

INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA PROMOCIÓN
LEGAL DEL RETRASO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN¹

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ
Catedrático de Universidad
Universidad de Granada
miguelag@ugr.es

¹ Proyecto I+D+i (Plan Nacional 2020): Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital (PID2020-115701RB-I00).

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO. 2. INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2.1. Configuración general. 2.2. Tipología y caracterización de los incentivos a la jubilación anticipada. 3. CONCLUSIONES. LA INADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL RETRASO DE LA JUBILACION: MANTENIMIENTO DE INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y AUSENCIA DE INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN DEMORADA

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio se sitúa en el análisis de las condiciones de trabajo expresamente reconocidas a los trabajadores de mayor edad (¿un estatuto jurídico específico para los trabajadores “maduros”?), aunque centrándonos en las particularidades de la extinción de la relación laboral de los trabajadores de edad avanzada, y en concreto en el estudio de los incentivos a la jubilación anticipada, lo que nos obliga a un *enfoque metodológico focalizado en el análisis de su configuración en la negociación colectiva*, que es su fuente creadora y reguladora². En particular, nos proponemos analizar si, en relación con los incentivos por jubilación anticipada, la negociación colectiva posterior a 2021 se ha adaptado a las recientes reformas legales que persiguen promover la prolongación de la vida activa del trabajador y el retraso de su jubilación.

Por exigencias de brevedad, dejamos fuera de nuestro estudio los llamados “premios de jubilación” previstos por la jubilación ordinaria del trabajador, los “premios de prejubilación” reconocidos por los planes sociales por despido colectivo³, las mejoras voluntarias en la acción protectora de la jubilación (art. 238 TRLGSS) o los sistemas de previsión y de protección social complementaria (planes de pensiones).

No hay un único *fundamento* o *finalidad* de los beneficios previstos por los convenios colectivos para la jubilación anticipada. Son varios. En primer lugar, es innegable que con estos *premios económicos* se incentiva la extinción del contrato de trabajo a través de la jubilación anticipada, lo que puede ser utilizado como herramienta de política de empleo a favor del rejuvenecimiento de las plantillas. En segundo lugar, también tienen por objeto compensar por una más o menos larga vida de servicios y dedicación en la

² Para ello hemos analizado una muestra de 300 convenios colectivos, tanto sectoriales (estatales, autonómicos y provinciales) como empresariales (y de ámbito inferior), mayoritariamente posteriores a 2021. De ellos, aproximadamente un tercio contemplan incentivos a la jubilación anticipada. Los más relevantes y significativos son referidos en este estudio, identificando su fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente solo en su primera cita.

³ El Anexo XV CC Telefónica (BOE 28/02/24) reconoce a los trabajadores adheridos al Plan un *complemento de prejubilación* que se percibirá en forma de renta mensual, en concepto de indemnización por despido.

empresa⁴ en el momento *delicado* de producirse el cese definitivo en la actividad laboral (por eso estos premios suelen tener en cuenta la antigüedad en la empresa). Y en tercer lugar, tienen una finalidad igualmente indemnizatoria, por el perjuicio económico que puede conllevar la extinción contractual en sí misma, el paso de una situación activa a pasiva, y la consiguiente *penalización* en la cuantía de la pensión de jubilación por aplicación de los coeficientes reductores por anticipo voluntario de la edad de jubilación.

En particular, y confrontando con los objetivos de las últimas reformas legales que afectan a la jubilación, es de destacar en estas gratificaciones esa finalidad tanto de *incentivar* la extinción del contrato adelantando la edad de jubilación, como por *compensar al trabajador por la reducción de su pensión de jubilación* (reducción mayor cuanto más tiempo la anticipa), lo que se aprecia sobremanera en el hecho mismo de que la cuantía de las indemnizaciones por jubilación anticipada previstas en la negociación colectiva decrecen en la medida que el trabajador se jubile a una edad más tardía, más cercana a la edad ordinaria de jubilación (cuando desde una perspectiva meramente compensatoria por los años de servicio prestados, debería ser justo al contrario, mayor).

2. INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. Configuración general

En la negociación colectiva seguimos encontrando cláusulas convencionales que contemplan incentivos por jubilación anticipada. En comparación con estudios anteriores⁵, ya podemos adelantar lo que sería una conclusión de nuestro estudio: en la negociación colectiva no hemos detectado tendencia innovadora alguna, sino todo lo contrario, se mantiene la tradicional configuración de los incentivos por jubilación anticipada.

La terminología convencional para referirse a estos incentivos económicos a la jubilación anticipada es muy variada e imprecisa. Así, se habla de premios, complementos económicos, beneficios, gratificaciones, prestaciones, primas, incentivos, ayudas, obsequios, indemnizaciones extraordinarias o pagas de jubilación; e incluso, de forma impropia, de premios de permanencia, de constancia, de vinculación o de fidelidad (o fidelización), más relacionados con la antigüedad del trabajador que con la jubilación en sí misma.

Por lo que respecta a su ubicación sistemática dentro de los convenios colectivos, y por tanto, en cuanto a su naturaleza, lo habitual es su consideración

⁴ El art. 41 CC COPE (BOE 25/07/22) establece unos premios para el trabajador que se jubile anticipadamente “como reconocimiento a su trayectoria profesional”.

⁵ ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Mejoras voluntarias y edad de jubilación”, en VV.AA.: *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, páginas 495 a 509.

como *beneficio social*, de naturaleza indemnizatoria, no retributiva. De esta manera, los encontramos regulados dentro de los capítulos denominados Disposiciones varias, Previsión social, Mejoras sociales, Prestaciones complementarias, etc.

Con relativa frecuencia aparecen regulados conjuntamente con los “premios por jubilación”⁶. Aunque son conceptos diferenciados (los primeros, por *jubilación anticipada voluntaria* y los segundos, por *jubilación ordinaria* a la edad prevista para ello por la normativa de seguridad social), a veces es difícil distinguirlos, pues además de que muchas veces encontramos confusión terminológica⁷, en ocasiones los convenios colectivos establecen premios de jubilación por la extinción contractual con independencia de cuál sea la edad del trabajador cesante, sin especificación alguna (anterior, simultánea o posterior a la edad legal de jubilación).

