

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La descentralización de la negociación colectiva en relación a la protección social complementaria sobre jubilación en España*

Fernando ELORZA GUERRERO**

RESUMEN: La reforma del régimen jurídico de la negociación colectiva en España en estos años ha deparado una apuesta legislativa por la preferencia aplicativa de la negociación colectiva de empresa, al tiempo que se introducía como novedosa la posibilidad de dejar sin efecto las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social pactadas. Igualmente, el régimen jurídico de la jubilación ha sido modificado, en el marco de la puesta en marcha de las políticas de prolongación de la vida activa de los trabajadores. No lo ha sido, sin embargo el régimen de externalización de los compromisos por pensiones. Tales actuaciones y carencias legislativas deparan un escenario jurídico sobre el que se reflexiona en el presente trabajo, y que llevan a concluir que resulta necesario realizar un replanteamiento del modelo de protección social complementaria que se desea para el futuro en el que se integren los tres factores mencionados: prolongación de la vida activa del trabajador, proceso de negociación colectiva y mejora voluntaria de la acción protectora de la jubilación.

Palabras clave: Negociación colectiva, jubilación, mejoras voluntarias.

SUMARIO: 1. Jubilación y autonomía colectiva. 2. La protección social complementaria de la jubilación por los convenios colectivos. 3. La incidencia sobre la protección social complementaria de la jubilación de la prioridad aplicativa de la negociación colectiva de empresa y otras reformas (y silencios) legales. 4. Reflexión final. 5. Bibliografía.

* Comunicación a la temática VI “Cambios demográficos: entre el Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y los nuevos modelos organizativos de empresa”, del Congreso ADAPT (VI Edición) “La gran transformación del trabajo”, Bérnago, 6-7 de noviembre de 2015. 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”.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide (España).

1. Jubilación y autonomía colectiva

Cuando se aborda el papel de la autonomía colectiva en materia de jubilación en España viene inmediatamente a la memoria el tenor literal del art. 39.2 de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS)¹ que 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”. Podría pensarse, por tanto, que salvo en materia de mejoras voluntarias – cuestión de la que me ocuparé en el siguiente epígrafe y que por cierto no se considera que integre la Seguridad Social – la autonomía colectiva encuentra vedada en mi país la posibilidad de influir y gestionar aspectos relacionados con la jubilación. Es más, preceptos como el art. 3 TRLGSS 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 art. 105 TRLGSS en el que se consagra la nulidad de los pactos en materia de cotización que alteren las disposiciones legales vigentes – “Serán 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” –, podría estimarse que se trata de normas legales que abundarían en esta línea de pensamiento.

Y sin embargo, en estos años la legislación, como la jurisprudencia, nos ofrecen múltiples ejemplos de que la autonomía colectiva puede desenvolverse, en materia de jubilación, en espacios que van más allá de las mencionadas mejoras voluntarias. La razón: el tenor del art. 37.1 de la Constitución Española (CE)², aquel que reconoce el derecho de negociación – “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios” – y el propio desarrollo legislativo posterior que nos ofrece, pese a lo señalado anteriormente, múltiples ejemplos de la capacidad de la negociación colectiva para influir, en unos casos directamente, en otros indirectamente, sobre el ejercicio de derechos en materia de Seguridad Social, y en el caso que me ocupa en materia de jubilación.

¹ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (BOE n. 154, de 29 de junio de 1994).

² BOE n. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Tal y como señala el título del presente análisis, en esta ocasión me voy a centrar fundamentalmente en el fenómeno de las mejoras voluntarias. No obstante, conviene tener en cuenta desde un principio esta doble dimensión del fenómeno: la capacidad de la negociación colectiva para actuar tanto sobre el régimen jurídico de la jubilación, como sobre las mejoras voluntarias de su protección legal establecida en el marco de la Seguridad Social. No en vano, no debe desconocerse que la gestión convencional de las mejoras voluntarias no es ajena a la disposición que, en sede de la autonomía colectiva, pueda hacerse de la jubilación, de ahí el interés de comenzar realizando una primera reflexión sobre este tema.

Pues bien, a lo largo de estos últimos años, y particularmente desde 2011 a esta parte, hay que reseñar cómo en España se ha asistido a un cambio significativo en relación con el papel reservado por el legislador a la autonomía colectiva en materia de jubilación. El origen de este planteamiento novedoso hay que situarlo, a mi juicio, en la concurrencia de dos factores fundamentales: por un lado la necesidad de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones español – cuestión insistentemente reclamada por cierto por las autoridades comunitarias en el contexto de reformas que la Unión Europea (UE) viene exigiendo a España con motivo de la crisis económica que se inició en 2008 –; por otro, la puesta en marcha de novedosas medidas legislativas que transpongan al ordenamiento jurídico los planteamientos comunitarios en materia de prolongación de la vida activa de los trabajadores. Desde esta perspectiva, es fundamental la consideración de normas como la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social³ – y que sitúa la edad ordinaria de jubilación en los 67 años, eso sí, en 2020; no obstante prevé el incremento progresivo de la edad ordinaria de jubilación –; la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social⁴ – que establece un nuevo régimen para recalcular la cuantía de las pensiones, atendiendo fundamentalmente a la sostenibilidad financiera del sistema, cuya entrada en vigor se prevé para enero de 2019 –; o el 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 activo⁵. A día de hoy el legislador español se encuentra especialmente empeñado en que la autonomía colectiva redefina su papel en relación con la

³ BOE n. 184, de 2 de agosto de 2011.

⁴ BOE n. 309, de 26 de diciembre de 2013.

⁵ BOE n. 65, de 16 de marzo de 2013.

institución de la jubilación, en unos casos prohibiendo, en otros limitando, cuando no condicionando, la acción de ésta, en forma diversa a como venía ocurriendo hasta ahora. En este sentido, merece destacarse en primer término la prohibición de que por negociación colectiva se establezcan edades de jubilación forzosa, al establecerse por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁶, la declaración como “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” (D.F. 4ª Dos).

