreciarse en ningún momento se refiere exclusivamente a los convenios colectivos, debería haber llevado al TS a plantearse el objeto de litigio en términos distintos y no aplicar sin más la solución dada al supuesto anterior.

En este caso, el TS reitera sus argumentos, sobre la base de que el tan citado Plan de Previsión, mantiene una estrecha relación con el vínculo laboral que une a sus integrantes con la Entidad de Ahorros que es promotora y gestora del mismo, por lo que no es dable desvincularlo de la normativa laboral correspondiente, separándolo, en términos absolutos de la virtualidad reguladora de esta última.

En definitiva, la solución ha de plantearse en términos de opción de la legislación aplicable, o bien, la propia normativa de la Seguridad Social, o bien, la reguladora de las relaciones laborales. Si bien cabe una tercera opción, aquella coordinadora de ambas parcelas jurídicas sin perder de vista que el marco legal se encuentra en la normativa de la Seguridad Social. A esta tercera opción no obstante, debe contribuir la jurisprudencia, tal y como ya ha sucedido en la interpretación que viene haciendo el Tribunal Supremo del artículo 192.2 de la LGSS, cuando es el convenio colectivo la fuente originaria de la mejora establecida.

#### IV. CONCLUSIONES

1. Nos encontramos una vez más con un supuesto de laboralización acentuada de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. La especial naturaleza

(9) Ley 8/1987, de 8 de junio, desarrollada por el RD 1037/1988, de 30 de septiembre.

(10) SALVADOR PÉREZ, F., «Las modalidades de previsión social voluntaria y sus relaciones con la Seguridad Social». VII Jornadas Universitarias...

jurídica de las mismas no es tenida en cuenta en estas Sentencias, especialmente en la de 24 de julio, mientras que en otras ocasiones, ha ocurrido lo contrario.

Así, el propio TS ante un litigio también referente a los trabajadores jubilados de una determinada Caja de Ahorros, considera que conforme a lo previsto en el artículo 49 del ET, la relación laboral se extingue por jubilación del trabajador, a partir de cuyo momento el trabajador adquiere una distinta connotación que es la correspondiente a beneficiario de la Seguridad Social, cualquiera que sea la modalidad de prestación de la asistencia en dicha situación pasiva. El trabajador, en mérito de ello, deja de serlo para convertirse en titular activo de una relación jurídica de seguridad social, en este caso complementaria, conforme a la que ha de desenvolverse, por tanto, cualquier incidencia que surja en su desarrollo, sin que la presencia de la empresa en la precitada relación jurídica alcance, en modo alguno, a desnaturalizarla (11).

La doctrina también se ha manifestado a favor de la aplicación de la normativa de la Seguridad Social, bajo la perspectiva de que las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, una vez establecidas, quedan integradas en el campo de aplicación de aquella, su naturaleza, lógicamente, no puede ser otra que la propia de las prestaciones del sistema, de ahí que aquella normativa tenga especial relieve y preferencia en el área de interpretación de la voluntad unilateral de la empresa, los pactos entre ésta y sus trabajadores, los convenios colectivos y las disposiciones de los reglamentos de régimen interior en los que hubieran tenido origen (12).

2. Por otro lado, acoger la perspectiva laboral lleva asimismo a buscar un fundamento legal que permita la aplicación del convenio colectivo a quienes han visto extinguida su relación laboral, así como a juzgar el alcance de la representatividad de la Comisión negociadora del convenio, en relación a este colectivo.

Este punto ya fue solventado en su día por el TCT, el cual, en sus primeros pronunciamientos se manifestó en contra de la aplicación del convenio colectivo al personal jubilado (13), si bien, posteriormente el TS acoge el fallo contrario, aunque argumentando sobre la base de otras consideraciones y rehuendo la cuestión sobre la aplicabilidad del convenio colectivo a los ya jubilados (14), de ahí que en lo sucesivo el TCT se acogiera a la jurisprudencia del TS, argumentando que no se trata de una condición más beneficiosa adquirida

(11) S.TS de 30 de noviembre de 1989, Ar.8293.

Asimismo el TSJ de Cataluña en Sentencia de 19 de mayo de 1993 -Ar.S. 2521/1993-, sobre un complemento de pensión de viudedad, establece que, una vez reconocido el derecho a su percibo, el complemento en cuestión pasa a integrar el marco de protección de la beneficiaria configurando, junto a las demás prestaciones a las que pudiera acceder, su estatuto jurídico de pensionista.

(12) VARELA DE LA ESCALERA, S., «Las mejoras voluntarias en el Sistema de la Seguridad Social». D.L. n.º monográfico, octubre 1987, págs. 262-268.

la que ostentan los jubilados, sino que éstos quedan sujetos a los sucesivos convenios colectivos en tanto que nada se adquiere en cuanto a revisiones futuras y en cada momento habrá que estarse a lo que al respecto digan las normas de carácter colectivo (15).

