

*Fundación*

ACTIVOS DE GRAN EXPERIENCIA

# NOTA SOBRE LA LLAMADA “JUBILACIÓN FORZOSA”

**1ª edición 20 de abril de 2015**

**Actualizada el 30 de marzo de 2019**

**Agradecemos a Esteban Rodríguez Vera la elaboración  
y actualización de este documento**

# INDICE

- 1. ¿Cuando 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. ANEXO: Resumen disposiciones que han regulado la llamada “jubilación forzosa” en España**

## INTRODUCCIÓN

### 1.- ¿Cuándo hablamos de “jubilación forzosa” de qué estamos hablando?

La jubilación forzosa no existe en nuestro ordenamiento jurídico; la jubilación es un derecho del trabajador y por ello ha sido siempre, y lo seguirá siendo en el futuro, voluntaria para el mismo.

Así pues, la llamada jubilación forzosa no es tal; se llama “jubilación forzosa” a lo que sólo es una causa de extinción del contrato de trabajo que está vinculada al cumplimiento de la edad ordinaria/legal de jubilación, entre otros requisitos, y que se podría establecer/condicionar a través de la negociación colectiva.

Ahora bien, siendo cierto que nuestro ordenamiento jurídico no contempla la jubilación obligatoria, por qué entonces se sigue hablando de jubilación forzosa.

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

La introducción de la llamada “jubilación forzosa” en nuestro ordenamiento jurídico ha sido siempre muy polémica.

La regulación de la llamada “jubilación forzosa” ha sido contradictoria y muy zigzagueante y ha estado condicionada por la jurisprudencia constitucional..

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

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

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

La regulación vigente de la llamada “jubilación forzosa” está recogida, en este momento, en el Real Base de Datos de Legislación Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

La regulación vigente ha mejorado las condiciones en que debe poder jubilarse el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo que se establecían en regulaciones anteriores.

La legislación vigente no ha introducido, sin embargo, cambios sustanciales en los objetivos de empleo que debe cumplir el empresario que pretenda hacer uso de la causa de extinción del contrato de trabajo por cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación que se establecían en regulaciones anteriores

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

- 1.- LEY 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores
- 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.
- 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.
- 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.
- 5.- LEY 14/ 2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación
- 6.- LEY 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema Ley de Seguridad Social.
- 7.- LEY 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- 8.- REAL DECRETO-LEY 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

**1.**

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

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

***La jubilación forzosa no existe en nuestro ordenamiento jurídico; la jubilación es un derecho del trabajador y por ello ha sido siempre, y lo seguirá siendo en el futuro, voluntaria para el trabajador.***

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 voluntaria para el trabajador, y lo sigue siendo ahora también. 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 trabajador. 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 automáticamente 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.

***Así pues, la llamada “jubilación forzosa” no es tal; se llama “jubilación forzosa” a lo que sólo es una causa de extinción del contrato de trabajo que está vinculada al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que se puede establecer a través de la negociación colectiva.***

Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior es difícil admitir que se pueda hablar de la existencia de la jubilación forzosa en nuestro país, salvo en el ámbito de la función pública, 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 que el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación por parte del trabajador, en determinadas circunstancias, pudiera operar como causa extintiva del contrato de trabajo que vinculaba al trabajador con la empresa.

En concreto, las circunstancias que tendrían que darse para que el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación pudiera operar como causa extintiva del contrato de trabajo son las siguientes: la primera es que el trabajador afectado por la extinción del contrato debería reunir los requisitos que se exigiesen, que fueran necesarios para tener derecho a percibir una pensión de jubilación ordinaria de carácter contributivo en la cuantía que se establezca en la ley; la segunda es que la extinción del contrato de trabajo del trabajador afectado debería estar vinculada a la consecución de determinados objetivos de política de empleo tales como la contratación de nuevos trabajadores, la mejora de la

estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo; y la tercera es que la indicada causa de extinción del contrato de trabajo, así como el detalle de los objetivos de política de empleo que se vinculen a ella, deberían pactarse en la negociación colectiva, deberían recogerse en un convenio colectivo. Ello quiere decir, por tanto, que, en este caso, estaríamos ante una causa de extinción del contrato de trabajo de carácter convencional, aunque lógicamente con suficiente amparo legal ya que la ley ha habilitado previamente a la negociación colectiva para poder establecer en los convenios colectivos esta causa extintiva del contrato de trabajo.

