

NOTA SOBRE LA LLAMADA “JUBILACIÓN FORZOSA”

20/04/15

INDICE

1. **¿Cuándo hablamos de jubilación forzosa, de qué estamos hablando?**
2. **La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España**
3. **La regulación vigente de la llamada “jubilación forzosa”**
4. **Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España**

1.

¿Cuando hablamos de jubilación forzosa, de qué estamos hablando?

1.- ¿Cuándo hablamos de jubilación forzosa, de qué estamos hablando?

La jubilación es una institución de la seguridad social que está directamente conectada con el contrato de trabajo en la medida en que la misma se configura en el ordenamiento laboral como una causa de extinción del referido contrato (artículo 49.1.f E.T). Desde este punto de vista, la jubilación de los trabajadores es lo que permite a las empresas adecuar o ajustar sus plantillas de forma natural.

La jubilación ha sido siempre, y lo sigue siendo ahora también, voluntaria para el trabajador. La decisión de acceder o no a la jubilación, cuando se alcanza la edad y demás requisitos legalmente exigidos para poder acceder a la misma, depende enteramente de la voluntad del mismo. Ello quiere decir que la jubilación no se puede imponer al trabajador, ya que la jubilación está configurada en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho del trabajador y no como un deber jurídico del mismo.

Por otra parte, tradicionalmente la causa que legalmente extingue el contrato de trabajo es la jubilación efectiva y no que el trabajador haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación. Por lo tanto, la jubilación opera como causa extintiva del contrato de trabajo cuando el trabajador ejerce el derecho que tiene reconocido a acceder a la misma, es decir cuando se jubila efectivamente.

Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior es difícil admitir que se pueda hablar de la existencia de la jubilación forzosa en nuestro país, en tanto que se pueda llegar a considerar a la jubilación como un deber jurídico en lugar de como un derecho del trabajador y como una facultad del empresario en lugar de como una facultad del trabajador, pues aunque en nuestra legislación laboral, DA 10ª del ET, se refería expresamente a la misma, es lo cierto no obstante que en esta disposición no se estaba contemplando el que se pudiera imponer al trabajador la jubilación, sino que lo que se contemplaba era la posibilidad de establecer, en determinados casos, cuando con ello se consiguieran determinados objetivos de política de empleo, o cuando lo considerase conveniente el Gobierno en función de las disponibilidades de la seguridad social y del mercado de trabajo o cuando así se pactara en la negociación colectiva, un límite máximo de edad para poder trabajar. Es decir, no se imponía propiamente la jubilación al trabajador aunque ciertamente se “forzaba” en alguna medida la misma ya que se le impedía trabajar al menos por cuenta ajena. En definitiva, lo que se hacía realmente era establecer una nueva causa de extinción del contrato de trabajo cual era que se hubiera cumplido la edad límite para trabajar establecida legal o convencionalmente. Esto queda meridianamente claro en la ley 14/2005, de 1 de julio, que recupera la habilitación que había tenido con anterioridad la negociación colectiva para establecer cláusulas relativas a la llamada “jubilación forzosa”; en esta norma queda claro que lo que se permite a la negociación colectiva es que, en determinados supuestos y siempre que concurren ciertas condiciones, se pueda vincular la extinción del contrato de trabajo con el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación; es decir, esta norma se mueve en la lógica de poder extinguir el contrato de trabajo y con ello “forzar” la jubilación del trabajador y su salida del mercado de trabajo, en lugar de la lógica que subyace en la jubilación forzosa que es la de forzar la jubilación del trabajador para poder extinguir su contrato de trabajo y sacarlo definitivamente del mercado de trabajo.

2. La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España

2.- La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España.

La regulación de la jubilación forzosa en nuestro ordenamiento jurídico ha sido contradictoria y, por tanto, zigzagueante y ha estado condicionada por la jurisprudencia constitucional.

La regulación de la llamada “jubilación forzosa” en nuestro ordenamiento jurídico ha sido una cuestión muy controvertida. De ahí que dicha regulación haya sido a lo largo del tiempo muy zigzagueante, habiendo existido viajes de ida y vuelta en la misma, permitiéndose en unos casos y prohibiéndose en otros. Por otra parte, precisamente por su carácter polémico, la regulación de la llamada “jubilación forzosa” ha estado muy condicionada por los pronunciamientos que ha hecho sobre la misma el Tribunal Constitucional y los Tribunales de justicia.

En este camino tan accidentado de la regulación de la llamada “jubilación forzosa” se pueden distinguir claramente cinco etapas diferenciadas que se corresponden con las normas que, a lo largo de más de 30 años, se han aprobado con dicha finalidad, normas a las que se hace referencia en el número 4 de esta Nota.

