



Derecho PUCP

ISSN: 0251-3420

revistaderechopucp@pucp.edu.pe

Pontificia Universidad Católica del Perú  
Perú

Elorza Guerrero, Fernando

Ley y negociación colectiva sobre jubilación en España

Derecho PUCP, núm. 75, julio-diciembre, 2015, pp. 283-313

Pontificia Universidad Católica del Perú

Lima, Perú

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656134013>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# Ley y negociación colectiva sobre jubilación en España

## Law and collective bargaining on retirement in Spain

FERNANDO ELORZA GUERRERO\*

**Resumen:** El proceso de reformas legislativas impulsadas en España desde 2010, en el marco de la crisis económica que asola al país, ha incidido de forma significativa sobre el régimen jurídico de la jubilación. A esta institución tampoco es ajena la reforma del régimen jurídico de la negociación colectiva que, paralelamente, se ha practicado en estos años. En este sentido, la adopción de medidas legislativas en favor de la prolongación de la vida activa de los trabajadores y el incremento de la edad de jubilación ha coincidido en el tiempo con la promoción legal de la negociación colectiva de empresa, mediante la declaración de su preferencia aplicativa. Al análisis de estas cuestiones se dedica el presente artículo, en el que, por otra parte, se destaca la falta de una acción legislativa creíble en favor del desarrollo de la protección social complementaria en materia de jubilación.

**Palabras clave:** Jubilación – ley – negociación colectiva – seguridad social

**Abstract:** The process of legislative reform driven in Spain since 2010 within the framework of the economic crisis that is plaguing the country, has touched in a significant effect on the legal regime of the retirement. Institution which is not outside to the reform of the legal regime of collective bargaining, which, in parallel, has been practiced in these years. In this sense, the adoption of legislative measures in favor of the prolongation of the active life of the workers and the increase in retirement age, has coincided in time with the promotion of legal enterprise collective bargaining, by declaring its applicative preference. To analyze these issues is dedicated this article, in which, on the other hand, it highlights the lack of a credible legislative action in favor of the development of complementary social protection in the area of retirement.

**Key words:** Retirement – law – collective bargaining – social security

CONTENIDO: I. LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE EN MATERIA DE JUBILACIÓN.– II. LA ASISTENCIA Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS COMO CONTENIDO CONVENCIONAL.– III. SOBRE LA CENTRALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES ESPAÑOL Y SU INCIDENCIA SOBRE EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN.– IV. REFLEXIÓN FINAL.– V. BIBLIOGRAFÍA.

---

\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide (España). Correo electrónico: felogue@upo.es. El presente trabajo es resultado de un estudio realizado en el marco del Proyecto I+D+I del Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España DER2011-28907: «El futuro de la negociación colectiva en materia de jubilación».

## I. LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE EN MATERIA DE JUBILACIÓN

Cuando se afronta el encaje en el sistema de fuentes del derecho de la seguridad social de la autonomía colectiva, resulta inevitable la comparación con su situación en el ámbito del derecho del trabajo. La cuestión es que, como en algún caso se ha señalado, y por lo que respecta a este último ámbito, «situados a la altura de 1980, ningún inconveniente habría, seguramente, para sostener que la referencia del artículo 3.1 b) Estatuto de los Trabajadores (ET) iba dirigida en concreto al convenio colectivo más típico de nuestros sistema, esto es, al [...] convenio “estatutario” [...] Hoy en día, sin embargo, esa manera de ver las cosas debe ser al menos repensada» (García Murcia, 2007, pp. 29-30). Y ello, porque frente a lo que podría calificarse casi como el reinado, en gran medida solitario, del convenio colectivo estatutario, sobre todo en los primeros quince años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores (ET) (Jefatura del Estado, 1980a; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995), aquel convenio en definitiva del que el artículo 82 y siguientes del ET predicaban la eficacia normativa, obteniendo de paso la consideración de fuente del derecho, la evolución posterior de la negociación colectiva en España, así como el dictado del legislador español, nos enseñan la existencia de toda una constelación de manifestaciones de la autonomía colectiva —convenios y acuerdos colectivos extraestatutarios; acuerdos de empresa— de las que también hay que preguntarse en qué medida se encuentran concernidas por la referencia del art. 3.1 b) ET.

Coincido con aquellos que consideran que el artículo 3.1 b) ET identifica solo cuáles son las «fuentes de la relación laboral», mas no las fuentes del derecho aplicables a dicha relación. Y que la eficacia normativa que el artículo 82 ET imputa a los convenios colectivos del título III ET no resulta imprescindible, y así lo han considerado nuestros tribunales, para que otras manifestaciones de la autonomía colectiva puedan operar como fuente de regulación de las relaciones de trabajo (García Murcia, 2007, p. 30).

Pues bien, en el ámbito del derecho de la seguridad social ocurre que la consideración de la autonomía colectiva como fuente pasa por la apreciación, en primer lugar, del escaso espacio que el legislador ha otorgado tradicionalmente a la misma para su desenvolvimiento. En efecto, como es conocido, el artículo 39.2 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) establece lo siguiente: «Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el número anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva» (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994). Parecería por tanto que —salvo en el ámbito de las mejoras voluntarias, que analizaré en el próximo epígrafe, que no es por cierto seguridad social—

esta queda vedada a la actuación de los representantes de trabajadores y empresarios en el marco de la autonomía colectiva. Es más, preceptos como el artículo 3 LGSS —en el que taxativamente se establece la irrenunciabilidad de derechos de la seguridad social: «Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente ley»— o el artículo 105 LGSS —en el que se consagra la nulidad de los pactos en materia de cotización que alteren las disposiciones legales vigentes: «Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario. Igualmente, será nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización que se fijan en el artículo 109 de la presente Ley»— refuerzan este planteamiento.

No obstante, y pese al evidente carácter imperativo e indisponible de las normas de seguridad social para la autonomía colectiva —también para la autonomía individual, como se constata en los preceptos señalados—, lo cierto es que tampoco debemos pasar por alto la existencia de espacios de acción para esta que inciden, en unos casos directamente, en otros indirectamente, sobre el ejercicio de los derechos en materia de seguridad social. Varios son, en ese sentido, los supuestos en que cabe apreciar esa capacidad de influencia sobre los derechos indicados y su disfrute por lo que respecta al ámbito que nos ocupa: la jubilación.

En primer lugar, se ha de recordar lo que casi puede considerarse un clásico desde la instauración de nuestro vigente sistema democrático de relaciones laborales<sup>1</sup>: la pactación de edades de jubilación forzosa en convenio colectivo, en virtud de lo establecido en la, inicialmente disposición adicional 5 ET, posteriormente disposición adicional 10 ET. Pese a la indisponibilidad e inderogabilidad de derechos antes señalada, el derecho de la seguridad social ha convivido durante casi treinta años con la capacidad reconocida legalmente a los representantes de los trabajadores y empresarios de establecer edades de retiro forzoso de los trabajadores y, en consecuencia, influir sobre el momento en que el trabajador se acogía a su derecho a la jubilación.

Como sabemos, esta capacidad reconocida a la autonomía colectiva fue inicialmente considerada en términos muy amplios. Así, la versión original del ET, allá por 1980, disponía que «en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos» (Jefatura del Estado, 1980a, disposición adicional 5). No se condicionaba, por tanto, la efectividad del pacto más que al cumplimiento por el trabajador de

1 Aunque sus orígenes, como sabemos, se remontan a épocas anteriores, existiendo manifestaciones normativas ya en ese sentido en las Reglamentaciones de Trabajo durante la dictadura franquista. Véase Mella Méndez (2002, pp. 21ss.).

los requisitos mínimos para acceder a una pensión de jubilación. De tal manera que no será hasta la promulgación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del ET cuando por primera vez se sugiere, pero no se condiciona a la misma, que «la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo», eso sí, «dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto» (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, disposición adicional 10).

Curiosamente, y como consecuencia de lo acordado por la fuerzas políticas en el Pacto de Toledo (Congreso de los Diputados, 1995, recomendación 10), en pro de la prolongación voluntaria de la vida activa, el real decreto-ley 5/2001 (Jefatura del Estado, 2001, disposición derogatoria única) procedió a derogar la disposición adicional 10 ET. Una derogación que, sin embargo, no fue bien acogida, como se sabe, tanto por la patronal como por los sindicatos, que no dejaron de ejercer presión hasta que consiguieron la restauración de la previsión legal en virtud de la ley 14/2005, del 1 de julio (Jefatura del Estado, 2005), bien es verdad que en unos términos distintos de los vigentes en su día, al existir coincidencia en que la habilitación legal a la negociación colectiva debía condicionar ineludiblemente la misma a la adopción de políticas de favorecimiento del empleo de calidad, razón por la que se especificaron como objetivos legítimos de la negociación colectiva en la materia los siguientes: la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo. En definitiva, la negociación colectiva sobre edades de jubilación forzosa se condicionaba a que la misma fuera útil a efectos de estabilizar la relación laboral de trabajadores de menor edad o mejorar la calidad de su empleo, por ejemplo, posibilitando la realización de contratos indefinidos a trabajadores que mantenían una vinculación temporal con la empresa.

Años después, en virtud de la ley 27/2011, de 8 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (Jefatura del Estado, 2011b), se volvió a retocar el régimen legal en la materia, introduciendo una novedad que favorecía el recurso a la jubilación forzosa, pues de exigirse que el trabajador tuviera cubierto el «período mínimo de cotización» requerido para acceder a la jubilación ordinaria, o en su caso «uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo», se pasó a exigir simplemente un período cotizado «que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión» (disposición adicional 36). Este espacio de autonomía colectiva se vio abruptamente cercenado, como sabemos, tras la aprobación de la ley 3/2012, que vino a declarar «nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos

que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquier que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas» (Jefatura del Estado, 2012a, disposición final 4, dos). Con posterioridad, la STC 8/2015 ha respaldado la constitucionalidad de dicha norma, en el marco del análisis de constitucionalidad que el Tribunal Constitucional (TC) realizó de distintos aspectos de la mencionada Ley 3/2012 (Tribunal Constitucional, 2015)<sup>2</sup>.