Así pues, al trabajador cuando, dándose las indicadas circunstancias, cumpliera la edad ordinaria de jubilación y se le aplicara la causa extintiva del contrato de trabajo vinculada a la misma, no se le estaría imponiendo propiamente la jubilación, no se le estaría obligando a jubilarse, aunque pudiera entenderse que, al extinguírsele el contrato de trabajo que tenía con la empresa por cumplir la edad de jubilación, en alguna medida, se le podría estar “forzando” a ello. Sin duda, podría reforzar esta impresión el hecho de que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, aunque ésta no sea imputable a su voluntad, no puede generar prestaciones por desempleo dado que no se pueden generar este tipo de prestaciones una vez que se ha cumplido la edad legal de jubilación, salvo, claro está, que no tenga acreditados los requisitos necesarios para generar y percibir la correspondiente pensión, circunstancia esta que claramente no se da en este caso.

En definitiva, lo que se hacía realmente era posibilitar que se estableciera, a través de la negociación colectiva, una nueva causa de extinción del contrato de trabajo. 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.

Y que ello es así, lo corrobora también el hecho de que el empresario no tiene capacidad, y por tanto ninguna posibilidad, para imponer al trabajador la obligación de jubilarse ya que esta facultad esta fuera del poder de dirección que tiene el mismo sobre el trabajador que afecta o se circunscribe exclusivamente a la relación de trabajo por cuenta ajena que tiene con el mismo pero no se extiende a la relación jurídica que tiene el trabajador con la seguridad social, de carácter público y obligatorio, que trasciende a una relación laboral concreta, y ello con independencia de que el empresario asuma importantes obligaciones dentro de esa relación jurídica del trabajador con la seguridad social.

***Ahora bien, siendo cierto que nuestro ordenamiento jurídico no contempla la jubilación obligatoria, por qué entonces se sigue hablando de jubilación forzosa.***

La razón principal de por qué se habla de jubilación forzosa, aun no siendo correcto, es porque esta es la expresión que se utiliza normalmente, sobre todo en los medios de comunicación y en el lenguaje coloquial, para referirse a la causa de extinción del contrato de trabajo que se vincula al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación por parte del trabajador y que, de acuerdo con la ley, se puede establecer en los convenios colectivos. Eso es lo que ha ocurrido cuando se ha aprobado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. En la mayoría de los medios de comunicación el titular más común es que retornaba la jubilación forzosa o que los convenios colectivos podrán establecer cláusulas de jubilación forzosa.

También porque esta expresión esta sigue siendo utilizada por prestigiosos juristas en este momento. Recientemente leía un artículo de un prestigioso abogado laboralista, refiriéndose a la modificación que había introducido en la Disposición Adicional Décima del ET el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. El título de este artículo era muy expresivo, “Vuelve la jubilación forzosa”.

Y también, por supuesto, porque esta expresión se ha venido recogiendo sistemáticamente en la normativa que ha venido regulando, en un sentido o en otro, las cláusulas de los convenios colectivos en las que se podía establecer la causa de extinción del contrato de trabajo vinculada al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, desde que se introdujeron en la ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores. Entendemos que se ha seguido recogiendo esta expresión porque errónea e inexplicablemente se había asumido, también en instancias de la Administración, que la expresión “jubilación forzosa” explicaba mejor lo que significaban las referidas cláusulas de los convenios colectivos, ya que se podría entender que con ellas se estaba estableciendo un límite máximo de edad para trabajar, para permanecer en el mercado de trabajo, y para la vigencia de los contratos de trabajo y por tanto que la consecuencia lógica que se debía derivar de ello era la jubilación obligatoria del trabajador.

Esta confusión se produce incluso y especialmente en la norma que ha regulado recientemente este tipo de cláusulas convencionales, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En esta norma se recogen, las siguientes expresiones:...“reinstaurar la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad”...; ...“habilitar a la negociación colectiva a prever cláusulas de jubilación obligatoria por edad”; ...“la habilitación a la negociación colectiva para el establecimiento de una edad de jubilación obligatoria convencional ...”, expresiones que no son correctas desde un punto de vista técnico-jurídico. En honor a la verdad, hay que decir también que este tipo de expresiones se recogen sólo en la exposición de motivos de la norma, no en su parte dispositiva, aunque no por ello deja de ser menos preocupante la confusión que se introduce.



Pues bien, en estas circunstancias, y teniendo en cuenta que en la Nota original utilizábamos la expresión “jubilación forzosa”, en esta Nota actualizada hemos considerado oportuno seguir utilizando la expresión “jubilación forzosa” pero anteponiéndole en todos los casos, como ya hacíamos en la Nota original, la palabra llamada para que se entienda que dicha expresión se utiliza porque así es como se llama “normalmente” a las cláusulas de los convenios colectivos que recogen la causa de extinción del contrato de trabajo vinculada al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación por parte del trabajador, sabiendo de antemano que esa causa de extinción del contrato de trabajo no es propiamente un supuesto de jubilación forzosa. Sabiendo de antemano que lo que se llama jubilación forzosa no es tal.