Esta prohibición ha sido declarada constitucional por la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) español 8/2015, esgrimiendo para ello argumentos vinculados a la implantación de políticas de prolongación de la vida activa y a la necesidad de salvaguardar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones español⁷. Aunque el planteamiento pueda ser criticado, lo cierto es que la doctrina del TC es clara y a ella en el futuro habrá que estar⁸. En todo caso, la modificación legislativa lo que viene a evidenciar es la voluntad del legislador de que, en adelante, la autonomía colectiva no interfiera en las políticas de prolongación de la vida activa de los trabajadores fijando edades de jubilación forzosa⁹.

⁶ BOE n. 162, de 7 de julio de 2012.

⁷ En concreto, el TC 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”.

⁸ De forma crítica, contra la prohibición del establecimiento de edades forzosas de jubilación por la negociación colectiva, me manifesté en su momento en Elorza Guerrero, F., “La jubilación forzosa del trabajador por convenio colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo”, *Temas Laborales*, n. 77, 2004, pp. 289 y ss., si bien ha de señalarse que no sólo el TC se ha mostrado favorable a ello, también el TS, en su momento, aceptó esta posibilidad legal, considerando que sin habilitación legal expresa la negociación colectiva carece de marco legal habilitante para establecer las mismas (vid., por ejemplo, la STS (Sala 4ª), de 9 de marzo de 2004).

⁹ El establecimiento de la edad de jubilación forzosa es una opción negociada que ha contado en España con una larga tradición que se remonta a las primeras manifestaciones normativas al respecto contenidas ya en este sentido en las Reglamentaciones de Trabajo durante la dictadura franquista. Véase, Mella Méndez, L.,

En segundo lugar, la mencionada ampliación progresiva de la edad de jubilación ordinaria, ordenada por la Ley 27/2011, hasta situarse en los 67 años en 2027 – y fijada anteriormente en los 65 años –, indudablemente condiciona la acción de la autonomía colectiva en materia de jubilación. Con todo, esta medida debe ser puesta en conexión con otras adoptadas en estos años, y que abundan en la idea de retrasar la salida de los trabajadores del mercado de trabajo, al tiempo que se prolonga la edad de jubilación ordinaria. No en vano, es la propia Ley 27/2011 la que procede a endurecer los requisitos para el acceso a la jubilación anticipada¹⁰ – aquella que se produce con antelación a la edad ordinaria de jubilación –, al tiempo que, de forma que podría parecer un tanto paradójica, incrementa el número de supuestos de anticipación de la jubilación¹¹.

La explicación a esta aparente paradoja la encontramos en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2011, documento del que la mencionada ley toma buena cuenta, que, en un momento determinado, afirmaba que “la comisión constata que la jubilación anticipada se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación empleo” – existía una especial preocupación por el uso y abuso de las prejubilaciones, precisamente en el marco de expedientes de regulación de empleo que terminaban acordándose entre las empresas y los representantes de los

La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador, Lex Nova, Valladolid, 2002, pp. 21 y ss.

¹⁰ Ejemplo de ello es la incorporación al ordenamiento jurídico, precisamente en virtud de lo dispuesto por la D.A. 16ª de la Ley 27/2011, de elementos de penalización de tipo económico, consistentes en la realización de aportaciones económicas al Tesoro Público – aspecto desarrollado por el Real Decreto 1484/2012 –, en los expedientes de regulación de empleo (despidos colectivos) que afecten a trabajadores mayores de 50 años en empresas que tengan beneficios económicos, y que intenta frenar el uso y abuso a las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas por parte de las medianas y grandes empresas. Aunque se trató de una medida inicialmente prevista para empresas o grupos de empresas de más de 500 trabajadores, el art. 10 del 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, al establecer la nueva redacción de dicha disposición rebajó la dimensión de la plantilla al límite de más de 100 trabajadores. Igualmente, la mencionada Ley de 2011 introdujo la obligación para las empresas, hoy recogida en el art. 51.9 ET, de que cuando los despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, incluya trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad, de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social, respecto de dichos trabajadores, que asegure el percibo futuro de su pensión de jubilación.

¹¹ Un análisis de los distintos supuestos puede consultarse en López Cumbre, L., “La posibilidad de adelantar la jubilación tras la reforma de 2011”, *Temas Laborales*, n. 112, 2011, pp. 165 y ss.

trabajadores mediante pacto colectivo de empresa¹² –, situación que la Comisión que elaboró dicho informe consideraba que debía modificarse, de tal forma que “la jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuente con carreras de cotización y, voluntariamente, opten por acogerse a ella”; al mismo tiempo, el informe aseveraba que la “Comisión está convencida de que se debe combatir la discriminación por edad en nuestro mercado laboral, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral, como orientación de futuro de las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea”.

De todas formas, conviene tener en cuenta que la fijación de la edad de jubilación a los 67 años, a medio plazo, puede ser meramente anecdótica si se tiene en cuenta las dificultades que en España registran los trabajadores de entre 55 y 65 años para mantener el empleo¹³, lo que incide sin duda en el tamaño de las carreras de seguro de los mismos – períodos cotizados –, o las dificultades de los jóvenes para sostener en el tiempo dichas carreras por la precariedad del empleo. No en vano, distintos especialistas han señalado que los anteriores factores sitúan a la jubilación anticipada en el epicentro de la acción legislativa en estos años, toda vez que las dificultades señaladas van a actuar de factor “provocador de la expulsión hacia las formas de jubilación anticipada”¹⁴ de aquellos trabajadores que no alcancen los exigentes requisitos de carrera de seguro requeridos para la jubilación con el 100% de derechos a los 67 años.

En cualquier caso, el escenario dibujado tras la reforma legislativa de 2011 apunta hacia un replanteamiento del papel de la negociación colectiva en relación con la edad de jubilación. Y ello viene determinado por los cambios que la institución ha registrado en estos últimos años no sólo en mi país, sino también en Europa, vinculados principalmente con las relaciones que se establecen entre jubilación y trabajo. Como se ha

¹² Debe advertirse que, en España, y a diferencia de otros países como Italia, Alemania, Portugal o Francia – país éste último donde la institución goza de un régimen más asentado y sistemático (*allocation de préretraite*) –, la prejubilación no es una institución jurídica, sino una situación de facto que remite, en definitiva, a la idea de la jubilación anticipada del trabajador. Sobre esta figura jurídica puede consultarse López Cumbre, L., *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1998, pp. 485 y ss.

