



TESIS DOCTORAL

JUBILACIÓN FORZOSA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Autor:

Concepción Morales Vázquez

Directores:

Antonio Vicente Sempere Navarro

María Begoña García Gil

Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas

Escuela Internacional de Doctorado

Año de defensa 2021

ÍNDICE

ÍNICE DE ABREVIATURAS.....	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
PALABRAS CLAVE	8
KEYWORDS	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I	13
EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL	13
1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980.....	21
2. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 2 DE JULIO DE 1981	22
2.1. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA ARGUMENTACIÓN	24
3. LOS LÍMITES DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE JUBILACIÓN FORZOSA	33
3.1. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 1985	33
3.2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO	38
4. LA JUBILACIÓN FORZOSA: DESDE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995 HASTA LA LEY 14/2005	40
4.1. LA NUEVA REGULACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995	40
5. LA JUBILACIÓN FORZOSA DESDE LA LEY 14/2005 hasta la LEY 3/2012... 59	
5.1. LA LEY 14/2005, DE 1 DE JULIO, SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS AL CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN.....	59
6. LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO	86
7. LA JUBILACIÓN FORZOSA A PARTIR DE LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO	

7.1. ¿LA JUBILACIÓN FORZOSA YA NO ES UN INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO?.....	87
8. LA JUBILACIÓN FORZOSA A PARTIR DEL RDLEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE	99
8.1. ¿LA JUBILACIÓN FORZOSA ES DE NUEVO UN INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO?.....	99
8.2. ¿EL CONTINUISMO EN EL TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO RESPECTO A LA JUBILACIÓN FORZOSA?	103
8.3. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 24 DE JUNIO DE 2019	104
CAPÍTULO II.....	110
JUBILACIÓN FORZOSA: INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO .	110
1. INTRODUCCIÓN.....	110
2. LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO	112
3. LA JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE: ¿EL CAMINO HACIA UN NUEVO SISTEMA?	115
3.1. UN BREVE ANÁLISIS DEL SISTEMA ESPAÑOL	115
3.2. UNA MIRADA CRÍTICA A LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA MATERIA	150
CAPÍTULO III	168
LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	168
1. INTRODUCCIÓN.....	168
2. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN: LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	171
3. LA MODULACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	173
4. LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AINC) Y LA JUBILACIÓN	178
5. EL REFUERZO INSTITUCIONAL: LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	183
6. CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN MATERIA DE JUBILACIÓN.....	187

6.1. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN	187
6.2. LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA COMO MEDIDA DE CREACIÓN DE EMPLEO	189
CAPÍTULO IV	231
PROPUESTAS Y FUTURO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA	231
1. LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO	231
2. LA JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE, COMO UNA EVOLUCIÓN HACIA UN NUEVO SISTEMA DE JUBILACIÓN.....	237
3. OPCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LAS POLÍTICAS DE JUBILACIÓN	245
4. SISTEMAS ANTAGÓNICOS PARA AFRONTAR EL PROBLEMA.....	251
5. OTRA PROPOSICIÓN DE <i>LEGE FERENDA</i>	255
6. LA SITUACIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD.....	256
7. LAS POLÍTICAS DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD.....	258
8. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL EN LA EMPRESA .	261
9. RESPECTO AL RÉGIMEN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA DE LOS FUNCIONARIOS	264
CONCLUSIONES	268
BIBLIOGRAFÍA	275
ANEXO I.....	295
DOCUMENTACIÓN ADICIONAL.....	295
ANEXO II	304
CONVENIOS COLECTIVOS	304
1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL-INTERPROVINCIAL.....	304
2. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO	317
3. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL	329
1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL-INTERPROVINCIAL	347
2. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO	348

3. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL	348
1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL- INTERPROVINCIAL	351
1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL- INTERPROVINCIAL	354
ANEXO III.....	355
CONVENIOS FIRMADOS Y SUS TRABAJADORES CON INFORMACIÓN SOBRE CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN.....	355
ANEXO IV	359
EDAD MEDIA DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA	359
ANEXO V.....	361
INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE EMPLEO DE LA ESTRATEGIA EUROPA 2020	361
ANEXO VI.....	363
PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	363
ANEXO VII.....	364
PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	364
ANEXO VIII.....	365
EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ALTAS POR JUBILACIÓN	365
TOTAL SISTEMA (EXCLUIDO SOVI).....	365
ANEXO IX	368
PIRAMIDES DE POBLACIÓN DE ESPAÑA: AYER, HOY Y MAÑANA.....	368

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
Cfr	Véase o consúltese
EDJ	EL DERECHO Jurisprudencia
EDL	EL DERECHO Legislación
EDV	EL DERECHO Convenios
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores
nº	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RAE	Real Academia Española
RCUD	Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RD Ley	Real Decreto Ley
RD Leg	Real Decreto Legislativo
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
TJCE	Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea

RESUMEN

La institución de la jubilación forzosa ha vuelto a «resurgir» con el RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre, cuya Disposición Final Primera modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por RD Leg 2/2015, de 23 de octubre, de modo que se habilita, nuevamente, a los Convenios Colectivos para 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 unos determinados requisitos vinculados, ahora, con el acceso al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y a la vinculación a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el Convenio Colectivo.

Y ello justifica no sólo el análisis exhaustivo de la institución de la jubilación forzosa, y el análisis de su singular evolución normativa y judicial, en el ámbito nacional y europeo, sino también necesariamente, el análisis de las cláusulas de jubilación que se contienen en los Convenios Colectivos desde el año 2006 hasta el 2018, para, finalmente, concluir con nuestras propuestas de futuro para la jubilación forzosa.

Para ello, la presente obra ofrece una sistematización clara, concisa y equilibrada que permite no sólo una consulta rápida, sino que además facilita *ad futurum* el estudio de esta compleja pero apasionante materia, por los retos que ello supone y por su pervivencia a lo largo de todos estos años, aunque sometida a los «caprichosos» vaivenes del legislador.

ABSTRACT

The institution of forced retirement has once again «resurfaced» with RD Law 28/2018, of December 28, whose First Final Provision modifies the Statute of Workers, approved by RDLeg 2/2015, of October 23, so that Once again, the Collective Agreements are empowered to establish clauses that make possible the termination of the employment contract due to the fulfillment by the worker of the legal retirement age established in the Social Security regulations, provided that certain related requirements are met, now, with access to 100% of the ordinary retirement pension in its contributory modality and the link to coherent employment policy objectives expressed in the Collective Agreement.

And this justifies not only the exhaustive approach of the institution of forced retirement, and the analysis of its unique normative and judicial evolution, at the national and European level, but also necessarily, the analysis of the retirement clauses that are contained in the Collective Agreements from 2006 to 2018, to finally conclude with our future proposals for forced retirement.

For this, the present work offers a clear, concise and balanced systematization that allows not only a quick consultation, but also facilitates the study of this complex but exciting subject *ad futurum*, due to the challenges that this implies and its survival throughout of all these years, although subject to the «capricious» swings of the legislator.

PALABRAS CLAVE

Jubilación forzosa, igualdad, discriminación por razón de edad, negociación colectiva, edad ordinaria de jubilación, política de empleo, flexiguridad, jubilación gradual y flexible, jubilación activa, diversidad generacional, pérdida de talento, pérdida de habilidades funcionales, ineptitud sobrevenida.

KEYWORDS

Forced retirement, equality, discrimination based on age, collective bargaining, ordinary retirement age, employment policy, flexicurity, gradual and flexible retirement, active retirement, generational diversity, loss of talent, loss of functional skills, unexpected ineptitude.