## **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 introducción de la llamada “jubilación forzosa” en nuestro ordenamiento jurídico ha sido siempre muy polémica.***

En efecto, desde que la llamada “jubilación forzosa” se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico a través de la Disposición Adicional Quinta de la ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, ha existido un debate encendido sobre la misma que no se ha caracterizado precisamente por el rigor y la ecuanimidad; antes al contrario, el debate ha estado impregnado de un cierto dogmatismo y por una cierta confusión conceptual; pero lo que nos interesa destacar en este momento es que en relación con la llamada “jubilación forzosa” ha habido antes y sigue habiendo ahora defensores y detractores de la misma, siendo los argumentos más relevantes de unos y otros los que se indican a continuación.

Lo que se aprecia, en primer lugar, entre quienes defienden la llamada “jubilación forzosa” y quienes la atacan es que parten de concepciones distintas de los derechos laborales individuales. Quienes atacan la llamada “jubilación forzosa” parten de una concepción individualista, casi absolutista, de los derechos laborales individuales, en la medida que piensan que son inatacables, en tanto que quienes la defienden parten de una concepción más equilibrada de los derechos laborales individuales en la medida en que admiten que tales derechos pueden resultar afectados en alguna medida por los instrumentos de derecho colectivo, la negociación colectiva, y por los derechos de los demás trabajadores.

Que esto es así lo ponen de manifiesto los argumentos que se dan, desde una y otra posición, respecto de la llamada “jubilación forzosa”. Así, mientras que unos, los que la atacan, hablan de que la introducción de la llamada “jubilación forzosa” constituye un atentado contra la libertad de trabajo en la medida que consideran que con tal figura se acaba con esta libertad, ya que impide lo que es consustancial a la misma y es que sea el trabajador el que decida libremente cuando se jubila y cuando se retira definitivamente del mercado de trabajo. Y también dicen quienes se oponen a la llamada “jubilación forzosa” que la misma supone una vulneración del derecho a la igualdad de trato y de no discriminación por razón de edad que se consagra en la Constitución (art. 14) y en la normativa comunitaria. Por el contrario, otros, los que la defienden, hablan de que la llamada “jubilación forzosa”, además de ayudar a resolver un problema que se plantea en determinados sectores y en determinadas empresas, el envejecimiento de las plantillas, es también un adecuado instrumento de política de empleo que puede contribuir a mantener empleos que, en otro caso, probablemente se amortizarían, así como a redistribuir mejor el empleo entre quienes están trabajando y quienes están en paro, y también, en algunos casos, a mejorar la estabilidad y la calidad del empleo. Y asimismo dicen que el sacrificio que tiene que soportar el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo queda razonablemente justificado y compensado con la percepción de la pensión de jubilación y con los beneficios que pueden obtener otros trabajadores, particularmente los trabajadores desempleados, que podrían terminar ocupando los puestos de trabajo que antes ocupaban los trabajadores afectados por la extinción del contrato de trabajo y con ello podrían recuperar la libertad para trabajar y el derecho al trabajo que con anterioridad se les negaba. En definitiva, de lo que se trata con la llamada “jubilación forzosa” es de conciliar y dar un trato equilibrado a los diferentes intereses en

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

juego, en concreto a los intereses de los trabajadores en activo pero también a los intereses de los desempleados, a los intereses de las empresas pero también a los intereses de la seguridad social.

En todo caso, y para no distorsionar la realidad, hay que decir que la llamada “jubilación forzosa” no es la panacea en cuanto instrumento de la política de empleo y, por tanto, hay que reconocer que la misma tendrá un efecto limitado en relación con el mantenimiento o mejora del empleo y con la reducción del desempleo.

