

La prohibición de la jubilación forzosa

Desaparece la posibilidad de pactar cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos

Fiscalidad y empresa | 09/07/2012 -

EMMA VICENTE

Asociada de JAUSAS. Departamento Laboral

En la tramitación parlamentaria del **proyecto de Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** se ha introducido una cuestión que no venía en el inicial Real Decreto de donde proviene la Ley: la prohibición de pactar cláusulas de jubilación obligatoria al alcanzar los trabajadores la edad de retiro.

La posibilidad legal de que los convenios colectivos establecieran la **jubilación forzosa** se incluyó en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, y desde el Texto refundido del año 1995 se regula en la disposición adicional 10ª del mismo.

Por efecto de la Ley 5/2001 se suprimió, para luego volverse a permitir en el año 2005, mediante la Ley 14/2005, siempre que se vinculara a objetivos coherentes con la política de empleo, tales como la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo o la contratación de nuevos trabajadores, y siempre que el afectado reuniera los requisitos para acceder a la pensión contributiva de la Seguridad Social.

Recientemente, la Ley 27/2011 mantuvo la jubilación forzosa y únicamente la modificó con la finalidad de que no afectara a trabajadores con pensiones de jubilación claramente mejorables. En este sentido, estableció que el trabajador afectado tuviera cubierto el período mínimo de cotización que le permitiera aplicar un porcentaje de un 80% sobre la base reguladora para el cálculo.

A pesar de que los interlocutores sociales hubieran considerado el mecanismo de la jubilación forzosa como un elemento válido de flexibilidad externa, válido para reducir los costes empresariales, y la jurisprudencia comunitaria lo entendiera como una institución que se legitimaba para reducir el desempleo, en el contexto actual de crisis y ante la amenaza de de la viabilidad el sistema de Seguridad Social, el legislador español ha considerado prioritario establecer medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad, fomentando así la prolongación de la vida laboral como objetivo compartido por la mayoría de los países de la Unión Europea.

En cuanto a la vigencia, la **Ley 3/2012 de 6 de julio** establece que la prohibición se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de la Ley (esto es a partir de hoy), pero también se prevé qué sucederá con los convenios que estén en estos momentos vigentes.

En estos casos, la disposición transitoria decimoquinta establece lo siguiente:

- a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de la Ley, la aplicación de esta prohibición tendrá lugar 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 entrada en vigor de la Ley, se producirá a partir de esta última fecha.

Es decir, la cláusula convencional que se encuentre vigente cuando entre en vigor la **Reforma laboral** se seguiría aplicando y, en cambio, no se va a poder aplicar la cláusula de jubilación forzosa de un convenio que haya perdido la vigencia a la entrada en vigor de la ley.

Independientemente que esta medida tenga un mayor o menor impacto en el sistema de pensiones públicas, e independientemente de la pugna entre el derecho a la negociación colectiva y el derecho individual de los trabajadores a decidir si quieren o no seguir trabajando al alcanzar una determinada edad, lo que sí podemos afirmar es que la desaparición de la jubilación forzosa contribuirá a eliminar la ambigüedad e inseguridad jurídica existentes cada vez que el trabajador combatía la decisión del empresario en los tribunales.

En efecto, hasta ahora cuando la decisión del empresario no era aceptada por el trabajador y éste acudía a los tribunales, los jueces de lo social en diversas ocasiones habían considerado la extinción como un despido improcedente, ante la falta de cumplimiento de las medidas de fomento de empleo exigidas, o incluso un despido nulo, por ser discriminatorio por razón de edad.