La primera etapa se correspondería con la ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores. Esta ley contempla la posibilidad de que el Gobierno, en función de las disponibilidades de la seguridad social y del mercado de trabajo, pueda establecer una edad límite para poder trabajar y de que en la negociación colectiva se puedan pactar libremente edades de jubilación para facilitar las salidas del mercado de trabajo. Ahora bien, con independencia de la autorización que se confiere al Gobierno y de la habilitación que se hace a la negociación colectiva, el legislador de 1980 estableció, con carácter general y de manera incondicionada, los 69 años como edad límite para trabajar y para permanecer en el mercado de trabajo.

Conviene recordar que la Disposición Adicional Quinta de la ley 8/1980, fue impugnada ante el Tribunal Constitucional por considerar que la misma era inconstitucional por ser contraria a los artículos 14 y 35 de la Constitución, y que el referido Tribunal resolvió la cuestión de inconstitucionalidad en dos sentencias la 22/1981, de 12 de julio, y la 58/1985, de 30 de abril, que supusieron, respectivamente, por una parte, la declaración de inconstitucionalidad de la Disposición Adicional 5.^a de la ley 8/1980 del ET (párrafo primero) si dicha disposición se interpretaba en el sentido de que se establecía en la misma, con carácter general y de forma incondicionada, la incapacitación para trabajar a los 69 años y asimismo que de forma directa e incondicionada se produciría la extinción del contrato de trabajo al cumplir esa edad, y por otra la constitucionalidad de la habilitación que se confería a la negociación colectiva para establecer edades de jubilación por considerar que la misma puede establecer límites al derecho individual del trabajo al cumplir una determinada edad siempre que resulte equilibrado con el resto de los intereses, individuales y colectivos, que resultan afectados y siempre que el trabajador al que se extinga el contrato de trabajo obtenga la oportuna compensación y pueda pasar a percibir la correspondiente pensión de jubilación.

2. La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España.

La segunda etapa se correspondería con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprobaba un Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. En esta norma se tiene en cuenta la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en los pronunciamientos que había hecho sobre la regulación que se contenía en la ley 8/1980 sobre la llamada “jubilación forzosa” a través de las indicadas sentencias 22/1981 y 58/1985.

El indicado Texto Refundido del ET de 1995 incorporó una nueva regulación de la llamada “jubilación forzosa” a través de una nueva Disposición Adicional, la 10ª, que reproducía, en líneas generales y de forma un tanto confusa, el contenido de la anterior Disposición Adicional 5ª de la ley 8/1980, eso sí introduciendo en la misma las correcciones necesarias para que su redacción se ajustara a la doctrina del Tribunal Constitucional. Básicamente, las indicadas correcciones se refieren a eliminar el carácter general e incondicionado con que se establecía el límite de edad para trabajar, ya que con esta nueva redacción la extinción del contrato de trabajo por alcanzar la indicada edad se condicionaba a la consecución de objetivos de política de empleo (la norma dice expresamente que “la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo).

La tercera etapa se corresponde con la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, que se transformó con posterioridad, tras su tramitación parlamentaria, en la ley 12/2001, de 9 de julio, que establecieron la derogación de la disposición adicional 10ª del ET, derogación que se justificaba en la necesidad de aumentar la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad, aunque hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación, ante las nuevas realidades demográficas, el aumento de la esperanza de vida y las disponibilidades económicas de la seguridad social.

Con la derogación de la DA 10ª del ET se impedía que los convenios colectivos pudieran pactar cláusulas referidas a la llamada “jubilación forzosa”, pues el Tribunal Supremo había declarado que desaparecida la DA 10ª no existía amparo legal para ello.

La cuarta etapa se correspondería con la aprobación de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, mediante la cual se vuelve a admitir la posibilidad de la jubilación forzosa convencional, mediante la incorporación al ET de una nueva disposición adicional 10ª del ET.

Esta norma no hizo otra cosa que incorporar al ordenamiento jurídico el contenido de la “Declaración para el diálogo social de 2004, sobre competitividad, empleo estable y cohesión social”, suscrito el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO. Dicha norma incorporó de nuevo una disposición adicional décima en el Estatuto de los Trabajadores (ET), titulada “cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”, con la siguiente redacción: “En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: esta

2. La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España.

medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo; el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

Así pues, la ley 14/2005, de 2 de julio, recupera la posibilidad de que los convenios colectivos pudieran incluir cláusulas que posibilitaran la extinción del contrato al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, si bien se condicionaba dicha posibilidad a que el trabajador afectado tuviera cubierto el periodo mínimo de cotización u otro superior si así se hubiera pactado en convenio colectivo; y que se vinculara la adopción de esa medida a objetivos coherentes de la política de empleo, expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, etc..

Ésta nueva Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores fue modificada posteriormente por la Disposición Adicional Trigésimo Sexta de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, de tal forma que ya no bastaría con que el trabajador afectado por la extinción cumpliera la carencia mínima exigida para acceder a la sino que debía poder alcanzar una determinada cuantía de la pensión, concretamente un 80% de la base reguladora.