También la anticipación de la edad de jubilación ha conocido a lo largo de este tiempo espacios para el desarrollo de la negociación colectiva. Qué duda cabe que las conocidas «prejubilaciones» —pese a tratarse de una institución carente de reconocimiento jurídico en nuestro ordenamiento— han sido durante mucho tiempo una de las grandes medidas estrella de los expedientes de regulación de empleo, ubicándose por tanto en el ámbito de los procesos de restructuración empresarial de medianas y grandes empresas y en el marco de lo que se ha dado en llamar la «prejubilación programada» (López Cumbre, 1998, pp. 485ss.), que no es otra que aquella que se propone a partir de la configuración de un plan de prejubilación. Aunque su incidencia sobre el conjunto del sistema de protección social es relativo, por concentrarse en un ámbito, el de la mediana y gran empresa, que en España es en gran medida la excepción a la regla general, no puede negarse su impacto. Dicho impacto, incluso, más que económico o cuantitativo, era sobre todo social —en el sentido de que los mencionados planes era percibidos de forma negativa por la sociedad por las ventajas apreciables que ofertaban en cuanto a la calidad de la protección social—. El fenómeno descrito era considerado un contrasentido, desde la perspectiva de la política comunitaria en la materia, que desde hace años venía sosteniendo la necesidad de prolongar la vida laboral de los trabajadores como forma de garantizar la sostenibilidad de los sistemas públicos de protección social, visto el incremento de la expectativa media de vida.

La prejubilación programada ha implicado en estos años la articulación de mecanismos empresariales de protección complementaria, habitualmente negociados teniendo en cuenta las aportaciones adicionales que a la cobertura de la situación económica del trabajador maduro podía realizar el sistema público de protección social.

2 En concreto, la STC 8/2015 concluyó que «no cabe sino afirmar que otra política de empleo basada en la facilitación de la continuidad en el empleo de quienes habiendo superado la edad legal de jubilación desean continuar con su vida laboral activa, con sustracción, en consecuencia, de esta materia de la potestad negociadora de los representantes de los trabajadores y los empresarios, encuentra perfecto acomodo también a los mandatos y objetivos constitucionales», al tiempo que afirma que «el objetivo de estimular la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo sirve también para garantizar la protección de un interés general prevalente como es la salvaguarda de la sostenibilidad del sistema de pensiones, en particular, y la viabilidad del Sistema Nacional de la Seguridad Social, en general, evitándose el incremento de los déficits públicos» (Tribunal Constitucional, 2015).

Desde esta perspectiva, de repente la negociación colectiva pasó a asumir una función que posiblemente el legislador ni siquiera se había planteado en un principio. Y es que, lejos de generar una protección complementaria del trabajador, pasó a convertirse en motor de operaciones de restructuración, donde precisamente lo complementario, hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, era la protección pública de la que el trabajador pudiera beneficiarse, y lo central era la voluntad empresarial de prescindir de un cierto número de trabajadores, todo ello instrumentalizado a través del correspondiente acuerdo colectivo de empresa.

El asunto es que en estos años hemos asistido a una mutación significativa de los pactos colectivos —por cierto, pactos colectivos informales de empresa, no convenios colectivos del título III ET—, no solo por lo que respecta a su entidad, sino también por lo que se refiere a su función. En cuanto al primer aspecto, ha de recordarse que, a consecuencia de distintas reformas legislativas —particularmente, las practicadas en virtud de las leyes 35/2002 (Jefatura del Estado, 2002) y la 27/2011 (Jefatura del Estado, 2011b)— a lo largo del tiempo, los distintos planes de prejubilación han ido disminuyendo su grado de generosidad en cuanto al montante y calidad de las condiciones ofertadas para inducir al trabajador a jubilarse, hasta el punto de que no han sido infrecuentes los litigios en los que se reclamaba una equiparación de las condiciones ofertadas con las disfrutadas por otros colectivos de trabajadores en virtud de acuerdos de empresa anteriores. Tal solicitud no ha sido atendida, por cierto, por nuestros tribunales, los cuales han admitido el que las condiciones pactadas en un caso sean distintas de las acordadas con los prejubilados de la misma empresa en otras ocasiones<sup>3</sup>.

En cuanto al segundo aspecto, conocido es que en su momento el Tribunal Supremo (TS) consideró a la prejubilación como una opción empresarial adicional a otras opciones legales como la jubilación anticipada propiamente dicha o la jubilación parcial. Expresivo es en ese sentido el tenor de sentencias como la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2004 (Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Madrid), 2004), cuando afirma que la prejubilación «junto a la jubilación anticipada y la jubilación parcial en sus diversas modalidades constituye un instrumento en manos de las empresas para remodelar las plantillas de sus trabajadores». Y, sin embargo, lo cierto es que, como en algún caso ya se ha señalado, hoy día a lo que asistimos es precisamente al fenómeno contrario: las reformas legislativas están induciendo un cambio en los pactos de prejubilación, de tal forma que estos, por razón de las indicadas reformas, están alterando cualitativamente los contenidos de los pactos

3 Véase en este sentido, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social (2005).

colectivos sobre prejubilación ante la necesidad de adaptar los mismos a la legislación vigente; otra cuestión es que esas reformas legislativas consoliden a mediano plazo un cambio de cultura negociadora de forma efectiva, pues en nuestro país la práctica de la prejubilación gozaba de un importante predicamento.

Por otra parte, conocida es la práctica bastante extendida en estos años de pactar en convenio colectivo premios o indemnizaciones vinculadas a los supuestos de jubilación anticipada, cuando no compensaciones por la jubilación del trabajador a los 64 años. Hay que recordar que en la década de los ochenta y noventa, y en los primeros años del siglo XX, el margen de maniobra de la negociación colectiva ha sido bastante amplio en este terreno, y que, salvo prácticamente el respeto de los límites de edad fijados en cada momento por el legislador, los convenios colectivos han venido haciendo y deshaciendo en esta materia con bastante libertad.

No obstante, no debemos perder de vista que precisamente este factor, la edad, con independencia de los requisitos estandarizados que identifican a la jubilación —además de la edad, el alta y la exigencia de un período de carencia—, constituye el gran elemento modulador de la institución y el que finalmente marca el ámbito de desenvolvimiento de la propia negociación colectiva. De tal manera que, como en algún caso se ha señalado ya, en el tratamiento legislativo del requisito de la edad es donde la pluralidad de funciones sociales de la jubilación se manifiesta de forma más evidente (González Ortega, 2007, p. 1196). La clave es la siguiente: no se trata de la misma manera el requisito legal de la edad cuando se pone el foco de atención en el cumplimiento de los objetivos de la política de empleo —y particularmente en la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes— que cuando se incide especialmente sobre la protección de la tercera edad. De hecho, los cambios de orientación legislativa al respecto en estos años son los que explican las novedades tan significativas que ha registrado la jubilación forzosa, o la opinión que merece hoy día la prejubilación. No han sido ajenas a dichos cambios las reformas del régimen de la jubilación anticipada, la jubilación parcial o la propia jubilación flexible.

La cuestión es que la política legislativa en torno a la edad de jubilación ha resultado no solo contradictoria, sino también oscilante. Lógicamente, ello ha determinado cambios en el contenido de la negociación colectiva y la función que esta debía desempeñar. Podemos observar la contradicción en la tensión permanente entre la anticipación y la prolongación de la edad de jubilación. Si con anterioridad a la reforma de seguridad social de 2011 el legislador había sido bastante contemplativo con la jubilación anticipada, facilitando su uso por las empresas, tras la misma se produce un apreciable endurecimiento



de los requisitos para acceder a esta. Al mismo tiempo, se incentiva legislativamente la prolongación del trabajo más allá de los 65 años y se adoptan distintas medidas —en el marco del real decreto-ley 5/2013 (Jefatura del Estado, 2013a) en este caso— que aspiran a mantener el empleo de los trabajadores maduros.

En cuanto al carácter «oscilante», considero que el mismo se aprecia no solo en los cambios de parecer que evidencian las sucesivas reformas legislativas referentes a la jubilación forzosa, sino también en las dudas que, por ejemplo, suscita hoy día la prolongación de la edad de jubilación —en un corto espacio de tiempo los incentivos a la misma han sido modificados— y, particularmente, su implantación —no parece creíble que esperaremos a 2027 para fijar la edad ordinaria de jubilación en 67 años; de hecho, en distintas ocasiones se le ha sugerido ya al gobierno español, desde distintos ámbitos europeos, la conveniencia de adelantar la indicada fecha del calendario—. No obstante, hay una cuestión que no ha cambiado, y ello incluso desde antes de la aprobación de la LGSS: la edad mínima de jubilación, en la que el referente de los 60 años ha venido funcionando como una suerte de «edad mínima o tope mínimo» para cualquier jubilación que se anticipe a los 65 años<sup>4</sup>.