Y por lo que respecta al alcance de la representatividad de los órganos legales de representación de los trabajadores, también el TCT tuvo ocasión de entrar en esta materia en Sentencia de 13 de mayo de 1987 (16). En ella se reconoce legitimación procesal al Comité de Empresa para la defensa de los intereses del colectivo jubilado, al establecer que la capacidad representativa que le atribuye el ET a este órgano, no se ciñe en exclusiva a los trabajadores en activo, sino que alcanza también a quienes en el pasado fueron trabajadores de la empresa y se encuentran en la actualidad jubilados o en situación de invalidez permanente, y eso es así pese a que el Comité nazca merced a un proceso electoral seguido en el seno de la empresa y en el que tan solo participan los trabajadores en activo, por su capacidad para negociar convenios, en los que puede regularse la materia asistencial, -art. 85 del ET 1980 y por sus competencias para vigilar el cumplimiento de todo lo pactado y formular las acciones legales oportunas (17).

Más recientemente, el Tribunal Supremo recuerda que la representatividad que ostentan los negociadores de un convenio colectivo, en relación con los trabajadores y empresarios a que el mismo afecta, no es una clásica representación de derecho privado (18), sino que se trata, como ya afirmara el propio Tribunal Constitucional, de una representación institucional y, por tanto, representación de intereses, no de voluntades (19).

Además, establece respecto de la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores que ya han finalizado su relación de trabajo que nos encontramos ante una estipulación en favor de tercero cuya validez admite explícitamente el artículo 1257, párrafo segundo, del Código Civil, sin que haya razón alguna para excluir de área de la negociación colectiva a esta clase de estipulaciones.

A partir de estas premisas, el Tribunal Supremo, en la Sentencia de 23 de noviembre de 1992 (20), considera aplicable el convenio colectivo a todos aquellos que han prestado servicios en alguna porción del período de vigencia estipulado y que, en la fecha de suscripción del convenio colectivo, o bien ya hablan extinguido su contrato, o bien lo concertaron posteriormente, pues a todos ellos se extiende la representatividad aludida.

(15) SS.TCT de 25 de noviembre de 1986 y 3 de marzo de 1987, Ar. 12368/1986 y 4840/1987, respectivamente.

(16) Ar. 11651/1987.

(17) Vid. al respecto SALA FRANCO, T. y GOERLICH PESET, J.M., *Sobre los derechos colectivos de los trabajadores «pasivos»*, (A propósito de la Sentencia del TCT de 13 de mayo de 1987), R.L., nº 23, 1987, págs. 37 y ss.

(18) S.TS de 23 de noviembre de 1992, -Ar. 8828/1992.

(19) S.TC 58/1985, de 30 de abril.

Los mismos razonamientos pueden legitimar las estipulaciones contenidas en los convenios colectivos respecto de los llamados pensionistas de empresa, y por tanto, el sometimiento de éstos al convenio colectivo. Pero ello no evita que las partes negociadoras, respecto del contenido convencional que afecte a este colectivo, se encuentren limitadas por los requisitos legales que se derivan de la propia regulación de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, en especial por el artículo 192.2 de la LGSS, así como por la propia doctrina del Tribunal Constitucional en materia de derechos adquiridos (21).

3. Por otro lado, cabría plantearse, atendiendo a las alusiones que se realizan a la figura de los Planes y Fondos de Pensiones en la segunda de las sentencias comentadas, si la misma solución dada por el Tribunal Supremo, respecto del Plan de previsión, sería posible si se tratara específicamente de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

En la Sentencia de 24 de julio de 1995, el Tribunal Supremo parece referirse a que la solución no habría sido la misma si se hubiera tratado de un Plan de pensiones sujeto a la LPPF, donde cobra decisiva eficacia la intervención de su Comisión de Control.

Ciertamente, la normativa de los Planes de Pensiones no sólo somete todo Plan a determinados principios básicos, como el de no discriminación, irrevocabilidad de aportaciones del promotor o atribución de derechos a los partícipes, atendiendo a su carácter de derechos consolidados, -art. 5 LPPF-, sino que exige de todo Plan un contenido mínimo en su Reglamento de regulación, siendo parte de este mínimo exigible entre otros aspectos, la definición de las prestaciones y normas para determinar su cuantía, con indicación expresa de si son o no revalorizables y, en su caso, la forma de revalorización, -art. 6.1.e) LPPF-, así como los requisitos para la modificación del Plan y procedimientos a seguir para la adopción de acuerdos al respecto.

Asimismo, todo Plan cuenta con la llamada Comisión de Control del Plan (22), formada por representantes de la empresa promotora, de los partícipes o trabajadores en activo adscritos al Plan y de los beneficiarios de prestaciones. Las amplias funciones de esta Comisión son establecidas, con carácter general, en el artículo 7 de la LPPF, y específicamente en otros preceptos a lo largo del texto, como el artículo 9.5 donde se considera necesaria su intervención si se pretenden introducir variaciones en el Plan, en cuyo caso, ésta propondrá o acordará lo que estime procedente en función de lo que se haya estipulado en el correspondiente Reglamento del Plan.