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre la institución de la jubilación forzosa se ha realizado desde la división en cuatro capítulos que abordan aspectos significativos de su naturaleza jurídica. El Capítulo I, la evolución normativa de la jubilación forzosa en el ordenamiento jurídico español, de forma estructurada a través de nueve fases normativas específicas, con el apoyo imprescindible de la doctrina del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, doctrina judicial que ilustra y orienta en cuanto a cómo debe ser aplicada a cada caso concreto, y ello es importante, como después se verá, en cada uno de los marcos temporales, claramente diferenciados, que pueden identificarse respecto de la evolución histórica de la institución de la jubilación forzosa, a lo largo de todos estos años.

En el Capítulo II, hemos afrontado de forma antagónica, la jubilación forzosa como un instrumento de la política de empleo y la jubilación gradual y flexible. Con ello se ha hecho preciso el análisis del sistema español bajo una perspectiva crítica respecto de las orientaciones de la Unión Europea, como marco de inspiración a las políticas de empleo que deben regir en todos y cada uno de los estados miembros que componen la hoy, Europa de los 27.

El Capítulo III, se analizan las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva, sin obviar la modulación de los principios de igualdad y no discriminación por la negociación colectiva que resultan una materia influenciadora en la institución. Para ello se ha tenido en cuenta una muestra de 459 Convenios colectivos¹ en los que expresamente se contienen cláusulas de jubilación forzosa, y un grupo sensiblemente más reducido de 39 Convenios colectivos² seleccionados por la determinación en su articulado a los términos «jubilación gradual y flexible», y que tienen unos efectos económicos que comprenden un amplio período que abarca desde el mes de enero de 2004 hasta el mes de

¹ Cfr. *Anexo II Convenios Colectivos*.

² Cfr. *Anexo II Convenios Colectivos*.

diciembre de 2018. Dejando al margen del presente análisis las figuras de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial, aunque ésta se aborde de forma tangencial por ser la fórmula de contratación que permite compatibilizar la percepción de un salario por cuenta ajena con una pensión de jubilación, y los incentivos fundamentalmente económicos que las mismas han recibido a través de la normativa heterónoma.

Y en cuarto y último lugar, el Capítulo IV, se han desarrollado una serie de propuestas en la materia, incluidas dos proposiciones de *lege ferenda*. También se hace referencia expresa a una materia que apenas ha tenido modificaciones y es la relativa al régimen de jubilación forzosa de los funcionarios públicos-

La elección del tema de investigación viene dada por la necesidad de constituir un cuerpo de doctrina en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Tras un análisis sosegado pero exhaustivo de la institución de la jubilación forzosa, después de la promulgación de la Ley 14/2005, de 1 de junio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Norma legal en la que se distorsiona y se complica aún más, si cabe, la regulación normativa de la jubilación forzosa, al incluir nuevamente una Disposición Adicional Décima en el ET, aprobado por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, que habilita a través de la negociación colectiva el establecimiento de 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.

Precisamente, al amparo de este inicial estudio sobre la materia, que culminó con la superación el 29 de junio de 2006 de la evaluación de los períodos de docencia e investigación del programa de doctorado de las «Nuevas dimensiones del Derecho del Trabajo» en la Universidad Complutense de Madrid, bajo la dirección de D. Alfredo Montoya Melgar, maestro de mis hoy maestros, como obtuve mi Diploma de Estudios Avanzados, y cómo se gestó el germen de un cuerpo de doctrina judicial que, se adelanta ya no obtuvo el respaldo ni el aval del Tribunal Supremo, al entender que no existía discriminación por razón de la edad en la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación

Y, por ello, desde el primer momento, el objeto de esta investigación ha sido ofrecer una propuesta de reforma legislativa o de *lege ferenda* que contribuya a la solución de los problemas identificados *ab initio* en nuestra investigación.

En efecto este ha sido el propósito y el resultado que nos ha permitido identificar, al menos, dos hipótesis o líneas de partida en nuestra investigación.

La primera de las hipótesis consiste en entender que la extinción de la relación laboral de los trabajadores que han alcanzado la edad legal de jubilación debe ser forzosa. Por ello, es oportuno configurar una institución jurídica que ampare la extinción de la relación laboral por parte del empresario cuando el trabajador alcance una determinada edad, esto es, la edad ordinaria o legal de jubilación. Y para ello, no podemos obviar que el artículo 17 del ET, establece el principio de no discriminación en las relaciones laborales, y que la edad es un factor de discriminación. De la misma forma que no puede dejarse de lado que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 del texto constitucional español de 1978, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Cuestión que explica que la institución jurídica de la jubilación forzosa haya sido históricamente utilizada como un instrumento de la política de empleo, que dota a la medida de una justificación objetiva y razonable, e impide calificar las extinciones acordadas a su amparo como discriminatorias por razón de la edad.

La segunda hipótesis se basa en entender que la jubilación ha de ser voluntaria y, por ende, depender de la facultad exclusiva del trabajador, de modo que tendremos que configurar una institución jurídica que ampare la extinción de la relación laboral por parte del empresario, que no quiere mantener en su plantilla a un trabajador de edad avanzada.

En definitiva, la contribución de la investigación a la solución de los problemas antes planteados pasa como ya hemos adelantado por una propuesta legislativa, que postula la creación de una nueva causa de extinción del contrato por causas objetivas del

artículo 52 del ET, de modo que el empresario pueda extinguir el contrato de los trabajadores que han alcanzado la edad ordinaria de jubilación (causa objetiva), con los requisitos de forma que establece el artículo 53 del citado texto legal, y entre ellos el del abono de una indemnización de 20 días por año de servicio con el tope de máximo de 12 mensualidades de salario, indemnización que la jubilación forzosa nunca ha contemplado.

Y ello, sin obviar que el legislador ha vuelto a reintroducir en nuestro ordenamiento, una vez más, la institución jurídica que nos ocupa, esto es, la jubilación forzosa como “un instrumento adecuado para impulsar el relevo generacional en el mercado de trabajo”, a través de la Disposición Final Primera del RD 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, sin que exista ningún dato objetivo que nos permita afirmar que la expulsión de los trabajadores de mayor edad conlleva necesariamente una contratación equivalente de jóvenes empleados, lo que cuestiona la efectividad en términos de empleo de la medida.

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

1. INTRODUCCIÓN

Parece necesario establecer que nuestro propósito no es otro que intentar clarificar, desde un punto de vista descriptivo y esencialmente expositivo, el marco normativo y jurisdiccional de un instrumento de la política de empleo, cual es la institución de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, que se configuran como una causa extintiva, y prácticamente automática, de la relación laboral al alcanzar el trabajador una determinada edad, aunque vinculada, generalmente, a la simultánea contratación de un nuevo trabajador.

Así pues, partiendo de los antecedentes normativos de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 24 de abril de 1958³ y de la Orden Ministerial de 1 de julio de 1953⁴, y tras analizar las Disposiciones Adicionales Quinta y Décima,

³ BOE nº 99/1958, de 25 de abril. Localizado en *Gazeta: colección histórica* (Disposiciones y noticias publicadas en los diarios oficiales desde 1661 hasta 1959).

⁴ Orden por la que se regula la jubilación, por edad, de los trabajadores de acuerdo con la vigente Ley de Contrato de Trabajo, unificando los distintos criterios de las Reglamentaciones de Trabajo en esa materia. BOE nº 188/1953, de 7 de julio. Localizado en *Gazeta: colección histórica* (Disposiciones y noticias publicadas en los diarios oficiales desde 1661 hasta 1959).

Sobre los antecedentes normativos, véase, MONTROYA MELGAR, ALFREDO y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA. «Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 19 a 46, y en particular página 23 y siguientes.

respectivamente de la Ley 8/1980, de 10 de marzo⁵ y del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo⁶, así como la derogación normativa contenida en la Disposición Derogatoria Única de la Ley 12/2001, de 9 de julio⁷, la posterior restauración de la habilitación normativa para establecer cláusulas convencionales de jubilación forzosa contenida en la Ley 14/2005, de 1 de julio⁸, la nueva introducción legislativa de la proscripción absoluta de la habilitación normativa para establecer cláusulas convencionales de jubilación forzosa que se contiene en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁹, y se culmina el análisis del marco normativo, con el estudio de la reintroducción de la figura de la jubilación forzosa que se contiene en el RDLeY 28/2018, de 28 de diciembre¹⁰.