Ahora bien, cualquier reflexión sobre la autonomía colectiva como fuente en materia de jubilación tampoco puede obviar el peculiar ámbito donde dicha autonomía ha de desenvolverse. Como en su momento se señaló, y en gran medida he reflejado al principio de este apartado, y a fuerza de subrayar lo que pudiera parecer una obviedad —que no lo es—, en todo momento hay que ser conscientes de que «la Seguridad Social puede ser objeto de contratación colectiva dentro de los límites establecidos por el derecho de la Seguridad Social» (Casas Baamonde, 1977, p. 158). Esta afirmación, con independencia de las consideraciones que pudieran realizarse en relación con los artículos 3, 39.2 y 105 LGSS, nos retrotrae a los orígenes de las mejoras voluntarias de seguridad social en nuestro país, allá por el año 1963, que no son otros que la «reacción frente a los regímenes complementarios que proliferaron, fuera del cuadro normativo del Mutualismo libre, a raíz y sobre la base de los

4 Empleamos aquí la terminología de González Ortega (2007, p. 1215). No obstante, hemos de recordar que en relación con este asunto ha de salvarse la circunstancia de que en nuestro ordenamiento ha sido tradicional el reconocimiento de la jubilación a edad temprana, por debajo de los 60 años, de colectivos de trabajadores que realizaban trabajos especialmente penosos y peligrosos. Esta cuestión está regulada hoy día por el Real Decreto 1698/2011 (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011b), cuyo artículo 3.3 establece expresamente que «la aplicación de la reducción o la anticipación de la edad de jubilación en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 52 años». No obstante, téngase en cuenta que la limitación de los 52 años tiene su origen en la Ley 40/2007 (Jefatura del Estado, 2007), y que dicho límite fue excepcionado (disposición transitoria 2) en relación con distintos colectivos de trabajadores incluidos en diferentes regímenes especiales que, a 1 de enero de 2008, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de edad de jubilación, en cuyo caso les resultará de aplicación el régimen vigente con anterioridad a dicha ley.

convenios colectivos sindicales» (Martín Valverde, 1970, pp. 39-40). Dichas mejoras pretendían contrarrestar dos males propios de la época, como «el desbordamiento de los programas voluntarios en detrimento de las prestaciones legales básicas» y «la instauración de regímenes complementarios de escasa solvencia financiera» (Martín Valverde, 1970, pp. 42-43). Por ello, no ha de olvidarse que, como en algún caso se ha señalado, «la actuación normativa del poder colectivo en materia de seguridad social se encuentra constreñida a la aceptación y utilización del modelo institucional de las mejoras voluntarias, única variedad de seguridad social complementaria establecida por medio de la negociación colectiva» (Casas Baamonde, 1977, p. 158).

No obstante, me permito apuntar, por último, que, a mi juicio, la concepción de la funcionalidad de la negociación colectiva en la materia tampoco es ajena a cuestiones como la promoción legal de la negociación colectiva de empresa realizada por el legislador en los cuatro últimos años. Sobre esta cuestión, se reflexionará en la tercera sección.

## II. LA ASISTENCIA Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS COMO CONTENIDO CONVENCIONAL

Estimo que cualquier aproximación a la presente cuestión debe partir de la consideración del tenor del artículo 41 de la Constitución Española (CE), norma que, como sabemos, integra el capítulo III del título I CE, titulado «De los principios rectores de la política social y económica». En él, al encomendar a los poderes públicos el mantenimiento de «un régimen público de Seguridad Social», se dispone también que la «asistencia y prestaciones complementarias serán libres». Con independencia de las consideraciones que pudiera merecer el peculiar encaje del artículo 41 CE en dicho capítulo (Vida Soria, 2006, pp. 908ss.), alejado por tanto del ámbito de los derechos fundamentales y evitando un reconocimiento explícito de un derecho subjetivo a disfrutar de un sistema público de seguridad social, me centraré en este momento en el alcance de la mención a la asistencia y prestaciones complementarias, y en su conexión con el derecho de negociación colectiva del artículo 37.1 CE.

Como es sabido, el TC consideró en su momento que la voluntad del constituyente en este caso era «dejar en libertad a los particulares para la organización de todo tipo de dispositivos de protección social encaminados al mismo fin público de proteger las situaciones de necesidad» (Tribunal Constitucional, 1997; 1988). No obstante, pese a esa libertad reconocida, tampoco se discute entre los analistas jurídicos que, en relación con esta materia, resulta constitucionalmente posible, y así se ha producido, una actuación legislativa que encauce la autonomía privada —y que ha dado lugar a lo que antes hemos

denominado «modelo institucional de las mejoras voluntarias» (Casas Baamonde, 1977, p. 158)—, bien promoviendo ciertos modelos de protección privada —en este terreno, los incentivos fiscales, por ejemplo, son claves—, bien exigiendo el cumplimiento de ciertos requisitos legales a los modelos y mecanismos que se creen por la iniciativa privada —como modelo máximo de esto último puede pensarse en toda la legislación en materia de fondos y planes de pensiones existente a la fecha en España—.

Indudablemente, lo señalado anteriormente sitúa a la autonomía colectiva en un escenario muy distinto de aquel en que se desenvuelven las relaciones de trabajo y que ordena el derecho del trabajo. Y ello porque, en materia de asistencia y prestaciones complementarias —por emplear la terminología constitucional—, la autonomía colectiva debe convivir, por un lado, con un derecho de la seguridad social que se caracteriza sobre todo por la imperatividad e indisponibilidad, no solo a nivel individual sino también colectivo, de sus disposiciones —cuestión que ya hemos subrayado en páginas anteriores—, lo que configura una suerte de derecho necesario absoluto; y, por otro lado, con una legislación promotora —por lo que aquí interesa— de fondos y planes de pensiones, así como de contratos de seguro, que sin duda condicionan la acción colectiva en materia de jubilación.

El artículo 39.2 LGSS configura el establecimiento de «mejoras voluntarias», como he señalado antes, como una excepción al régimen de seguridad social, respecto de la que se establece que «no podrá ser objeto de contratación colectiva». Dichas mejoras, se circunscriben a la modalidad contributiva de la acción protectora del sistema de seguridad social, disponiéndose expresamente que «podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladoras del Régimen General y de los Regímenes Especiales» (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, artículo 39.1). De todas formas, sí parece claro que, al día de hoy, la asistencia y las prestaciones complementarias que la ley ampara tienen la condición de mejoras directas. Es decir, equivalen a aquellas que la doctrina española situaba, tiempo atrás, en la categoría de los «regímenes complementarios de la Seguridad Social» (Martín Valverde, 1970, p. 43). Se trata de contribuciones en las que la lógica que impera, como señaló en su momento la STC 134/1987 (Tribunal Constitucional, 1987b), es la contractual, propia del seguro privado, y no la estrictamente matemática, la cual identifica a las prestaciones públicas de seguridad social —al menos las contributivas— en virtud del principio de contributividad.

En todo caso, lo que tampoco parece discutible es que las mejoras voluntarias, actualmente, forman parte del contenido típico del convenio colectivo. En efecto, con independencia de que a lo largo de

estos años las referencias a la protección social complementaria, sobre todo en el ET, hayan tenido un carácter intermitente, lo cierto es que no solo la práctica negocial, sino también nuestro ordenamiento jurídico, y particularmente la LGSS —recordemos el tenor de su artículo 39.2—, han venido a normalizar jurídicamente la negociación paccionada de mejoras voluntarias. Podría plantearse la pregunta, sin embargo, de hasta qué punto, más allá de considerarse a los regímenes complementarios de la seguridad social como contenido constitucionalmente posible de un convenio colectivo, dichos regímenes forman parte o no del núcleo irreductible de materias cuya afectación o restricción podría incidir negativamente sobre la configuración legal, y en definitiva el disfrute, del derecho de negociación colectiva. ¿Cabría, por tanto, negar legalmente el establecimiento, en sede de la autonomía colectiva, de mejoras de la protección social? Recordemos que hoy día nuestra legislación ha declarado nulo, por ejemplo, todo pacto colectivo en materia de jubilación forzosa. Lógicamente, en este caso me estoy refiriendo a una intervención más incisiva que la que puede suponer la actuación legislativa, indicada antes, para perfilar un modelo institucional de mejoras voluntarias.

Pues bien, por principio no termino de encontrar qué otros preceptos constitucionales podrían justificar una limitación de la autonomía colectiva en relación con la materia que nos ocupa. No solo es que el artículo 37.1 CE se exprese en unos términos amplios como los que conocemos. Además de ello, el artículo 41 CE, cuando se refiere a la asistencia y prestaciones complementarias, se expresa de forma más genérica, si cabe, sobre las mismas y su función: se dice simplemente que «serán libres». Uno y otro precepto, el artículo 37.1 CE y el artículo 41 CE, me llevan a concluir que un modelo institucional de mejoras voluntarias que, por ejemplo, recondujera las mismas al ámbito del contrato de trabajo, en detrimento del convenio colectivo, sería un modelo vulnerador del artículo 37.1 CE<sup>5</sup>; y también del artículo 41 CE, pues se estaría vulnerando en este último caso la voluntariedad de la protección social complementaria en su dimensión colectiva.

De todas formas, no se ha de perder de vista que, como en algún caso ya se ha señalado, con carácter general la protección social complementaria no es un terreno favorable a la intervención de la autonomía colectiva. Ello no impide, sin embargo, que constituya una materia típica del contenido convencional, objeto de tratamiento por casi todos los convenios. Recuérdese que, por un lado, el convenio colectivo es una norma temporal, con una duración media de dos o tres años, en tanto la seguridad social proporciona prestaciones a largo plazo y de duración

5 En favor de esta postura se han expresado Durán López (1980), Aradilla Marqués (1994, p. 44) y Suárez Corujo (2003, p. 119).

prolongada; y que, por otro lado, la autonomía colectiva a lo que puede aspirar es a cubrir espacios no asumidos por la protección social pública, cuando no a mejorar esta.

En el caso de la jubilación, el mayor recorrido de la autonomía colectiva ha tenido que ver fundamentalmente con que esta no solo puede mejorar prestacionalmente la contingencia, sino que también tiene la capacidad de inducir —estableciendo por ejemplo ciertos incentivos—, cuando no imponer —como en el caso de la jubilación forzosa—, la edad de retiro del trabajador. Sin embargo, esta autonomía ha tenido que convivir con el obstáculo que ha supuesto la constante actividad legislativa en materia de seguridad social, particularmente intensa en estos últimos años por lo que hace a la jubilación —sobre todo en materia de jubilación forzosa y jubilación anticipada, aunque también por lo que respecta a la jubilación flexible y parcial—, y que ha provocado el que con frecuencia las disposiciones convencionales se desajusten en relación con la legalidad vigente.