¹³ 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 no ha cambiado prácticamente, la Unión Europea en esos mismos siete años ha conseguido aumentar la mencionada tasa, pasando del 44,5% al 51,8%.

¹⁴ Tortuero Plaza, J.L., *La reforma de la jubilación*, Aranzadi-Thomson-Reuters, Madrid, 2011, p. 82.

señalado en más de una ocasión, la jubilación deviene en una institución “poliédrica”, consecuencia de los nuevos vínculos que se establecen entre las políticas de empleo y de Seguridad Social, de tal forma que “junto a la jubilación clásica, a edad ordinaria o anticipada, se añaden ahora la jubilación parcial, la jubilación gradual y la jubilación flexible, la compatibilidad entre pensión y trabajo, como formas nuevas de abordar las relaciones entre actividad y pensión, presentando ya la jubilación como una situación compatible parcialmente con el trabajo, sea por cuenta ajena o por cuenta propia, en la perspectiva de un envejecimiento activo”¹⁵. La negociación colectiva, por tanto, en adelante no va a atender fundamentalmente a fijar edades de jubilación forzosa o a articular soluciones negociadas para la jubilación anticipada de trabajadores de forma colectiva, sino que su principal preocupación debería ser la forma en que se puede articular la combinación del binomio jubilación/empleo. Otra cuestión es que, pese a la voluntad legislativa, resulte más o menos costoso romper ciertas dinámicas negociales – ejemplo: el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET)¹⁶ prevé en el caso de los despidos colectivos la negociación de planes de recolocación de los trabajadores despedidos; la práctica nos enseña que dichos planes se están viendo culminados generalmente por el fracaso, entre otras cosas porque hay escaso interés y experiencia en la materia –. Indudablemente, esta distinta vocación de la autonomía colectiva debería a su vez influenciar y condicionar la acción de la misma en relación con la protección social complementaria. La cuestión es que, posiblemente, una cosa es la teoría, y otra la práctica que ahora mismo se está dando.

2. La protección social complementaria de la jubilación por los convenios colectivos

Cuando uno se aproxima al análisis de la protección social complementaria de la jubilación pactada en convenio colectivo en el caso de España, siempre se ha de partir de la consideración que de la misma se hace en nuestro texto constitucional. En este sentido, ha de recordarse cómo el art. 41 CE, norma que como sabemos integra el Capítulo III del Título I CE, titulado “De los principios rectores de la política social y

¹⁵ López Gandía, J., *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 7-8.

¹⁶ 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 (BOE n. 75, de 29 de marzo de 1995).

económica”, al encomendar a los poderes públicos el mantenimiento de “un régimen público de Seguridad Social”, dispone igualmente que la “asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

Como es sabido, el TC en su día consideró 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”¹⁷. 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 a lo largo de estos años, una actuación legislativa que encauce la autonomía privada – y que ha dado lugar a lo que se ha dado en denominar el “modelo institucional de las mejoras voluntarias”¹⁸ –, bien promoviendo ciertos modelos de protección privada – en este terreno los incentivos fiscales, por ejemplo, son claves –, bien exigiendo el cumplimiento de cierto requisitos legales a los modelos y mecanismos que se creen por la iniciativa privada, siendo el exponente máximo de esto último toda la legislación en materia de fondos y planes de pensiones existente al día de la fecha en España.

Indudablemente, lo señalado anteriormente sitúa a la autonomía colectiva en un escenario muy distinto de aquél 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 sólo individual, sino también colectivamente, de sus disposiciones – cuestión que se evidencia en preceptos como el art. 3, el 39.2 o el 105 TRLGSS, como ya se ha indicado –, lo que configura una suerte de derecho necesario absoluto, y por otro con una legislación promotora, por lo que aquí interesa, de fondos y planes de pensiones, así como de contratos seguro, que sin duda condicionan la acción colectiva, como es el caso, en materia de jubilación.

En el caso español, el art. 39.2 TRLGSS, como se ha señalado, configura el establecimiento de “mejoras voluntarias”, 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

¹⁷ STC 206/1997, de 27 de noviembre y 208/1988, de 10 de noviembre.

¹⁸ Empleando los términos usados por Casas Baamonde, M.E., *Autonomía colectiva y Seguridad Social*, Instituto de Estudios Fiscales (Ministerio de Hacienda), Madrid, 1977, p. 158.

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” (art. 39.1 TRLGSS). De todas formas, sí parece claro que, a día de hoy, la asistencia y prestaciones complementarias que la ley ampara tienen la condición de mejoras directas, aquellas que la doctrina española situaba, tiempo atrás, en la categoría de los “regímenes complementarios de la Seguridad Social”¹⁹. Se trata de contribuciones en las que la lógica que impera, como señaló en su momento la STC 134/1987, es la contractual, propia del seguro privado, y no la estrictamente matemática que identifica a las prestaciones públicas de Seguridad Social – al menos las contributivas – en virtud del principio de contributividad.

Por otra parte, 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 sólo la práctica negocial, sino también nuestro ordenamiento jurídico, y particularmente el TRLGSS – recordemos el tenor de su art. 39.2 –, han venido a normalizar jurídicamente la negociación paccionada de mejoras voluntarias. Podría plantearse, sin embargo, hasta qué punto más allá de considerarse a los regímenes complementarios de la Seguridad Social como contenido constitucionalmente posible de un convenio colectivo, el mismo forma 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.

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 sólo es que el art. 37.1 CE se exprese en unos términos amplios como los que conocemos. Es que el art. 41 CE, cuando se refiere a la asistencia y prestaciones

¹⁹ Martín Valverde, A., *Las mejoras voluntarias de Seguridad Social*, Instituto García Oviedo (Universidad de Sevilla), Sevilla, 1970, p. 43.

complementarias, se expresa de forma más genérica si cabe sobre la misma y su función: se dice simplemente que “serán libres”. Uno y otro precepto, el art. 37.1 CE y el art. 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 art. 37.1 CE; también del art. 41CE, 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 señalado²⁰, con carácter general la protección social complementaria no es un terreno favorable a la intervención de la autonomía colectiva, lo que no quita para que constituya una materia típica del contenido convencional, objeto de tratamiento por casi todos los convenios colectivos. 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 prolongada, y, por otro, que la autonomía colectiva a lo que puede aspirar es a cubrir espacios no asumidos por la protección social pública, cuando no a mejorar ésta.