Por otra parte, quienes están en contra de la llamada “jubilación forzosa” consideran que no es una medida oportuna ni adecuada en ningún caso, pero mucho menos en un contexto como el actual en que la seguridad social arrastra importantes dificultades financieras, dificultades que se verían aumentadas con su aplicación. Y consideran que es así porque la llamada “jubilación forzosa” es una medida que va en contra de los intereses de la seguridad social ya que a la seguridad social lo que le interesa es que los trabajadores se jubilen cuanto más tarde mejor; y asimismo que va en dirección contraria a las medidas que se están adoptando en todos los sistemas de seguridad social, incluido el español, con el fin de lograr, entre otras cosas, que los trabajadores se jubilen lo más tarde posible, ampliando para ello la edad ordinaria de jubilación e incentivando la prolongación de la vida activa del trabajador más allá del cumplimiento de dicha edad. Por ello quienes se oponen a la llamada “jubilación forzosa” califican como paradójica la recuperación, en este momento, de la misma. En cambio, quienes defienden la llamada “jubilación forzosa” señalan que, sin negar que puede tener un impacto en las cuentas de la seguridad social, consideran que este impacto será reducido y, en todo caso, asumible por la misma. Que el impacto en las cuentas de la seguridad social no será tan elevado como a veces se piensa lo corrobora, entre otras cosas, lo siguiente: primero porque no serían muchos los trabajadores que podrían resultar afectados porque su aplicación se circunscribiría básicamente al sector de la industria y dentro de éste especialmente al sector de automoción, que es donde el problema del envejecimiento de las plantillas es más severo, y segundo porque, según los datos de la seguridad social, son pocos los trabajadores que teniendo derecho a la pensión completa de jubilación, al 100 por cien de su base reguladora, prolongan su vida activa más allá de la edad ordinaria de jubilación; así pues, en estas circunstancias es razonable pensar que serían muy pocos los trabajadores que, habiendo resultado afectados por la extinción del contrato de trabajo por haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, habrían prolongado su vida laboral más allá de la indicada edad si no hubieran sido afectados por la extinción del contrato de trabajo. Lo que quiere decir que una parte importante de la carga financiera que tendrá que soportar la seguridad social por la jubilación de tales trabajadores y que se imputa a la llamada “jubilación forzosa” no sería propiamente imputable a ella ya que dicha carga financiera la hubiera tenido que soportar la seguridad social en todo caso, aunque no se hubiera producido la extinción del contrato de trabajo; en consecuencia, a la vista de lo anterior, se puede decir que con la llamada “jubilación forzosa”, en su regulación actual, una vez que para aplicar la causa extintiva del contrato de trabajo que se vincula al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación se exige que el trabajador tenga derecho a la pensión completa de jubilación, el efecto de anticipar la jubilación a una edad anterior a la que hubiera decidido el trabajador jubilarse es prácticamente inexistente, ya que en la mayoría de los casos la jubilación se hubiera producido con la misma edad.

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

### ***La regulación de la llamada “jubilación forzosa” ha sido contradictoria y muy zigzagueante y ha estado condicionada por la jurisprudencia constitucional.***

Como ya se ha indicado, la regulación de la llamada “jubilación forzosa” en nuestro ordenamiento jurídico ha sido siempre 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 seis etapas diferenciadas que se corresponden con las normas que, a lo largo de casi 40 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 contemplaba la posibilidad de que el Gobierno, en función de las disponibilidades de la seguridad social y del mercado de trabajo, pudiera establecer una edad límite para poder trabajar y de que en la negociación colectiva se pudieran pactar libremente edades de jubilación para facilitar las salidas del mercado de trabajo. Ahora bien, con independencia de la autorización que se confería al Gobierno y de la habilitación que se hacía 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, de 10 de marzo, que es donde se reguló por primera vez la llamada “jubilación forzosa”, 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 Quinta 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 10ª del ET, 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 llamada “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”, suscrita 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: 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

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

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”.

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 de trabajo 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 creación de oportunidades de empleo para personas en paro, 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 pensión de jubilación sino que debía poder alcanzar una determinada cuantía de la pensión, concretamente al menos un 80% de la base reguladora.

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 mantendrían 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 este tipo de cláusulas 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.

Finalmente, la sexta y, por ahora, última etapa se corresponde con la aprobación del Real Base de Datos de Legislación Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo que fue publicado en el BOE núm. 314, de 29 de Diciembre de 2018. En esta disposición se vuelve a reinstaurar en nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que permitan la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de seguridad social (entendemos que debe ser la edad ordinaria, pues no se concreta en la norma esta condición ya que se habla de edad legal), eso sí exigiendo en todo caso para ello que se cumplan determinados requisitos, unos relacionados con las condiciones en que se debe poder jubilar el trabajador al que se le pretenda extinguir el contrato de trabajo por la indicada causa, el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y otros relacionados con las medidas u objetivos de política de empleo vinculados a la creación de oportunidades de empleo para trabajadores desempleados y/o a la mejora de la estabilidad y de la calidad del empleo, medidas u objetivos de empleo que deben cumplir las empresas que hagan uso de la indicada causa de extinción del contrato de trabajo.