La cuestión es la siguiente: ¿está preparado nuestro sistema legal, y la forma en que se configura el régimen jurídico de la negociación colectiva, para que la autonomía colectiva asuma de forma exitosa la adopción de medidas de carácter asistencial y prestacional, vinculadas a un hecho tan peculiar como la jubilación del trabajador, y como complemento del sistema público de seguridad social, en franco retroceso en cuanto a la calidad de su cobertura? Entiendo que no, y al respecto me permito apuntar algunas consideraciones.

Para empezar, como señalé hace unos instantes, y así se ha subrayado a lo largo de estos años por distintos especialistas, existe un claro desenfoque entre la aspiración intrínseca a muchas de estas medidas asistenciales y prestacionales de pervivir a lo largo del tiempo y la temporalidad que identifica a las manifestaciones de la autonomía colectiva. Como se ha indicado, la lógica que subyace en uno y otro caso es completamente distinta, pues mientras las indicadas medidas en muchos casos se plantean para surtir efectos una vez que la relación laboral se ha extinguido —recordemos, no obstante, que esto no es así en todo los casos, pues existen medidas paccionadas que puede ser efectivas mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo, por ejemplo, en el contexto de una jubilación parcial—, el convenio colectivo se caracteriza por ser un instrumento regulador de carácter temporal y cuya efectividad se vincula a la vigencia del contrato de trabajo —de ahí los problemas que registran los jubilados para impugnar lo dispuesto en los convenios colectivos, cuando ello afecta a sus intereses—.

No en vano, en el caso español, la externalización obligada por ley de los compromisos por pensiones —bien mediante la configuración de planes y

fondos de pensiones<sup>6</sup>, bien mediante la suscripción de contratos de seguro colectivos<sup>7</sup>— intenta en cierta medida salvar esta situación, preservando los intereses de los trabajadores, incluso cuando su contrato se extingue, ante situaciones de insolvencia empresarial o decisiones empresariales que puedan afectar negativamente al patrimonio del fondo interno de pensiones. Esta técnica, asimismo, ha supuesto un replanteamiento de este tipo de protección social privada, desde el momento en que se promueve el ahorro a largo plazo, al obligar a la capitalización de las aportaciones, en detrimento del modelo anterior, el fondo interno, donde las empresas frecuentemente solo atendían a realizar dotaciones presupuestarias que aspiraban a cubrir las prestaciones devengadas en cada anualidad, de modo tal que no solo no existía una planificación a largo plazo, sino tampoco, en muchos casos, a corto plazo. Como es conocido, esta opción legislativa vino motivada por la necesidad de trasponer al derecho nacional la Directiva 80/987/CEE (Consejo de las Comunidades Europeas, 1980). Si bien inicialmente la externalización era una opción voluntaria, a partir de noviembre de 2002 se convirtió en obligación legal ineludible para todas aquellas empresas que reunían los requisitos establecidos por la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LPFP).

Pues bien, pese a que la externalización puede considerarse un avance en la protección de los intereses de trabajadores y ex trabajadores —y, en definitiva, de sus derechos en unos casos y de sus expectativas de derecho, en otros—, lo cierto es que esta técnica jurídica solo resuelve en parte la problemática antes señalada. Ello no solo porque la relación entre la negociación colectiva y la legislación de los planes de pensiones del sistema de empleo<sup>8</sup>, así como de aquella con los contratos de seguro colectivo, no ha estado exenta de dificultades, como es conocido, sino porque no toda mejora en materia de jubilación es susceptible de ser externalizada.

En una aproximación clásica al problema de la pervivencia en el tiempo de las mejoras en materia de jubilación, y —en concreto— de las prestaciones complementarias que pueda deparar, hay que comenzar por diferenciar los supuestos propios de una prestación de carácter no periódico y aquellos propios de la prestación que sí tiene un carácter periódico. En el caso de las prestaciones de carácter no periódico, la alteración de los términos previstos en el convenio o acuerdo colectivo

6 Regulados por el real decreto legislativo 1/2002, Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Ministerio de Economía, 2002) y su reglamento de desarrollo.

7 Cuyo régimen jurídico lo conforman, fundamentalmente, la disposición adicional 1 de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Ministerio de Economía, 2002), los artículos 26 y siguientes del real decreto 1588/1999 (Ministerio de Economía y Hacienda, 1999) y, en su defecto, la ley 50/1980 (Jefatura del Estado, 1980b).

8 Conforme a lo dispuesto por el artículo 4.1 a) LPFP, los planes de pensiones del sistema empleo son aquellos «cuyo promotor sea cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes sean los empleados de los mismos» (Ministerio de Economía, 2002).

tendrá una mayor o menor incidencia sobre estas, dependiendo de si aquella afecta a derechos adquiridos de los trabajadores o, por el contrario, la afectación tiene lugar respecto de lo que pueden considerarse meras expectativas de derecho. En ese sentido, hay que ser conscientes de que, según dispone nuestro TC, solo los derechos consolidados, y no las expectativas de derecho, se sitúan bajo el manto «protector» del principio de irretroactividad, consagrado por el artículo 9.3 CE<sup>9</sup>.

Claro que, si nos atenemos a las palabras del TC —«solo es aplicable a los derechos consolidados, asumidos, integrados en el patrimonio del sujeto y no los pendientes, futuros, condicionados y expectativas, según reitera la doctrina del Tribunal Supremo» (Tribunal Constitucional, 1987a)—, el Alto Tribunal parece identificar los derechos consolidados con los derechos subjetivos. Sin embargo, de las palabras del mismo puede también deducirse que no todo derecho subjetivo resulta digno de protección desde la perspectiva del principio de irretroactividad, pues solo los integrados en el patrimonio del sujeto, efectivamente disfrutados por el individuo y en la medida en que se haya producido dicho disfrute, parecen amparados. Así, los derechos pendientes de realización, de ejecución futura o condicionada, o simplemente las meras expectativas de derecho —en cuanto situación en la que el individuo aspira a ser titular de un derecho en el futuro, si bien al día de hoy no lo es, por faltar la concurrencia de algún requisito para su configuración plena—, se encontrarían ajenos al mencionado principio constitucional y por tanto resultarían susceptibles de ser afectados retroactivamente en todo caso.

No obstante, es en los casos de retroactividad máxima —pretensión de que la norma incida sobre efectos jurídicos ya consumados y atinentes a situaciones jurídicas surgidas con anterioridad al nacimiento de la mencionada norma— cuando operará el principio de irretroactividad en el sentido del artículo 9.3 CE. Este planteamiento explica precisamente ciertas consideraciones del TC, como la realizada en la STC 97/1990, cuando afirma que «no puede hablarse así de derechos adquiridos a que se mantenga un determinado régimen regulador de unas prestaciones a obtener en el futuro, ni existe retroactividad cuando una norma afecta a situaciones en curso de adquisición, pero aún no consolidadas por no corresponder a prestaciones ya causadas» (Tribunal Constitucional, 1990).

9 Resulta ilustrativa la argumentación de la STS de 14 de octubre de 2003 en el sentido de recordar que, como ha declarado el TC en su Sentencia 108/1986, «no son expropiables ni indemnizables las privaciones de bienes y derechos o, incluso, intereses patrimoniales legítimos "aun no garantizados como derechos subjetivos (por ejemplo, las situaciones en precario); pero en ningún caso lo son las expectativas"; por consiguiente, en la medida en que no existe un derecho adquirido, de lo que se trata es de una expectativa, con las consecuencias y el alcance que ello presupone» (Tribunal Supremo. Sala de lo social, 2003).



Por lo que respecta a las prestaciones de carácter periódico, recordemos que el artículo 192, párrafo 2 LGSS establece que, cuando «el 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» (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994). Este precepto ha sido objeto de una intensa polémica, encontrándose la doctrina científica dividida fundamentalmente entre dos posiciones. Por un lado, hay quienes sostienen que la modificación de estas mejoras solo puede tener lugar en los términos que prevea el propio convenio o acuerdo colectivo, de tal forma que, si en sede de la autonomía colectiva nada se ha previsto al respecto, la mejora no podrá verse afectada por cambios posteriores al momento de su establecimiento (Valdés de la Vega, 1999, pp. 97-98; López Cumbre, 1998, p. 525; Gallardo Molla, 1991, p. 487). Por otro lado, hay quienes consideran que el tenor citado del artículo 192 LGSS implica la asunción de las reglas y procedimientos modificativos contenidos en el ET (Del Rey Guanter & Gala Durán, 1996, p. 290; Escribano Gutiérrez, 2002, p. 42), y que hoy día se concentran fundamentalmente en el artículo 82 de dicha norma legal.

No parece razonable admitir la irreversibilidad de lo pactado en materia de asistencia y prestaciones complementarias cuando el propio convenio o pacto no contempla mecanismos para su modificación, pues el ET, desde su aprobación, ha configurado jurídicamente, en consonancia con el derecho reconocido por el artículo 37.1 CE, a los convenios colectivos como manifestaciones reversibles de la autonomía colectiva, como puede deducirse de lo dispuesto por los artículos 82.4 y 86.4 ET. Esta posición ha sido asumida por el TS a lo largo de estos años, si bien la doctrina ha hecho pivotar la reversibilidad *in peius* de las condiciones pactadas sobre la naturaleza normativa del convenio colectivo. En relación con esta cuestión, bueno será también tener en cuenta que, en España, la alteración de los términos pactados se ha admitido por nuestros tribunales no solo respecto de los trabajadores vinculados a la empresa, sino también en relación con los pensionistas y jubilados.

### III. SOBRE LA CENTRALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES ESPAÑOL Y SU INCIDENCIA SOBRE EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN

El proceso de reformas al que se ha visto sometida España en estos últimos años nos ha dejado, entre otros aspectos novedosos, un renovado régimen jurídico de la negociación colectiva, construido sobre la base de sucesivas reformas realizadas básicamente en 2011



y 2012<sup>10</sup>. Del conjunto de las reformas practicadas, me interesa en estos momentos resaltar cuatro aspectos que considero de interés a los efectos que nos ocupa.