Todo ello, se conjuga con la síntesis cronológica y el análisis de la doctrina del Tribunal Constitucional contenida en particular en las Sentencias de fechas 2 de junio de 1981, 29 de julio de 1985 y 11 de octubre de 1985¹¹; de la jurisprudencia del Tribunal Supremo desde el año 1980 hasta la doctrina unificada más reciente que se contiene en la Sentencia del Tribunal Supremo dictada con fecha 4 de mayo de 2017 (Recurso nº 2238/2015)¹²; de la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional que se contiene en la Sentencia, dictada en Pleno, nº 8/2015, de fecha 24 de febrero de 2015, recaída en el Recurso nº 5610/2012¹³, por la que se avala la legalidad de la controvertida y polémica reforma laboral del año 2012; y finalmente, de la también más reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la diferencia de trato por motivos de edad que se contiene en las Sentencias de fechas 6 de noviembre de 2012¹⁴, 28 de febrero

⁵ BOE nº 64/1980, de 14 de marzo (En EL DERECHO LEGISLACIÓN, en adelante EDL 1980/3059). Norma expresamente derogada por el RDLeY 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 15/03/1980 hasta el 01/05/1995.

⁶ BOE nº 75/1995, de 29 de marzo (EDL 1995/13475). Norma expresamente derogada por el RDLeY 2/2015, de 23 octubre, y con vigencia desde el 01/05/1995 hasta el 13/11/2015.

⁷ BOE nº 164/2001, de 10 de julio (EDL 2001/23492).

⁸ BOE nº 157/2005, de 2 de julio (EDL 2005/76914).

⁹ BOE nº 162/2012, de 7 de julio (EDL 2012/130651). Cfr. las normas transitorias en relación con las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que se contienen en la Disposición Transitoria Decimoquinta de la citada Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE nº 162/2012, de 7 de julio. EDL 2012/130651).

¹⁰ BOE nº 314/2018, de 29 de diciembre (EDL 2018/131309).

¹¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22); 95/1985, de fecha 29/07/1985 (Recurso nº 139/1983. EDJ 1985/95); y 111/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 511/1983. EDJ 1985/7590).

¹² En EL DERECHO JURISPRUDENCIA, en adelante EDJ 2017/84494.

¹³ BOE nº 47/2015, de 24 de febrero (EDJ 2015/2020).

¹⁴ ECLI:EU:C:2012:687.

de 2018¹⁵, y 24 de junio de 2019¹⁶. Todo ello, con el objeto de evidenciar las diferentes posiciones que se han venido adoptando conforme se han desarrollado las previsiones normativas en la materia, y siempre, dejando al margen, por sus dimensiones inabarcables, la prolija, abundante y muy dispar doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia.

Con carácter previo, hemos de señalar que vigente la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 24 de abril de 1958¹⁷, continuaba en vigor una importantísima (pese a su rango) Orden Ministerial de 1 de julio de 1953 en la que se establecía que “la jubilación por edad es siempre un derecho del trabajador, quien podrá ejercitarlo cuando reúna las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones que lo regulan”, añadiendo a continuación que este “derecho reconocido al trabajador es compatible con las facultades (de organización y dirección) que a las empresas confiere la Ley”, refiriéndose con ello, a la posibilidad que la empresa tiene de extinguir el contrato de trabajo, en su caso, por ineptitud del trabajador al llegar a una edad determinada¹⁸.

Esta norma tenía el carácter de norma imperativa de derecho necesario absoluto, indisponible por tanto por Convenio Colectivo, como fundamentó el Tribunal Supremo¹⁹. En otras Sentencias el Tribunal Supremo extendería esta prohibición legal de pactar la jubilación forzosa al contrato individual de trabajo por idénticas razones, esto es, debido al carácter imperativo de la citada Orden Ministerial de 1953²⁰, que impuso con carácter general la voluntariedad en el acceso a la jubilación.

La virtualidad que tuvo la norma de 1953, en definitiva, fue la de proscribir la edad como mero criterio de extinción del contrato de trabajo, máxime en una interpretación de la misma como presunción de incapacidad²¹.

No obstante, con la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET²², y la vigencia de su Disposición Adicional Quinta, párrafo segundo, se vino a derogar la

¹⁵ ECLI:EU:C:2018:131.

¹⁶ ECLI:EU:C:2019:531. Y Auto de rectificación de fecha 11/07/2019 (ECLI:EU:C:2019:615).

¹⁷ BOE nº 99/1958, de 25 de abril.

¹⁸ Sobre la voluntad individual del trabajador como causa de extinción contractual derivada de la edad, ampliamente, GETE CASTRILLO, PEDRO. *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch (2001). Página 65 y ss.

¹⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 30/06/1966, 22/09/1966 y 07/03/1969.

²⁰ Cfr. por todas, Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 23/10/1967 y 22/12/1967.

²¹ Sobre estos antecedentes, cfr. VILLA GIL, LUIS ENRIQUE y MONTALVO CORREA, JAIME. *La jubilación forzosa en los Convenios Colectivos*. Revista General de Legislación y Jurisprudencia (Febrero 1967).

significada Orden Ministerial de 1953, y así fue expresamente reconocido por la jurisprudencia²³.

La Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET²⁴, estableció los límites específicos señalando que la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. Ello sin perjuicio de que en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos²⁵. Téngase en cuenta que la citada Disposición Adicional Quinta, se encuadraba en el contexto de crisis en el empleo de los años ochenta²⁶. Cuestiones que nos obliga a reflexionar sobre el impacto de las crisis económicas en el derecho del trabajo, de tal forma que nos permite afirmar que las crisis económicas no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo, sino que el mercado de trabajo termina reflejando alguna de las consecuencias y efectos de la crisis. Si bien es cierto que el impacto es indiscutible ya que se produce en forma de destrucción de empleo, con elevación de las tasas de desempleo, de las tasas de contratación temporal y de la contratación a tiempo parcial y, en definitiva, de una mayor precarización del mismo, y la realidad histórica así lo ha puesto en evidencia de forma sucesiva, reiterada y periódica.

Nos parece importante, hacer una breve referencia a otras normas que, si bien no se refieren específicamente a la jubilación forzosa del trabajador, ponen en evidencia el empeño del legislador en considerar que la jubilación del trabajador al alcanzar una

²² BOE nº 64/1980, de 14 de marzo (EDL 1980/3059). Norma expresamente derogada por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 15/03/1980 hasta el 01/05/1995.

²³ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 07/10/1980 y 25/11/1980.

²⁴ BOE nº 64/1980, de 14 de marzo (EDL 1980/3059). Norma expresamente derogada por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 15/03/1980 hasta el 01/05/1995.

²⁵ Se declaró la constitucionalidad de este segundo párrafo por el Pleno del Tribunal Constitucional en su Sentencia nº 58/1985, de fecha 30/04/1985, recaída en el Recurso nº 170/1983 (BOE nº 134/1985, de 5 de junio. EDJ 1985/58).

²⁶ Entre 1976 y 1986 la tasa de desempleo se incrementó de forma continuada y constante hasta situarse en el 21,65%, por lo que la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores, se gesta en el seno de una serie de corrientes doctrinales flexibilizadoras que se caracterizan por anteponer la política económica y social a los derechos fundamentales de los trabajadores, CEBRIAN BADIA, FRANCISCO JAVIER. «La jubilación forzosa del trabajador y su derecho al trabajo». *Actualidad Laboral* nº 14 (1991).