Precisamente, no podemos pasar por alto el desenfoque existente entre la aspiración intrínseca de muchas de las medidas prestacionales y asistenciales de pervivir a lo largo del tiempo, y la temporalidad que identifica a las manifestaciones de la autonomía colectiva. De tal manera que mientras las indicadas medidas en muchos casos se plantean para que surtan efectos una vez la relación laboral se ha extinguido, el convenio colectivo se caracteriza por ser un instrumento regulador de carácter temporal cuya efectividad se vincula a la vigencia del contrato de trabajo, de ahí, por ejemplo, los problemas que tradicionalmente los trabajadores jubilados para impugnar lo dispuesto en los convenios colectivos cuando aquellos han considerado que se afectaban sus intereses.

En este sentido, la externalización de los compromisos por pensiones²¹, obligada por el legislador español a partir de 2002, mediante la

²⁰ Martín Valverde, A., “Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo”, en AA.VV., *Límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, p. 43.

²¹ Regulada originariamente por la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y que se dictó ante la necesidad de trasponer al derecho nacional la Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

constitución de planes y fondos de pensiones²², en un casos, la suscripción de contratos de seguro colectivo²³, en otros, intenta salvar en gran medida la situación antes descrita, preservando los intereses de los trabajadores tanto activos como jubilados, 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 sólo atendían a realizar dotaciones presupuestarias que aspiraban a cubrir las prestaciones devengadas en cada anualidad, no existiendo por tanto una planificación no sólo a largo plazo, sino tampoco en muchos casos a medio plazo.

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, expectativas de derecho, en otros, lo cierto es que esta técnica jurídica sólo resuelve en parte la problemática antes señalada. Y ello sobre todo porque ha de tenerse en cuenta que no toda mejora en materia de jubilación, considerada la misma en un sentido amplio, es susceptible de ser externalizada.

En relación con este último aspecto, bueno será recordar que cuando el legislador consagra la obligación legal de externalizar lo que denomina como “compromisos por pensiones”, los mismos se definen como aquellos “derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el apartado 6 del artículo 8” de la TRLPFP (D.A. 1ª párrafo 2º TRLPFP). Entre las contingencias señaladas por aquél se encuentra la de jubilación, en el sentido descrito por nuestro art. 160 y ss. TRLGSS, por lo que a los trabajadores por cuenta ajena respecta. Sin embargo, existe una coincidencia bastante generalizada en considerar que compromisos como los denominados “complementos por prejubilación”²⁴, las ayudas

²² Regulados por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, de Regulación de los Fondos y Planes de Pensiones (TRLPFP) (BOE n. 298, de 13 de diciembre de 2002), y su reglamento de desarrollo.

²³ Cuyo régimen legal lo integran, básicamente, la D.A. 1ª del TRLPFP, los arts. 26 y ss. del 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 (BOE n. 257, de 27 de octubre de 1999), y, en su defecto, la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro (BOE n. 313, de 31 de diciembre de 1998).

²⁴ A favor de su consideración, sin embargo, se han manifestado, entre otros, López Cumbre, L., “Concentración empresarial y compromisos por pensiones: una regulación indirecta del grupo de empresas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios*

que se decidan otorgar con la idea de facilitar la jubilación anticipada o los programas voluntarios de prejubilación ofrecidos por las empresas a su personal, en la medida en que respalden situaciones que no posibilitan el acceso a la jubilación anticipada, en los términos establecidos por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, no pueden considerarse susceptibles de externalización, o al menos no se encontrarían afectados por la mencionada obligación legal²⁵. Más discutido ha sido, sin embargo, el supuesto de los denominados “premios de jubilación” – en cuanto cantidad económica – normalmente –, que se entrega al acceder a la jubilación al trabajador por cumplir la edad ordinaria de jubilación, tras ciertos años de permanencia en la empresa y jubilarse efectivamente –, o el de los complementos por “jubilaciones anticipadas voluntarias” – y que intenta con ello animar a que el trabajador anticipe voluntariamente su jubilación –, si bien, en este caso, la Administración española ya se manifestó en su momento en favor de su consideración como compromisos por pensiones²⁶.

Ahora bien, si se observa la reflexión realizada hasta el momento el fenómeno de la protección social complementaria por los convenios colectivos se ha analizado en clave de acceso del trabajador a la edad ordinaria de jubilación, sin mencionar para nada la posible participación de dichos convenios colectivos en la construcción de modelos negociales que apoyen la prolongación de la vida activa de los trabajadores más allá de la mencionada edad. La realidad es que si bien, sobre todo a partir de 2011, el legislador se ha implicado más activamente en implementar las

Financieros, n. 37, 2000, pp. 35-36, quien considera que en este caso se estaría ante una prestación equivalente a la jubilación.

²⁵ En este sentido, vid. De Val Tena, A.L., *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*, Instituto de Ciencias del Seguro (Fundación Mapfre), Madrid, 2006, p. 22.

²⁶ Conocida es la Resolución de la Dirección General de Seguros, de 18 de octubre de 2000, que en relación con ciertos conceptos contemplados en los convenios colectivos “que contemplan la obligación de la empresa de abonar determinadas prestaciones vinculadas al cese o extinción de la relación laboral que suponga o pueda suponer el acceso efectivo a la jubilación, ya sea anticipada u ordinaria, por el correspondiente régimen de la Seguridad Social debe considerarse compromiso por pensiones a los efectos previstos en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987”. Precisamente, esta Resolución se dictó en respuesta a una consulta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 28 de agosto de 2000, en la que se cuestionaba la consideración de los “premios de jubilación” como compromisos por pensiones, pues ni “por su cuantía de unos pocos meses de sueldo difícilmente puede considerarse a estas primas empresariales un capital generador de un medio de vida (como una pensión) sino simplemente una pequeña ayuda transitoria”, estimándose que deberían tener, si acaso, la consideración de premios.

políticas comunitarias sobre prolongación de la vida activa en España, las sucesivas reformas legislativas, así como planes gubernativos al respecto, evidencian una ausencia práctica de referencias al papel a desempeñar por la negociación colectiva en la promoción de la mencionada prolongación, y a los efectos que aquí interesan, en las aportaciones que la autonomía colectiva puede realizar a la construcción de un nuevo modelo de protección social complementaria que tenga como referente el trabajador de edad avanzada que decide prolongar su vida activa más allá de la edad ordinaria de jubilación. No se olvide, en este sentido que, al menos en España, el modelo de protección social complementaria es un modelo diseñado y pensado para afrontar las necesidades del trabajador que, o se jubila anticipadamente a la edad ordinaria de jubilación, o con ocasión de ésta, obviándose con ello la nueva realidad que suscita la puesta en marcha de políticas de prolongación de la vida activa más allá de la mencionada edad.