Por un lado, y en primer lugar, el real decreto-ley 7/2011 (Jefatura del Estado, 2011a) de 10 de junio, dispuso la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto al convenio colectivo sectorial —nacional, autonómico o de ámbito inferior—, en relación con un conjunto de materias. Dicha prioridad fue reforzada en 2012, cuando la ley 3/2012 (Jefatura del Estado, 2012a) eliminó la posibilidad —prevista por la reforma laboral anterior— de que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa pudieran disponer una solución distinta a la mencionada prioridad del convenio colectivo empresarial, convirtiéndola por tanto, y en adelante, en la nueva regla de oro del sistema negocial español. Además, esta prioridad aplicativa se establece, igualmente, tanto por lo que hace a los convenios colectivos para un grupo de empresas, como por lo que respecta a los convenios colectivos que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas (artículo 84.2, párrafo 2 ET). Adicionalmente, la propia norma estatutaria contempla la posibilidad de que los acuerdos y convenios colectivos del artículo 83.2 ET puedan ampliar la relación de condiciones de trabajo respecto de las que la ley decreta la mencionada prioridad aplicativa —artículo 84.2 g) ET—.

Qué duda cabe que el cambio de escenario de unos años a esta parte es muy notable, aunque solo sea porque, sobre el papel —otra cosa es lo que pueda pasar en la práctica—, existe una clara intención legislativa de acabar con el protagonismo, sobre todo, de los convenios colectivos de sector provinciales<sup>11</sup>. Dichos convenios son, finalmente, los grandes damnificados en esta operación legislativa, desarrollada escalonadamente<sup>12</sup> —recuérdese, reformas laborales de 2010, 2011 y 2012— en favor de la pactación colectiva en el ámbito empresarial (Gorelli Hernández, 2012, pp. 193ss.). Téngase en cuenta que, como se ha señalado en más de un caso, nuestro modelo negocial se definía

10 Recuérdese, a efectos explicativos, que el real decreto-ley 10/2010 (Jefatura del Estado, 2010a) y la posterior ley 35/2010 (Jefatura del Estado, 2010b) introdujeron igualmente algunas reformas en el régimen de la negociación colectiva, fundamentalmente por lo que respecta a la inaplicación (descuelgue) de los convenios colectivos en materia de salarios y la promoción, en definitiva, de la negociación colectiva de empresa. (Mercader Uguina, 2010, pp. 187ss.).

11 Ya en 2006 algunos especialistas, como Ignacio García-Perrote Escartín (2006, p. 140), subrayaban como parecía «unánime la opinión de su deseable desaparición», aunque «sorprendentemente, no parece que haya visos de que vayan a ir desapareciendo», y como posiblemente esta paradójica situación se había de vincular a la pérdida de poder que ello podía suponer para las organizaciones sindicales y empresariales en el ámbito provincial.

12 Como se ha señalado, entre otros por Mercader Uguina (2013, p. 54), los datos estadísticos en 2011 y 2012 indican una apreciable incidencia de las reformas legales sobre los convenios colectivos de ámbito provincial, con un descenso en dos puntos porcentuales por lo que respecta al número de convenios colectivos vigentes, y de nueve puntos en cuanto al número de trabajadores que se sitúan en su ámbito de aplicación en un solo año, pasando del 58,1% al 49,1%.

en la práctica por su carácter mixto, pues junto a un alto número de convenios colectivos provinciales de sector convivía una significativa cantidad de convenios de sector de carácter nacional —,como fórmula de superación de la desconfianza que la negociación colectiva provincial suscitaba en ciertos ámbitos— y de convenios de empresa —estos últimos situados fundamentalmente en el ámbito de la mediana y gran empresa—.

Se ha afirmado, en este sentido, que las reformas laborales señaladas han inducido una suerte de proceso de transición «de la centralización desarticulada a la descentralización articulada» (Garrido Pérez, 2015, p. 252), un cambio en el modelo negocial español que tendría por epicentro la modificación de los artículos 83 y 84 ET, principalmente en 2011 y 2012. En el origen de este proceso estaría la desconfianza que desde tiempo atrás venían generando los convenios colectivos provinciales de sector (Garrido Pérez, 2015, p. 252)<sup>13</sup>, a los que con frecuencia se acusaba de ser el gran obstáculo para la competitividad de las empresas, sobre todo en los años en que la inaplicación salarial de los convenios colectivos supraempresariales —el descuelgue salarial— no funcionaba. Añádase a ello el que en determinados casos ciertos convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional pretendieron blindar la unidad de negociación, impidiendo desarrollos en ámbitos inferiores, particularmente en el de la empresa (Garrido Pérez, 2015, p. 252).

Y, sin embargo, lo cierto es que, como en más de un caso se ha señalado, la práctica negociadora evidencia que «los convenios colectivos son bastante indiferentes a los cambios normativos a la hora de establecer mejoras voluntarias, y así siguen utilizando términos que están derogados por la nueva normativa, se reconocen las mejoras a todos los trabajadores e incluyen tanto mejoras complementarias como mejoras de tipo autónomo» (Romero Burillo, 1999, p. 287; véase también del Rey Guanter & Gala Durán, 1996, pp. 265ss.). De repente, por tanto, podría pensarse que poco es esperable que cambie en materia de jubilación, desde la perspectiva de la autonomía colectiva, pese al interés legislativo por promover la negociación colectiva de empresa, declarando su prioridad por lo que respecta a un número significativo de materias.

13 Incluso, los propios sindicatos más representativos, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), consideraron como una patología el «protagonismo excesivo de los convenios provinciales sectoriales, que se caracterizan por sus ámbitos funcionales muy fragmentados, su desarticulación y disparidad y por la reiteración de ciertos contenidos, pero con diferencias sustanciales en las tablas salariales y en las jornadas pactadas» (Líneas básicas de UGT y CC.OO. para un Acuerdo sobre reforma de la negociación colectiva en desarrollo de la disposición adicional única del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), 2010-2012, de 19 de enero de 2011).

El tiempo lo dirá. Aunque, mientras tanto, hay algunas cuestiones que no deberíamos pasar por alto. Para empezar, si nos atenemos al tenor legal del artículo 84.2 ET, ninguna de las materias sobre las que se declara *ex lege* la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa tiene una vinculación directa con la institución de la jubilación o con las mejoras voluntarias que se puedan pactar en torno a la misma. Sin embargo, cierto es que la promoción legal de la negociación colectiva de empresa se ha de inscribir en el esfuerzo sostenido en el tiempo por el legislador español, principalmente desde 1994, y a través de sucesivas reformas, de flexibilizar la gestión y el desarrollo de las relaciones laborales, amparando la negociación, colectiva o de forma individual, de condiciones de trabajo más adaptadas a las necesidades de las empresas a la vista de la situación del mercado. Si unimos este hecho a la puesta en marcha de distintas medidas legales que pretenden la prolongación de la vida activa de los trabajadores, más allá de los 65 años —el objetivo declarado es, como se ha señalado en páginas anteriores, fijar en 67 años la edad ordinaria de jubilación—, al tiempo que se dificulta la jubilación anticipada, sobre todo antes de los 60 años, se puede concluir que, de cara al futuro, la negociación colectiva de empresa podría conocer novedosos desarrollos en materia de prolongación de la vida activa de los trabajadores de edad avanzada, y de garantía del empleo de estos, terreno de sumo interés vista la baja tasa de participación de los trabajadores de más de 55 años en el mercado de trabajo nacional<sup>14</sup>.

De todas formas, en relación con la potencialidad de la negociación colectiva de empresa para realizar aportaciones novedosas y significativas en materia de jubilación, sería bueno no olvidar lo siguiente:

- a) La promoción legal de la negociación colectiva de empresa no va a triunfar en todos los sectores. En unos casos, porque el convenio colectivo provincial continúa siendo el referente de la autonomía colectiva, al entender las empresas que la homogeneidad de ciertas condiciones de trabajo favorece la estabilidad del sector. En otros, porque el tamaño de las empresas —recuérdese que España es un país donde sobre todo prima la pequeña empresa— convierte la negociación en dicho ámbito en anecdótica, cuando no resulta impracticable (tal vez por ello, y como se verá un poco más adelante, el legislador en 2010 comenzó a establecer, en relación con este tipo de empresas, fórmulas novedosas en materia de legitimación negocial). En todo caso, no puede desconocerse, y así lo evidencia la experiencia negocial española,

<sup>14</sup> Según señala el Instituto de Estudios Económicos, a partir de las estadísticas de Eurostat, la tasa de empleo española de los trabajadores, de entre 55 y 64 años, se situó en 2014 en el 44,3%, un porcentaje muy similar al de 2007 (44,5%), y uno de los más bajos de la Unión Europea. Precisamente, llama la atención que, mientras en España la situación prácticamente no ha cambiado, la Unión Europea, en esos mismos siete años, ha conseguido aumentar la mencionada tasa, pasando del 44,5% al 51,8%.

que «de entre todos los elementos que conforman un sistema de negociación colectiva, la estructura es el más refractario a experimentar alteraciones bruscas o de ritmo acelerado: una vez constituidas, las unidades de negociación tienden a perpetuar en el tiempo, mostrando una notable resistencia al cambio, sea cual fuere su signo» (Valdés Dal-Ré, 2013, p. 522).