Cfr. BLASCO PELLICER, ÁNGEL ANTONIO. «La jubilación forzosa en la negociación colectiva (Efectos de la derogación de la Disposición Adicional 10ª ET)». *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana* nº 1 (2002). Páginas 63 a 78. Y también ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO. «Jubilación forzosa y Convenio Colectivo (La Disposición Adicional Décima ET)». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007). Páginas nº 1353 y siguientes.

determinada edad es una medida de fomento al empleo. En concreto, una medida de mantenimiento del empleo, de sustitución de un puesto de trabajo de un trabajador de mayor edad por otro en situación de desempleo, de forma que se elimina la, a nuestro criterio, siempre necesaria autonomía individual del trabajador en la adopción de la medida. En este sentido, el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años en la Seguridad Social²⁷, tal y como se señala en su propia Exposición de Motivos, recoge una de las medidas de fomento del empleo previstas en el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE) de 9 de junio de 1981²⁸, en el que se acordaba el establecimiento de un sistema que permitiera la jubilación, con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al cumplir sesenta y cuatro años de edad, siempre que se produjera la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, en número igual a las jubilaciones anticipadas que se pactaran con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyeran.

Y así, el artículo único de la citada disposición establece el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación con sesenta y cuatro años cumplidos, a aquellos trabajadores pertenecientes a Empresas que, en virtud de Convenio Colectivo o pacto, se hayan obligado a sustituir a cada uno de aquéllos simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido en la forma y condiciones que establezca el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Siendo esta naturaleza incompatible con cualquier otra modalidad de anticipación de la edad mínima de jubilación a los sesenta y cinco años, establecida en la legislación vigente, excepto en los Regímenes Especiales de los Trabajadores del Mar²⁹ y de la Minería del Carbón³⁰, en

²⁷ BOE nº 207/1981, de 29 de agosto (EDL 1981/3167). Norma expresamente derogada por Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, y con vigencia desde el 28/10/1981 hasta el 21/07/1985.

²⁸ Suscrito por el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y las Centrales Sindicales más representativas (CCOO y UGT).

²⁹ Cfr. Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. (BOE nº 255/2007, de 24 de octubre. EDL 2007/174406); y Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero (BOE nº 253/2015, de 22 de octubre. EDL 2015/179578).

³⁰ Cfr. Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la minería del carbón, de acuerdo con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y

los que los coeficientes reductores de la edad mínima de jubilación, previstos en su legislación específica, se podrán aplicar a la de sesenta y cuatro años, siempre que concurren los restantes requisitos y condiciones establecidos en el número uno de este artículo.

Ello hizo necesaria la modificación de la Ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo 1974³¹, y en concreto de su artículo 154.1.a) en el que se exigía para ser beneficiario de la prestación económica por jubilación, haber cumplido 65 años de edad, así como la modificación de los demás preceptos concordantes de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social³².

Por su parte, la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET³³, se caracterizó por ser la primera Ley que contemplaba en nuestro ordenamiento jurídico la compatibilidad entre la contratación a tiempo parcial y la jubilación a través del artículo 12.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo³⁴. Esto supuso la incorporación al ET una nueva Disposición Adicional Séptima en la que se evidencia la necesidad acomodar la legislación vigente sobre pensión de jubilación³⁵ en el Sistema de Seguridad Social a efectos de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 12.5 del ET de 1980, en el que se dispone que: “en aquellos otros supuestos en los que la edad establecida con carácter general para tener derecho a dicha pensión haya de ser rebajada en desarrollo de medidas de fomento de empleo, siempre que las mismas conduzcan a la sustitución de unos trabajadores jubilados por otros en situación de desempleados.” Recogiendo precisamente esta medida.

perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social (BOE nº 50/1973, de 27 de febrero. EDL 1973/708).

³¹ Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE nº 173/1974, de 20 de julio. EDL 1974/1308). Norma expresamente derogada en cuanto se opongán, por RD Ley 36/1978, de 16 de noviembre (Disposición Final 2ª), y con vigencia desde el 21/07/1974.

³² La modalidad de jubilación especial a los 64 años desaparece a partir del 01/01/2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en Disposición Final Duodécima, ordinal 2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630).

³³ BOE nº 186/1984, 4 de agosto (EDL 1984/9075). Norma expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única del RD Leg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 24/08/1984 hasta el 01/05/1995.

³⁴ Lo que no deja de ser un claro antecedente normativo de la jubilación gradual y flexible.

³⁵ Sobre el régimen jurídico regulador de la pensión de jubilación, véase, GÓMEZ GORDILLO, RAFAEL y CRUZ VILLALÓN, JESÚS. «La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 83 (2006). Páginas nº 41 a 74.

Además, y a lo que a nosotros nos interesa se deroga expresamente el contenido de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 8/1980, de 10 de marzo³⁶. Tal y como la propia Exposición de Motivos manifiesta la derogación de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se dirige también a “homologar la situación española con la de otras economías occidentales, en las que el trabajo a tiempo parcial ha adquirido un grado de difusión desconocido en España y altamente satisfactorio”, al cumplir tres objetivos deseables. El primer objetivo, es el de satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar en jornada incompleta. El segundo objetivo, el de disminuir la unidad mínima de trabajo que las empresas pueden contratar. Y el tercer objetivo y, último, obtener por esa vía un reparto del trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario. De este modo, y tal y como se afirma en la citada Exposición de Motivos “el contrato de relevo viene a completar esta posibilidad de reparto de trabajo, mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la de jubilación.”

A su vez, también hemos de hacer expresa mención al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo³⁷, en el que se parte, tal y como se señala en su Exposición de Motivos, de los escasos efectos que sobre el empleo había tenido el sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años establecido en el RD Ley 14/1981, de 20 de agosto³⁸, lo que obligaba a reformular y revisar los presupuestos sobre los que se regulaba el referido sistema especial de jubilación y, en particular, las condiciones en que había de llevarse a efecto la sustitución del trabajador jubilado, de modo que al amparo de la norma se permitía que las nuevas contrataciones se pudieran celebrar utilizando cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, a excepción hecha del contrato a tiempo parcial y de la prevista en

³⁶ En la que se establece a que efectos de lo dispuesto en el artículo 12, y se transcribe su literalidad, “en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo; los que hubieran agotado la percepción de la misma, continuando en situación de desempleo; los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años.”

³⁷ BOE nº 173/1985, de 20 de julio (EDL 1985/8878). Norma expresamente derogada por la Ley 27/2011, de 1 agosto, y con vigencia desde el 21/07/1985 hasta el 01/01/2013, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Final Duodécima por la citada Ley 27/2011, de 1 agosto.

³⁸ BOE nº 207/1981, de 29 de agosto (EDL 1981/3167). Norma expresamente derogada por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y con vigencia desde el 28/10/1981 hasta el 21/07/1985.

el artículo 15.1.b) del ET³⁹, con cualesquiera trabajadores que se encontrasen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

En su virtud, en el artículo 1 del citado Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se reduce la edad de jubilación a los sesenta y cinco años y a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores. Respecto de los coeficientes reductores a la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años, siempre que tenga lugar la correspondiente sustitución de los trabajadores jubilados. En el artículo 2 del meritado Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se establecían tres requisitos específicos para solicitar la jubilación a los sesenta y cuatro años. El primero, la pertenencia a una empresa que esté obligada a sustituir a los trabajadores afectados por la jubilación por otros trabajadores, por así establecerlo un Convenio Colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados, con lo que de este modo y en este concreto supuesto se respeta el criterio de voluntariedad en el acceso a la jubilación. El segundo, la solicitud expresa y con una antelación de hasta seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución. Y el tercero y último, conlleva que, en todo caso, el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo y la simultánea contratación del nuevo trabajador.

En definitiva y tal y como ya hemos anticipado, todas las reformas legislativas antedichas partían de la base de considerar que la jubilación del trabajador es una medida de fomento al empleo, de sustitución de un puesto de trabajo de un trabajador de mayor edad por otro en situación de desempleo, de forma que se elimina, a nuestro criterio, la siempre necesaria autonomía individual del trabajador en la adopción de la medida.