3. La incidencia sobre la protección social complementaria de la jubilación de la prioridad aplicativa de la negociación colectiva de empresa y otras reformas (y silencios) legales

El proceso de reformas a 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 2012²⁷. Sin embargo, este novedoso panorama normativo en unos casos se ha visto acompañado de reformas que entiendo pueden tener un efecto más que discutible sobre protección social complementaria, al mismo tiempo que se detectan ciertos silencios legales, que nos hablan, en definitiva, de la inexistencia de un planteamiento totalmente madurado del papel que, en el futuro, ha de desempeñar la referida protección social complementaria,

²⁷ Recuérdese, a efectos explicativos, que el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE n. 147, de 17 de junio de 2010), y la posterior Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE n. 227, de 18 de septiembre de 2010), 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. Sobre esta cuestión remito a Mercader Uguina, J.R., “Los acuerdos de descuelgue salarial y promoción de la negociación empresarial en la Ley 35/2010”, en García-Perrote, I. y Mercader Uguina, J.R. (Dirs.), *La reforma del mercado de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2010, pp. 187 y ss.

sobre todo desde la perspectiva de las políticas comunitarias de prolongación de la vida activa de los trabajadores. Cuatro son, este sentido, los aspectos que abordaré en estos momentos al hilo de la presente consideración.

Por un lado, y en primer lugar, el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva²⁸, 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, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral²⁹, 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 (art. 84.2 párrafo 2º ET). Adicionalmente, la propia norma estatutaria contempla la posibilidad de que los acuerdos y convenios colectivos del art. 83.2 ET puedan ampliar la relación de condiciones de trabajo respecto de las que la ley decreta la mencionada prioridad aplicativa – art. 84.2 g) ET –.

Qué duda cabe que el cambio de escenario de unos años a esta parte es muy notable aunque sólo 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 provinciales³⁰, que son finalmente los grandes damnificados en esta operación legislativa desarrollada escalonadamente³¹ – recuérdese,

²⁸ BOE n. 139, de 11 de junio de 2011.

²⁹ BOE n. 162, de 7 de julio de 2012.

³⁰ Ya en 2006 algunos especialistas, como García-Perrote Escartín, I., “La reforma de la regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenido”, *Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n. 36 (extraordinario en homenaje al profesor D. Rodrigo Uría González en el centenario de su nacimiento), 2006, p. 140, subrayaban cómo parecía “unánime la opinión de su deseable desaparición”, aunque “sorprendentemente, no parece que haya visos de que vayan a ir desapareciendo”, y cómo 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.

³¹ Como se ha señalado, entre otros por Mercader Uguina, J.R., “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en Ramos Quintana, M. (Dir.), *Las reformas sobre*

reformas laborales de 2010, 2011 y 2012 – en favor de la pactación colectiva en el ámbito empresarial³². Téngase en cuenta que, como se ha señalado en más de un caso, nuestro modelo negocial en la práctica se definía por su carácter mixto, pues junto a un alto número de convenios colectivos provinciales de sector, convivían 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, éstos últimos situados fundamentalmente en el ámbito de la mediana y gran empresa.

Se ha hablado en este sentido de que las reformas laborales señaladas han inducido una suerte de proceso de transición “de la centralización desarticulada a la descentralización articulada”³³, un cambio en el modelo negocial español que tendría por epicentro la modificación de los arts. 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 sector³⁴, 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 conocido en España como descuelgue salarial, no funcionaba. Añádase a ello, en que en determinados casos ciertos convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional pretendieron blindar la unidad de negociación impidiendo desarrollos en ámbitos

el sistema de negociación colectiva en España, Bomarzo, Albacete, 2013, p. 54, los datos estadísticos en 2011 y 2012 indican una apreciable incidencia de las reformas legales sobre lo 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%.

³² Sobre esta cuestión remito al análisis de Gorelli Hernández, J., “El proceso de reformas de la negociación colectiva en España”, *Revista Derecho PUCP*, n. 68, 2012, pp. 193 y ss.

³³ Garrido Pérez, E., “Estructura y concurrencia en la negociación colectiva”, en AA.VV., *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, Ediciones Cinca, Madrid, 2015, p. 252.

³⁴ Garrido Pérez, E., “Estructura y concurrencia...”, *óp. cit.*, p. 252. Incluso, los propios sindicatos más representativos, UGT y 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*).

inferiores, particularmente en el de la empresa³⁵.

Y sin embargo, lo cierto es que, como en más de un caso se ha señalado, “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”³⁶. A esta situación no es ajena la protección social complementaria, de tal manera que 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”³⁷. De repente, por tanto, podría pensarse que poco es esperable que cambie en materia de jubilación, así como por lo que respecta a la protección social complementaria, desde la perspectiva de la autonomía colectiva, pese al interés legislativo por promover la negociación colectiva de empresa, declarando su prioridad en relación a un número significativo de materias. No en vano, si nos atenemos al tenor legal del art. 84.2 ET, ninguna de las materias sobre las que se declara *ex lege* la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa tienen una vinculación directa con la institución de la jubilación o con las mejoras voluntarias que se puedan pactar en torno a la misma. Por tanto, y en principio, la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa no parece que haya de afectar la práctica convencional en materia de protección social complementaria de la jubilación.

De todas formas, toda esta cuestión debe, a su vez, ser puesta en conexión con la modificación del art. 82.3 ET, practicada en su momento por la Ley 3/2012. En virtud de dicha norma, por acuerdo colectivo de empresa será posible la inaplicación de “las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social” pactadas en convenio colectivo de sector o de empresa. Esta modificación legislativa constituye sin duda una novedad

³⁵ De nuevo Garrido Pérez, E., “Estructura y concurrencia...”, *óp. cit.*, p. 252.