- b) Por lo que respecta a las mejoras voluntarias en materia de jubilación, ha de tenerse en cuenta que, desde 2014, y tras la entrada en vigor del real decreto 637/2014 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)<sup>15</sup>, la base de cotización —concepto que, como sabemos, constituye el punto de partida para calcular la aportación que mensualmente han de realizar las empresas a la seguridad social en concepto de contribución económica a dicho sistema por todos y cada uno de sus trabajadores— la integran, entre otros conceptos, tanto «las contribuciones satisfechas a planes de pensiones en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones», como «las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas» (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)<sup>16</sup>. Lógicamente, una regulación de este tenor implica un elemento que juega claramente en contra de la negociación colectiva de prestaciones complementarias, ya sea en su modalidad de mejoras directas, como cuando de la contribución a fondos de pensiones o seguros colectivos se trate, pues en definitiva se viene con ello a incrementar los costes sociales que han de soportar principalmente las empresas. Y ello porque a la hora de realizar estas mejoras de la cobertura social de los trabajadores dichas empresas deberán tener en cuenta que las mismas se contabilizarán doblemente, pues se trata de aportaciones que se hacen, pero que, además, incrementarán la base de cotización, que es el factor que determina en gran medida la contribución que se ha de hacer mensualmente por cuenta de los trabajadores a la seguridad social.
- c) Tampoco podemos obviar los antecedentes más cercanos: aquellos que nos hablan de una escasa imaginación de la negociación colectiva en general para realizar planteamientos novedosos que vayan más allá de facilitar la jubilación anticipada de los trabajadores, por ejemplo en materia de empleo de los trabajadores de edad avanzada (Elorza Guerrero, 2012, pp. 151ss.).

15 Norma reglamentaria que, por otra parte, armoniza y adapta el desarrollo reglamentario en materia de cotización a las sucesivas reformas del artículo 109 LGSS por los reales decretos-leyes 20/2012 (Jefatura del Estado, 2012b) y 16/2013 (Jefatura del Estado, 2013b).

16 En este último caso se exceptúan «las prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas», que de esta forma quedan exentas de integrar la indicada base de cotización.

d) En relación con los planes y fondos de pensiones, y por lo que respecta al aseguramiento que pueda hacerse vía contrato de seguro colectivo, hay que recordar igualmente que el papel reservado por la ley a la negociación colectiva tradicionalmente ha sido bastante asistemático, con los problemas jurídicos que ello puede generar. A modo de ejemplo: el artículo 7.1 del real decreto 1588/1999 (Ministerio de Economía y Hacienda, 1999) establece que tendrán la consideración de «compromisos por pensiones» los compromisos derivados de las obligaciones legales o contractuales de la empresa con su personal «recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente», al tiempo que la propia norma establece que se considerarán «disposiciones equivalentes al convenio colectivo los pactos entre las empresas y todo o parte de su personal u otros acuerdos o decisiones, cuya existencia o efectos se hallen documentados de forma admitida en derecho y en los que las empresas asuman compromisos por pensiones». Por tanto, no solo es que en el ámbito de la negociación colectiva el legislador contemple la idoneidad de múltiples manifestaciones de la autonomía colectiva —desde convenios colectivos de sector o de empresa hasta las distintas modalidades de acuerdos y pactos colectivos— para establecer los mencionados compromisos por pensiones, sino que también se avala la idoneidad de acuerdos y decisiones admitidos en derecho y que se sitúan extramuros del campo de la negociación colectiva<sup>17</sup>.

Por otro lado, y en segundo lugar, pese a que, por lo que hace al régimen jurídico de la negociación colectiva, la reforma laboral de 2012 puede ser calificada como «la más importante por su contenido desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores» (Rodríguez-Sañudo, 2012, p. 165), superando incluso el alcance que tuvo la de 1994, lo cierto es que, como ya se ha señalado en algún caso, finalmente continúa sin abordarse, ni resolverse, «la importante cuestión de la posición del pacto colectivo en el plano de las fuentes del Derecho del Trabajo, es decir, las relaciones entre la norma estatal (ley y reglamento laborales) y el pacto colectivo, las relaciones entre los distintos pactos colectivos entre sí y las relaciones entre los pactos colectivos y la autonomía individual» (Sala Franco, 2012, p. 136)<sup>18</sup>.

17 En este sentido, el párrafo 3 del artículo 7.1 del mencionado real decreto 1588/1999 establece que se considerarán también «disposiciones equivalentes» las «actas de constitución, estatutos o reglamentos de mutualidades de previsión social, fundaciones laborales y cualquier otra fórmula o institución de previsión del personal, siempre que en los documentos enumerados las empresas asuman compromisos por pensiones» (Ministerio de Economía y Hacienda, 1999). Sobre esta cuestión, véase de Val Tena (2006, pp. 15-16).

18 El autor indica, no sin razón, que con ello se «deja sin resolver un grave problema de inseguridad jurídica que, desgraciadamente, va acompañado de una jurisprudencia del Tribunal Supremo en esta materia no excesivamente acertada, con múltiples contradicciones y lagunas» (Sala Franco, 2012, p. 136).

La cuestión, ciertamente, no es baladí, y entiendo que constituye uno de los aspectos cuya resolución continúa siendo una asignatura pendiente, de capital importancia para ordenar de una forma coherente la negociación colectiva en la materia. Como he señalado en páginas anteriores, el galimatías configurado en estos años en torno a la naturaleza jurídica y eficacia de los convenios y acuerdos colectivos, estatutarios y extraestatutarios —a lo que sin duda ha contribuido una jurisprudencia vacilante, y en ocasiones contradictoria, cuando no incoherente—, solo obstaculiza y dificulta un ejercicio razonable, desde un punto de vista jurídico, del derecho a la negociación colectiva (Elorza Guerrero, 2008, pp. 654ss; Valdés Dal-Re, 2014, pp. 14ss). No pretendo resolver esta cuestión en estos momentos, pues ello excedería desde luego los propósitos de este trabajo, aunque me permito esbozar una posible solución: la fijación por ley del acuerdo colectivo sobre materia concreta como la fuente llamada a regular todo aspecto relacionado con la jubilación del trabajador. Esta solución se inspira, en última instancia, en la figura de los *accords de prévoyance* franceses<sup>19</sup>, en cuanto acuerdos colectivos de eficacia general suscritos por las organizaciones sindicales más representativas. Sin embargo, entiendo que, a diferencia del caso francés, el régimen de estos acuerdos debería diferenciarse del previsto para los convenios colectivos en el ET, sobre todo a efectos de garantizar su vinculabilidad en el tiempo, y dificultar su inaplicación o desconocimiento por empresas y trabajadores.

En tercer lugar, la inaplicación, por acuerdo colectivo de empresa, de «las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social» pactadas en convenio colectivo de sector o de empresa (artículo 82.3 ET), disposición legal incorporada al ET por la ley 3/2012 (Jefatura del Estado, 2012a), constituye sin duda una novedad muy apreciable, y negativa, en relación con el régimen que, hasta la fecha, ha regido las mencionadas mejoras voluntarias. En efecto, teniendo en cuenta el tenor de la norma, en adelante toda mejora pactada en convenio colectivo estatutario, ya se trate de una mejora directa o de un compromiso por pensiones, podrá ser objeto de inaplicación a los trabajadores afectados por el acuerdo colectivo que se suscriba al efecto<sup>20</sup>.

Curiosamente, el origen de esta novedad legislativa hay que situarla en la voluntad del legislador de promover la desincentivación del absentismo laboral, dotando a las empresas de un mecanismo legal que les permita

19 A esta solución es favorable un sector de la doctrina española (véanse, entre otros, Gala Durán, 1999; Escribano Gutiérrez, 2002, p. 59).

20 La facilidad con que las mejoras voluntarias van a poder ser incluidas en los procesos de inaplicación de condiciones de trabajo ha sido subrayada desde un principio por los estudiosos de la materia (Álvarez Cuesta, 2013, pp. 126ss.). Una primera aproximación, a través de un limitado estudio de campo, a los acuerdos de inaplicación de mejoras complementarias pactados en los últimos tiempos puede consultarse en Moreno de Vega y Lomo (2015, pp. 2ss.).

acabar, en la práctica, con las mejoras voluntarias vinculadas a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y todo ello en el marco de la lucha contra el absentismo laboral —con una incidencia significativa en nuestro país— establecida en España en los últimos tiempos, lucha que busca mejorar la productividad de las empresas (Mercader Uguina, 2012, pp. 425-426). La cuestión es que, sin embargo, finalmente se optó por esta fórmula legal extensiva, que si algo garantiza, en relación con la cuestión que nos ocupa, es la inestabilidad a lo largo del tiempo de las mejoras voluntarias en materia de jubilación. Si a ello se añade la reforma legal indicada anteriormente, por la que la base de cotización a la seguridad social en adelante deberá integrar también las contribuciones satisfechas a planes de pensiones, así como las mejoras de las prestaciones de la seguridad social satisfechas por las empresas —real decreto 637/2014 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014)—, habrá que concluir que el panorama futuro de las mejoras voluntarias en materia de jubilación no es precisamente prometedor.

En cuarto lugar, y último, las reformas laborales mencionadas han puesto el foco sobre los procesos de negociación colectiva que puedan desarrollarse en el seno de los grupos de empresas o respecto de una pluralidad de empresas, al tiempo que han planteado una nueva solución para facilitar la negociación en empresas que no cuenten con representantes de los trabajadores, fundamentalmente por su pequeña dimensión. Con respecto a la primera cuestión, la negociación colectiva en el seno de un grupo de empresas o respecto de empresas en red —término éste que en España hace referencia al mencionado fenómeno de la pluralidad de empresas, y que en definitiva remite un conjunto de empresas vinculadas por razones productivas u organizativas—, la novedad legislativa, que tuvo su origen en el mencionado real decreto-ley 7/2011 (Jefatura del Estado, 2011a), supone fundamentalmente el reconocimiento de la jurisprudencia española en la materia, al tiempo que atiende determinadas demandas de las organizaciones sindicales y empresariales, pese a no poder considerarse una reforma consensuada<sup>21</sup>.