Sentado cuanto antecede, podemos acometer el estudio y el análisis de la evolución normativa de la jubilación forzosa en nuestro ordenamiento jurídico a través de sus distintas fases.

³⁹ “Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.”

2. LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

Desde el punto de partida de que la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980⁴⁰, de 10 de marzo, se enmarcaba en un contexto de crisis en el empleo⁴¹, se entiende que la negociación colectiva permitía pactar libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos. Con ello se contribuía eficazmente mediante esta política de empleo basada en la jubilación forzosa, al reparto o redistribución de trabajo, puesto que con ella se limita el derecho al trabajo de un grupo de trabajadores de mayor edad para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo, generalmente de menor edad y con serios problemas de acceso al empleo⁴².

Se entendía con ello 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. Podemos afirmar que la jubilación forzosa, es la gran innovación de la Disposición Adicional Quinta del ET de 1980, ya que, hasta entonces, la jubilación era un derecho, de ejercicio facultativo por parte del trabajador, de modo que la edad, no era considerada como una causa de extinción del contrato de trabajo⁴³.

⁴⁰ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 64/1980, de 14 de marzo. EDL 1980/3059). Norma expresamente derogada por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 15/03/1980 hasta el 01/05/1995.

⁴¹ Desde 1976 (período de transición democrática) en el que la tasa de desempleo estaba en torno al 5% hasta 1986, la tasa de desempleo se incrementó de forma continuada y constante hasta situarse en el 21,65%.

⁴² Son siempre los menores de veinticinco años, los que sufren un alto nivel de desempleo que se puede calificar de estructural, y más en concreto, hemos de recordar que, en el año 1980, la tasa de desempleo juvenil superaba el 30%, mientras que la tasa de desempleo se situaba en el 14%.

⁴³ Sobre la materia, véase, BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «La jubilación laboral como institución jurídica. Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007). Páginas nº 143 a 178, y más concretamente página 149 y siguientes. Y sobre el reconocimiento constitucional del trabajo como derecho y deber de los ciudadanos, véase, VILLA GIL, LUIS ENRIQUE y MONTALVO CORREA, JAIME. «La jubilación forzosa en los Convenios Colectivos». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia* (Febrero 1967). Páginas 378 a 395.

La negociación colectiva venía a ser el instrumento adecuado para pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

Una primera aproximación a esta regulación nos permite afirmar que era evidente la notable falta de claridad y concreción de la norma y a ello coadyuva el hecho de que las sospechas de inconstitucionalidad del precepto ya estuvieron presentes en los debates parlamentarios primero y, en la generalidad de los análisis doctrinales, después⁴⁴. Arduos debates que culminarían con la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981⁴⁵, que resolvió la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la entonces Magistratura de Trabajo nº 9 de las de Madrid, que a continuación analizamos y que supone una inflexión en la materia.

2. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 2 DE JULIO DE 1981

Sobre la interpretación de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET se efectuaron diversos pronunciamientos legales⁴⁶, doctrinales⁴⁷ y jurisdiccionales, siendo especialmente significativo, el contenido en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de junio de 1981⁴⁸. Este pronunciamiento, en la que se cuestionaba la constitucionalidad de la citada Disposición Adicional Quinta del ET, por considerarse infringidos los artículos 14 y 35 de la Constitución, y que marca, conforme a nuestro criterio de indexación la segunda fase de la regulación de la jubilación forzosa.

⁴⁴ Cfr. TORTUERO PLAZA, JOSE LUIS. «La jubilación forzosa en las políticas de empleo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33 (2001). Página 253.

⁴⁵ BOE nº 172/1981, de 20 de julio (EDJ 1981/22).

⁴⁶ Cfr., desde otra perspectiva, la Disposición Transitoria Tercera del RD Ley 2/1986, de 23 de mayo. BOE nº 126/1986, de 27 de mayo (EDL 1986/10543). Norma expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, y con vigencia desde el 28/05/1986 hasta el 27/08/2010.

⁴⁷ Sobre las exigencias constitucionales de la jubilación forzosa, aun la pactada en Convenio Colectivo, Cfr. TORTUERO PLAZA, JOSE LUIS. «La jubilación forzosa del trabajador». *Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (1983), página 392. GETE CASTRILLO, PEDRO. *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*. Valencia (2001), que, gráficamente, sobre la interpretación jurisprudencial de este mecanismo, habla de «un proceso incontenido de degradación en la inexigibilidad del condicionamiento de empleo para la jubilación forzosa», página 291.

⁴⁸ Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22).

Parece oportuno exponer aquí cual fue el criterio del Magistrado de Trabajo, que planteó la cuestión que se sometió a la consideración del Alto Tribunal. Partiendo del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución aplicado al derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 del citado texto legal, lo que obliga a concluir que todos los españoles tienen derecho al trabajo sin discriminación alguna por razones de tipo social, por lo que la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, al negar el derecho al trabajo a aquellos españoles que superen los sesenta y nueve años de edad y reúnan el período de carencia para la jubilación, es decir, se reconoce la violación del principio de igualdad y, en consecuencia, debe ser declarado anticonstitucional.

Ahora bien, aunque es cierto que la igualdad jurídica reconocida en el artículo 14 de la Constitución vincula y tiene como destinatarios no sólo a la Administración y al Poder Judicial, sino también al Legislativo, como se deduce de los artículos 9 y 53 de la Constitución: “ello no quiere decir que el principio de igualdad contenido en dicho artículo implique en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica”⁴⁹.

Téngase en cuenta que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado, en relación con el artículo 14 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales⁵⁰, que toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación, esto es, la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Conforme a esta interpretación, de decisiva relevancia en el ordenamiento español por la remisión contenida en el artículo 10.2 de la Constitución, el Tribunal Constitucional concluye que la argumentación, en la que se apoya el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad no es suficiente para deducir de ella la inconstitucionalidad de la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

⁴⁹ Cfr. Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22); y 227/1998, de fecha 26/11/1998 (Recurros nº 3595/1995 y 67/1996. EDJ 1998/25695).

⁵⁰ Hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y ratificado por España con fecha 04/10/1979, fecha en la que entró en vigor.

Creemos oportuno significar aquí, que es precisamente en esta línea en la que se situaban los escritos del Fiscal General y del Abogado del Estado, quienes terminaban afirmando que: “tanto desde el punto de vista del derecho al trabajo como desde el punto de vista del principio de igualdad, la cuestión se reduce a determinar si existe una causa justa y razonable que sirva de fundamento a la limitación contenida en la norma cuestionada, pues de ser así esa limitación tendría carácter constitucional”, si bien reconocían que la limitación al ejercicio del derecho al trabajo debe sujetarse además a los términos establecidos en el artículo 29.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵¹ y en el artículo 4 del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales⁵².

2.1. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA ARGUMENTACIÓN

Creemos importante destacar cuales son los elementos fundamentales de los escritos de las partes puesto que son éstos los que sirven de base para el posterior pronunciamiento jurisdiccional. Pueden discernirse tres líneas argumentales basadas, respectivamente, en la presunción de ineptitud de los mayores, en la política de protección a la tercera edad y en la situación del mercado, y que son objeto, a continuación, de un análisis más detallado por la importancia que revisten.

2.2.1. La presunción de ineptitud de los mayores

Respecto del primer elemento, tenemos que partir de un hecho cierto y que no se puede obviar. Algunas actividades exigen unas condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar o deteriorar. En otras palabras, con el paso del tiempo las personas pueden sufrir una disminución de facultades que puede resultar patente a una edad determinada. Esta ineptitud puede suponer la causa de la extinción de la relación laboral.

⁵¹ “En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la Ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática”.

⁵² “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por Ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.” Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 (BOE nº 103/1977, de fecha 30 de abril).