De nuevo, recuperar la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación obedece a una iniciativa de los interlocutores sociales. Son ellos los que pactan en primer lugar la oportunidad o conveniencia de volver a habilitar a la negociación colectiva para que pueda establecer las indicadas cláusulas. Y son ellos también los que en el IV Acuerdo que suscriben para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019 y 2020, (lo suscriben CEOE y CEPYME, por una parte, y UGT y CC.OO por otra el 5 de julio de 2018), los que se dirigen e “instan a la Administración laboral para que realice los cambios legales que sean necesarios para permitir que los convenios colectivos posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, siempre que el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, y todo ello con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a la consecución de objetivos de políticas de empleo”. Esta propuesta de los interlocutores sociales fue, por otra parte, debatida y acordada con el Gobierno en la Mesa de Diálogo Social por el Empleo.



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

Pues bien, para atender la solicitud de los interlocutores sociales en el referido Real Decreto Ley, a través de la disposición final primera del mismo, se modifica la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, recuperando de nuevo la habilitación a la negociación colectiva para que pueda establecer, en las condiciones que se indican, el cumplimiento de la edad de jubilación del trabajador como causa extintiva del contrato de trabajo.

La solicitud que formulan los interlocutores sociales incorpora una novedad muy relevante en cuanto a las condiciones en que debe poder jubilarse el trabajador afectado por la extinción del contrato, y es que para que pueda operar la indicada causa extintiva del contrato de trabajo el trabajador debe tener derecho en ese momento a percibir la pensión de jubilación completa, es decir una pensión que alcance el 100 por cien de la base reguladora.

Esta nueva condición, referida a la cuantía de la pensión que debe poder percibir el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, se incorpora lógicamente al Real Decreto Ley; y se incorpora como primera condición al cambiarse en el RDL el orden de los requisitos exigidos para que pueda operar esta causa de extinción del contrato de trabajo que se establecían en la Disposición Adicional 10ª del ET en la redacción que se dio a la misma en la ley14/2005, de 2 de julio, pasando la indicada condición, referida a la cuantía de la pensión, al apartado a) de la indicada Disposición Adicional en lugar de al b) y la correspondiente a los objetivos de política de empleo al apartado b) en lugar de al a). Sin duda es más lógica esta secuencia que la que aparecía en la disposición que se aprobó con la ley14/2005, de 2 de julio, ya que la condición referida a la cuantía de la pensión es la primera que se debe dar en el tiempo. No obstante, hay autores que han querido ver en este cambio de orden en la aparición de estos requisitos en la redacción de la disposición una intencionalidad del legislador en rebajar la importancia de los objetivos de política de empleo; así estos autores pueden interpretar que con este cambio dichos objetivos pasan a un segundo plano ya que el verdadero y casi único condicionamiento de la “jubilación forzosa” – así se llama a lo que se regula en el RDL- es que el trabajador tenga derecho a percibir la pensión completa, el 100 por cien de la base reguladora; sólo cumpliéndose este requisito se asevera, el trabajador puede ser forzado a jubilarse. No compartimos esta interpretación de la Disposición Adicional 10ª del ET.

### ***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

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

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 legítimos, 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 llamada “jubilación forzosa” no resulta contraria a lo dispuesto en el artículo 14, que garantiza la igualdad y la no discriminación, y en el artículo 35 que reconoce el derecho al trabajo, ambos 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 ello 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 objetivos de política de empleo, como por ejemplo que con dicha limitación se proporcionaran oportunidades de trabajo a personas que están en paro; en consecuencia, 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 y pudiera acceder a la pensión de jubilación; por otra parte, la llamada “jubilación forzosa” convencional será constitucional si el convenio colectivo que la estableciera respetase el derecho a la igualdad y la no discriminación, y cumpliera las requerimientos constitucionales sobre esta cuestión que exigen justificar, objetiva y razonablemente, el tratamiento desigual y el sacrificio que la llamada “jubilación forzosa” supondría para el trabajador afectado»

Por otra parte, la doctrina constitucional sobre la llamada “jubilación forzosa” se completaría con las sentencias que el TC ha dictado en los numerosos recursos de amparo que se han planteado ante el mismo por vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación establecido en el artículo 14 CE.

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

### ***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 llamada “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)

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, al no existir habilitación legal, una discriminación (STSJ Madrid, de 17.12.2002).

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

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia de 9 de marzo de 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, también dice que esa imposibilidad sólo operaría 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 de la llamada “jubilación forzosa” está recogida, en este momento, en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.***

Con este RDL se recupera, de nuevo, la posibilidad de que los convenios colectivos puedan incluir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación en determinadas condiciones, cosa que había prohibido la citada ley 3/2012 de 6 de julio.