³⁶ Valdés Dal-Ré, F., “¿Hacia dónde va la negociación colectiva?”, en AA.VV., *El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, CARL, Sevilla, 2013, p. 522.

³⁷ Romero Burillo, A.M., “La negociación colectiva como fuente creadora de la protección social privada o libre”, en AA.VV., *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, p. 287. Sobre esta cuestión véase Del Rey Guanter, S. y Gala Durán, C., “Protección social y negociación colectiva”, en López López, J. (Coord.), *Seguridad Social y protección social: temas de actualidad*, Marcial Pons, Madrid, 1996, pp. 265 y ss.

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 pacta 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.

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 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, y que busca mejorar la productividad de las empresas. 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.

En segundo lugar, desde 2014, y tras la entrada en vigor del Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, por el que se modificaba el art. 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre)³⁸, 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 –, se encuentra integrada, entre otros conceptos, tanto por “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 por “las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas”³⁹. Lógicamente, una regulación de este tenor implica un elemento que juega claramente en contra de la negociación colectiva de prestaciones

³⁸ BOE n. 181, de 26 de julio de 2014. Norma reglamentaria que, por otra parte, armoniza y adapta el desarrollo reglamentario en materia de cotización a las sucesivas reformas del art. 109 LGSS por los Reales Decretos-leyes 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE n. 168, de 14 de julio de 2012), y 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejora la empleabilidad de los trabajadores (BOE n. 305, de 21 de diciembre de 2013).

³⁹ 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.

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.

En tercer lugar, en materia de 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 art. 7.1 del 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 beneficiarios⁴⁰, establece que tendrán la consideración de “compromisos por pensiones” – un concepto al que por cierto me he referido antes, bien es verdad que desde otra perspectiva – 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 sólo 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, a 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 colectiva⁴¹.

⁴⁰ BOE n.257, de 27 de octubre de 1999.

⁴¹ En este sentido, el párrafo 3º del art. 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”. Sobre

A más, en el ámbito, no de la reforma legal, sino más bien de la inactividad legislativa – donde también hemos de ubicar el problema que genera la definición legal de “compromisos por pensiones” mencionado – se ha de situar el problema crónico que para el desarrollo de la autonomía colectiva en la materia que nos ocupa supone el que los indicados compromisos puedan establecerse por cualquier “disposición equivalente” al convenio colectivo, término que ha de considerarse comprensivo de cualesquiera otras manifestaciones de la autonomía colectiva, caso de los acuerdos y pactos colectivos de empresa o los convenios colectivos extraestatutarios. En relación con esta cuestión, y 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”⁴², superando incluso el alcance que tuvo la de 1994, lo cierto es que, como ya se ha señalado en algún caso, finalmente continúa sin ser abordado, 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”⁴³.

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 materia de protección social complementaria. A tales efectos, considero que el galimatías configurado en estos años entorno 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, sólo obstaculiza y dificulta un ejercicio razonable, desde un punto de vista jurídico, del derecho a la negociación colectiva⁴⁴. No

esta cuestión véase De Val Tena, Á.L., *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*, Fundación Mapfre, Madrid, 2006, pp. 15-16.

⁴² Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., “Reformas en el régimen jurídico de la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 100, 2012, p. 165.

⁴³ Sala Franco, T., “La revisión del modelo legal de negociación colectiva”, en Monereo Pérez, J.L., y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Thomson Reuters – Aranzadi, Pamplona, 2012, p. 136, quien 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”.

⁴⁴ Sobre esta cuestión remito a mi análisis Elorza Guerrero, F., “Acuerdos de empresa subsidiarios, modificativos, de reorganización productiva e informales”, en Valdés Dal-

pretendo en estos momentos resolver esta cuestión, pues excedería desde luego de 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. Solución ésta que, en última instancia, se inspira en la figura de los *accords de prévoyance* franceses⁴⁵, en cuanto acuerdos colectivos de eficacia general suscritos por las organizaciones sindicales más representativas, si bien, a diferencia del caso francés, el régimen de estos acuerdos entiendo que debería de 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 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, de 10 de junio, supone fundamentalmente el reconocimiento de la jurisprudencia española en la materia, al tiempo que se atendían determinadas demandas de las organizaciones sindicales y empresariales, pese a no poder considerarse una reforma consensuada⁴⁶.

Ré, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, pp. 654 y ss. Más recientemente, Valdés Dal-Ré, F., “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*, n. 7-8, 2014, pp. 14 y ss.

⁴⁵ A esta solución es favorable un sector de la doctrina española. Véase, entre otros, Gala Durán, C., *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social*, J.M. Bosch, Barcelona, 1999, p. 228; Escribano Gutiérrez, J., *Flexibilidad y compromisos por pensiones. El contrato de seguro como instrumento de exteriorización*, Tiran lo Blanch, Valencia, 2002, p. 59.

⁴⁶ Sobre la situación de estas unidades negociales no reconocidas jurídicamente con anterioridad a la Ley 3/2012, puede ser útil la consulta de Nogueira Guastavino, M., “Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores”,

La mayor seguridad jurídica que el nuevo régimen legal otorga a estas nuevas unidades negociales es esperable que, a partir de ahora, redunde en favor del incremento de convenios y pactos colectivos en dichos ámbitos, de tal forma que uno de los contenidos posibles sin duda serán las cuestiones relacionadas con la jubilación y la protección social complementaria en la materia, aunque eso sí, 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. Ha de recordarse en estos momentos, no obstante, que con anterioridad al reconocimiento de los grupos de empresas y empresas en red como realidades jurídicas por parte del ET, el TRLPFP ya contempla desde hace años la posibilidad de que los grupos de empresas, así como agrupaciones de empresas, puedan constituirse en promotores de planes de pensiones⁴⁷. Por tanto, en esta ocasión, el TRLPFP se ha anticipado al reconocimiento de jurídico de unas realidades empresariales que llevan años operando en el mercado.

De todas formas, no debe olvidarse que, paralelo a todo este proceso de reconocimiento jurídico por parte del ET, 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 (art. 87.1 párrafo 2º ET)⁴⁸. Esta sindicalización, en cierta medida, pretende operar

en Valdés Dal-Ré, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, pp. 291 y ss.