Esta premisa no es aplicable a todas las profesiones y oficios con carácter general, de hecho, dadas las distintas aptitudes requeridas en cada una de actividades laborales existentes en el mercado de trabajo, no resulta razonable presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores. Parece razonable por el contrario tener en cuenta que el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad laboral que los trabajadores desarrollen⁵³. Pensemos, por ejemplo, en la jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre⁵⁴.

Y aún más difícil resulta invocar la ineptitud para justificar una limitación al derecho al trabajo si se tiene en cuenta que se presume no de todos los ciudadanos que alcanzan una edad determinada. Lógicamente, se refiere aquellos trabajadores por cuenta ajena enmarcados en el artículo 1 del ET, ya que dicha pretendida “presunción de ineptitud desaparece si al llegar a la edad fijada el trabajador ejerciere libre o autónomamente la misma actividad profesional”⁵⁵.

Por ello, la incapacitación generalizada para trabajar basada en una presunción de ineptitud *iuris et iure* de todo trabajador que alcance una determinada edad, carece a criterio del Alto Tribunal de base constitucional. Fundamentalmente porque afecta a la raíz misma del derecho al trabajo entendido como una libertad individual de trabajar, anulando *de facto* su contenido esencial⁵⁶.

2.2.2. La política de protección a la tercera edad

El segundo elemento, la edad de acceso a la jubilación, obedece a criterios opuestos a los que sirven de fundamento a la jubilación forzosa, criterios que aparecen reflejados por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en su

⁵³ Máxime si tenemos en cuenta que incluso es posible encontrarse con puestos especialmente adaptados a cada trabajador en atención a sus concretas aptitudes, ya sean estas temporales o definitivas.

⁵⁴ Cfr. artículo 206.1 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234). Y también *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre. Un estudio comparado*. Organización Internacional del Trabajo (2014). 86 páginas.

⁵⁵ Cfr. artículo 214.2 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234). Y también criterio de gestión nº 26/2017, de 23 de noviembre, de la Subdirección General de ordenación y asistencia jurídica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, y su ampliación de fecha 27/11/2017.

⁵⁶ No obstante, dicha presunción regía y sigue vigente en la jubilación de los funcionarios públicos. Cfr. artículo 67.3 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/187164).

Recomendación n° 162 sobre los trabajadores de edad⁵⁷. En la Recomendación n° 162, la organización, insta a los estados miembros a que adopten medidas encaminadas a lograr que el paso del trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente⁵⁸. Basado en un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, y a flexibilizar la edad de acceso a las prestaciones de jubilación.

En otras palabras, el sistema previsto basado en: la voluntariedad, la flexibilidad y la progresividad en el acceso a la jubilación. Rasgos contrarios a los de la jubilación forzosa, caracterizada por su obligatoriedad, su radicalidad, su falta de flexibilidad y por una clara falta de progresividad en el acceso a la jubilación.

Es cierto, que existían propuestas normativas, a las que ya hemos hecho referencia con anterioridad, en pro de una reducción de la edad de jubilación. También es cierto que las citadas propuestas no estaban dirigidas a una edad de jubilación forzosa, sino a la posible determinación de la edad de admisión a la pensión de jubilación fijada por la legislación de la Seguridad Social. En suma, el propósito se fijaba en la creación de las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales que flexibilizaran la forma de acceso a la jubilación o a las pensiones y que estimulaban la jubilación anticipada mejorando los sistemas de Seguridad Social⁵⁹.

2.2.3. La situación del mercado

La efectividad del derecho al trabajo -en su faceta colectiva- se consigue mediante una política de pleno empleo. Esta política puede conducir a que, en una razonable ponderación, del derecho “individual” al trabajo de una categoría de trabajadores se vea justamente limitado, en pro de la consecución de unos resultados socialmente más estimables en la “perspectiva colectiva” del derecho al trabajo.

De este modo, se puede concluir, que en una situación de crisis en el empleo como la existente en el momento en que fue acometida la extinción por jubilación forzosa del trabajador, el Pleno del Tribunal Constitucional abordó en Sentencia de 2 de julio de 1981, la disminución del desempleo. Téngase en cuenta que se realizó en las edades más

⁵⁷ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 66ª Reunión, celebrada en Ginebra en 1980.

⁵⁸ Cfr. ordinal 21.a) de la Recomendación n° 162 de la OIT.

⁵⁹ Cfr. Fundamento de Derecho Sexto de la Sentencia del Tribunal Constitucional n° 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso n° 223/1980. EDJ 1981/22).

adecuadas desde el punto de vista laboral, justificando plenamente el establecimiento de una edad máxima de permanencia en el puesto de trabajo. Esto implicó que el Tribunal Constitucional tuviera que analizar la constitucionalidad de la fijación de una edad máxima como causa de extinción de la relación laboral. Fijando su fundamentación en el tipo de limitación al trabajo como instrumento de la política de empleo y qué posible base constitucional puede justificar esa limitación⁶⁰.

A tales efectos, no se puede obviar que el derecho al trabajo, no se agota en la libertad de trabajar, sino que supone también el derecho a un puesto de trabajo y que como tal presenta un doble aspecto, esto es, una dimensión individual y una dimensión colectiva.

En su dimensión individual (artículo 35.1 de la Constitución), se concreta en el igual derecho de todas las personas a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa⁶¹.

En su dimensión colectiva (artículo 40.1 de la Constitución), el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro modo el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de esta⁶².

Sentado lo anterior, no podemos desconocer que el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35.1 de la Constitución no es absoluto, ni incondicional, sino que puede quedar sujeto a limitaciones justificadas en atención a la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionales dignos de tutela. Es por esta razón por la que el Tribunal Constitucional admitió que una determinada restricción al derecho individual al trabajo: “sería constitucional siempre (que) con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo: es decir, en relación con una situación de paro, si se garantizase

⁶⁰ Cfr. Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22).

⁶¹ Cfr. artículo 4 del Convenio nº 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Fecha de entrada en vigor el 23/11/1985 y de ratificación por el Estado Español el 26/04/1985). Y Sentencias del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de fecha 16/07/2014 (Recurso nº 5603/2012. EDJ 2014/113359); 192/2003, de fecha 27/10/2003 (Recurso nº 4492/2001. EDJ 2003/108861); 99/2001, de fecha 23/04/2001 (Recurso nº 1715/1996. EDJ 2001/5300); y 100/2001, de fecha 23/04/2001 (Recurso nº 1110/1997. EDJ 2001/5301).

⁶² Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de fecha 16/07/2014 (Recurso nº 5603/2012. EDJ 2014/113359).

que con dicha limitación se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo”⁶³.

En definitiva, por lo que se refiere a los límites que, como en todo derecho fundamental, contribuyen a configurar su propio contenido, el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35.1 de la Constitución, no sólo puede ceder ante los límites que la propia Constitución expresamente imponga. Esta cesión puede extenderse también ante los que de manera mediata o indirecta se infieran de ella como consecuencia de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionales *ex* artículo 10.1 de la Constitución. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que las limitaciones que se establezcan no pueden ser absolutas⁶⁴, ni obstruir el derecho fundamental más allá de lo razonable⁶⁵. No podemos olvidar que la fuerza expansiva de todo derecho fundamental restringe el alcance de las normas limitadoras que actúan sobre él⁶⁶. De ahí la exigencia de que los límites de los derechos fundamentales hayan de ser interpretados con criterios restrictivos y en el sentido más favorable a la eficacia y a la esencia de tales derechos⁶⁷. Asimismo “han de ser proporcionadas al fin perseguido con ellas”⁶⁸, pues en otro caso incurrirían en la arbitrariedad proscrita por el artículo 9.3 del texto constitucional.

⁶³ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de fecha 16/07/2014 (Recurso nº 5603/2012. EDJ 2014/113359); 280/2006, de fecha 09/10/2006 (Recurso nº 43/2003. EDJ 2006/275099); y 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22).