Finalmente, la quinta etapa se correspondería con la aprobación de la Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que a través de su Disposición Final Cuarta da una nueva redacción a la Disposición Adicional Decima del ET en el sentido de considerar nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas. En esta norma se contemplan también las oportunas normas transitorias, estableciendo que, con carácter general, lo dispuesto en la nueva DA 10ª se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor y que las cláusulas de jubilación forzosa pactadas en convenios colectivos en vigor mantendrán su efectividad hasta la finalización de la vigencia inicial pactada para esas normas convencionales.

De nuevo, la habilitación a la negociación colectiva para fijar edades de jubilación se queda sin amparo legal, aunque se siguen planteando dudas sobre la posibilidad de que en la negociación colectiva se pudieran seguir negociando la inclusión de cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos a tenor de lo dispuesto en el artículo 37 de la Constitución.

2. La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España.

En la misma línea se orienta también el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en la medida en que se ratifica la necesidad de limitar los costes derivados del acceso a la pensión de la jubilación ordinaria, se actualiza la regulación existente sobre compatibilidad entre la pensión contributiva de jubilación y el trabajo, abogando por un efectivo “*envejecimiento activo*”, así como la regulación de las aportaciones de las empresas por despedir trabajadores de 50 años o más, y se establecen normas más restrictivas para el acceso a la jubilación anticipada.

La jurisprudencia constitucional admite la llamada “jubilación forzosa” sólo en determinadas condiciones.

Como ya hemos dicho, el Tribunal Constitucional ha dictado dos sentencias sobre la llamada “jubilación forzosa”, en concreto las números 22/1981 y 58/1985. La primera de estas sentencias se pronunció sobre la posibilidad de establecer límites máximos de edad para trabajar que se reguló en el párrafo primero de la referida DA 5ª del ET, y declaró la inconstitucionalidad de dicho párrafo de la indicada Disposición Adicional si el mismo se interpreta en el sentido de que en él se establece, con carácter general y de forma incondicionada, la incapacitación para trabajar a los sesenta y nueve años, y de que se puede proceder a la extinción del contrato de trabajo, asimismo de forma directa e incondicionada, al alcanzar dicha edad.

Es decir, en esta sentencia el TC lo que hace es proscribir que el único criterio que se puede utilizar para extinguir el contrato de trabajo sea el del cumplimiento de una determinada edad, por lo que había que entender que admitía, en cambio, la posibilidad de que pudiera operar esa extinción del contrato si, además del cumplimiento de la edad límite, dicha extinción del contrato se condicionaba al cumplimiento de otros fines, fundamentalmente, de política de empleo.

Por su parte, la sentencia 58/1985, se pronunció sobre la validez del párrafo segundo de la Disposición Adicional Quinta, conforme al cual se posibilitaba que se fijara una edad de jubilación obligatoria por la negociación colectiva, declarando su constitucionalidad por dos motivos; primero, porque la jubilación forzosa no resulta contraria a lo dispuesto en el artículo 14, que garantiza la igualdad y no la discriminación, y en el artículo 35 que reconoce el derecho al trabajo, de la Constitución Española, si el establecimiento de dicha edad está justificada por una finalidad legítima y resulta equilibrada y si el trabajador al que se le va a extinguir el contrato de trabajo se ve compensado económicamente y puede acceder a una pensión de jubilación. Y segundo, porque no está vedado a la negociación colectiva que pueda afectar a un derecho de carácter individual que no sea personalísimo (esa es la esencia misma de la negociación colectiva), y que no pueda afectar la misma a la extinción del contrato de trabajo del trabajador afectado por la jubilación, si con la llamada “jubilación forzosa” se favorece la redistribución del empleo y se permite, de este modo, que accedan al mismo personas que están paradas.

Así pues, la doctrina que establece el TC sobre la llamada “jubilación forzosa” se puede resumir del siguiente modo: la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre que con ella se asegurase la consecución de

2. La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España.

objetivos de política de empleo, como por ejemplo que con dicha limitación se proporcionaran oportunidades de trabajo a personas que están en paro; el sacrificio personal y económico que supone una medida como la anterior para el trabajador afectado sólo estaría justificada si el trabajador que resulta afectado es objeto de una adecuada compensación pudiendo acceder a la pensión de jubilación; la jubilación forzosa convencional será constitucional si el convenio colectivo que la estableciera respetase el derecho a la igualdad y la no discriminación, y si se cumplen las requerimientos exigidos constitucionalmente para justificar el tratamiento desigual y el sacrificio que la llamada “jubilación forzosa” supone para el trabajador afectado»⁷.

Por otra parte, la doctrina constitucional sobre la llamada “jubilación forzosa” se completaría con las sentencias que el TC ha dictado en los más de veinte recursos de amparo que se han planteado ante el mismo por vulneración del derecho a la igualdad establecido en el artículo 14 CE.

La contradictoria regulación de la llamada “jubilación forzosa” ha dado lugar a una jurisprudencia de los tribunales asimismo contradictoria.

Diversas sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia se han pronunciado sobre la llamada “jubilación forzosa”, habiéndose dictado sentencias a favor y en contra de la misma estando vigente la misma legislación. En particular, son relevantes los argumentos discrepantes de los Tribunales a la hora de valorar los efectos que tendría la derogación de la DA 10ª del ET, sobre todo en relación con la posibilidad de pactar cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos. No hay duda de que con la derogación de la indicada DA el Gobierno no puede establecer límites de edad para poder trabajar; sin embargo, se han suscitado dudas doctrinales y discrepancias judiciales sobre la posibilidad de que se puedan seguir negociando la inclusión de cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos.

Los argumentos que se han dado por los TSJ a favor han sido, entre otros, los siguientes: el establecimiento por convenio colectivo no supone vulneración de una materia reservada por ley (STSJ Madrid, de 11.01.2002); la jubilación forzosa es materia propia del contenido de los convenios colectivos, de acuerdo con la regulación contenida en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores; el ordenamiento jurídico no contiene ninguna norma prohibitiva expresa ni existe disposición que impida que la voluntad del trabajador a la hora de decidir el momento de su jubilación sea sustituida por una decisión surgida en el seno de la negociación colectiva (STSJ de Aragón, de 23.01.2013, y STSJ de Cataluña, de 06.02.2002); los convenios colectivos pueden regular una materia deslegalizada, ya que para ello no necesitan la autorización expresa de la ley, ya que su eficacia proviene directamente de la Constitución (STSJ Cataluña, de 29.10.2002); la originaria prohibición legal de negociar colectivamente edades de jubilación forzosa del trabajador fue derogada por la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores en su versión de 1980, y por ello resulta clara la imposibilidad jurídica de resucitar la difunta prohibición legal originaria; la derogación de dicha disposición no supone una prohibición (STSJ Comunidad Valenciana de 21.11.2002); la finalidad del cambio normativo sólo es desincentivar la opción de la jubilación forzosa (STSJ País Vasco de 19.02.2012 y Cataluña de 29.10.2002).

2. La evolución, legal y jurisprudencial, que ha tenido la llamada jubilación forzosa en España.

Por otra parte, los TSJ han dado, entre otros, los siguientes argumentos en contra: después de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, al no haber habilitación legal, ha desaparecido la potestad de los interlocutores sociales de pactar este tipo de cláusulas, pues derogada la autorización deviene con ello el mantenimiento de la prohibición (STSJ Castilla La Mancha, de 24.04.2002); la jubilación forzosa sin habilitación legal implica una vulneración del derecho al trabajo tanto desde el punto de vista individual como colectivo (STSJ Castilla La Mancha de 24.04.2002); la llamada “jubilación forzosa” supone actualmente una discriminación (STSJ Madrid, de 17.12.2002).

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia de 09.03.2004, dictada en el Recurso de casación para Unificación de Doctrina 2319/2003, tras analizar ambas posturas, concluye que la derogación de la Disposición Adicional Décima lleva consigo la desaparición de la norma que habilita a la negociación colectiva para establecer edades de jubilación forzosa, en plena consonancia con lo establecido en los artículos 4.2 y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores; ahora bien, esa imposibilidad opera respecto a los convenios colectivos negociados y aprobados tras la derogación.

3.

La regulación vigente de la llamada “jubilación forzosa”

3.- La regulación vigente de la llamada “jubilación forzosa”

La regulación vigente es la establecida en la Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012; esta ley, da una nueva redacción a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores que había recuperado la ley 14/2005, de 1 de julio. En realidad, lo que hace esta ley es derogar, de nuevo, la indicada DA 10ª si bien lo hace de una manera distinta a como se hizo en el año 2001; en concreto lo que se hace es dar una nueva redacción a dicha disposición adicional del siguiente tenor literal: “se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas”.

Con esta nueva fórmula parece que el legislador ha querido evitar que se sigan manteniendo decisiones judiciales discrepantes como a las que antes nos hemos referido; en este caso, el legislador ha optado por seguir la doctrina judicial que se inclina por considerar que la negociación colectiva sólo puede establecer cláusulas referidas a la llamada “jubilación forzosa” si existe una norma que le habilite para ello; por ello, el legislador entiende que, en ausencia de una norma habilitante, las cláusulas que se pacten en la negociación colectiva que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad de jubilación devienen en nulas y sin efectos. Y así se recoge en la norma. En realidad, se puede decir que con esta nueva regulación lo que ocurre es que desaparece plenamente de nuestro ordenamiento jurídico la llamada “jubilación forzosa”.

Hay que decir que la aplicación de esta nueva regulación no es de aplicación plena ya que sólo se aplicaría a los convenios colectivos que se suscribieran después de su entrada en vigor. En cuanto a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a su entrada en vigor, la nueva regulación se aplicaría en los siguientes términos:

- a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.
- b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha.

4.

Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España

4.- Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

1.- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional Quinta.

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

2.- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional Décima. Límite máximo de edad para trabajar.

Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo.

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

- c) **A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.**

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán **nulos y sin efecto** los preceptos reglamentarios, las **cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario** que contengan **discriminaciones desfavorables por razón de edad o** cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.
2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

4. Disposiciones que han regulado la llamada "jubilación forzosa" en España.

3.- REAL DECRETO-LEY 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto-ley y, expresamente, las siguientes:

- a) **La disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo.**
- b) La disposición adicional única del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y la mejora de su estabilidad.
- c) Las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.
- d) La disposición adicional trigésima primera de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

4.- LEY 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley y, expresamente, las siguientes: **a) La disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.**

- b) La disposición adicional única del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y la Mejora de su Estabilidad.
- c) Las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.
- d) La letra c) del artículo 2 del Real Decretoley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- e) La disposición adicional trigésima primera de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. f) El Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

5.- Ley 14/ 2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

JUAN CARLOS I REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.

Esta Ley tiene por objeto incorporar al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, una disposición para que en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que posibiliten, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Una previsión legal similar fue derogada por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en el entendimiento de que dicha disposición «estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento en el marco de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente desactualizadas».

Esa derogación no iba acompañada de otras medidas legales que invalidaran automáticamente o que imposibilitaran este tipo de cláusulas de los convenios colectivos a la vista de la fuerza vinculante que el artículo 37.1 de la Constitución reconoce a los convenios colectivos. Sin embargo, recientes sentencias del Tribunal Supremo han interpretado, en síntesis, que, dada la ausencia de una norma legal habilitante de la negociación colectiva en esta materia, no es actualmente posible establecer en los convenios colectivos cláusulas con esta finalidad. Esta interpretación jurisprudencial ha supuesto que, a día de hoy, se haya producido cierta inseguridad jurídica que está motivando problemas en la negociación colectiva en determinados ámbitos. Como consecuencia de ello, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, vigente para 2004 (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras), se han dirigido al Gobierno para expresar su preocupación por los efectos que la doctrina judicial pudiera tener en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, en la negociación colectiva, cuyo equilibrio interno, continúan diciendo las indicadas organizaciones, está construido sobre mutuas renunciaciones de las partes negociadoras. Por esas razones, las citadas organizaciones han solicitado al Gobierno que, con la mayor brevedad posible, promueva la oportuna reforma normativa que dote de la necesaria seguridad jurídica a la negociación colectiva. Por otra parte, el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

Trabajadores y Comisiones Obreras suscribieron el 8 de julio de 2004 la Declaración para el diálogo social 2004 «Competitividad, empleo estable y cohesión social», en la que se comprometen a abordar en el diálogo social determinadas materias, entre las que se incluye esta reforma normativa. En ese marco, el Gobierno y las citadas organizaciones empresariales y sindicales han alcanzado un acuerdo sobre esta reforma normativa que se incorpora en sus propios términos en esta Ley.

II.

La norma que ahora se aprueba tiene en cuenta, como no puede ser de otra forma, tanto la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional sobre esta cuestión (en particular las sentencias 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril), como las prescripciones de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, especialmente, lo establecido en su artículo 6.1, que permite a los Estados miembros disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetivamente y razonablemente, en el marco del derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

De acuerdo con lo anterior, en el texto de la disposición que se incorpora a la Ley del Estatuto de los Trabajadores los objetivos de política de empleo que justificarán la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación no serán ya de carácter genérico e incondicionado, como en la anterior redacción de la disposición adicional décima, sino que deberán expresarse en el convenio colectivo, mencionando la Ley objetivos legítimos tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. Se trata, en todos los casos, de objetivos compatibles con el mandato a los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en el artículo 40 de la Constitución y con la política de empleo desarrollada en España en el marco de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Se persigue así conciliar adecuadamente los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos derivados de circunstancias concretas relacionados con el empleo. Además, se establece como requisito para estas cláusulas que el trabajador cuyo contrato puede extinguirse por razón del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación tenga en ese momento asegurado el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva por tener cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. Se protegen de esta manera las expectativas de los trabajadores para acceder a la jubilación en unas condiciones más adecuadas evitando la interrupción de carreras de cotización de alcance más limitado por razones ajenas a la voluntad del trabajador, lo que resulta más acorde con la situación actual del mercado de trabajo y con la regulación vigente de la jubilación en España. La nueva regulación incluye una

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

disposición transitoria para determinar el régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Se incluye una **disposición adicional décima** en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.»

Disposición transitoria única. Régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de esta Ley.

Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno, JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

6.- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema Ley de Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima sexta. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactada de la siguiente manera:

«En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguiente requisitos:

- a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.
- b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Se habilita al Gobierno para demorar, por razones de política económica, la entrada en vigor de la modificación prevista en esta disposición adicional.»

Disposición adicional trigésima séptima. Compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo. El Gobierno presentará un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades. Mientras no se produzca esta regulación, se mantendrá el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo.

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

7.- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición final cuarta. Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad.

Uno. La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimosexta. Despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:
 - a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
 - b) Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.
 - c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.
2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomarán en consideración el importe de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al inicio del despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:
 - a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.
 - b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.
 - c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir el subsidio por agotamiento de la misma o el de mayores de 52 años. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de Beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35%	Más del 10%	100%	95%	90%
	Menos del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	Más del 10%	95%	90%	85%
	Menos del 10%	90%	85%	80%

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de Beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Menos del 15%	Más del 10%	75%	70%	65%
	Menos del 10%	70%	65%	60%

5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
 - a) El porcentaje de trabajadores afectados de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos comunicado a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.
 - b) Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que el empresario comunique a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que debe preceder al despido colectivo.
 - c) El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas que precede al despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.
6. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.
7. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aún cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.
8. Será exigible desde luego la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la causa de la extinción del contrato de trabajo, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador.

En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c).

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

9. Al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.
10. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011.»

Dos. La disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.»

Disposición transitoria decimoquinta. Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

- 1.- Lo establecido en la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada a la misma por la presente ley, se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de esta ley.
2. La citada disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley en los siguientes términos:
 - a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.
 - b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha.

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

8.- 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.

CAPÍTULO I

Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Lo dispuesto en este capítulo será aplicable a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, excepto al Régimen de clases pasivas del Estado, que se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

El desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

2. La modalidad de jubilación regulada en este capítulo se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente.

Artículo 2. Requisitos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 165 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, **será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:**

- a) **El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación**, según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) **El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100.**
- c) **El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.**

Artículo 3. Cuantía de la pensión.

1. La cuantía de **la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por 100** del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, **en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por 100.**

2. El pensionista **no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima** durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.
3. El beneficiario tendrá la **consideración de pensionista** a todos los efectos.
4. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, **se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.**

Artículo 4. Cotización.

Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, **los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales**, según la normativa reguladora del régimen del sistema de la Seguridad Social correspondiente, si bien **quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100**, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100.

CAPÍTULO IV

Medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos

Artículo 10. Régimen de aportaciones económicas por despidos.

La disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, queda redactada como sigue:

«Disposición adicional decimosexta. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

1. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren las siguientes circunstancias:
 - a) Que los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

- b) Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

- c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:
- 1.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.
 - 2.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo.

2. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el apartado anterior, se tomará en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes abonados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento.

3. El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido en el apartado 4 sobre cada uno de los siguientes conceptos:
 - a) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por los despidos, generadas total o parcialmente en virtud de las cotizaciones acreditadas en la empresa que promovió su despido.
 - b) Cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo por los trabajadores afectados, durante el periodo de percepción de las mismas.
 - c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio de los establecidos en el artículo 215.1.1). a) y b), y 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.2) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como consecuencia de la situación legal de desempleo motivada por el despido.

4. El tipo aplicable será el fijado por la siguiente escala en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos:

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

Tipo aplicable para calcular la aportación económica

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35 %.	Más del 10 %.	100 %	95 %	90 %
	Menos del 10 %.	95 %	90 %	85 %
Entre 15 % y 35 %.	Más del 10 %.	95 %	90 %	85 %
	Menos del 10 %.	90 %	85 %	80 %
Menos del 15 %.	Más del 10 %.	75 %	70 %	65 %
	Menos del 10 %.	70 %	65 %	60 %

5. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
- El porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.
 - En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).1.^a, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.
 - En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.^a, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del periodo indicado en dicho apartado.
 - El número de trabajadores de la empresa o grupo de empresas se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o grupo de empresas al inicio del procedimiento de despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.
6. En el supuesto a que se refiere el apartado 1.c).2.^a, el cálculo de la primera aportación incluirá todos los conceptos establecidos en el apartado 3 correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de los despidos hasta el segundo ejercicio consecutivo, incluido éste, en que la empresa haya obtenido beneficios. Este mismo periodo se considerará para la determinación del porcentaje de trabajadores a efectos de la aplicación de la regla establecida en el apartado 5.a).

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

7. Las empresas a que se refiere esta disposición presentarán, ante la Autoridad laboral competente en el procedimiento de despido colectivo, un certificado firmado por persona con poder suficiente en el que deberá constar la información que se determine reglamentariamente, en los siguientes plazos:
 - a) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c).1.^a, tres meses a contar desde que finalice el año siguiente al inicio del procedimiento de despido colectivo.
 - b) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a), b) y c).2.^a, antes de que finalice el ejercicio inmediatamente posterior a aquél en que se cumpla el último de los tres requisitos mencionados.

En ambos casos, la autoridad laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El procedimiento para la liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.
9. Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar las medidas cautelares oportunas, de acuerdo con la ley, para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica, aun cuando esta no haya sido objeto de cuantificación y liquidación con carácter previo.
10. En el supuesto de cambio de titularidad de la empresa, el nuevo empresario quedará subrogado en las obligaciones establecidas en esta disposición.
11. Será exigible la aportación a que se refiere la presente disposición cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año entre la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo y la extinción del contrato de cada trabajador.

En todo caso, para el cálculo de la aportación económica se tomará en cuenta el importe de las cantidades realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal a que se refiere el apartado 2, durante los periodos de aplicación de medidas de regulación temporal de empleo previos a la extinción de los contratos, incluidos, en su caso, los que pudieran corresponder en concepto de reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3.c).

12. Al menos el 50 % de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de cincuenta o más años que se encontraran en situación legal de desempleo, para lo cual en el presupuesto del

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

Servicio Público de Empleo Estatal deberán constar créditos destinados a financiar este tipo de acciones y medidas.

13. A los efectos previstos en esta disposición, se considerarán incluidos en el concepto de empresa los entes, organismos y entidades que formen parte del sector público y no tengan la consideración de Administración Pública conforme a lo previsto en el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.
14. Lo previsto en esta disposición será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 1 de enero de 2013.»

Disposición adicional primera. Mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo.

Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación conforme a lo dispuesto en el capítulo I no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes su inicio. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio.

No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Disposición adicional octava. Políticas activas de empleo para mayores de 55 años.

Los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo o cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, o no tengan derecho a los mismos, tendrán la condición de colectivo prioritario para su participación en las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo a los efectos previstos en el artículo 19 octies de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

Disposición transitoria única. Subsidio por desempleo para mayores de 55 años.

A los titulares del derecho al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuyo nacimiento del derecho se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les será de aplicación la normativa sobre el requisito de carencia de rentas vigente en ese momento durante toda la duración del subsidio, siendo de aplicación lo previsto en el apartado uno de la disposición final primera de este real decreto-ley a aquellas solicitudes cuyo nacimiento del derecho al subsidio se inicie a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Disposición final séptima. Modificación del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

El Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, queda modificado como sigue:

Uno. El artículo 2 queda redactado como sigue:

1. De conformidad con el apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, lo dispuesto en el presente Real Decreto será de aplicación a las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
- b) Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, se tendrá en cuenta la

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

plantilla de la empresa en el momento de inicio del procedimiento de despido colectivo.

- c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:
- 1.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.
 - 2.^a Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo.

2. A los efectos de este real decreto se considerará como trabajadores de cincuenta o más años a:
 - a) Todos aquellos trabajadores afectados por el despido colectivo que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de extinción del contrato, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas contenida en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Los trabajadores que tuvieran cumplida dicha edad a la fecha de la extinción de sus contratos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando dichas extinciones de contratos se produjeran en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del despido colectivo.
3. De conformidad con el apartado 11 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se aplicará lo dispuesto en el presente real decreto cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo conforme a lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a trabajadores de cincuenta o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación a cada trabajador

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

de las medidas temporales de regulación de empleo hasta la extinción del contrato de cada trabajador.

A los efectos de lo previsto en este apartado se considerará trabajadores de cincuenta o más años a todos aquellos que tuvieren cumplida o cumplan dicha edad dentro del periodo previsto para la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.»

Dos. El apartado 1 del artículo 3 queda redactado como sigue:

1. Para el cálculo de la aportación económica a que se refiere el artículo 1, se tomará en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal de acuerdo con lo establecido en los siguientes apartados. También se incluirán a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados que hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos la empresa deberá acreditar todos los requisitos exigidos para la recolocación en el artículo 6.3, en el procedimiento previsto en dicho artículo.»

Tres. La letra c) del apartado 2 del artículo 3 queda redactada como sigue:

- c) Un canon fijo por cada trabajador a que se refiere la letra a) que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio de los establecidos en el artículo 215.1.1). a) y b), y 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Este canon se calculará mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento, con independencia de la duración efectiva de los mencionados subsidios, siendo suficiente que acceda a cualquiera de ellos.

También se hará efectivo el canon fijo por cada trabajador que, no teniendo derecho al cobro de la prestación por desempleo contributiva, acceda directamente al subsidio por desempleo previsto en el artículo 215.1.2) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como consecuencia de

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

la situación legal de desempleo motivada por el despido colectivo o la extinción del contrato en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, de acuerdo con el artículo 3.1.»

Cuatro. El artículo 4 queda redactado como sigue:

«El tipo establecido en la escala a que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 para calcular la aportación económica, se determinará aplicando las siguientes reglas:

- a) El porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos se calculará año a año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos que figure en la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral tras la finalización del periodo de consultas, teniendo en cuenta el número total de ambos colectivos que ha sido objeto de despido hasta el año en que se efectúa el cálculo.