Por lo que respecta al aseguramiento del cumplimiento por parte de la empresa con la entrega de estas prestaciones económicas por jubilación, hay que recordar que la obligación de externalización de los compromisos por pensiones⁸ persigue garantizar el cumplimiento de las mejoras directas de la acción protectora de los trabajadores frente a determinadas contingencias, pero subsiste el debate acerca de si dicha obligación afecta también a los incentivos por jubilación anticipada. Aun siendo la posición mayoritaria de la doctrina favorable a la externalización de los premios de jubilación anticipada⁹, en la negociación colectiva encontramos tanto algunos convenios colectivos que garantizan el aseguramiento de tales premios como otros que declaran que no son objeto de externalización¹⁰

⁶ Art. 16 CC Carpintería Coruña (BOP Coruña 14/11/22); art. 35 CC Campo Toledo (BOP Toledo 11/10/22); o art. 37 CC Industria Azucarera (BOE 21/03/22).

⁷ De este modo, aunque como “premio de jubilación”, el art. 18 CC Harinas Panificables y Sémolas (BOE 17/06/20) lo que contempla son solamente incentivos a la jubilación anticipada, no a la jubilación ordinaria; el art. 36 CC Centro Médico Salus (BOP Alicante 26/09/22) en realidad establece premios por jubilación anticipada a los 60-64 años; o el art. 46 CC Nissan (BOP Barcelona 30/10/2017).

⁸ DA 1ª Texto Refundido Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (TRLRPF). El art. 7 RD 1588/1999 considera compromisos de pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones vinculadas a la jubilación (la primera de las contingencias establecidas en el art. 8.6 TRLRPF) y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos cualquiera que sea su denominación.

⁹ Por ejemplo, DE LA VILLA GIL, L.E. y LÓPEZ CUMBRE, L.: “La externalización de los premios de jubilación”, *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, nº 8, 2003, pp. 125 y ss., que entre otros argumentos a favor, consideran que la forma de su devengo como cantidad a tanto alzado no excluye su consideración como compromisos por pensiones.

¹⁰ Respectivamente. Entre el primer grupo: el art. 23 (Ayuda por jubilación) CC Comercio Textil Cantabria (BOC 09/11/22), que compromete a las empresas a garantizar a sus plantillas la mensualidad por jubilación mediante *una póliza contratada con una Compañía o Entidad de Seguros*; el art. 48 CC Aljarafesa (BOP Sevilla 16/09/22), que compromete a la empresa a informar anualmente al comité de empresa de las condiciones y vigencia de la concertación con terceros para el aseguramiento del abono de las indemnizaciones por jubilación, así como a realizar una consulta previa a dicha concertación al Comité Intercentros; o el art. 34 CC Wincor Nixdorf

o simplemente que su aseguramiento o provisión no son necesarias¹¹. También encontramos casos en los que demoran la decisión, comprometiéndose simplemente a estudiar las posibles alternativas de aseguramiento¹².

2.2. Tipología y caracterización de los incentivos a la jubilación anticipada

2.2.1. Hecho causante

La circunstancia que genera el derecho a percibir un incentivo o premio económico es la *jubilación anticipada voluntaria*¹³. Para ello los convenios colectivos suelen exigir que el trabajador cumpla con los requisitos legales necesarios para poder acceder a la jubilación anticipada y no con los de la jubilación ordinaria¹⁴. Pero en algunos casos, observamos una *desnaturalización* de esta figura, y que el premio o incentivo económico se desvincula expresamente del hecho de la jubilación (y de reunir los requisitos exigidos por la normativa de la seguridad social para la jubilación anticipada) y se circunscribe simplemente a *incentivar la extinción del contrato o baja voluntaria a una determinada edad*

(BOCM 04/07/15), que informa que, respecto de la gratificaciones por jubilación, los fondos para cubrir esta eventualidad han sido externalizados, cumpliendo el RDL 1588/1999 “mediante la Póliza nº 2468 establecida con Zurich Life”. Y entre el segundo grupo, el art. 21 CC Hostelería Cáceres (DOE 17/02/22), reconoce unas primas al trabajador que se jubile anticipadamente a los 63 o 64 años “en concepto de incentivo al rejuvenecimiento de las plantillas del sector, y sin que se considere que este concepto debe ser objeto de exteriorización por parte de las empresas al no encontrarse incluido entre los supuestos del RD 1588/1999”; o el art. 20 CC Talleres Landaluce (BOC 05/10/22), cuando declara que la gratificación por jubilación “no tiene carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1588/99, y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal”.

¹¹ Art. 50 CC Calzado (BOE 10/04/23): “teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas”.

¹² Art. 47 CC Estaciones de Servicio (BOE 10/03/23): las partes firmantes “analizarán fórmulas alternativas para dar estabilidad y seguridad al coste de la Prima de Jubilación”.

¹³ Art. 44 CC Arroz (BOE 15/01/22), que reconoce una gratificaciones por la “jubilación voluntaria del trabajador fijo”; art. 25 CC Club Náutico s’Arenal (BOIB de 27/11/22); art. 31 CC Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 06/05/22); art. 47 CC Estaciones Servicio; art. 38 CC Cultura Covadonga (BOPA 26/08/22); art. 15 CC Transporte Viajeros Carretera Cáceres (DOE 26/05/22); art. 29 CC Comercio Metal Palencia (BOP Palencia 21/12/22); art. 16 CC Carpintería Coruña; art. 16 CC Agroalimentaria Cuenca (BOP Cuenca 16/12/22); o Acuerdo Modificación art. 99.4 CC RTVE (BOE 07/03/24).

¹⁴ El art. 44.b CC Gonvarri (BOP Burgos 19/04/22) reconoce por cada año que se anticipe a la edad de jubilación una gratificación a los trabajadores “que soliciten y puedan legalmente acceder a la jubilación, antes de cumplir con los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación ordinaria según establezca la ley en cada momento (requisitos de edad, periodo de cotización, etc.)” y concluye afirmando que “el empleado debe poder acceder a la jubilación”. El art. 36 CC Salus. El art. 41 CC COPE (el trabajador “debe cumplir el requisito de los años mínimos de cotización exigidos”, y de no ser así “se entiende que la edad mínima exigida para la jubilación se cumple una vez se tengan los años de cotización exigidos”). El art. 99.4 CC RTVE exige para tener derecho a la indemnización por jubilación anticipada que el trabajador acredite “que cumple con los requisitos legalmente exigibles para que le sea reconocida por el organismo correspondiente la situación legal de jubilación”.

(utilizando normalmente otra terminología alternativa, como premios de fidelización, de permanencia, de vinculación o por baja voluntaria)¹⁵.

En algunos casos, (1) se especifican las edades anteriores a la edad ordinaria de jubilación a las que el trabajador se puede jubilar con “premio”¹⁶. En otros casos, (2) lo que se identifican son los años y/o meses en los que el trabajador anticipa su jubilación respecto de la edad ordinaria¹⁷ (en algún caso exigiendo únicamente una antelación mínima, pero no máxima¹⁸). Esta segunda fórmula es preferible, por cuanto se adapta automáticamente y sin necesidad de modificación a las eventuales reformas de la edad de jubilación.