La regulación de este Real Decreto Ley sustituye a la establecida en la indicada Ley 3/2012; esta ley, dió una nueva redacción a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores que con anterioridad había recuperado la ley 14/2005, de 1 de julio. En realidad, lo que hizo esta ley fue derogar, de nuevo, la indicada DA 10ª si bien lo hizo de una manera distinta a como se hizo en el año 2001; en concreto lo que se hace ahora 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 quería evitar que se siguieran manteniendo decisiones judiciales discrepantes como a las que antes nos hemos referido; en este caso, el legislador optaba por seguir la doctrina judicial que se inclinaba 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 entendía 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 devenían en nulas y sin efectos. Y así se recogía en la norma.

Se puede decir, por tanto, que con aquella regulación lo que ocurría es que desaparecía plenamente de nuestro ordenamiento jurídico la llamada “jubilación forzosa”.

Hay que decir que la aplicación de esta nueva regulación no era 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 produjera 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.

Pues bien, el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, hace una regulación diferente a la de la citada Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012; en concreto, lo que hace el indicado Real Decreto Ley es recuperar de nuevo la posibilidad de que los convenios colectivos puedan incluir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, que había prohibido la citada ley. Con esta regulación se habilita de nuevo a la negociación colectiva para que pueda utilizar

un instrumento que estaría vinculado a la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, y que puede ser útil para el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas y el relevo generacional en el mercado de trabajo, pero también para favorecer un mejor reparto del trabajo y una mejora de la calidad del mismo, creando oportunidades de empleo en las propias empresas que podrían ocupar desempleados en general y desempleados jóvenes en particular, y convirtiendo en indefinidos los contratos temporales de determinados trabajadores asimismo de las propias empresas.

También, como hizo en su día la ley la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se condiciona la operatividad de la causa de extinción del contrato de trabajo que se vincula al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, a que se cumplan determinados requisitos, unos relacionados con las condiciones en que se debe poder jubilar el trabajador al que se le pretenda extinguir el contrato de trabajo por la indicada causa, y otros relacionados con las medidas u objetivos de política de empleo que deben cumplir las empresas que hagan uso de la indicada causa de extinción del contrato de trabajo, objetivos que deben estar expresados y detallados en el convenio colectivo y traducirse en la creación de oportunidades de empleo para trabajadores desempleados en general o jóvenes en particular y/o en mejora de la estabilidad y de la calidad del empleo de determinados trabajadores de las propias empresas.

***La regulación vigente ha mejorado, en parte, las condiciones en que debe poder jubilarse el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo que se establecían en regulaciones anteriores.***

En concreto, las condiciones en que debe poder jubilarse el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo son ahora las siguientes: el trabajador deberá cumplir en el momento de la extinción del contrato de trabajo los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, aumentando, por tanto, el 80 por ciento que se exigía en un momento anterior. Es decir, en terminología de la seguridad social, el trabajador debe tener derecho a acceder a la pensión completa de jubilación que se garantiza en función de dos variables, una es la base reguladora que se toma para el cálculo de la pensión que es una media de las bases de cotización de los últimos años, y otra son los años que se hubieran cotizado al sistema de la seguridad social (período de cotización) que es lo que determina el porcentaje que se aplica a la base reguladora resultante.

Conviene advertir que la edad ordinaria de jubilación que se estableció en su día en la ley 27/2011, se está aplicando de forma gradual, año a año, durante un período transitorio que se extiende desde el año 2013, en que la indicada ley entró en vigor, hasta el año 2027, año en que la edad ordinaria de jubilación que se establece en la indicada ley se aplicará en su integridad.

En concreto, a partir del 1-1-2027, una vez concluido el período transitorio, la edad ordinaria de jubilación, que dependerá de la edad del interesado pero también de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, será de 67 años con carácter general o bien de 65 años en este caso cuando el trabajador acredite 38 años y 6 meses de cotización. Es decir cuando el trabajador acredite un determinado número de años de



cotización se mantendrá como edad ordinaria de jubilación la edad de 65 años que existía antes de la aprobación de la ley 27/2011. En 2013, año en que empezó el período transitorio, el tiempo cotizado que se exigía para que el trabajador pudiera jubilarse a los 65 años era de 35 años y 3 meses. Por otra parte, por lo que se refiere al año 2019 la edad ordinaria de jubilación será de 65 años y 8 meses, con carácter general, y de 65 años para los que acrediten al menos 36 años y 9 meses.