⁴⁷ Concretamente, el TRLPFP a partir de 1995, tras la modificación de su art. 4.1 a) por la D.A. 11ª de la Ley 30/1995, albergó jurídicamente la posibilidad de que los grupos de empresas, así como la empresas de menos de 250 trabajadores, de forma conjunta, pudieran constituirse en promotores de planes de pensiones. Asimismo, ya desde 2001, y tras la modificación de nuevo del art. 4 TRLPFP por el art. 32.2. de la Ley 24/2001, resultó posible igualmente la promoción de planes de pensiones para empresas situadas en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo supraempresarial. En definitiva, la normativa de planes y fondos de pensiones ha integrado con antelación al propio ET la figura jurídica de los grupos de empresas, así como de las empresas en red, al reconocerles su condición jurídica de promotores de los mencionados planes de pensiones. Sobre esta cuestión, véase, López Cumbre, L., “Concentración empresarial y compromisos...”, *óp. cit.*, pp. 3 y ss.

⁴⁸ Textualmente, dicho precepto establece que “la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal”.

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 a este fenómeno, debe tenerse igualmente en cuenta, como he señalado antes que desde 2010 el ET – hoy día en su art. 41.4 párrafo 3º apartados a) y b), también en el art. 82.3 párrafo 5º ET, que remite a aquél –, 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 plantilla oscile entre 6 y 10 trabajadores –, el que 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 (art. 41 ET), y la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo (art. 82 ET).

Como en algún caso se ha comentado, la reforma legislativa señalada en esta ocasión supone la incorporación de los sindicatos más representativos a un ámbito en el que tradicionalmente tuvieron escasas posibilidades de actuación, como es el de las empresas sin representación legal de los trabajadores⁴⁹. Ahora bien, hay que señalar también que ésta 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

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 art. 87.1 párrafo 4º 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”.

⁴⁹ Mercader Uguina, J. R., “Los acuerdos de descuelgue...”, *óp. cit.*, p. 199.

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, con las consecuencias prácticas que ello conlleva: desaparición del disfrute de las mejoras directas; otra cosa es lo que ocurra con los fondos de pensiones, como se verá a continuación al hilo de la reflexión final.

4. Reflexión final

Hemos podido constatar hasta el momento cómo la puesta en marcha de medidas legislativas que buscan promover la prolongación de la vida activa de los trabajadores ha coincidido en el tiempo con la reforma del régimen de la negociación colectiva, pretendiéndose en este último caso establecer la preferencia de la negociación colectiva de empresa como regla clave en la negociación colectiva futura en España. Al mismo tiempo, se ha evidenciado cómo las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social devienen, por mandato legal, en una de las materias susceptibles de inaplicación, y por tanto de afectación, por acuerdo colectivo de empresa, por lo que las empresas, cuando lo consideren oportuno, concurriendo causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (art. 82.3 ET), podrán plantear la desvinculación del régimen convencional vigente en la materia hasta ese momento. Sin embargo, como he señalado, en el origen de esta última medida legislativa no se encuentra la protección social complementaria de la jubilación sino la resolución de una cuestión concreta que tiene que ver con la incapacidad temporal.

Lo cierto es que a estas alturas lo que se evidencia es una clara desconexión entre las políticas de prolongación de la vida activa impulsadas por el legislador en estos años, y de la que la protección social complementaria constituye un factor importante como garantía de una jubilación con bienestar, y la reforma de la negociación colectiva. Es más, se puede afirmar, sin miedo a equivocarnos, que la reforma del régimen jurídico de la negociación colectiva, y la apuesta por la prioridad aplicativa del convenio de empresa, se produce con la intención de atender las necesidades de adaptación de las empresas, de forma que la consideración de las mencionadas mejoras voluntarias como materia susceptible de ser inaplicada, o ver modificada su régimen vigente, por acuerdo colectivo, se plantea en clave exclusivamente de costes laborales, y de la necesidad

puntual que las empresas puedan tener de aliviar ciertas cargas económicas, como las que pueden generar los compromisos en relación con dicha materia.

Lógicamente, las mejoras directas de la protección social complementaria serán las más expuestas a estos procesos adaptativos de negociación colectiva empresarial. La cuestión es, sin embargo, hasta qué punto un posible acuerdo colectivo de inaplicación puede afectar el compromiso por pensiones externalizado por una empresa, vía fondo de pensiones, en aplicación de la obligación legal dispuesta por el TRLPFP. Como en algún caso se ha señalado, “el sistema normativo de ordenación de los planes insiste en otorgar a éstos un marco de autonomía relativo con respecto a la negociación colectiva, sin que ello suponga el que esta última no pueda intervenir modificando o suprimiendo hacia el futuro las obligaciones en curso de cumplimiento pactadas previamente dentro del convenio”⁵⁰. Por tanto, si bien la negociación colectiva no va a poder operar sobre los derechos consolidados de los partícipes del plan, ni sobre los derechos adquiridos por los beneficiarios, sí que va a poder actuar sobre la modificación o supresión del compromiso por pensiones adquirido.

La cuestión es que los especialistas en la materia, al menos en España – en Francia e Italia, por ejemplo, este asunto tampoco es pacífico – se encuentran divididos entre los que consideran que los planes y fondos de pensiones, al alcanzar el mencionado estatus de autonomía con ocasión de su constitución, frente a la negociación colectiva que dio origen a los mismos, impide la modificación o supresión de los compromisos por pensiones, al menos externamente – entiéndase, por la autonomía colectiva a margen de lo dispuesto en el propio plan –⁵¹; y los que consideran que la incidencia de la autonomía colectiva sobre el plan de pensiones formalizado permite disponer de los compromisos alcanzados hacia el futuro⁵². En mi caso, entiendo que éste último es el planteamiento correcto. Otra cosa es que la alteración del compromiso por pensiones pactado por acuerdo colectivo exija una actuación concreta de la comisión de control del plan, comisión que considero, conforme a lo dispuesto por el art. 82.3 ET, estaría obligada a atender, siempre que no se altere el equilibrio financiero del fondo, lo acordado en sede de la autonomía colectiva.