En ambos supuestos, llama poderosamente la atención cómo muchos convenios colectivos siguen identificando como edades de jubilación anticipada los 60, 61, 62, 63 o 64 años¹⁹, o estableciendo como períodos de anticipo a la edad de jubilación vigente 1, 2, 3, 4 o 5 años²⁰, evidenciando, una clara

¹⁵ El art. 50 (Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo) CC Calzado reconoce una indemnización al trabajador que solicite *unilateralmente* la rescisión de su contrato, con derecho a la misma por una sola vez y al causar baja con 62 o más años cumplidos. El art. 43 CC Turrónes (BOE 28/12/22) reconoce una indemnización por fidelidad al trabajador de entre 60-64 años y que *cese voluntariamente* en la Empresa. El art. 39 CC Jardinería (BOE 13/07/22), establece una “gratificación de carácter salarial por permanencia” para los trabajadores que, previo acuerdo con la empresa, extingan voluntariamente su relación laboral entre los 60 y 65 años. El art. 53 (Premio por jubilación anticipada o baja voluntaria entre los 60 y los 65 años) CC Paradores (BOE 09/05/19) amplía dicho premio no solo para el empleado que decida jubilarse anticipadamente, sino también el que simplemente “decida causar baja voluntaria” entre los 60-65 años. El art. 37 CC Comercio Alimentación Zamora (BOP Zamora 03/10/22) reconoce una “prima por baja voluntaria” equivalente a 8 mensualidades de salario real a la edad de 62 o 63 años; y de 6 mensualidades a los 64 o 65. El art. 16 (Premio de constancia y vinculación) CC Agroalimentaria Cuenca reconoce un premio de 2 mensualidades de salario real a aquellos trabajadores que *extingan* su relación laboral una vez cumplidos los 62 años. O finalmente, el art. 24 CC Huérfanos Ferroviarios (BOCM 28/05/22) establece unos premios para el trabajador de entre 50 y 59 años o de 60 años o más (respectivamente con cuantías diferenciadas según el tramo de edad) que cese “por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez”.

¹⁶ El art. 45 CC Agencias de Viaje (BOE 02/09/23) regula un incentivo a la jubilación del trabajador a los 63 y 64 años. En el sentido, art. 20 CC Landaluze; art. 35 CC Campo Toledo; o art. 15 CC Transporte Viajeros Carretera Cáceres.

¹⁷ El art. 38 CC Cultura Covadonga premia el anticipo en la fecha de la edad legalmente prevista para la jubilación en 1 y en 2 años. El art. 41 CC COPE gratifica a quienes se jubilen entre 24-12 meses antes de la edad mínima exigida para la jubilación ordinaria, entre 12-6 meses, y entre 6-3 meses.

¹⁸ El art. 12 CC Oficinas Madrid (BOCM 13/08/22) dispone que los trabajadores que se jubilen al menos 4 meses antes de su edad ordinaria de jubilación percibirán la gratificación equivalente a 4 mensualidades de su retribución real.

¹⁹ El art. 48 CC Grandes Almacenes (BOE 09/06/23) reconoce una gratificación por jubilación anticipada total a los 60, 61, 62, 63 y 64 años. Igualmente, el art. 41 CC Entrega Domiciliaria, o el art. 36 CC Salus. Y el art. 31 CC Desinfección premia la jubilación anticipada a los 60, 61, 62 y 63 años. El art. 50 CC Calzado regula una prima a la extinción del contrato de trabajo a los 62, 63, 64, 65, 66 y 67 años. El art. 47 CC Estaciones Servicio reconoce la prima de jubilación anticipada al trabajador que se jubile voluntariamente a los 63, 64, 65 o 66 años. Igualmente, el art. 25 CC s’Arenal o el art. 30 CC Edscha (BOP Burgos 24/05/22).

²⁰ Con relativa frecuencia encontramos convenios colectivos que incentivan el adelanto en 5, 4, 3, 2 o 1 año a la edad legal de jubilación (art. 44 CC Arroz; art. 18 CC Harinas), o en hasta en 4 años (art. 44 CC Transporte Mercancías Carretera Málaga, BOP Málaga 07/09/22).

falta de adaptación al marco legal regulador, y en particular, al art. 208.1.a) TRLGSS, que exige como requisito para tener acceso a la jubilación anticipada voluntaria el tener cumplida una edad que sea inferior en 2 años como máximo a la edad ordinaria de jubilación. No obstante, excepcionalmente se justifica el anticipo de la jubilación a partir de los 60 años con base a la DT 4ª (Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación) TRLGSS, conforme a la cual “quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años”²¹, aunque por ello el número de trabajadores afectados sea en la práctica absolutamente marginal (por no decir imposible).

En ocasiones los convenios colectivos excluyen expresamente del derecho a percibir estos premios económicos por jubilación anticipada a los trabajadores que cesan por jubilación ordinaria²² (al cumplir la edad legal de jubilación) o que acceden a la jubilación parcial, pues, salvo alguna excepción²³, se suele exigir que la jubilación sea total y no parcial²⁴. Para los trabajadores que acceden a la jubilación parcial puede haber previstos otros incentivos en forma de complemento a la pensión de jubilación parcial²⁵.

²¹ Así, en aplicación de dicha DT 4ª TRLGSS: art. 63 CC Ferralla (BOE 16/02/24); o art. 48 CC Grandes Almacenes, que mantiene tales incentivos a la jubilación a partir de los 60 años para las “jubilaciones voluntarias anticipadas para las personas trabajadoras con cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967”.

²² El art. 18 CC Harinas dispone que “el personal que se jubile con el 100% de su salario por haber cumplido la edad reglamentaria, no tendrá derecho al percibo de ninguna gratificación por este concepto”.

²³ El art. 99.4 CC RTVE reconoce que las indemnizaciones previstas por jubilación parcial “también serán de aplicación en el supuesto de jubilaciones anticipadas de personas trabajadoras que se hubiesen acogido a la modalidad de jubilación parcial, suscribiendo un contrato de relevo y adquiriendo la posición de relevados, debiéndose calcular en este caso los importes de dichas indemnizaciones tomando como base de cálculo las anteriores cantidades pero en proporción al tiempo de trabajo efectuado por la persona jubilada parcial, conforme a lo pactado en su contrato de relevo”.

²⁴ Con frecuencia encontramos casos en los que para tener derecho a la correspondiente prima por jubilación anticipada se exige que la jubilación sea total (art. 48 CC Grandes Almacenes). Incluso hay ocasiones en las que se declara la jubilación parcial expresamente excluida del derecho a percibir el incentivo por jubilación anticipada (art. 16 CC Agroalimentaria Cuenca; art. 41 CC Entrega Domiciliaria, que reconoce que “dicha modalidad de jubilación será incompatible con los permisos retribuidos por jubilación”; o el art. 44 CC Gonvarri, que precisa que en caso de acceder a la jubilación parcial “no se entregará dicha gratificación, puesto que el jubilado parcial sigue dado de alta en la empresa y trabajando un determinado porcentaje de su jornada anual”). De este modo, se estará a lo que diga el convenio colectivo aplicable, pronunciamiento expreso recomendable tanto sea a favor como en contra de reconocer a los que se jubilan parcialmente el premio por jubilación anticipada, dadas las dudas interpretativas suscitadas, pues si bien es cierto que hay jurisprudencia que declara que el premio por jubilación anticipada no es aplicable a quienes acceden a la jubilación parcial antes de cumplir los 65 años, al no tratarse de un supuesto de jubilación anticipada voluntaria (entre otras, STS de 20 de diciembre de 2010, ECLI:ES:TS:2010:7676; STS de 19 de enero de 2011, ECLI:ES:TS:2011:308; STS de 11 de abril de 2011, ECLI:ES:TS:2011:2391), también hay pronunciamientos que han reconocido la “indemnización por cese” a los que acceden a la jubilación parcial (STS de 13 de septiembre de 2019, ECLI:ES:TS:2019:3169; STS de 13 de julio de 2022, ECLI:ES:TS:2022:3054).

²⁵ Por ejemplo, el art. 23 (Jubilación anticipada con contrato de relevo) CC Babé y Cía (BOE 01/02/24) reconoce al trabajador que le falten al menos 2 años para alcanzar la edad

2.2.2. Requisitos para su percepción

Además de reunir estas circunstancias que configuran el supuesto de hecho causante de los premios por jubilación anticipada (cumplir con los requisitos legales exigidos para tener derecho a la jubilación anticipada a una edad inferior a la establecida para la jubilación ordinaria), en la negociación colectiva encontramos otras exigencias adicionales para tener derecho a la gratificación que pudiera contemplar el convenio colectivo aplicable.

a) Antigüedad

Prácticamente todos los convenios colectivos consultados que contemplan un premio por jubilación anticipada exigen para tener derecho a su percepción también un número mínimo de años de antigüedad en la empresa. Los períodos exigidos más frecuentes son 15 o 10 años, aunque en la negociación colectiva hemos encontrado una gran diversidad²⁶. Este requisito es independiente de las exigencias legales que configuran el mismo supuesto de hecho (la jubilación anticipada), y en concreto el acreditar el número de años de cotización necesarios. El exigir una antigüedad mínima está más relacionado con la finalidad de establecer una conexión más directa con la empresa que premia (permanencia, fidelidad, vinculación).

b) Limitación del número de jubilaciones

Lo más extendido entre la negociación colectiva es que se reconozca el premio por jubilación anticipada a todo trabajador que se jubile antes de cumplir la edad legal de jubilación y que cumpla con los requisitos exigidos, sin ningún tipo de restricción. Sin embargo, excepcionalmente hemos encontrados casos en los que dicho premio se condiciona y limita a un número máximo de jubilaciones anticipadas, surgiendo en el caso de que se supere dicho límite dudas interpretativas sobre a quienes se les abonaría el premio y a quienes no, o en qué forma se procedería, lo que algunos convenios colectivos intentan

ordinaria de jubilación la posibilidad de acogerse a esta “jubilación anticipada con contrato de relevo”, abonándose hasta que cumpla dicha edad ordinaria de jubilación “mensualmente como cantidad fija e invariable la diferencia existente entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el 100% de la Base Reguladora resultante para el cálculo de la pensión de jubilación”.

²⁶ En concreto, los hay que exigen al menos *20 años* (art. 44 CC Gonvarri; art. 35 CC Campo Toledo); *15 años* (art. 18 CC Harinas; CC Desinfección; art. 36 CC Salus; art. 37 CC Comercio Alimentación Zamora; art. 44 CC Transporte Mercancías Carretera Málaga; art. 34 CC Bebidas Refrescantes Comunidad Valenciana, DOGV 23/12/22); *12 años* (art. 21 CC Hostelería Cáceres); *10 años* (art. 45 CC Agencias Viaje; art. 50 CC Calzado; art. 47 CC Estaciones Servicio; art. 41 CC Entrega Domiciliaria; art. 24 CC Huérfanos Ferroviarios; art. 25 CC s’Arenal; art. 20 CC Landaluce; art. 30 CC Edscha; art. 15 CC Transporte Viajeros Carretera Cáceres; art. 29 CC Comercio Metal Palencia; art. 16 CC Carpintería Coruña); *6 años* (art. 12 CC Oficinas y Despachos Madrid; art. 44 CC Ilunion, BOE 17/01/24); *5 años* (art. 41 CC COPE; art. 99.4 CC RTVE); o incluso *1 año* (art. 39 CC Jardinería).

resolver²⁷. En cualquier caso, estas limitaciones en el número de premios de jubilación anticipada son problemáticas.

c) Requisitos formales: solicitud y plazo

Para tener derecho a percibir el premio por jubilación anticipada algunos convenios colectivos exigen solicitud o comunicación por escrito a la dirección de la empresa²⁸. Con cierta frecuencia los convenios colectivos determinan un plazo para ello, a veces anterior a la fecha de jubilación anticipada y otras posterior a la misma²⁹. Excepcionalmente se puede exigir otra documentación adicional, como un informe de vida laboral³⁰. En algún caso, se introduce una inadmisibles discrecionalidad empresarial en su concesión, por desnaturalizar el carácter vinculante de lo pactado en convenio colectivo, en la medida en que se configure como solicitud que puede ser aceptada o rechazada por la empresa³¹.

d) Irrelevancia de los objetivos de política de empleo y de nuevas contrataciones

A diferencia de lo que ocurre con las cláusulas de jubilación forzosa, en las que se exige como requisito que la adopción de la medida se acompañe de

²⁷ El art. 47 CC Estaciones Servicio reconoce que “las empresas se obligan a aplicar esta jubilación voluntaria incentivada” pero que “no obstante, en los centros de trabajo de menos de 13 personas trabajadoras, podrá jubilarse en estas condiciones sólo una al año”. El art. 34 CC Bebidas Refrescantes Valencia dispone que en las empresas de más de 15 trabajadores no tendrán derecho a la compensación económica por jubilación anticipada (consistente en el 110% de una anualidad completa del salario percibido realmente) si se solicita durante el mismo año por más del 5% de la plantilla de la empresa. No obstante, se ofrece una alternativa para este caso de que el número de solicitudes exceda del 5% de la plantilla: se podrá optar por *una compensación reducida a todos ellos* (percibiendo tan solo el 90% de la compensación) o bien *por un riguroso orden*, hasta que se cubra el tope del 5% de la plantilla, perdiendo el resto el derecho a la compensación.

²⁸ El art. 34 CC Bebidas Refrescantes Valencia exige que el trabajador comunique “por escrito a la dirección de la empresa” precisando la fecha de cese “que deberá producirse ineludiblemente dentro del mes siguiente al cumplimiento de la edad de 63 años”.

²⁹ El art. 47 CC Estaciones Servicio dispone que para percibir la prima por jubilación anticipada, el trabajador deberá, en un plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente al período elegido (el de su jubilación), comunicárselo a la Dirección de la Empresa. El 15 CC Transporte Viajeros Carretera Cáceres precisa que para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de 3 meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente. El art. 44 CC Transporte Mercancías Carretera Málaga exige como “requisito inexcusable” que se solicite “antes de que transcurran 30 días a partir de la fecha en que cumpla la edad correspondiente”.

³⁰ Art. 41 CC COPE: “para acogerse a estos premios la persona trabajadora habrá de presentar el informe de la vida laboral”.

³¹ Art. 99 CC RTVE: las peticiones de jubilaciones anticipadas, con la correspondiente indemnización, “se formalizarán por escrito con al menos 6 meses de anticipación a la fecha en la que se desee causar baja en la Empresa, y su aceptación *tendrán el carácter de voluntarias para la Empresa*”.

medidas coherentes de política de empleo, la jubilación anticipada voluntaria, a pesar de las declaraciones programáticas de muchos convenios colectivos a favor del relevo generacional y del rejuvenecimiento de las plantillas, carece de dicha vinculación con objetivos de empleo, y en particular no implica, de por sí, ningún compromiso de nueva contratación). Algunos convenios colectivos reconocen expresamente esa desvinculación³².

2.2.3. Naturaleza del incentivo y determinación de las cuantías

a) Carácter indemnizatorio

Las primas e incentivos por jubilación anticipada consisten en todo caso en un beneficio, susceptible de valoración económica. Se trata de una percepción que tiene carácter indemnizatorio (no retributivo), y algunos convenios colectivos así lo declaran expresamente, eso sí, sin perjuicio de que se considere tributable a efectos fiscales³³. Solo excepcionalmente se le ha reconocido naturaleza salarial (fruto también de cierta confusión terminológica)³⁴.

b) Indemnización a tanto alzado

Mayoritariamente, las primas por jubilación anticipada consisten en la entrega de una cantidad económica a tanto alzado, de pago único³⁵ y de cuantía variable en función de la edad con la que el trabajador se jubila (pues sólo excepcionalmente se encuentran cláusulas convencionales que establecen una misma gratificación con independencia de la edad a la que lo hace).

Esta indemnización puede consistir en:

- 1) Una *cuantía económica predeterminada*, expresamente establecida como incentivo a la jubilación anticipada, única y común para todos los trabajadores, desvinculada de su salario, aunque, como decíamos, sea ma-

³² Art. 47 CC Estaciones Servicio: “las empresas no contraen compromiso alguno de contratación para estos supuestos”.

³³ Art. 44 CC Gonvarri; “cada empleado deberá tributar por dicha gratificación según corresponda, siendo una obligación propia e inexcusable de cada empleado”.

³⁴ Solo hemos encontrado dos casos: art. 39 CC Jardinería (con fundamento en el art. 26.1 TRET se establece una *gratificación de carácter salarial por permanencia* para los trabajadores que extingan voluntariamente su relación laboral a los 60 años, de 3.300€; 61, 3.000€; 62, 2.650€; 63, 2.300€; o 64, 2.000€) y art. 16 CC Agroalimentaria Cuenca (que reconoce una *gratificación de carácter salarial por permanencia* a los que extingan el contrato cumplidos los 62 años).

³⁵ Excepcionalmente solo hemos encontrado un caso en el que el premio por jubilación anticipada es en forma de *complemento mensual o anual*: el art. 37 CC Industria Azucarera (BOE 21/03/22) que establece para el personal que obtenga la jubilación anticipada a partir de los 60 años un complemento en función de su nivel salarial (por ejemplo, para el Nivel 17, 50€/mes o 700€/año).

yor o menor en función del tiempo que el trabajador anticipe su jubilación³⁶, a la que se puede fijar un tope máximo³⁷, y que, excepcionalmente, puede ser objeto de fraccionamiento en diversos pagos en lugar de un pago único³⁸. Según el tiempo que se anticipe la jubilación, la cuantía de este premio es fija para cualquier trabajador, con independencia de cual sea su clasificación profesional, su salario y su jornada de trabajo (por lo que en principio, y salvo que se dispusiera otra cosa por el convenio colectivo, se reconoce sin reducción alguna a los trabajadores con jornada a tiempo parcial).

2) De forma mayoritaria, los convenios colectivos determinan la prima reconocida al trabajador que se jubila anticipadamente mediante su vinculación con su paga o salario mensual: fijando una cuantía equivalente a un *determinado número de mensualidades* a las que el trabajador tiene derecho³⁹ (y que,

³⁶ El art. 53 CC Paradores incentiva la jubilación anticipada “mediante el abono de una indemnización no inferior a 6.707,42€ íntegros por cada año que falte hasta cumplir los 65 años”. El art. 36 CC Salus establece premios por jubilación anticipada a los 60 años, 1.500€; a los 61, 900€; a los 62, 720€; a los 63, 600€; y a los 64 años, 450€.

³⁷ El art. 44 CC Gonvarri establece una gratificación de 18.000€ brutos anuales, por cada año que se anticipe la jubilación respecto a la jubilación ordinaria, estableciendo *un límite cuantitativo a la hora de percibir esta gratificación que son un máximo de 5 anualidades*. El art. 99 CC RTVE establece una indemnización por jubilación anticipada de 2.136€ brutos por cada mes que les falte para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, *sin que en ningún caso el importe resultante pueda superar el límite máximo de 51.250€ brutos*.

³⁸ El art. 44 CC Arroz, que reconoce el abono de una determinada cantidad por jubilación anticipada con 5 años de antelación a la edad legal vigente en cada momento, 4.799,96€; con 4, 4.319,97€; con 3, 3.839,98€; con 2, 3.359,97€; y con 1 año de antelación, 2.618,24€. Y se podrán “hacer efectivos dichos importes en un plazo de 6 meses a partir de la fecha de jubilación, *en dos plazos al 50 por 100*”. El art. 34 CC Bebidas Refrescantes Valencia permite que la empresa pueda satisfacer las correspondientes compensaciones económicas por jubilación anticipada *en una sola vez o de forma fraccionada*.

³⁹ El art. 48 CC Grandes Almacenes establece “una gratificación independiente de las prestaciones de la Seguridad Social”, consistente en las siguientes mensualidades en función de la edad a la que accedan a la jubilación anticipada total: a los 60 años, 16 pagas; a los 61 años, 13 pagas; a los 62 años, 10 pagas; a los 63 años, 7 pagas; y a los 64 años, 4 pagas. El art. 18 CC Harinas establece una gratificación por jubilación anticipada de 5 meses de salario de Convenio cuando esta jubilación se solicite con 5 años de antelación; de 4’5 con 4 años, de 4 con 3 años, de 3’5 con 2 años y de 3 meses de salario cuando se solicite con tan sólo 1 año de antelación. El art. 38 CC Cultura Covadonga premia con 6 mensualidades de salario real el anticipo de la jubilación en 2 años a la edad legal y con 3 mensualidades cuando el anticipo es de solo 1 año. El art. 15 CC Transporte Viajeros Carretera Cáceres reconoce un complemento a aquellos trabajadores que se jubilen voluntariamente a los 63 años (8 mensualidades de salario base más antigüedad) o a los 64 años (solo 5). El art. 31 CC Desinfección establece un premio para los trabajadores que deseen jubilarse anticipadamente de 15 salarios base si se jubilarán a los 60 años, 12 a los 61, 8 a los 62 y 5 a los 63 años. En el mismo sentido, pero refiriéndose a un determinado número de meses de salario real”, el art. 25 CC s’Arenal o el art. 20 CC Landaluce, que además diversifica las mensualidades de salario real a percibir por tal concepto no solo en función de los años del trabajador, sino también de los meses (contabilizando las edades de jubilación mes a mes). El art. 50 CC Calzado establece una indemnización por jubilación a los 62 años, de 5 mensualidades de salario de cotización; a los 63 años, 4; a los 64 años, 3’5; a los 65 años, 3; a los 66 años, 2; y a los 67 años, 1 mensualidad de salario de cotización.

salvo casos excepcionales⁴⁰, también la cuantía es mayor cuanto mayor es el tiempo que anticipa el trabajador su jubilación). Aunque no sea lo habitual, se puede fijar un tope a la correspondiente indemnización resultante⁴¹. El importe de cada paga o mensualidad estará constituido por los conceptos que en cada caso establezca el convenio colectivo aplicable⁴². La principal ventaja que este sistema ofrece es que las cuantías no necesitan ser revisadas ni actualizadas, pues dependen directamente del salario del trabajador (periódicamente revisado) y no genera dudas respecto de los trabajadores a tiempo parcial.

Excepcionalmente se utilizan ambas formas de cuantificar el premio, bien con una cantidad predeterminada, bien en función del salario del trabajador, para gratificar con la que suponga una indemnización mayor⁴³.

En todo caso, el incentivo por jubilación anticipada privilegia la mayor antelación de la jubilación, esto es, la indemnización tiene carácter *decreciente*, va de más a menos, siendo mayor cuanto más tiempo adelanta la jubilación, y menor, cuanto más se aproxima a la edad ordinaria de jubilación.

Con bastante frecuencia, la cuantía de la prima de jubilación anticipada también es mayor cuanto mayor sea la antigüedad del trabajador en la empresa, y viceversa. Y es que la *antigüedad*, además de, como hemos visto, ser un requisito para la percepción del premio (exigencia de una antigüedad mínima para tener derecho al mismo) se convierte en *criterio diversificador de la cuantía del incentivo económico*⁴⁴. También con ese mismo fundamento

⁴⁰ El art. 44 CC Ilunion (BOE 17/01/2024) reconoce, con independencia del tiempo de anticipo de la jubilación, un premio de 4 mensualidades de su retribución real. Igualmente, el art. 35 CC Campo Toledo, fija para los trabajadores que se jubilen con 63 o 64 años una indemnización de 2 mensualidades.

⁴¹ El art. 30 CC Edscha establece una gratificación por jubilación a los 63 años de 18 mensualidades; a los 64, 15; a los 65, 12; y a los 66, 9; estableciendo en todo caso un tope máximo de 60.000€ para esta ayuda.

⁴² Solo por el salario base (art. 31 CC Desinfección); por el salario base y los complementos personales (art. 48 CC Grandes Almacenes); salario base más antigüedad (art. 15 CC Transporte Viajeros Carretera Cáceres); el salario base mensual, la antigüedad, el plus convenio mensual y las pagas extraordinarias, y se excluye el plus de transporte (art. 18 CC Harinas); salario base y complementos personales y sin el prorrateo de las pagas extraordinarias (art. 45 CC Agencias de Viaje); salario bruto (art. 30 CC Edscha); incluso únicamente por referencia a los salarios de cotización (art. 50 CC Calzado). En ocasiones se utilizan fórmulas mucho más complejas para determinar la cuantía con la que se premiar al trabajador que se jubila anticipadamente, como ocurre con el art. 45 CC Banca (BOE 30/03/21).

⁴³ Art. 41 CC COPE, que establece un premio de jubilación para los trabajadores de hasta 63 años de edad, o que se jubilen entre 24-12 meses antes de la edad mínima exigida para la jubilación ordinaria, consistente en el 100% del salario de los últimos 12 meses o 12.020,24€, según la cantidad mayor. De forma decreciente, para los que se jubilen entre 12-6 meses antes el 75% de dicho salario anual o 9.015,18€, también según la cantidad mayor; y para los que se jubilen en los 6 meses anteriores de la edad mínima exigida para la jubilación ordinaria, y siempre que no se haya sobrepasado en más de 3 meses la edad mínima exigida, el 50% del salario anual o 6.010,12€, según la cantidad mayor.

⁴⁴ Baste con citar el art. 45 (Gratificación por vinculación) CC Agencias Viaje, que incrementa el premio por jubilación anticipada conforme los años de antigüedad del trabajador. Así, cuando se jubile a los 63 años: si cuenta con más de 30 años de antigüedad en la empresa le

de vincular el premio por jubilación anticipada con la permanencia del trabajador en la empresa, excepcionalmente y debido a las particularidades de determinados sectores con actividades de temporada, encontramos como criterio diferenciador de la cuantía de la gratificación el *número de campañas*⁴⁵.

c) Incentivos en especie

Sólo excepcionalmente se han encontrado convenios colectivos que establecen una gratificación en especie por jubilación anticipada⁴⁶.

d) Incentivos en forma de vacaciones o permisos retribuidos

Con cierta frecuencia, el beneficio reconocido por jubilación anticipada consiste en un período de descanso retribuido (en forma de un número de días de vacaciones o permisos)⁴⁷.

2.2.4. *La suspensión pactada e indemnizada como “pseudojubilación” anticipada*

La negociación colectiva, al mismo tiempo que evidencia cierto conservadurismo y escasa innovación reguladora en relación con determinados

reconoce 8 mensualidades; entre 25 y 30, 6; entre 20 y 25, 5; entre 15 y 20 años, 4; y entre 10 y 15 años de antigüedad, 3 mensualidades.

⁴⁵ El art. 43 CC Turrones dispone que el personal que ostente la condición de fijo de campaña y que solicite la jubilación anticipada, por ejemplo a los 60 años, tendrá derecho: si tiene más de 20 campañas ininterrumpidas a 722€; y si tiene menos de 20 campañas, 402€.

⁴⁶ Art. 47 (Primas por jubilación anticipada) CC Estaciones Servicio, que establece para el personal que decida su jubilación voluntaria antes de cumplir los 67 años *unos premios que serán abonados en productos en especie*. Por ejemplo, si se jubila a los 63 años: 11.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección del trabajador.

⁴⁷ El art. 41 CC Entrega Domiciliaria declara que los trabajadores que se jubilen total y anticipadamente en la empresa tendrán derecho a disfrutar del siguiente permiso retribuido en función de la edad de jubilación anticipada: a los 61 años, 120 días de permiso retribuido; a los 61 años, 90 días; a los 62 años, 60 días; a los 63 años, 45 días; y a los 64 años, 30 días. El disfrute de dicho permiso retribuido “se hará efectivo inmediatamente antes a la fecha de jubilación que se haya comunicado por escrito a la empresa” y “la empresa hará entrega de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el período a que se tiene derecho”. El art. 29 CC Comercio Metal Palencia establece uno premios por jubilación para los trabajadores que causen baja voluntaria consistentes en el derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de 45 días (a los 60 años), de 35 (a los 61), de 25 (a los 62) y de 20 días (a los 63). El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador fehacientemente su decisión con una antelación de 6 meses. El art. 16 CC Carpintería Coruña premia con 150 días de vacaciones la jubilación voluntaria anticipada a los 61 años; con 125 a los 62; con 100 a los 63; y con 75 días a los 64 años. Y por último, el art. 44 CC Transporte Mercancías Carretera Málaga reconoce por la jubilación completa del trabajador antes de cumplir la edad reglamentaria 100 días de vacaciones (si la anticipa en 4 años), 75 (en 3 años), 50 (en 2 años) y 25 días (en 1 año).

contenidos, presenta capacidad creadora de nuevos mecanismos jurídicos. En relación con la finalización de la relación laboral de los trabajadores de mayor edad hemos constatado la aparición de programas que eluden las penalizaciones inherentes a la jubilación anticipada y la aplicación de coeficientes reductores de la pensión de jubilación, y que, por tanto, tienen más eficacia incentivadora. Es el caso del *Programa de Suspensión de Contratos de SEAT* que regula el Anexo 5 CC SEAT (BOE 29/09/22), por el que se *facilita y promueve* que los trabajadores de edad avanzada en activo (con 61 años cumplidos y con una antigüedad reconocida por la empresa igual o superior a 6 años, quedando expresamente excluidos del programa los trabajadores con 65 años ya cumplidos) suscriban un *Pacto de Suspensión Individual* del contrato de trabajo (suspensión por mutuo acuerdo, conforme al art. 45.1.a TRET). Y cómo no, dicha suspensión conlleva la exoneración de las respectivas obligaciones de trabajar y retribuir, así como la baja en la Seguridad Social. Pero se acuerdan unas condiciones económicas, beneficios sociales y complemento de previsión para los trabajadores con el contrato suspendido, que constituyen una auténtica compensación o indemnización por la suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores de 61 a 64 años (en lugar de por su jubilación). En particular, para el personal que suspenda el contrato en la fecha del cumplimiento de los 61 años se garantiza la percepción de una compensación económica mensual equivalente al 70% del salario regulador desde el momento del inicio de la suspensión y hasta los 65 años y asimismo “se reintegrará a las personas trabajadoras el coste del convenio especial con la seguridad Social, que acrediten haber suscrito y pagado hasta el cumplimiento de los 65 años o fecha en la que cumplan los requisitos legalmente previstos para acceder a la jubilación ordinaria (y como máximo hasta los 67 años)”⁴⁸. Por tanto ¿estamos ante un incentivo a la jubilación anticipada? Jurídicamente, no. Se trata de una compensación por suspensión (y no extinción) del contrato de trabajo de los trabajadores próximos a la edad legal de jubilación. Pero su finalidad es idéntica a la de la jubilación anticipada. De ahí que podamos calificarlo como un incentivo de *pseudojubilación anticipada*, que además elude la aplicación de coeficientes reductores de la pensión de jubilación.

3. CONCLUSIONES. LA INADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL RETRASO DE LA JUBILACION: MANTENIMIENTO DE INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y AUSENCIA DE INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN DEMORADA

Lo primero que llama la atención es la escasa innovación que encontramos en la negociación colectiva respecto a los incentivos a la jubilación

⁴⁸ No obstante, también se reconoce la posibilidad de dicha suspensión indemnizada a quien suspenda el contrato de manera anticipada entre 57-61 años, aunque con unas condiciones especiales.

anticipada. En comparación con nuestro anterior estudio de hace ya más de una década, llama la atención que la configuración de los incentivos a la jubilación anticipada en la negociación colectiva no haya sufrido variación alguna, apreciándose en esta materia, como en tantas otras, una persistente *inercia reguladora*, pero en este caso a pesar de que el contexto y el marco normativo han cambiado, especialmente para contribuir a la sostenibilidad del sistema desincentivando la jubilación anticipada e incentivando la jubilación demorada. A lo sumo, lo único que apreciamos en la negociación colectiva es una cierta tendencia (marginal e irrelevante, unos cuantos casos) a la supresión de las primas por jubilación anticipada⁴⁹, normalmente manteniéndolas como garantías *ad personam* para los trabajadores que las tuvieran reconocidas con anterioridad, configurándose como compromiso de la empresa⁵⁰. En ocasiones dicha supresión es compensada con la creación de otro premio o incentivo⁵¹. Otras veces tan solo se reconoce la posibilidad de su supresión en el futuro⁵². Pero nada más cambia. La tendencia absolutamente mayoritaria es la *continuidad* en la configuración tradicional de los incentivos a la jubilación anticipada⁵³.

Por tanto, la negociación colectiva no se incorpora a la “apuesta” legal por retrasar la edad de jubilación. Las últimas reformas legales de la jubilación, y en particular la propiciada por la Ley 21/2021, avanzan en un cambio de tendencia favorecedora de la prolongación de la vida laboral del trabajador⁵⁴

⁴⁹ Entre otros, el CC Administraciones Lotería (BOE 19/06/19) ha suprimido el art. 24 del anterior convenio que establecía incentivos a la jubilación anticipada.

⁵⁰ El art. 42 (Compromisos en relación a jubilación anticipada) CC Marítima Dávila (BOE 06/05/22) dispone que “aquellos trabajadores que, en el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo tuvieran reconocido por convenio colectivo el derecho a determinadas cuantías de indemnización complementaria en los casos de cese en la empresa con anticipación voluntaria de la edad de jubilación (...) mantendrán las mismas en los términos contenidos en el convenio que le fuera de aplicación. La empresa certificará los compromisos existentes según el modelo siguiente”. Igualmente, el art. 15 CC Aguas Cabreiroa, (BOP Orense 23/09/22).

⁵¹ El art. 13 CC Comercio Frutas Cantabria (BOC 28/11/22) compensa la supresión del premio de jubilación con la creación de una *bolsa de vacaciones*: todos los trabajadores percibirán *en sustitución del antiguo premio de jubilación* la cantidad de 41,05€.

⁵² Art. 44 CC Arroz; art. 35 CC Campo Toledo, que reconoce que las primas a la jubilación anticipada *serán revisables e incluso suprimibles*, si por el ordenamiento jurídico varía la edad de jubilación actualmente establecida por la legislación de la Seguridad Social; o art. 39 CC Jardinería, que considera competencia de la Comisión Negociadora *adecuar este texto a las disposiciones legales o reglamentarias* que afecten a esta materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso, el acuerdo por mayoría de sus integrantes.

⁵³ Pese a las numerosas llamadas a la renovación de los contenidos negociales. Por ejemplo, MOLINA NAVARRETE, C.: “Negociación colectiva y previsión social complementaria: ¿cerco a los viejos premios de jubilación, oportunidad para los planes de pensiones de empleo?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 471, 2022, p. 191, manifiesta que “ha llegado un tiempo en el que la autonomía colectiva debe salir de su inercia y renovarse”.

⁵⁴ Como ha señalado TORTUERO PLAZA, J.L.: “Retos y reformas en materia de pensiones”, *Revista de Trabajo y de la Seguridad Social CEF*, nº 467, 2022, p. 211, la finalidad de este conjunto de materias “es propiciar *trabajar más tiempo* y, especialmente, aproximar la edad legal de jubilación a la edad real de expulsión del mercado laboral”.

conforme la Recomendación 12^a del Pacto de Toledo, que aconsejaba fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes. Para ello se interviene legalmente desde dos planos: 1) *negativo*, desincentivar (penalizar) la jubilación anticipada voluntaria; y 2) *positivo*, incentivar la jubilación demorada⁵⁵ (aunque ello tampoco esté exento de críticas⁵⁶) y la jubilación activa.

Pero ¿por qué no encontramos incentivos a la jubilación demorada en la negociación colectiva? Entendemos que, además de esa innegable inercia reguladora, es también evidente que los sujetos negociadores no muestran un especial interés en introducir en los convenios colectivos incentivos a la jubilación demorada. Del lado empresarial y del lado de los trabajadores ¿realmente interesa prolongar la relación de trabajo (la prestación de servicios) de un empleado ya *jubilable*? Para la dirección de la empresa no encontramos un especial interés para ello, especialmente habiendo disponibilidad de mano de obra más joven, al menos igualmente (si no más) formada y cualificada (en las empresas, las políticas de relevo generacional y de rejuvenecimiento de las plantillas parecen prevalecer a las actuales políticas de prolongación de la vida laboral). Para el trabajador tampoco, salvo que se trate de un trabajador con muy alta retribución, y de este modo le compense económicamente más mantenerse en “activo” que jubilarse... pero, cuantitativamente, ¿cuántos son?; ¿representan el interés colectivo de la mayoría de los trabajadores? ¿constituye la jubilación demorada una prioridad en la acción sindical? Y es que el fundamento de la misma es eminentemente la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social y de las pensiones de jubilación (con menos pensionistas, más trabajadores cotizantes y con menos años de cobro de pensiones). Ello es un espacio prácticamente reservado al intervencionismo estatal, al marco normativo legal, pero no esperemos grandes avances en la negociación colectiva.

⁵⁵ El trabajador puede optar entre la ya prevista obtención de un porcentaje adicional del 4% por cada año completo de trabajo efectivo con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación o una cantidad a tanto alzado por cada año completo de trabajo efectivo que demora su jubilación; o incluso por una combinación de las dos opciones anteriores (art. 210.2 TRLGSS). También se mantiene la exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo en el caso de incapacidad temporal, a partir del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria (art. 152 TRLGSS).

⁵⁶ Los estudios demuestran que pese a estos incentivos a la jubilación demorada siguen siendo pocos los trabajadores que retrasan su jubilación. En este sentido, MALDONADO MOLINA, J.A.: “La jubilación demorada”, en VV.AA.: *Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social (Tomo II)*, Laborum, Murcia, 2024, pp. 751 y 752, afirma que los incentivos a la demora de la jubilación nunca estuvieron pensados para todos: no son interesantes para trabajadores cuyas actividades requieren un gran esfuerzo físico y no compensa prolongarlas; y solo interesa a quienes se pueden jubilar a los 70 años y con la pensión máxima (y ese precisamente es el colectivo que *continúa activo sea cual sea el premio*). Igualmente, TORTUERO PLAZA, J.L.: “La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación demorada”, en AESSS: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo. Tomo I*, Laborum, Murcia, 2022, pp. 276-278, tras identificar la existencia de *espacios de privilegio en las jubilaciones con premio muy restringidos* concluye que *pagar por trabajar a quienes no necesitan estímulos y lo harían gratis es una mala estrategia*.