Por otra parte, en cuanto a los años o período cotizado que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora y los años o período de cotización realizados por el trabajador que se toman en consideración para determinar el porcentaje que se aplicará a la indicada base reguladora y para determinar, en último término, la cuantía de la pensión, así como el período de cotización exigido para acceder a la pensión completa, que se establecieron en su día en la ley 27/2011, se están aplicando también de forma gradual, año a año, durante un período transitorio que se extiende desde el año 2013, año en que entró en vigor la ley, hasta el año 2022 o 2027, respectivamente, años en que las indicadas condiciones de acceso a la jubilación se aplicarán en su integridad.

En concreto, en el año 2022 y sucesivos la base reguladora se calculará a partir de las cotizaciones de los últimos 25 años, habiéndose empezado a computar en el año 2013, en que se inició el período transitorio, los 16 últimos años cotizados. Y por lo que se refiere al año 2019 se computarán las cotizaciones de los últimos 22 años.

Y en cuanto a los años o período de cotización que haya realizado el trabajador que se toman en consideración para determinar el porcentaje de la base reguladora que servirá, a su vez, para determinar la cuantía de la pensión, hay que decir que se mantiene el período mínimo de cotización que da acceso a la pensión de jubilación contributiva, de 15 años, que, a su vez, permite percibir como pensión un 50% de dicha base reguladora y que más años de cotización permitirán lograr un porcentaje superior de base reguladora, hasta alcanzar el 100% de la misma. Sí se ha modificado, en cambio, el período exigido para acceder a la pensión completa, que se ha incrementado en dos años, pasando de forma progresiva de los 35 a los 37 años que se aplicarán en el año 2027 y sucesivos. Así, hasta el año 2019 el cien por cien de la base reguladora se alcanzará con al menos 35 años y medio de cotizaciones; entre 2020 y 2022 (incluidos), se exigirán al menos 36 años de cotizaciones; y entre 2023 y 2026 (incluidos), se exigirán al menos 36 años y medio de cotizaciones.

***La legislación vigente no ha introducido, sin embargo, cambios sustanciales en los objetivos de empleo que debe asumir el empresario que pretenda hacer uso de la causa de extinción del contrato de trabajo por cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación que se establecían en regulaciones anteriores.***

En efecto, los objetivos de política de empleo que, de acuerdo con la nueva Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores incorporada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, pueden justificar 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, son prácticamente los mismos que los que se recogían en la indicada Disposición Adicional 10ª del ET, en la redacción dada por la ley 14/2005, de 1 de julio. La literalidad de los párrafos que en las dos normas indicadas se recogen dichos objetivos de política de empleo es sustancialmente la misma. Únicamente se observa una diferencia y es que en la redacción dada por la ley 14/2005



se hacía referencia al “sostenimiento del empleo” y esta expresión, en cambio, no aparece en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, apareciendo, en cambio, en éste la expresión “relevo generacional” que no aparecía en aquélla. Entiendo que la ausencia de esta expresión no cambia el sentido y el alcance del párrafo en cuestión ya que el sostenimiento en cuanto mantenimiento del empleo está implícito en el conjunto de los objetivos de empleo que se indican en el mismo. Y en cuanto a la inclusión de la expresión “relevo generacional” entendemos que obedece a que el legislador pretende que los puestos de trabajo que se queden vacantes como consecuencia de la aplicación de la causa extintiva a que nos venimos refiriendo sean ocupados preferentemente por jóvenes; eso explica la extensa referencia que se hace en el RDL al desempleo juvenil en su exposición de motivos, referencia que luego no tiene ningún reflejo en la parte dispositiva; en aquélla se llega a decir, incluso, que “la introducción de esta medida en este real decreto-ley trata de dar respuesta a la situación actual del empleo joven en España.” Una pretensión del legislador, sin duda, exagerada. En cualquier caso, para evitar especulaciones sobre la intencionalidad del legislador al suprimir la expresión “sostenibilidad del empleo” hubiera sido conveniente haberla mantenido, máxime cuando se mantenía íntegramente el resto del párrafo. Y asimismo pensamos que se debería haber desarrollado más lo relativo al “relevo generacional”.

En todo caso, y para terminar este análisis de la llamada “jubilación forzosa”, nos parece oportuno señalar que la nueva redacción que se da a la DA 10ª en el referido RDL sigue siendo pobre en cuanto a su contenido y poco exigente en cuanto a su precisión y rigor técnico, sobre todo en la regulación que se hace de los objetivos de política de empleo que debe cumplir el empresario como contrapartida para poder extinguir el contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación. Consideramos que el legislador debería haberse esforzado más y haber mejorado el contenido y la técnica de la redacción de la DA 10ª que se recogía en la ley 14/2005 y no limitarse a reproducirla prácticamente en su literalidad que es lo que realmente ha hecho en el RDL.