Como comprenderá el lector, la problemática expuesta ofrece las

⁵⁰ Fernández Bernat, J.A., *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Thomson-Aranzadi, Madrid, 2007, p. 761.

⁵¹ Véase Fernández Bernat, J.A., *Los planes de pensiones...*, *óp. cit.*, p. 770.

⁵² Entre otros, Suárez Corujo, B., *Los planes de pensiones del sistema empleo. Principios ordenadores*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2003, p. 196.

suficientes sombras y dudas como para haber merecido un replanteamiento del TRLPFP al hilo de las sucesivas reformas que, en estos años, ha registrado el régimen jurídico de la negociación colectiva y de la jubilación. Nada de esto, sin embargo, se ha hecho, convirtiendo de paso la medida legislativa del art. 83.2 ET – inaplicación de las “mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social” –, en una norma en cierta medida desconectada del conjunto del régimen jurídico de los planes y fondos de pensiones, con los problemas que ello puede acarrear.

En definitiva, pese a los avances reseñados en relación con la puesta en marcha de políticas legislativas de prolongación de la vida activa de los trabajadores, en España continua faltando un tratamiento integral de la cuestión que ponga en conexión éstas con las mejoras voluntarias de la acción protectora, y que al mismo tiempo integre el hecho de la promoción de la negociación colectiva de empresa. Promoción que por cierto, y por lo que respecta al menos a los planes y fondos de pensiones, tampoco es pacífica, pues desde tiempo atrás, por ejemplo, se viene sosteniendo al menos por un sector de la doctrina española, en opinión que comparto, la necesidad de reforzar el protagonismo de la negociación colectiva sectorial en la configuración de los planes de pensiones⁵³. En este sentido, precisamente a día de hoy continúa sin resolverse adecuadamente el modelo relacional que, en materia de mejoras voluntarias, y particularmente por lo que hace a los planes y fondos de pensiones, ha de regir las relaciones entre la negociación colectiva sectorial y la de empresa, a la vista de la reformas del régimen jurídico de la negociación colectiva operadas en España en estos últimos años.

5. Bibliografía

Casas Baamonde, M.E., *Autonomía colectiva y Seguridad Social*, Instituto de Estudios Fiscales (Ministerio de Hacienda), Madrid, 1977.

Del Rey Guanter, S. y Gala Durán, C., “Protección social y negociación colectiva”, en López López, J. (Coord.), *Seguridad Social y protección social: temas de actualidad*, Marcial Pons, Madrid, 1996.

De Val Tena, A. L., *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*, Instituto de Ciencias del Seguro (Fundación Mapfre), Madrid, 2006.

⁵³ Véase Monereo Pérez, J.L. y Fernández Bernat, J.A., *Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma*, Documento de trabajo 137/2008 (Fundación Alternativas), Madrid, 2008, pp. 49 y ss.

- Elorza Guerrero, F., “La jubilación forzosa del trabajador por convenio colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo”, *Temas Laborales*, n. 77, 2004.
- Elorza Guerrero, F., “Acuerdos de empresa subsidiarios, modificativos, de reorganización productiva e informales”, en Valdés Dal-Ré, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008.
- Escribano Gutiérrez, J., *Flexibilidad y compromisos por pensiones. El contrato de seguro como instrumento de exteriorización*, Tirano lo Blanch, Valencia, 2002.
- Fernández Bernat, J.A., *Los planes de pensiones del sistema de empleo*, Thomson-Aranzadi, Madrid, 2007.
- Gala Durán, C., *El régimen jurídico de las mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social*, J.M. Bosch, Barcelona, 1999.
- García-Perrote Escartín, I., “La reforma de la regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenido”, *Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, n. 36 (extraordinario en homenaje al profesor D. Rodrigo Uría González n el centenario de su nacimiento), 2006.
- Garrido Pérez, E., “Estructura y concurrencia en la negociación colectiva”, en AA.VV., *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, Ediciones Cinca, Madrid, 2015.
- Gorelli Hernández, J., “El proceso de reformas de la negociación colectiva en España”, *Revista Derecho PUCP*, n. 68, 2012.
- López Cumbre, L., *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1998.
- López Cumbre, L., “La posibilidad de adelantar la jubilación tras la reforma de 2011”, *Temas Laborales*, n. 112, 2011.
- López Cumbre, L., “Concentración empresarial y compromisos por pensiones: una regulación indirecta del grupo de empresas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, n. 37, 2000.
- López Gandía, J., *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Editorial Bomarzo, 2013.
- Martín Valverde, A., *Las mejoras voluntarias de Seguridad Social*, Instituto García Oviedo (Universidad de Sevilla), Sevilla, 1970.
- Martín Valverde, A., “Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo”, en AA.VV., *Límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.
- Mella Méndez, L., *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

- Mercader Uguina, J.R., “Los acuerdos de descuelgue salarial y promoción de la negociación empresarial en la Ley 35/2010”, en García-Perrote, I. y Mercader Uguina, J.R. (Dirs.), *La reforma del mercado de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2010.
- Mercader Uguina, J.R., “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en Ramos Quintana, M. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- Monereo Pérez, J.L. y Fernández Bernat, J.A., *Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma*, Documento de trabajo 137/2008 (Fundación Alternativas), Madrid, 2008.
- Nogueira Guastavino, M., “Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores”, en Valdés Dal-Ré, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008.
- Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., “Reformas en el régimen jurídico de la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 100, 2012.
- Romero Burillo, A.M., “La negociación colectiva como fuente creadora de la protección social privada o libre”, en AA.VV., *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- Sala Franco, T., “La revisión del modelo legal de negociación colectiva”, en Monereo Pérez, J.L., y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Thomson Reuters – Aranzadi, Pamplona, 2012.
- Suárez Corujo, B., *Los planes de pensiones del sistema empleo. Principios ordenadores*, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2003.
- Tortuero Plaza, J.L., *La reforma de la jubilación*, Aranzadi-Thomson-Reuters, Madrid, 2011.
- Valdés Dal-Ré, F., “¿Hacia dónde va la negociación colectiva?”, en AA.VV., *El derecho a la negociación colectiva. Liber amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, CARL, Sevilla, 2013.
- Valdés Dal-Ré, F., “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*, n. 7-8, 2014.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo