

# Negociación colectiva y previsión social complementaria: ¿cerco a los viejos «premios de jubilación», oportunidad para los «planes de pensiones de empleo»?

Con ocasión de la **Sentencia del Tribunal Supremo 603/2022, de 5 de julio**

**Cristóbal Molina Navarrete**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Jaén (España)*

[cmolina@ujaen.es](mailto:cmolina@ujaen.es) | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

## Extracto

La negociación colectiva en el empleo público ha venido estableciendo incentivos para anticipar la jubilación (premios de jubilación). Las últimas reformas legales en el ámbito de las pensiones públicas incentivan, en cambio, el retraso en la edad de jubilación. En consecuencia, estos premios de jubilación contrastan con las políticas legales, aunque no son ilegales. En este escenario cambiante, los premios de jubilación están siendo sometidos a una conflictividad muy intensa en sede judicial. En este análisis se da cuenta de esta conflictividad judicial, y la incertidumbre jurídica creada, y se plantea como alternativa futura la sustitución de los premios de jubilación por la promoción de planes de pensiones del sistema de empleo, que gozan hoy del favor legal, con importantes beneficios fiscales para las empresas y también mejoras para las personas trabajadoras.

**Palabras clave:** premios de jubilación; planes de pensiones; negociación colectiva; pensión de jubilación; jubilación forzosa; previsión social complementaria; fondos de pensiones.

Recibido: 26-10-2022 / Aceptado: 27-10-2022

**Cómo citar:** Molina Navarrete, C. (2022). Negociación colectiva y previsión social complementaria: ¿cerco a los viejos «premios de jubilación», oportunidad para los «planes de pensiones de empleo»? Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 603/2022, de 5 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 471, 180-191. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.7261>

# Collective bargaining and supplementary social security: close to the old "retirement awards", opportunity for "occupational pension schemes"?

At the occasion of the Supreme Court Ruling 603/2022, July 5

Cristóbal Molina Navarrete

## Abstract

Collective bargaining in public employment has provided incentives to retire early (retirement bonuses). The latest legal reforms in the field of public pensions encourage, instead, the delay in the retirement age. Consequently, these prizes go against the current legal policies, although they are not illegal. In this changing scenario, retirement awards present intense judicial conflict, which has created great legal uncertainty. This study analyzes these problems and proposes as a future alternative the substitution of retirement awards for the promotion of pension plans of the employment system, which today enjoy legal favor, with important tax benefits for companies and improvements for working people.

**Keywords:** retirement awards; pension plans; collective bargaining; retirement pension; forced retirement; complementary social security; pension funds.

**Citation:** Molina Navarrete, C. (2022). Collective bargaining and supplementary social security: close to the old "retirement awards", opportunity for "occupational pension schemes"? At the occasion of the Supreme Court Ruling 603/2022, July 5. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 471, 180-191. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.7261>

Y es que [como Jano] la imprenta también posee dos caras. Para unos, es algo divino, esto es, digno de haber sido creado o revelado al hombre por Dios; para otros, en cambio, es algo diabólico, obra de Satanás, y, por lo tanto, digno de ser quemado y perecer en el infierno.

L. García Jambrina (*El manuscrito de niebla*)

## 1. Un marco legal evolutivo: de la obsolescencia -no ilegalidad- de los «premios de jubilación» a la promoción de los «planes de pensiones de empleo»

1.1. Que la edad es una condición personal protegida normativamente frente a todo tipo de discriminación, tanto en el ámbito interno como en el comunitario, es de evidencia. Así se refleja en los «clásicos» preceptos del derecho antidiscriminatorio nacional ([art. 14 Constitución española](#); [art. 4.2 c\) Estatuto de los Trabajadores](#) –ET–) y comunitario ([art. 21 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#); [arts. 10 y 19 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#); [Directiva 2000/78/CE](#)); también en los más modernos (por ejemplo, [art. 2 Ley 15/2022, de 12 de julio](#); por cierto, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE– [de 20 de octubre de 2022, asunto C-301/21](#), ha vuelto a recordar que el derecho derivado antidiscriminatorio comunitario solo protege frente a las causas que prevé expresamente, sin vis expansiva). La jurisprudencia comunitaria es constante (por ejemplo, [STJUE de 2 de junio de 2022, asunto C-587/20, HK/Danmark](#)), reeditándose en la interna, como la Sentencia del Tribunal Supremo (STS), [Sala 3.ª, 1196/2022, de 27 de septiembre](#), de conformidad con la cual:

Si bien entra dentro de lo razonable y proporcionado una distribución de tareas u organización de la policía que responda a las circunstancias físicas derivadas de la edad, constituye discriminación el establecimiento de una mayor retribución por la realización de servicios en horario nocturno por los funcionarios con más años [...] (FJ 6.º).

Ahora bien, no es menos cierto que la edad es uno de los ámbitos donde la fractura entre la normatividad (lo que debe ser) y la efectividad (lo que es) adquiere –junto con la discapacidad– una mayor distancia. Las brechas de edad, más allá de las concretas situaciones de discriminación (constatándose mayor margen de apreciación de causas justificativas

de la desventaja en aras de laxos objetivos de política económica y social –por ejemplo, SSTJUE de [15 de abril de 2021, asunto C-511/19](#), para las diferencias retributivas, y de [27 de febrero de 2020, asuntos acumulados C-773/18, C-774/18 y C-775/18](#), para el ámbito de las pensiones en el empleo público–), marcan una gran parte de nuestras vidas. Y hoy está muy presente, incluso agriamente, en un amplio número de cuestiones de la máxima trascendencia económica, social y cultural, por tanto, de política jurídica. Una vez más de forma paradójica, a veces incluso contradictoria, cuanto más se necesita de la solidaridad intergeneracional (en términos de reparto tanto de las oportunidades como de los riesgos y sacrificios) para hacer frente a los desafíos de la humanidad, mayor es la [tensión entre la cuestión social del «relevo generacional» y la –más utópica– del «envejecimiento activo»](#).

Sin duda, el avivamiento del conflicto entre personas jóvenes y mayores, a propósito de la revalorización de las pensiones al 8,5 % (conforme al [art. 58 Ley general de la Seguridad Social](#) –LGSS– y según el Proyecto de Ley de presupuestos generales del Estado para 2023) en un escenario sea de rechazo empresarial a una subida salarial que compense la alta inflación sea de una [caída de la renta de los jóvenes al nivel más bajo respecto del de sus padres](#), es una de las muestras más tangibles al respecto. No sería solo una trifulca más entre «profesionales de la política», sino que el riesgo de fractura generacional se advierte (¿y alienta?) por las autoridades de la gobernanza económica (Comisión, Banco de España, AIReF), cuando piden reformar la sostenibilidad de las pensiones sin comprometer, hipotecando, el futuro de las personas trabajadoras más jóvenes (cotizantes). A mi juicio, el planteamiento es tan errado (se crea de manera artificial, falso, pues el problema real de la desprotección de las personas jóvenes no está en comunicar la desprotección a sus abuelos/as, sino en la falta de satisfacción eficaz de los derechos-expectativa que les corresponden) como errático (al tiempo sigue la apuesta de la modernización de las empresas mediante el rejuvenecimiento de las plantillas, por lo que el empleo de las personas jóvenes se carga sobre la salida prematura de las más «viejas», lo que es otro [error deliberado](#)), sin embargo, [se alimenta interesadamente](#).

En todo caso, la necesidad de solidaridad intergeneracional para la sostenibilidad de las pensiones, sin que sufra en exceso la suficiencia prestacional, está muy presente en dos de las reformas más recientes emprendidas a tal fin. En primer lugar, la prolongación de la edad efectiva de jubilación, penalizando la jubilación, anticipando e incentivando la demorada ([Ley 21/2021, de 28 de diciembre](#)). En segundo lugar, el reforzamiento de las pensiones de jubilación basadas en la técnica de la previsión social complementaria (sistema de empleo), en detrimento del ahorro individual ([Ley 12/2022, de 30 de junio](#)).

**1.2.** En las dos líneas de política de reforma del derecho de pensiones de jubilación tiene reservado, por lo que en este diálogo-glosa de derecho vivo atañe, un papel relevante, aunque desigual, la autonomía colectiva. En el primer ámbito, la [disposición adicional décima del ET](#) ha recibido una nueva regulación que, orillando la prohibición de las –demandadas por las empresas– cláusulas de «jubilación forzosa», sí ha dado una vuelta de tuerca más

a la habilitación, neutralizando en la práctica el valor de estas cláusulas, limitadas, para las suscritas desde el 1 de enero de 2022, a personas de 68 años o más, salvo el régimen especial de incentivo del empleo de las mujeres, reduciéndose a 67 años, y siempre que concurren otros requisitos económicos (las preexistentes tienen fecha de caducidad: 3 años; [disp. trans. novena ET](#)). Asimismo, se espera que, aunque tampoco se prohíben, las cláusulas convencionales que, paralelamente, se vienen manteniendo para el incentivo de la jubilación, anticipada y forzosa, los «premios de jubilación» (por ejemplo, art. 61 [Convenio estatal de empresas de mediación de seguros](#); arts. 68 y 69 [Convenio de las cajas y entidades financieras](#), etc.), se reorienten en la dirección de las nuevas leyes.

En el segundo ámbito, la negociación colectiva está llamada a ser el canal principal para que realmente se implanten los promocionados planes de pensiones del sistema de empleo simplificados (PES), a incluir en los nuevos fondos de pensiones de empleo de promoción pública (FPEPP) y cuyos principales objetivos son tanto las pequeñas y medianas empresas (pymes) (para el empleo privado) como las entidades locales (para el empleo público). El tercer colectivo llamado a este salto cuantitativo en el fomento de la previsión social complementaria para la jubilación es el de las personas trabajadoras autónomas (informa de beneficios fiscales la [Orden HFP/823/2022, de 24 de agosto](#) –modelo 345: «Declaración informativa. Planes, fondos de pensiones y sistemas alternativos»–), en cuyo caso el principal papel de promoción lo tendrán, como ya ha sucedido, las asociaciones profesionales del sector (por ejemplo, [ATA ha constituido uno](#)). Para el empleo privado en las pymes, que son el gran objeto del deseo de la reforma, el artículo 4.1 a) del texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones ([RDleg. 1/2002, de 29 de noviembre](#) –TRLRFPF–) prevé, de forma novedosa –y algo enigmática– una suerte de –difuso– deber de negociación de planes de pensiones de empleo ([más rentables](#) que los individuales: aportan más interés a las personas partícipes –trabajadoras–): «Las empresas deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de las personas trabajadoras sistemas de previsión social de empleo en la forma que se determine en la legislación laboral».

En esta dirección, hay convenios sectoriales estatales de gran trascendencia que ya han recogido el reto. Es el caso del interesante nuevo [Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción](#) (VI CCGC).

**1.3.** De forma expresa, las tres organizaciones firmantes (CNC, CC. OO. del Hábitat y UGT-FICA) resaltan el equilibrio entre las obligaciones contraídas con las contraprestaciones obtenidas, a fin de «compartir los costes de las dificultades que empresas y personas trabajadoras debemos afrontar». En esta óptica, valoran:

[...] el paso decisivo que representará para las personas trabajadoras del sector que el próximo convenio general introduzca, en su caso, un plan de pensiones colectivo que actúe como complemento al sistema público, apoyando así el contenido económico-laboral del mismo con otro pilar que [...] incorporará [...] una [...] mejora histórica [...] social.

Especialmente reseñables, a tal fin, sus artículos 52.4 y 52 bis. El primero establece una «cláusula de garantía [revisión] salarial» (de especial actualidad, precisamente porque brillan por su ausencia en un momento en el que los salarios crecen muy por debajo de la inflación) que, bajo ciertas condiciones, ordena distribuir los aumentos por mitades: 50 % para «las tablas salariales» y «el otro 50 % a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025», en los términos del nuevo libro tercero del convenio (art. 52 bis VI CCGC). Se ordena a la comisión negociadora del convenio reunirse para analizar el impacto de la citada Ley 12/2022, así como, dada su importancia para la implementación efectiva de los nuevos planes de pensiones del sistema de empleo, del desarrollo reglamentario, «para, en su caso, iniciar los trámites necesarios para formalizar, a nivel estatal, uno de estos planes».

Justamente, el 20 de octubre de 2022 entró en vigor el [Real Decreto 885/2022, de 18 de octubre](#), por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones (RD 304/2004). De este modo, el Gobierno avanza –parcialmente– en la citada implantación, al menos en el plano normativo, en el práctico se precisa la complicidad de otras fuentes, de los FPEPP y de los PES. El planteamiento finalista de esta reforma es claro, pues, como advierte el preámbulo de la Ley 12/2022 –y se experimentará no a corto, pero sí a medio plazo–:

La disponibilidad de ahorro acumulado a lo largo de la vida laboral puede contribuir a mejorar las condiciones de vida tras la jubilación al atender las necesidades de gasto de los individuos, por lo que fomentar el ahorro mediante el desarrollo de esquemas de previsión social para la vejez constituye un pilar relevante para mejorar el bienestar de los ciudadanos al llegar a la jubilación.

De este modo, la decisión de jubilación se asocia a la cobertura del riesgo de vejez integrando en el concepto de suficiencia de renta pensional la pensión de previsión social complementaria, como ha sucedido en todos y cada uno de los sistemas estatales europeos que han ido en esta dirección (aunque esto se oculta en la norma). Con la introducción de un nuevo título VI («Fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos», arts. 102 a 107 y una disp. adic. décima), el Gobierno solo afronta la parte aplicativa de la estructura institucional del sistema (régimen de funcionamiento de la Comisión promotora y de seguimiento de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública, arts. 103 y 104; actuaciones preparatorias de la Comisión de control, arts. 105 y 106; y retribuciones de las entidades gestoras y depositarias, art. 107 –no superarán el 0,30 % anual del valor de las cuentas de posición a las que deban imputarse–). Por tanto, quedan pendientes de desarrollo aspectos claves.

Aunque, como se anticipaba, la verdadera condición de éxito (además de la mejora de los incentivos fiscales y de seguridad social, aumentados mucho con [Ley 12/2022](#)) del programa reformador será que sea tomado en serio por la autonomía colectiva, en línea con lo que abandera el citado convenio colectivo sectorial general de la construcción. Sin necesidad de entrar en más detalles, bastará con dar algunas cifras al respecto: el plan de pensiones del sector gestionará 2.500 millones en 10 años, beneficiará a unos 600.000 profesionales,

incluso de carácter autónomo –en determinadas condiciones–, y del 10 % de la subida de salarios pactada hasta 2024, casi el 4 % se destinará a la contribución al plan de empleo. En ese tiempo, la empresa –que tendrá importantes beneficios fiscales y de seguridad social– **aportará unos 650 euros por persona trabajadora.**

Ahora singular, en pocos años auguramos que constituirá una pionera muestra de una práctica más extendida, pese a los recelos sindicales, en la cumbre, en torno a esta reforma y a la conveniencia de promover planes de pensiones de empleo, por el riesgo de que terminen encubriendo una menor tasa de sustitución de la pensión pública (lo que, como se dijo, ha sucedido en todas las experiencias nacionales de tal guisa). Esta política convencional sectorial ilustra dilemas más generales al respecto. La construcción ha venido siendo uno de los convenios que imponían la jubilación llegada la edad legal (66 años y 2 meses). Ahora, atendiendo a los cambios legales, valora y plasma en su texto normativo, de un lado, que acepta mantener las cláusulas, adaptando, claro, el contenido de las nuevas a la **disposición adicional décima del ET**. De otro, que siendo las personas de menores rentas (más precariedad) las que pueden verse obligadas a retrasar su jubilación por la pérdida de renta, el complemento de la pensión pública con la mensualidad del plan de pensiones de empleo puede compensar su retirada, permitiéndoles una mayor libertad real de elección de esa edad de jubilación, conforme a las posibilidades legales.

En consecuencia, el convenio de la construcción apuesta por el relevo generacional, pese a la carencia de personal (art. 96 **VI CCGC**), por lo que todas las modalidades de jubilación e incentivos se mantienen. Y ello, sobre la base de que van «encaminadas a mejorar la calidad en el empleo» y que «podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan». Y, al tiempo, ha decidido promover los planes de pensiones de empleo de carácter sectorial para garantizar la suficiencia de la pensión de jubilación futura con mayor capacidad de elección real de las personas del momento, previo o posterior a la edad legal, de jubilación.

**1.4.** Un planteamiento innovador y adaptativo al que son también llamadas las Administraciones públicas, en especial las de menor tamaño, respecto del empleo público, no solo laboral. En este sentido, la autonomía negociadora en estos sectores también muestra el favor tanto por las cláusulas de jubilación forzosa (en el empleo público laboral, pues en el funcional lo es por ley, **art. 67.4 Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP–**) como por los premios de jubilación. Así como, en menor medida, por los planes de pensiones del sistema de empleo. Pero en este ámbito persisten ciertas peculiaridades que mantienen distorsiones y obstáculos para esta evolución.

En efecto, durante mucho tiempo las leyes presupuestarias y de función pública alentaron la inclusión en los convenios colectivos (personal laboral) y pactos colectivos (personal funcional) de medidas de incentivo de las jubilaciones anticipadas, a fin de propiciar la racionalización de las plantillas públicas y su rejuvenecimiento (**disp. adic. vigesimoprimera Ley 30/1984, de 2 de agosto**, de medidas para la reforma de la función pública, introducida

por la [Ley 22/1993, de 29 de diciembre](#)). La negociación colectiva en el empleo público hizo un uso masivo de este tipo de habilitaciones. La inercia convencional hizo el resto: durante prácticamente 30 años se han mantenido este tipo de cláusulas de «jubilación anticipada premiada» como si nada hubiese cambiado ni en las leyes ni en la realidad. Pero sí hubo notables cambios, legales y de realidades.

Por su parte, la [disposición final segunda del TRLRFPF](#) autoriza al sector público (administrativo y empresarial) a promover planes de pensiones de empleo y realizar aportaciones, lo que se implementó entre 2004 y 2012, aunque buen número de personal funcional ni llegara a enterarse de ello, al menos en la [Administración General del Estado](#). Y ello pese a que su plan de pensiones del sistema de empleo [ha resultado entre los más rentables](#) de los constituidos en el sector público administrativo territorial.

Poco más tarde vendrían restricciones. Con carácter estructural, los artículos [23](#), [24](#) y [37](#) del EBEP establecieron mayores condiciones a la negociación colectiva pública que implicara el aumento del gasto retributivo, exigiendo un estricto principio de legalidad, aunque sí es materia negociada la previsión social complementaria (en línea con el [art. 43 LGSS](#): mejoras voluntarias). Por su parte, en época de las leyes de austeridad, las normas presupuestarias expresaron gran recelo hacia este tipo de compromisos económicos convencionales, hasta suspender su vigencia (arts. [1.2](#) y [16](#) RDL 20/2012, de 13 de julio), que también afectó a las aportaciones a los fondos para planes de pensiones. Una suspensión que, en este caso, se levantó, tras el correspondiente acuerdo con los sindicatos, en 2018 ([Ley de presupuestos generales del Estado 2018](#)).

En este escenario legal complejo, cambiante e incierto, en el ámbito del empleo público local, mientras los planes de pensiones del sistema de empleo son *rara avis* (a diferencia de la Administración General del Estado y de las Administraciones autonómicas, donde están muy presentes y se han relanzado), tienen una extraordinaria resiliencia las cláusulas sobre premios de jubilación. Sin embargo, estas últimas se han vuelto especialmente conflictivas en sede judicial, tanto contencioso-administrativa como social, sin que la doctrina resultante sea segura, inequívoca. Al contrario, los pronunciamientos, que se multiplican, generan una enorme inseguridad sobre su suerte, sin que la posición de la Sala 3.<sup>a</sup> del TS y su Sala 4.<sup>a</sup> sean coincidentes. Ni siquiera en el seno de cada una de las salas la doctrina fijada puede decirse pacífica o cierta. Un ejemplo ilustrativo de estas contradicciones lo ofrece la sentencia de referencia aquí elegida para analizar, más globalmente, el estado del arte interpretativo para esta importante y conflictiva cuestión, la [STS 603/2022, de 5 de julio](#).

## 2. El relato de hechos: síntesis de circunstancias fácticas para la solución del caso

El caso es muy prototípico de las situaciones que se producen abundantemente en los últimos años. Una persona trabajadora de un ayuntamiento se jubila y pide que se le abone



el premio de jubilación, en este caso conforme al artículo 25.2 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Santa Brígida (Las Palmas). En él se establece que la corporación, en su presupuesto de cada año, consignaría una cantidad destinada a jubilación (también a la invalidez permanente o fallecimiento) consistente en 1 mes por cada quinquenio de antigüedad de acuerdo con un informe anual del servicio de personal, no pudiendo exceder la cantidad designada a una sola persona trabajadora de 6.000 euros. En octubre de 2012, la comisión negociadora del convenio acordó la suspensión de las cláusulas económicas para los años 2012 y 2013. En los presupuestos municipales para 2012, 2013 y 2014 no se incluyó partida presupuestaria alguna relativa a la vigencia del referido artículo 25.2 del convenio colectivo. En marzo de 2016, el trabajador se jubila y reclama el referido premio por tal motivo, siéndole denegado.

En instancia social fue estimada su demanda, condenando al ayuntamiento al pago de 5.206,26 euros en concepto de «mejora voluntaria de la pensión de jubilación», porque la suspensión convencional tenía un horizonte temporal limitado (2014), sin que se probara la existencia de causa grave de índole económica que impida aplicar el convenio a partir de 2014 ([art. 38.10 EBEP](#)). Asimismo, el citado [Real Decreto-Ley 20/2012](#) no sería aplicable a este asunto. En suplicación social se confirma el fallo, insistiendo en la inaplicación de esta norma de coyuntura, porque se dirigiría a altos cargos públicos, dado que las más altas retribuciones sí explicarían las reglas de incompatibilidad y suspensión de este tipo de cláusulas premiales, no con carácter general para el personal de empleo público. La abogacía del ayuntamiento presentará recurso de casación para la unificación doctrinal, invocando la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia ([STSJ de Andalucía/Granada de 12 de enero de 2017 \(rec. 1641/2016\)](#)), en la que se desestimó la reclamación del premio previsto en la disposición adicional sexta del Acuerdo económico, social y sindical del personal laboral del ayuntamiento.

### 3. La doctrina jurisprudencial aplicable: razonamientos para el fallo

El TS desestimaré el recurso de casación para la unificación de doctrina, entendiendo que no hay contradicción entre ambas resoluciones. Para fundamentar su decisión trae a colación su precedente [Auto del TS de 10 de julio de 2019 \(rec. 4821/2018\)](#), al considerar que analiza un supuesto «sustancialmente igual al presente», ya que afecta a un empleado municipal del mismo consistorio. La sentencia referencial en este caso fue distinta ([STSJ de Castilla y León/Burgos 234/2017, de 18 de abril](#)), que también confirmó la denegación del premio de jubilación pretendido, en aplicación del [art. 1 RDL 20/2012](#)), pero este dato no se tiene como significativo para la Sala 4.<sup>a</sup>. Aunque, en virtud del [artículo 219.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) debió inadmitirse el recurso, al no haberse hecho así, se dicta una sentencia desestimatoria, aun sin entrar en el fondo ([STS 434/2017, de 16 de mayo](#)). Para esta sentencia, la razón de decidir difiere, porque la recurrida se centra

en que el acuerdo de suspensión de las cláusulas económicas del convenio colectivo del ayuntamiento dejó de estar vigente una vez transcurrido el plazo establecido, siendo solo *obiter dicta* la referencia al [Real Decreto-Ley 20/2012](#). En cambio, en las referenciales, la inaplicación de esta norma fue decisiva.

## 4. Trascendencia de la doctrina en un contexto legal y socioeconómico mutado: ¿el premio de jubilación ha muerto, viva el plan de pensiones de empleo?

### 4.1. Las contradicciones silenciadas en la Sala 4.<sup>ª</sup>: la artificialidad del criterio de la sentencia analizada

Quizás pudiera pensarse que la desestimación por razones procesales, no de fondo, de este recurso le resta valor, teórico y práctico. Sin embargo, apenas se repare en cuál es la –caótica– situación generada por esta sentencia, a mi entender, se comprobará que se trata de una decisión de gran calado, aunque errada y creadora de una doctrina muy errática del TS, por las razones que de inmediato se expondrán. En primer lugar, porque el TS ha elegido, aquí, un argumento extremadamente artificial para descartar dictar un criterio de fondo, porque las semejanzas existentes entre ambos casos son de evidencia, como la propia sentencia expresa, aunque banal. No solo se está juzgando un análogo premio de jubilación como mejora voluntaria de la Seguridad Social ex [artículo 43 de la LGSS](#), sino que, en realidad, la clave para la razón de decidir en todos los casos está en cuál es la vigencia estimada del [artículo 1 del Real Decreto-Ley 20/2012](#), atendiendo a su ámbito personal. De hecho, el TS desliza una posición de fondo: si en 2013 y 2014 la vigencia de este real decreto-ley es innegable, tiene más dudas de que lo esté en 2016.

Buena prueba de esta artificialidad del razonamiento de no contradicción sería, en segundo lugar, que el [Auto del TS de 10 de julio de 2019](#) no fue atendido en la precedente [STS 546/2022, de 15 de junio](#). En ella se rechaza la obligación de hacer efectivo a un empleado público laboral municipal de la villa de Santa Brígida (Las Palmas) el premio de jubilación previsto en el convenio colectivo. Esto es, del mismo ayuntamiento. Ahora sí el TS afirma con rotundidad –quizás excesiva, incluso errada– la vigencia del [Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio](#), considerándolo extensible a todo el personal de empleo público. Curiosamente, la [STS 603/2022, de 5 de julio](#), que aquí analizamos, ni la menciona.

De manera que no puede decirse que haya un criterio realmente unificado, menos convincente, en torno a si resulta o no aplicable esta norma y, por tanto, a si existe o no vivo este derecho a cobrar efectivamente los premios de jubilación. En consecuencia, sin razones jurídicas de peso, incluso contradictorias, en todo caso evanescentes, una persona empleada puede cobrar el premio y otra de la misma entidad pública (en principio, para las

empresas privadas no hay cuestionamiento legal alguno) no. Mal servicio a la justicia, igualdad y seguridad jurídica en una materia tan relevante.

## 4.2. Las contradicciones entre salas del TS según el tipo de personal público y de producto convencional regulador de los premios

Pero si analizamos el asunto comentado con una mirada más amplia, proyectada al conjunto del personal de empleo público, comprobaremos que las incertidumbres y las contradicciones son aún mayores, enfrentándose claramente las posiciones de la Sala 3.<sup>a</sup> y de la Sala 4.<sup>a</sup> del TS en torno a un mismo asunto. En efecto, la Sala 3.<sup>a</sup> ha puesto en cuestión la legalidad de todos estos premios de jubilación. Para esta sala carecerían de fundamento legal, al no ser previsión social complementaria o mejoras voluntarias de la Seguridad Social, sino retribuciones que carecen de referendo legal [ex artículo 37 del EBEP](#).

En este sentido se pronuncia la [STS, Sala 3.<sup>a</sup>, 1183/2021, de 29 de septiembre](#) (en la misma línea, [STS, Sala 3.<sup>a</sup>, 421/2022, de 5 de abril](#)). A su juicio, tratándose de una gratificación supondría:

[...] una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera [...] los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, 153.1 del Real Decreto legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986 (FJ 2.º).

En cambio, ningún problema ve la Sala 3.<sup>a</sup> con el [Real Decreto-Ley 20/2012](#), que ni atiende, por considerar que no es la norma aplicable. Por tanto, no puede haber más incertidumbre y equivocidad en la materia, sin que la naturaleza jurídica diferente del vínculo –laboral o funcional–, ni el diverso marco normativo, sea en este caso justificación suficiente de la diferencia, porque, en realidad, las normas de aplicación son las mismas, al tratarse de una materia típica de la Seguridad Social, como es la jubilación. Buena prueba de ello es que el [artículo 67.4 del EBEP](#) se reformó en 2015 para remitir la cuestión de la jubilación forzosa a la legislación de Seguridad Social, al tiempo que el [artículo 37 del EBEP](#) abre a la negociación colectiva funcional (como el [art. 43 LGSS](#) a la negociación colectiva laboral, pública y privada) las cuestiones relativas a la previsión social complementaria.

## 4.3. La solución de futuro inmediato: de los inactuales premios de jubilación a los renovados planes de pensiones de empleo simplificados

En este escenario de dinamismo legislativo e incertidumbre interpretativa, lo único cierto es que se ha generado una extraordinaria tensión en el seno de todas las Administraciones

públicas en torno a la suerte de estos premios de jubilación<sup>1</sup>, sin que haya una pauta común entre ellas a fin de afrontar un mismo o análogo problema, de gran importancia para la gestión de personal en estos tiempos. En la medida en que el fundamento de estos premios es análogo, una negociación conjunta para el personal funcional y el laboral, que luego se plasma, por razones legales, y de jurisdicción diversificada para el control, en diversos productos de autorregulación normativa convencional (convenios para el laboral, pactos y acuerdos colectivos para el funcional), también las soluciones deben ser únicas. Al igual que la cuestión de los planes de pensiones del sistema de empleo promovidos por la nueva regulación también debe afrontarse, en especial en el ámbito local, igualmente en otras Administraciones públicas, como las universidades –sector en el que este problema presenta gran conflictividad reciente–, de forma unitaria. La propia regulación legal penalizadora de la jubilación anticipada, de un lado, e incentivadora de la demora de jubilación, de otro, tiene como campo aplicativo a todo el personal de empleo público, asimismo, tanto el laboral como el funcional.

Desde esta óptica de gestión unitaria, y teniendo en cuenta que han de adaptarse las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, también en las Administraciones públicas, ha llegado un tiempo en el que la autonomía colectiva debe salir de su inercia y renovarse. Y, a mi juicio, la mejor forma de renovación es mutar los premios de jubilación por una política de fomento de planes de pensiones del sistema de empleo, como ya están afrontando algunas entidades pioneras. Veremos qué suerte encuentra.

---

<sup>1</sup> Ampliamente, Molina Navarrete, C. (2022). *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas*. La Ley (pp. 285 y ss.).