Es cierto que en la nueva redacción de la DA 10ª del ET, igual que ya ocurría en la redacción dada por la ley 14/2005, la formulación de los objetivos de política de empleo que deberán ser reflejados en el convenio colectivo en que se pacte la causa de extinción del contrato de trabajo vinculada al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del trabajador no es tan genérica e incondicionada como lo era la que se recogía en una redacción anterior de la indicada DA, pero también lo es que dicha redacción sigue siendo incompleta, confusa y está falta de precisión en cuanto a la formulación de los indicados objetivos de empleo, con lo cual seguirán sin resolverse algunas de las dudas que se han venido planteando en relación con la aplicación de esta causa extintiva del contrato de trabajo en las ocasiones anteriores en que ha estado vigente.

En fin, en todo caso también hay que tener en cuenta que existe ya una abundante doctrina jurisprudencial sobre la llamada “jubilación forzosa” que, sin duda, ayudara a resolver las dudas que pueda plantear la aplicación de lo dispuesto en la DA 10ª del ET y que, tal vez, contribuirá a reducir la conflictividad jurídica que se pueda derivar de la misma, aunque insistimos no hubiera estado de más que el legislador hubiera hecho una regulación más completa y más precisa de la indicada DA del ET, sobre todo para evitar pronunciamientos contradictorios de los Tribunales como los que se han producido en el pasado.

# 4.

## ANEXO: Resumen 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.

##### **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.**

###### **Exposición de motivos.**

.....merece destacarse la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que 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.....

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

##### **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.**

##### **Exposición de Motivos.**

.....Junto a ello, merece destacarse, finalmente, la derogación de la [disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores](#), que 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 de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo distintas de las actuales.....

##### **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.

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

- d) La letra c) del artículo 2 del Real Decreto ley 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.

**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.

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

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 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 objetiva 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

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

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 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.»



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

##### ***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 20

##### ***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.»



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.**

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 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo**

**Exposición de Motivos**

Dentro del bloque de los posibles contenidos convencionales, se prevé una medida adecuada para restablecer el papel protagonista de la negociación colectiva y la mayor libertad de los sujetos negociadores. La misma consiste en reinstaurar la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad, recuperando un instrumento conocido en nuestra legislación laboral que se estima idónea para favorecer objetivos de política de empleo en las empresas. En este sentido, la disposición permitirá el rejuvenecimiento de plantillas, dado que los contratos extinguidos serán reemplazados, en ciertas condiciones legales, por nuevas contrataciones de desempleados o por transformaciones de temporales en indefinidos o de trabajadores contratados a tiempo parcial por contrataciones a tiempo completo. Esto es, no se trata de una posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia.

En el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. el 5 de julio de 2018, las organizaciones firmantes instaron a la Administración laboral a promover los cambios legales necesarios para habilitar a la negociación colectiva a prever cláusulas de jubilación obligatoria por edad ligadas a objetivos de política de empleo y relevo generacional. Sin perjuicio de reconocer legalmente con carácter general el carácter voluntario para el trabajador del acceso a la jubilación cumplidos los requisitos necesarios, se ha considerado oportuno permitir que la negociación colectiva disponga de esta causa de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, en las condiciones referidas, actuando el régimen legal como subsidiario de las previsiones establecidas en convenio colectivo. Se trata, además, de una propuesta debatida y acordada con los interlocutores sociales en la Mesa de Diálogo Social por el Empleo.

La introducción de la medida en este real decreto-ley trata de dar respuesta a la situación actual del empleo joven en España, que demanda acciones inmediatas, toda vez que la tasa de desempleo en el colectivo de menores de 30 años es superior al 25 por ciento, frente al 14,55 por ciento actual de tasa de paro general. Esto supone que casi un millón de jóvenes se encuentran en desempleo. Esta situación demanda la adopción de medidas inmediatas para reducir la brecha generacional en relación con el empleo y la asimetría entre España y los países de nuestro entorno. En este sentido, la habilitación para el establecimiento de una edad de jubilación obligatoria convencional se alinea con otras medidas adoptadas por el Gobierno, en particular con el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, que incluye, entre su extensa batería de medidas, el impulso de los programas de formación y transmisión de conocimiento a través del contrato de relevo. Así, la habilitación legal para que los convenios colectivos puedan establecer una edad de jubilación obligatoria vinculada a objetivos de política de empleo se erige como un instrumento adecuado para

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

impulsar el relevo generacional en el mercado de trabajo, dando solución, al menos en parte, a la acuciante situación del desempleo entre el colectivo de los menores de 30 años.

##### **Disposición final primera. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

Se modifica la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

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

- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.»