En relación con la cuestión que nos ocupa, tal vez el aspecto más interesante sea —al margen del propio reconocimiento jurídico de nuevas unidades de negociación que se sitúan en los aledaños de la unidad negocial de empresa— que la reforma legal plantea una flexibilización de las reglas de legitimación para negociar convenios colectivos —si se compara con las existentes durante treinta años—, flexibilización que sin duda busca facilitar la celebración de acuerdos

<sup>21</sup> Sobre la situación de estas unidades negociales no reconocidas jurídicamente con anterioridad a la ley 3/2012 (Jefatura del Estado, 2012a), puede ser útil la consulta de Nogueira Gustavino (2008, pp. 291ss.).



en estos ámbitos. Esta flexibilización debe ser puesta en conexión con la reforma del régimen legal de la inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en convenios colectivos, operada por la ley 3/2012 (Jefatura de Estado, 2012a), a la que me referí antes, y con la promoción legal de la negociación en el ámbito de la empresa ya comentada (Olarte Encabo, 2013, pp. 498ss.). En todo caso, es esperable que, a partir de ahora, la mayor seguridad jurídica que el nuevo régimen legal otorga a estas nuevas unidades negociales redunde en favor del incremento de convenios y pactos colectivos en dichos ámbitos, de tal forma que uno de los contenidos posibles sin duda será la cuestión relacionada con la jubilación y la protección social complementaria en la materia. Sin embargo, no debemos olvidar que, como se ha señalado anteriormente, se tratará de cuestiones condicionadas por la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa y, en su caso, por los posibles acuerdos colectivos de inaplicación de lo pactado en los correspondientes convenios colectivos.

De todas formas, no debe olvidarse que, paralelamente a este proceso, se ha procedido a sindicalizar las representaciones de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva en la empresa o ámbito inferior, mediante el establecimiento de una preferencia de las secciones sindicales, en detrimento de las representaciones unitarias de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal), a la hora de afrontar dichos procesos (artículo 87.1, párrafo 2 ET)<sup>22</sup>. Esta sindicalización, en cierta medida, pretende operar como un cierto contrapeso a la promoción de la negociación colectiva en la empresa, y a los riesgos de que la negociación en este ámbito se transforme en un proceso de contratación unilateral, donde las condiciones se establezcan por la empresa.

En contraposición con este fenómeno, debe tenerse igualmente en cuenta que, desde 2010, el ET —hoy día en su artículo 41.4, párrafo 3, apartados a) y b); también en el artículo 82.3, párrafo 5 ET, que remite a aquel—, permite en las empresas o centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores, normalmente por razón de su dimensión —conforme a la legislación española no existe la posibilidad de elegir representantes de los trabajadores en empresas o centros de trabajo que cuenten entre uno y cinco trabajadores, siendo opcional en el caso de que la planilla oscile entre 6 y 10 trabajadores—, el que

22 Textualmente, dicho precepto establece que «la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal». Igualmente, y por lo que respecta a los convenios dirigidos a «un grupo de trabajadores con perfil profesional específico», lo que se conoce como convenio franja —y que acostumbran a pactarse en ámbitos de empresa—, el artículo 87.1, párrafo 4 ET establece que «estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre directa y secreta».



sus trabajadores designen, bien una representación entre los propios trabajadores, bien una comisión integrada por miembros designados, a su vez, por sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, en función de la representatividad de estos últimos. Esta posibilidad, no por casualidad, se contempla en dos supuestos concretos: la modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 ET) y la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo (artículo 82 ET).

Como en algún caso se ha comentado, la reforma legislativa señalada supone la incorporación de los sindicatos más representativos a un ámbito en el que tradicionalmente tuvieron escasas posibilidades de actuación, como es el caso de las empresas sin representación (Mercader Uguina, 2010, p. 1999). Ahora bien, hay que señalar también que esta es una posibilidad que depende de la decisión de los propios trabajadores que, en ámbitos empresariales tan reducidos como los señalados, en ocasiones tendrán difícil sustraerse a la voluntad empresarial en relación con este asunto. La habilitación de este doble mecanismo manifiesta a las claras que el legislador es consciente de que la negociación directa por los propios trabajadores puede, en ciertos casos, incurrir en los riesgos de una negociación altamente condicionada por la voluntad de la empresa. En todo caso, habrá de tenerse en cuenta que, en última instancia, la institucionalización de la negociación colectiva en empresas sin representación legal de los trabajadores abre la puerta a posibles procesos negociadores destinados, por ejemplo, a conseguir la inaplicación de lo pactado en los convenios colectivos en materia de protección social complementaria de la jubilación.

#### IV. REFLEXIÓN FINAL

Desde hace ya unos años, y desde distintas instancias internacionales y nacionales, se ha venido insistiendo en que el futuro de la seguridad social española pasaría por un replanteamiento de aspectos como la aportación que los interesados hacen al sistema y la prestación que reciben, por ejemplo, en caso de jubilación; la prolongación de la vida activa de los trabajadores, ante el evidente incremento de la expectativa de vida de los mismos; o un mayor desarrollo de la protección social complementaria, en cuanto pilar que habría de compensar de alguna forma las insuficiencias de la cobertura otorgada por la seguridad social en un futuro (Galiana Moreno, 2014, pp. 25ss).

Sobre algunos de estos aspectos, ya se ha actuado por vía legislativa. Así, y en relación con el primer aspecto señalado, cabe destacar la aprobación de la ley 23/2013 (Jefatura del Estado, 2013c), norma que —aunque no entrará en vigor hasta enero de 2019— sin duda marcará

el futuro de la sostenibilidad de nuestro sistema desde la perspectiva de la prestación de jubilación. También la mencionada ley 27/2011 (Jefatura del Estado, 2011b), que, entre otros aspectos, ha introducido en nuestro ordenamiento jurídico el objetivo de la jubilación ordinaria a los 67 años.

En cuanto a la segunda cuestión, normas como el real decreto-ley 5/2013 (Jefatura del Estado, 2013a), o la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012 – 2014 (Estrategia 55 y más) (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2011a), suponen una novedosa aportación legislativa en la materia. Igualmente, las limitaciones a la capacidad de la negociación colectiva para incidir sobre la edad de jubilación, y particularmente sobre su anticipación, o la posibilidad de pactar la jubilación —opción hoy día absolutamente prohibida por el legislador, como he señalado en páginas anteriores—, son medidas que también se han dictado con esta misma finalidad.

Sin embargo—y con independencia de la problemática que con carácter general registra la negociación colectiva en materia de jubilación, cuyos aspectos principales he expuesto anteriormente—, pienso que la gran asignatura pendiente consiste en el tratamiento legislativo de la protección social complementaria y su desarrollo. Si repara el lector, el proceso de reformas legislativas que se han aprobado en España desde 2010 en materia de seguridad Social, y particularmente por lo que respecta a la jubilación, registra una carencia muy significativa que tiene que ver con esta cuestión. Curiosamente, modificaciones legislativas como la del artículo 82.3 ET, que permite la inaplicación de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social, obran en contra del desarrollo y la consolidación de la protección social complementaria en nuestro país. Igualmente, resulta significativo que la modificación del régimen legal de la jubilación, en pro de la prolongación de la vida activa de los trabajadores, no se haya visto acompañada de una reforma de la LPFP, reforma que ponga en sintonía dicha norma legal con los nuevos planteamientos legislativos a favor de la prolongación de la vida activa de los trabajadores. A mediano plazo, parece razonable, y deseable, esperar un replanteamiento del régimen legal de la protección social complementaria en nuestro país que ajuste la legislación vigente a los parámetros de la nueva política de prolongación de la vida activa de los trabajadores, si bien hay que ser conscientes de que la aportación de la negociación colectiva al desarrollo de esta dimensión de la protección social será más eficaz en la medida en que el régimen legal de la autonomía colectiva solvete ciertas carencias puestas de manifiesto, como la que se refiere a la naturaleza y eficacia jurídica de sus distintas manifestaciones.

LEY Y  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA SOBRE  
JUBILACIÓN EN  
ESPAÑA

LAW AND  
COLLECTIVE  
BARGAINING ON  
RETIREMENT IN  
SPAIN

## V. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Cuesta, Henar (2013). La difícil pervivencia de las mejoras voluntarias en la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2012. En Autores varios, *Público y privado en el sistema de Seguridad Social*. Murcia: Laborum.

Aradilla Marqués, María José (1994). Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la incidencia de la Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores (I). *Tribuna Social*, 47, 39-48.

Casas Baamonde, María Emilia (1977). *Autonomía colectiva y seguridad social*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales (Ministerio de Hacienda).

Congreso de los Diputados (1995). *Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados*, 134 (12 de abril de 1995).

Consejo de las Comunidades Europeas (1980). Directiva del Consejo de 20 de octubre de 1980 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. 80/987/CEE.

Constitución española de 1978.

De Val Tena, Ángel Luis (2006). *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*. Madrid: Fundación Mapfre.

Del Rey Guanter, Salvador & Carolina Gala Durán (1996). Protección social y negociación colectiva. En Julia López López (coord.), *Seguridad Social y protección social: temas de actualidad* (pp. 251-304). Madrid: Marcial Pons.

Durán López, Federico (1980). El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema (constitucional) de relaciones laborales. En Autores varios, *Estudios de derecho del trabajo en memoria del Profesor Bayón Chacón* (pp. 523-536). Madrid: Tecnos.

Elorza Guerrero, Fernando (2008). Acuerdos de empresa subsidiarios, modificativos, de reorganización productiva e informales. En Fernando Valdés Dal-Ré (dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva* (641-702). Madrid: La Ley.

Elorza Guerrero, Fernando (2012). La negociación colectiva: análisis de situación. En Fernando Elorza Guerrero & Francisco Javier Fernández Roca (coords.), *El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada en Andalucía* (pp. 151-176). Madrid: Marcial Pons.

Escribano Gutiérrez, Juan (2002). *Flexibilidad y compromisos por pensiones: el contrato de seguro como instrumento de exteriorización*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Gala Durán, Carolina (1999). *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de seguridad social*. Barcelona: Bosch.

Galiana Moreno, Jesús María (2014). Hitos, condicionantes y tendencias en la evolución de las prestaciones de vejez en España. En Belén García Romero y María Carmen López Anierte (coords.), *La reforma de la pensión de jubilación* (pp. 15-47). Valencia: Tirant lo Blanch.