Cuando existan trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo a que se refiere el artículo 2.3, estos se incluirán para determinar el porcentaje indicado de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos.

El cálculo del porcentaje obtenido en cada año no dará lugar a la revisión de la cuantía de las aportaciones económicas de los años anteriores, salvo error o falta de información en el momento de su cálculo.

- b) En el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).1.^a, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados de acuerdo a lo establecido en el artículo 2.1, c), referidos a los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.
- c) En el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).2.^a, los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.c), referidos a los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del periodo indicado en dicho artículo.
- d) El número de trabajadores de la empresa o del grupo de empresas del que forme parte se calculará según los que se encuentren en alta en la empresa o en el grupo de empresas en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo, con independencia de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.»

Cinco. El artículo 5 queda redactado como sigue:

«Artículo 5. Información previa.

1. En la determinación de los elementos que dan lugar al cálculo de la aportación a que se refiere el presente real decreto, así como el importe de la misma, se tendrá

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

en cuenta el certificado a que se refiere el apartado siguiente y la información recabada por el Servicio Público de Empleo Estatal, con base en el control realizado directamente o a través de los mecanismos de cooperación y colaboración administrativa previstos legal y reglamentariamente.

2. El certificado a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, deberá contener la siguiente información:
 - a) Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad.
 - b) Resultado del ejercicio e ingresos obtenidos por la empresa o el grupo de empresas del que forme parte, en los dos ejercicios consecutivos mencionados en el artículo 2.1.c), así como el porcentaje medio de estos sobre los ingresos.
 - c) Fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.
 - d) Número de trabajadores de la empresa en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.
 - e) Número de trabajadores de la empresa que tuvieran cincuenta o más años en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.
 - f) Número de trabajadores afectados por el despido colectivo.
 - g) Número e identificación de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por el despido colectivo.
 - h) Relación de los contratos de trabajo extinguidos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, con indicación de la edad de dichos trabajadores, que se hubieran extinguido en el plazo de tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

La autoridad laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal.

3. El Servicio Público de Empleo Estatal podrá en todo caso iniciar el procedimiento a que se refiere el artículo siguiente cuando verifique la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 2.1, aun cuando no le haya sido remitido por la Autoridad Laboral el certificado indicado en el apartado anterior.»

Seis. Se añade un nuevo apartado 2, reenumerándose los actuales apartados 2, 3, 4 y 5 que pasan a ser los apartados 3, 4, 5 y 6, en el artículo 6, que queda redactado como sigue:

- «2. De conformidad con el apartado 6 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en el supuesto a que se refiere el artículo 2.1.c).2.^a,

4. Disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España.

el cálculo de la primera aportación incluirá todos los conceptos establecidos en el artículo 3.2 correspondientes al periodo comprendido desde la fecha de los despidos hasta el segundo ejercicio consecutivo, incluido éste, en que la empresa haya obtenido beneficios. Este mismo periodo se considerará para la determinación del porcentaje de trabajadores a efectos de la aplicación de la regla establecida en el artículo 4.a).»

Siete. El artículo 7 queda redactado como sigue:

«La resolución a que se refiere el artículo 6.4 especificará, en todo caso, los siguientes extremos:

- a) Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad.
- b) Relación circunstanciada de los hechos y preceptos normativos que determinan la obligación empresarial de responder del pago de la aportación.
- c) Relación nominal de los trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que hubieran percibido prestaciones por desempleo de nivel contributivo dentro del periodo a que se refiere la liquidación.
- d) Importes brutos, desglosados por meses, por los conceptos a que se refiere el artículo 3.2, a) y b), y 3.3 que hayan sido satisfechos por el Servicio Público de Empleo Estatal dentro del periodo liquidable por cada uno de los trabajadores de cincuenta o más años afectados.
- e) Periodo a que se refiere la liquidación, que comprenderá el año natural inmediatamente anterior a aquel en que se realiza la propuesta de liquidación; salvo que, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 2.3, 3.1 y 6.2, resulte procedente que comprenda los años naturales inmediatamente anteriores a aquel en que se realiza dicha propuesta.
- f) Relación nominal de trabajadores de cincuenta o más años de la empresa que se vayan a tener en cuenta en el cálculo del canon establecido en el artículo 3.2.c), así como el importe del mismo.
- g) Tipo aplicable conforme a la escala fijada en los apartados 4 y 5 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y el artículo 4 del presente Real Decreto.
- h) Importe total de la deuda a ingresar en el Tesoro Público.»

Ocho. El apartado 1 del artículo 10 queda redactado como sigue:

- «1. Sin perjuicio de la posibilidad de presentar recurso de alzada contra la resolución indicada en el artículo 6.4, las empresas deberán ingresar en el Tesoro Público el importe de las aportaciones contenidas en cada una de las resoluciones anuales en el plazo de 30 días desde el que se hubiera producido su notificación.»