



LA DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN A LA PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA SOBRE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

THE DECENTRALIZATION OF COLLECTIVE BARGAINING IN RELATION TO
THE SUPPLEMENTARY SOCIAL PROTECTION RETIREMENT IN SPAIN

Fernando Elorza Guerrero

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

Universidad de Bergamo, 7 de noviembre de 2015



JUBILACIÓN Y AUTONOMÍA COLECTIVA

- *“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” (art. 39.2 LGSS).*
- La negociación colectiva en España actúa sobre:
 - a. La jubilación.
 - b. Mejoras voluntarias de su protección legal.
- Desde 2011 cambio significativo en las relaciones ley - autonomía colectiva sobre jubilación.
 - Necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones español.
 - La aplicación en España de los planteamientos comunitarios en materia de prolongación de la vida activa de los trabajadores.



Normas fundamentales en la transformación:

- a. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social: sitúa edad ordinaria de jubilación en 67 años en 2027.
- b. 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: nuevo método de cálculo de pensiones en vigor en enero de 2019.
- c. 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.



El legislador se empeña en redefinir el papel de la autonomía colectiva en relación con la jubilación:

- a) Prohibiendo que por la negociación colectiva se establezcan edades de jubilación forzosa (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).
 - Constitucionalidad avalada por la STC 8/2015.
- b) Endureciendo el recurso a la jubilación anticipada y a prejubilación en el marco de despidos colectivos.
- c) Fijando una nueva relación entre Seguridad Social y empleo, y que en el caso de la jubilación determina la aparición de regímenes renovados sobre las distintas modalidades (jubilación gradual, flexible, parcial...), al redefinirse la compatibilidad entre pensión y trabajo.

La articulación del binomio jubilación/empleo: escenario de futuro de la autonomía colectiva

LA PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE LA JUBILACIÓN POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS



- En España en estos años se ha desarrollado un modelo institucional de mejoras voluntarias.
- Que arranca de la excepción que supone el art. 39.2 LGSS (mejoras voluntarias) en relación con el principio legal de Seguridad Social que dispone que la misma no puede ser objeto de contratación colectiva, y que tiene como referente último el art. 41 CE.
- Y sin embargo, la protección social complementaria no es un espacio favorable para la negociación colectiva:
 - a. El convenio colectivo es una norma temporal.
 - b. A lo más que puede aspirar es a cubrir espacios no asumidos por la protección social pública, o a mejorar ésta.



- La externalización intentar salvar las carencias de la negociación colectiva, pero no toda mejora es susceptible de ser externalizada.
- Con todo el modelo legal español en esta materia se construye sobre la lógica de la protección social complementaria que tiene como referente un trabajador que:
 - a. Se jubila anticipadamente.
 - b. Se jubila a la edad ordinaria: 65 años o más.
- **Falta un desarrollo del papel a desempeñar por la negociación colectiva en la construcción de un nuevo modelo protección social complementaria que tenga como referente el trabajador de edad avanzada que prolonga su vida activa más allá de la edad ordinaria de jubilación.**

LA PRIORIDAD APLICATIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA Y OTRAS REFORMAS (Y SILENCIOS) LEGALES



- Las reformas laborales de 2011 y 2012 han supuesto la renovación del régimen jurídico de la negociación colectiva y una clara apuesta por la promoción de la negociación colectiva de empresa.
- Se trata de reformas legales que pueden tener un efecto discutible sobre el desarrollo futuro de la protección social complementaria.
- No hay un planteamiento meditado sobre el papel a desempeñar por la protección social complementaria en relación con la prolongación de la vida activa de los trabajadores.



Cuatro aspectos significativos:

- 1) La reforma del art.83.2 ET (2012): por acuerdo colectivo es posible la inaplicación de “las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social”.
- 2) La integración en la base de cotización de *“las contribuciones satisfechas a planes de pensiones en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones”*, así como de *“las mejoras de las prestaciones de Seguridad Social concedidas por las empresas”* (R.D. 637/2014, de 25 de julio de modificación del R.D. 2064/1995, de 22 diciembre [RGC]).
- 3) La legislación sobre planes y fondos de pensiones, así como sobre contrato de seguro colectivo, sigue refiriéndose a la negociación colectiva de forma asistemática [*“compromisos por pensiones” recogidos “en convenio colectivo o disposición equivalente” // 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”*].
- 4) Reconocimiento como unidad negociadora: grupos de empresa, pluralidad de empresas y pequeña



CONCLUSIÓN

- a) Desconexión entre las políticas de prolongación de la vida activa y la reforma de la negociación colectiva.
- b) La prioridad aplicativa de los convenios de empresa se ha planteado sobre todo en términos de control de costes laborales.
- c) La inaplicación por acuerdo colectivo impacta sobre todo sobre las mejoras directas, abriendo importantes incógnitas sobre los compromisos por pensiones externalizados.
- d) Parece que queda para otro momento otorgar a la negociación colectiva sectorial un mayor protagonismo sobre la ordenación de los planes de pensiones.