(21) Vid. al respecto nuestro trabajo sobre *Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la incidencia de la Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, en T.S., nº 47, 1994, págs. 39 y ss.

(22) Existe también la Comisión de Control del Fondo, que puede coincidir o no con la Comisión de Control del Plan, según que el Fondo de pensiones al que se halle adscrito el Plan instrumente un único Plan o varios, pues, en este último caso, la Comisión de Control del Fondo...

Se observa, pues, que en estos casos se cuenta necesariamente con un procedimiento de carácter reglado, que es, por tanto, el que habrá que utilizar para introducir cualquier tipo de modificación. No obstante, viene siendo una práctica habitual que el Reglamento del Plan se convierta a la vez en contenido propio del convenio colectivo, con lo cual, también las especificaciones mínimas del Plan son acordadas por la negociación colectiva, quedando en este caso a merced del juego de las reglas que rigen la negociación colectiva.

La figura del Plan de Pensiones no evita, por tanto, que se lleguen a plantear los mismos problemas vistos en estas Sentencias, especialmente la segunda de ellas. Incluso la propia regulación de la LPFP favorece en mayor medida este tipo de problemas, por cuestiones que quizá nos lleven en un futuro inmediato a considerar que efectivamente no es el convenio colectivo el vehículo más adecuado para establecer este sistema de previsión social complementaria. Podrían citarse los siguientes elementos en base de esta afirmación:

- La LPFP consagra un derecho de adhesión individual del trabajador al Plan haciendo ceder en este aspecto la eficacia general de los convenios colectivos. Ello hace todavía más polémica la posibilidad de que mediante la negociación colectiva se introduzcan variaciones sobre unos derechos que requieren de aceptación individualizada (23).

- Por otro lado, esta normativa potencia la intervención de los interesados directos a través de las amplias funciones otorgadas a las Comisiones de Control. Además, el artículo 7.3 de la LPFP exige que en toda Comisión de Control del Plan se garantice la presencia de todos los intereses, -los de la empresa promotora, los trabajadores partícipes, incluso los beneficiarios de las prestaciones-, con la particularidad de que debe siempre mantenerse la mayoría absoluta de la representación de los partícipes, y en su defecto, de los beneficiarios.

- Un tercer elemento que suscitaría serios problemas respecto de la posible intervención de la negociación colectiva en los Planes de Pensiones, es que, la LPFP hace de la empresa el ámbito estricto de un Plan (24), supuesto este que lleva a polemizar sobre las posibilidades de intervención de la negociación colectiva cuando ésta abarca a un ámbito superior al de empresa.

Hay, no obstante, excepciones a la regla anterior, que fueron introducidas en las últimas modificaciones de la LPFP llevadas a cabo a través de la normativa del seguro privado, -LOSSP-. Una de ellas es la posibilidad de que las pequeñas y medianas empresas -concretamente aquellas que tengan menos de 250 trabajadores- se reagrupen para promover conjuntamente un único Plan de

(23) Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., «Instrumentación jurídica e institucional de los Planes y Fondos de Pensiones» (II), REDT, n° 41, 1990, pág.93.

(24) «En los Planes de este Sistema el promotor solo podrá serlo de uno, al que exclusivamente podrán adherirse como partícipes los empleados de la empresa promotora » art.4.1.a) en su nueva redacción tras las modificaciones introducidas por la Disposición Adicional Undécima de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de

Pensiones. Cómo evitar en este caso la polémica, si en el proceso de negociación colectiva de cada una de las empresas, se decidiera intervenir en las especificaciones del Plan. La otra excepción, o posibilidad de que también los grupos de empresa promuevan un único Plan, llevará a plantearnos, aunque quizá con menos intensidad, la misma cuestión (25).

Ya por último, y volviendo al contenido de las Sentencias que han sido objeto de comentario, puede apreciarse como el tema de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social encierra en sí mismo suficientes elementos de reflexión. Y es que, ni las garantías de los beneficiarios de las citadas mejoras, por un lado, ni la posibilidad de que en las empresas se adopten decisiones que puedan lesionar aquellos derechos, por otro lado, encuentran límites claros en nuestro ordenamiento jurídico.

El contenido del derecho adquirido al causar la mejora correspondiente no abarca, como hemos apreciado, los criterios sobre su revalorización, y llegará el momento en que debamos plantearnos si comprende una cuantía predeterminada sin posibilidad de variaciones *in peius* posteriores.

(25) Estamos todavía a la espera de desarrollo reglamentario de estos supuestos, tal y como determina el artículo 4.1.a) de la LPFP, desarrollo que debe respetar en todo caso los principios y características básicas establecidas en la LPFP.