Sobre el alcance de estas Sentencias, véase, HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «A vueltas con la jubilación forzosa: comentario a la STC 280/2006, de 9 de octubre de 2006». *Tribuna Social* nº 196 (2007). Páginas nº 41 a 49. Y también, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ. «La extraña pareja: jubilación forzosa y anticipada a propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional 280/2006, de 9 de octubre (RTC 2006, 280)». *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional* nº 2 (2007). Páginas nº 13 a 25. Y finalmente, TAPIA HERMIDA, ANTONIO. «La jubilación forzosa por Convenio Colectivo: comentario a la STC 280/2006, de 9 de octubre de 2006, recurso amparo nº 43/2003». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 292 (Julio 2007). Páginas nº 113 a 142.

⁶⁴ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 20/1990, de fecha 15/02/1990 (Recurso nº 1503/1988. EDJ 1990/1567).

⁶⁵ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 128/2007, de fecha 04/06/2007 (Recurso nº 1656/2001. EDJ 2007/40130), y las que en ella se citan.

⁶⁶ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 110/2006, de fecha 03/04/2006 (Recurso nº 6350/2004. EDJ 2006/42673); y 195/2003, de fecha 27/10/2003 (Recurso nº 6344/2001. EDJ 2003/136198).

⁶⁷ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 110/2006, de fecha 03/04/2006 (Recurso nº 6350/2004. EDJ 2006/42673); 281/2005, de fecha 07/11/2005 (Recurso nº 874/2002. EDJ 2005/165567); 195/2003, de fecha 27/10/2003 (Recurso nº 6344/2001. EDJ 2003/136198); 88/2003, de fecha 19/05/2003 (Recurso nº 5040/1998. EDJ 2003/10446); 136/1999, de fecha 20/07/1999 (Recurso nº 5459/1997. EDJ 1999/14094); 20/1990, de fecha 15/02/1990 (Recurso nº 1503/1988); 254/1988, de fecha 21/12/1988 (Recurso nº 322/1985. EDJ 1988/570); y 159/1986, de fecha 16/12/1986 (Recurso nº 57/1984. EDJ 1986/159).

⁶⁸ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 112/2006, de fecha 05/04/2006 (Recurso nº 3967/1997. EDJ 2006/31530); 292/2000, de fecha 30/11/2000 (Recurso nº 1463/2000. EDJ 2000/40918); 37/1989, de fecha 15/02/1989 (Recurso nº 235/1989. EDJ 1989/1607); y 196/1987, de fecha 11/12/1987 (Recurso nº 286/1984. EDJ 1987/195).

En definitiva, el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35.1 de la Constitución puede entrar y de facto entra en conflicto con otros bienes y derechos constitucionales⁶⁹. Esta afirmación podría normalizar ciertas restricciones en su reconocimiento⁷⁰, que deben ser justificadas, razonables y proporcionadas, y no pueden ser absolutas⁷¹, ni obstruir el derecho fundamental más allá de lo razonable⁷².

En base a lo manifestado, la política de empleo reguladora de la jubilación forzosa se configura como una política de reparto o redistribución de trabajo y, como tal, supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo. A través de su instrumentalización se limita temporalmente al primero, el ejercicio del derecho individual al trabajo mediante la fijación de un período máximo en que ese derecho puede ejercitarse, con la finalidad de hacer posible el segundo que es: el ejercicio de ese mismo derecho.

Ahora bien, no podemos obviar que tal limitación supone un sacrificio personal y económico⁷³. Sacrificio que en la medida de lo posible debe ser objeto de compensación, pues para que el tratamiento desigual que la jubilación forzosa supone resulte justificado, no basta con que sirva a la consecución de un fin constitucionalmente lícito, sino que es preciso, además, que con ello no se lesione desproporcionadamente un bien que se halla constitucionalmente garantizado.

Y este es el sentido que, a criterio del Tribunal Constitucional, ha de atribuirse a la compensación prevista en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de

⁶⁹ Como, por ejemplo, el derecho a la libertad de empresa reconocido en el artículo 38 de la Constitución.

⁷⁰ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de fecha 16/07/2014 (Recurso nº 5603/2012. EDJ 2014/113359).

⁷¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 110/2006, de fecha 03/04/2006 (Recurso nº 6350/2004. EDJ 2006/42673); y 20/1990, de fecha 15/02/1990 (Recurso nº 1503/1988. EDJ 1990/1567), entre otras.

⁷² Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 110/2006, de fecha 03/04/2006 (Recurso nº 6350/2004. EDJ 2006/42673); 195/2003, de fecha 27/10/2003 (Recurso nº 6344/2001. EDJ 2003/136198); y 53/1986, de fecha 05/05/1986 (Recurso nº 270/1985. EDJ 1986/53).

⁷³ Cfr. artículo 1.1 del RD 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 (BOE nº 314/2018, de 29 de diciembre. EDL 2018/131309), que establece que “El límite máximo establecido para la percepción de pensiones públicas para 2019 será de 2.659,41 euros mensuales o 37.231,74 euros anuales”. Y también el artículo 1.2 del RD Ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social (BOE nº 13/2020, de 15 de enero. EDL 2020/211), que establece que “El límite máximo establecido para la percepción de pensiones públicas para 2020 será de 2.683,34 euros mensuales o 37.566,76 euros anuales”, y téngase en cuenta la existencia de trabajadores con salarios mensuales y anuales, muy superiores, a los citados límites máximos, y la pérdida de poder adquisitivo que la jubilación conlleva, en estos supuestos.

marzo. Exactamente, al asegurar que el límite máximo de edad sólo será efectivo si el trabajador ha completado los períodos de carencia para la jubilación que le habilitan para acceder a la correspondiente prestación por vejez.

2.2.4. La situación de crisis de empleo

La situación de crisis en el empleo en los años 80⁷⁴ no es solo una evidencia a día de hoy. De hecho, las decisiones que el Gobierno, al amparo de la citada norma estatutaria, adoptó fueron adoptadas casi exclusivamente por la situación del mercado de trabajo y las disponibilidades de la Seguridad Social⁷⁵, sin que en ningún momento se aluda en el precepto a las limitaciones inherentes al paso del tiempo en el ser humano. El Tribunal Constitucional sensible al sentido contextual de la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores⁷⁶, apoyó esta manifestación del Gobierno a utilizar la jubilación forzosa como un instrumento de la política de empleo⁷⁷.

Si se tiene, pues, en cuenta la naturaleza y finalidad del precepto, no puede verse en la Disposición Adicional Quinta una regulación de las causas de incapacitación y de extinción de las relaciones laborales, ni una pieza dentro de una política general de protección a la tercera edad, prevista en el artículo 50 de la Constitución.

Así considerada, la Disposición Adicional Quinta tiene el sentido de autorizar, bien al Gobierno (párrafo 1º) para establecer un límite de edad cuyas consecuencias son análogas a las de la jubilación forzosa aplicada a todo tipo de relación laboral sujeta al Estatuto de los Trabajadores, bien a las partes que intervienen en la negociación colectiva (párrafo 2º) para establecer edades de jubilación en sectores productivos concretos.

Cabe, pues a tenor de lo expuesto, y a criterio del Tribunal Constitucional una interpretación sistemática y teleológica de la Disposición Adicional Quinta de la Ley

⁷⁴ El año 1980 concluyó con una tasa de paro del 14% y con casi dos millones de parados y una población empleada cercana a los 12 millones de personas. Por otra parte, la tasa de paro juvenil superaba el 30% ya a comienzos de los 80.

⁷⁵ Párrafo segundo de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE nº 64/1980, de 14 de marzo. EDL 1980/3059). Norma expresamente derogada por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 15/03/1980 hasta el 01/05/1995.

⁷⁶ Cfr. artículo 3.1 del Código Civil (Gaceta de Madrid nº 206/1889, de 25 de julio. EDL 1889/1).