Gallardo Molla, Rosario (1991). Las mejoras complementarias del Sistema de la Seguridad Social en la negociación colectiva. *Relaciones Laborales*, 2, 472-487.

García Murcia, Joaquín (2007). Los convenios colectivos como fuente de la relación laboral: más apuntes para un debate recurrente. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 68, 25-50.

García-Perrote Escartín, Ignacio (2006). La reforma de la regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenido. *Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, número especial en homenaje al profesor D. Rodrigo Uría González en el centenario de su nacimiento, 131-142.

Garrido Pérez, Eva (2015). Estructura y concurrencia en la negociación colectiva. En Autores varios. *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo* (215-282). Madrid: Ediciones Cinca.

González Ortega, Santiago (2007). Las edades de jubilación. En Lourdes López Cumbre (coord.). *Tratado de jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique De la Villa Gil con motivo de su jubilación* (pp. 1195-1218). Madrid: Iustel.

Gorelli Hernández, Juan (2012). El proceso de reformas de la negociación colectiva en España. *Derecho PUCP*, 68, 193-224.

Jefatura del Estado (1980a). Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 64 (14 de marzo), sección I, 5799-5815. BOE-A-1980-5683.

Jefatura del Estado (1980b). Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. *Boletín Oficial de Estado*, 250 (17 de octubre), sección I, 23126-23133. BOE-A-1980-22501.

Jefatura del Estado (2001). Ley Orgánica 5/2001, de 13 de diciembre, complementaria a la Ley General de Estabilidad Presupuestaria. *Boletín Oficial del Estado*, 299 (14 de diciembre), sección I, 47149-47153. BOE-A-2001-23632.

Jefatura del Estado (2002). Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. *Boletín Oficial del Estado*, 167 (13 de julio), sección I, 25633-25638. BOE-A-2002-13972.

Jefatura del Estado (2005). Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. *Boletín Oficial del Estado*, 157 (2 de julio), sección I, 23634-23636. BOE-A-2005-11365.

Jefatura del Estado (2007). Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. *Boletín Oficial de Estado*, 291 (5 de diciembre), sección I, 50186-50200. BOE-A-2007-20910.

Jefatura del Estado (2010a). Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 147 (17 de junio), sección I, 51662-51699. BOE-A-2010-9542.

Jefatura del Estado (2010b). Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 227 (18 de septiembre), sección I, 79278-79326. BOE-A-2010-14301.

Jefatura del Estado (2011a). Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. *Boletín Oficial del Estado*, 139 (11 de junio de 2011), sección I, 60070-60087. BOE-A-2011-10131.

Jefatura del Estado (2011b). Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 184 (2 de agosto de 2011), sección I, 87495-87544. BOE-A-2011-13242.

Jefatura del Estado (2012a). Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 162 (7 de julio de 2012), sección I, 49113-49191. BOE-A-2012-9110.

Jefatura del Estado (2012b). Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. *Boletín Oficial del Estado*, 168 (14 de julio de 2012), sección I, 50428-50518. BOE-A-2012-9364.

Jefatura del Estado (2013a). Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Boletín Oficial del Estado*, 65 (16 de marzo de 2013), sección I, 21441-21474. BOE-A-2013-2874.

Jefatura del Estado (2013b). Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 305 (21 de diciembre), sección I, 103148-103162. BOE-A-2013-13426.

Jefatura del Estado (2013c). Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 309 (26 de diciembre), sección I, 105137- 105144. BOE-A-2013-13617

López Cumbre, Lourdes (1998). *La prejubilación*. Madrid: Civitas.

Martín Valverde, Antonio (1970). *Las mejoras voluntarias de seguridad social*. Sevilla: Instituto García Oviedo (Universidad de Sevilla).

Mella Méndez, Lourdes (2002). *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*. Valladolid: Lex Nova.

Mercader Uguina, Jesús R. (2010). Los acuerdos de descuelgue salarial y promoción de la negociación empresarial en la Ley 35/2010. En Ignacio García Perrote y Jesús R. Mercader Uguina (dirs.), *La reforma del mercado de trabajo* (pp. 187-209). Valladolid: Lex Nova.

Mercader Uguina, Jesús R. (2012). La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: la reforma de la Ley 3/2012. En Ignacio García Perrote y Jesús R. Mercader Uguina (dirs.), *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012* (pp. 419-455). Valladolid: Lex Nova.

Mercader Uguina, Jesús R. (2013). La estructura y articulación de la negociación colectiva. En Margarita Ramos Quintana (dir.). *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España* (45-79). Albacete: Bomarzo.

Ministerio de Economía (2002). Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. *Boletín Oficial del Estado*, 298 (31 de diciembre), sección I, 43361- 43383. BOE-A-2002-24252.

Ministerio de Economía y Hacienda (1999). Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. *Boletín Oficial del Estado*, 257 (27 de octubre), sección I, 37507-37521. BOE-A-1999-20936.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, por el que se modifica el artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, 181 (26 de julio de 2014), sección I, 59692-59696. BOE-A-2014-7969.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011a). Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más). *Boletín Oficial del Estado*, 283 (24 de noviembre), sección III, 125319-125334. BOE-A-2011-18500.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011b). Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 282 (23 de noviembre de 2011), sección I, 123882- 123890. BOE-A-2011-18401.

Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (1994). Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 154 (29 de junio), sección I, 20658-20708. BOE-A-1994-14960.

Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. (1995). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 75 (29 de marzo), sección I, 9654-9688. BOE-A-1995-7730.

Moreno de Vega y Lomo, Fernando (2015). Las mejoras de acción sindical y el convenio colectivo estatutario: fundamento y novedades en el renovado marco estructural de la negociación colectiva. En Autores varios. *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*. Madrid: Cinca.

Nogueira Guastavino, Magdalena (2008). Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores». En Fernando Valdés

Dal-Ré (dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva* (pp. 289-336). Madrid: La Ley.

Olarte Encabo, Sofía (2013). Legitimación representativa en la negociación colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo. *Temas Laborales*, 120, 483-508.

Rodríguez-Sañudo, Fermín (2012). Reformas en el régimen jurídico de la negociación colectiva. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 100, pp. 165-192.

Romero Burillo, Ana María (1999). La negociación colectiva como fuente creadora de la protección social privada o libre. En Autores varios, *Pensiones sociales. Problemas y alternativas* (pp. 279-296). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Sala Franco, Tomás (2012). La revisión del modelo legal de negociación colectiva. En José Luis Monereo Pérez y María Nieves Moreno Vida (dirs.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*. Pamplona: Thomson Reuters-Aranzadi.

Suárez Corujo, Borja (2003). *Los planes de pensiones del sistema empleo. Principios ordenadores*. Valladolid: Lex Nova.

Tribunal Constitucional (1987a). Pleno. Cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas números 88, 222, 548, 549, 782, 1.026, 1.050, 1.135 y 1.223 de 1986 y 344 y 555, ambas de 1987. Sentencia número 129/1987, de 16 de julio. *Boletín Oficial del Estado*, 191 (11 de agosto de 1987), suplemento del tribunal constitucional, 18-21. BOE-T-1987-18629.

Tribunal Constitucional (1987b). Pleno. Cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas números 494, 545, 561, 570, 807 y 808/85. Sentencia número 134/1987, de 21 de julio. *Boletín Oficial del Estado*, 191, del 11 de agosto de 1987, suplemento del tribunal constitucional, 30-35. BOE-T-1987-18634.

Tribunal Constitucional (1988). Sentencia 208/1988, de 10 de noviembre. Recurso de inconstitucionalidad 255/1985. *Boletín Oficial del Estado*, 297 (12 de diciembre de 1988), suplemento del Tribunal Constitucional, 14-17. BOE-T-1988-28367.

Tribunal Constitucional (1990). Pleno. Sentencia 97/1990, de 24 de mayo. Cuestiones de inconstitucionalidad 651/1985 y 1.314/1987 (acumuladas). *Boletín Oficial del Estado*, 147 (20 de junio de 1990), suplemento del Tribunal Constitucional, 36-40. BOE-T-1990-14324.

Tribunal Constitucional (1997). Pleno. Sentencia 206/1997, de 27 de noviembre de 1997. *Boletín Oficial del Estado*, 312 (30 de diciembre de 1997), suplemento del Tribunal Constitucional, 40-64. BOE-T-1997-27976.

Tribunal Constitucional (2015). Pleno. Sentencia 8/2015, de 22 de enero de 2015. Recurso de inconstitucionalidad 5610-2012. *Boletín Oficial del Estado*, 47 (24 de febrero de 2015), suplemento del Tribunal Constitucional, 98-163. BOE-A-2015-1896.



Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social (2005). Recurso de suplicación 1849/2005. Resolución 290/2005. 5 de mayo de 2005.

Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Madrid) (2004). Recurso 128/2003. STS 3773/2004. Sentencia. 1 de junio de 2004.

Tribunal Supremo. Sala de lo social (Madrid) (3). Recurso 98/2002. STS 6285/2003. Sentencia. 14 de octubre de 2003.

Valdés Dal-Ré, Fernando (2013). ¿Hacia dónde va la negociación colectiva? En: Autores varios, *El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés* (pp. 521-529). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Valdés Dal-Ré, Fernando (2014). Los equívocos de la jurisprudencia sobre la distinción entre convenios y acuerdos estatutarios y extraestatutarios (a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2013). *Relaciones Laborales*, 7-8, pp. 1-13 .

Valdés de la Vega, Berta (1999). *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Vida Soria, José (2006). La garantía pública de un régimen de seguridad social. En Casas Baamonde, María Emilia & otros (coords.). *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española*. Madrid: La Ley, 2006.

LEY Y  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA SOBRE  
JUBILACIÓN EN  
ESPAÑA

LAW AND  
COLLECTIVE  
BARGAINING ON  
RETIREMENT IN  
SPAIN

Recibido: 11/08/2015  
Aprobado: 02/10/2015