⁷⁷ Párrafo primero de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE nº 64/1980, de 14 de marzo. EDL 1980/3059). Norma expresamente derogada por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 15/03/1980 hasta el 01/05/1995.

8/1980, de 10 de marzo, de acuerdo con la cual, su contenido se concreta en los siguientes términos.

En primer término, el reconocimiento implícito por parte del legislador de la posibilidad de realizar una política de empleo utilizando como instrumento la jubilación forzosa.

En segundo término, la habilitación al Gobierno para que realice esa política de empleo dentro de los límites y condiciones fijados.

Y en tercer, y último término, la posibilidad de que, dentro de ese marco, puedan pactarse libremente edades de jubilación en la negociación colectiva.

Es evidente, que de la constitucionalidad de una política de empleo que utilice como instrumento la jubilación forzosa no se deriva directamente la constitucionalidad de la signficada Disposición Adicional Quinta. Es obvio que exige además el análisis de la base constitucional de la habilitación del Gobierno y de la fijación de edades de jubilación forzosa a través de la negociación colectiva. Lo mismo que el ámbito de la reserva de Ley establecida en el artículo 53.1 de la Constitución, cuestión ésta que no se aborda en la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de 2 julio, en cuya parte dispositiva se limita a declarar la inconstitucionalidad de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo⁷⁸.

2.2.5. A propósito del voto particular de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981

Mención especial merece a nuestro criterio, el voto particular de la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de 2 julio, Voto particular en el que se aborda el problema de la delegación legislativa *ex* artículo 82 de la Constitución. Se trata, según el parecer del Magistrado discrepante⁷⁹, de una deslegalización por la que la reducción de la edad de jubilación forzosa se abre a la disponibilidad de la potestad reglamentaria del Gobierno.

⁷⁸ Cfr. ALONSO OLEA, MANUEL. *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social, Tomo I*. Madrid, Civitas (1983), página 31 y siguientes, y su análisis sobre la referida doctrina del Tribunal Constitucional.

⁷⁹ D. Jerónimo Arozamena Sierra (Reinosa, Cantabria, 24/03/1924 - Madrid, 07/04/2011), Magistrado del Tribunal Supremo, Vicepresidente del Tribunal Constitucional (entre 1980 y 1986) y Consejero de Estado.

La fijación de una edad límite para la jubilación forzosa pertenece al ámbito reservado a la Ley, más por la vía de una deslegalización concreta, con unos parámetros que la condicionan, se atribuye a la potestad del Gobierno. Con este carácter, de atribución concreta, condicionada a unos factores (el de la disponibilidad de la Seguridad Social y el del mercado de trabajo), debe enjuiciarse la validez de la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El derecho a la autonomía colectiva y en concreto a la negociación colectiva, como instrumento de regulación de las relaciones de trabajo, se reconoce en la Constitución como pieza clave del modelo laboral⁸⁰. Este derecho deriva directamente de la Constitución (artículo 37.1) y presupone un campo de actuación legítima dentro de los límites derivados del orden público laboral, esto es, del conjunto normativo estatal que con el carácter de lo necesario se impone a las partes negociadoras. Si bien no constituye el Convenio Colectivo, como igualmente constata el artículo 3 del ET, la fuente única de las condiciones de trabajo, y tampoco puede reconocerse que el derecho a la autonomía colectiva equivalga al reconocimiento de “una bolsa de absoluta y total autonomía dentro de una organización, como el Estado, que, por definición, determina para sus súbditos un factor heteronómico”⁸¹.

En la casi siempre difícil convivencia normativa entre la Ley y el Convenio, la jurisprudencia ha mantenido la primacía de la Ley en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible y, además, ha afirmado que, en aras del principio de legalidad consagrado en el artículo 9 de la CE, las normas promulgadas por el Estado, con carácter de derecho necesario, penetran, por imperio de la Ley, en la norma paccionada ya creada⁸².

De esta concepción deriva, en lo que ahora importa, y a criterio del Magistrado discrepante, que no sea válido interpretar la Disposición Adicional Quinta de la Ley

⁸⁰ Cfr. GALIANA MORENO, JESÚS M^a. «Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* n^o 68 (2007). Páginas 13 a 24.

⁸¹ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional n^o 11/1981, de fecha 08/04/1981 (Recurso n^o 192/1980. EDJ 1981/11).

⁸² Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 05/04/2016 (Recurso n^o 43/2015. EDJ 2016/45057); 10/06/2014 (Recurso n^o 104/2013. EDJ 2014/124161); 20/12/2007 (Recurso n^o 90/2006. EDJ 2007/344053); 10/06/2003 (Recurso n^o 119/2002. EDJ 2003/92964); 28/06/2002 (Recurso n^o 1274/2001. EDJ 2002/32010); 16/02/1999 (Recurso n^o 3808/1997. EDJ 1999/6057); 04/05/1994 (Recurso n^o 3311/1993. EDJ 1994/12130); y 09/03/1992 (Recurso n^o 529/1991. EDJ 1992/2271).

8/1980, de 10 de marzo, como norma delegante o como autorización para que dentro de un límite máximo de edad puedan negociarse edades de jubilación forzosa. Por el contrario, la edad máxima de sesenta y nueve años actúa como límite en una esfera, dentro de la cual la autonomía colectiva puede establecer edades de jubilación, a salvo, claro es, el derecho a la cobertura de la Seguridad Social.

De este modo, concluye el Magistrado discrepante, que es legítimo que una Ley en aras de un interés superior⁸³ que trasciende del concreto de la negociación colectiva, establezca un límite, cual es la edad de sesenta y nueve años, que puede adaptarse a las exigencias del ámbito laboral y a los intereses de las partes dentro de lo que puede ser objeto de regulación en el Convenio Colectivo⁸⁴.

3. LOS LÍMITES DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE JUBILACIÓN FORZOSA

3.1. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 1985

En esta tercera fase⁸⁵, nos referimos a las Sentencias del Tribunal Constitucional de 1985 de 30 de abril, 29 de julio y 11 de octubre. de la regulación de la jubilación

⁸³ Concebido éste como una política de reparto de empleo que postula el establecer edades de jubilación que, al operar obligatoriamente, con prohibición de ejercer una actividad asalariada y al hacer depender el derecho a la pensión de jubilación a que no se ejerza una actividad profesional, permite el acceso al trabajo de los jóvenes.

⁸⁴ Mas no puede olvidarse que la importancia de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, trasciende el ámbito concreto de la jubilación forzosa porque, al hilo de la misma, el Tribunal Constitucional concreta el contenido y límites del derecho al trabajo *ex* artículo 35 de la Constitución en nuestro ordenamiento, y así, el pronunciamiento del Tribunal Constitucional constituye un punto de referencia en el examen de constitucionalidad de otras medidas de política de empleo que limiten el derecho al trabajo, como por ejemplo las medidas de reparto del tiempo de trabajo. Cfr. ESTEVE SEGARRA, AMPARO. *La jubilación forzosa*. Tirant lo Blanch. Colección Laboral nº 88 (1999). Página 29.

⁸⁵ Cfr., en particular, las Sentencias del Tribunal Constitucional nº 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58); 95/1985, de fecha 29/07/1985 (Recurso nº 137/1983. EDJ 1985/95); 111/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 511/1983. EDJ 1985/7590); 112/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 512/1983. EDJ 1985/11737); 113/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 543/1983. EDJ 1985/11738); 114/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 544/1983. EDJ 1985/11739); 115/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 545/1983. EDJ 1985/11740); 116/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 562/1983. EDJ 1985/11741); 117/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 563/1983. EDJ 1985/11742); 118/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 564/1983. EDJ 1985/11743); 119/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 565/1983. EDJ 1985/11744); 120/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 566/1983. EDJ 1985/11745); 121/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 567/1983. EDJ 1985/11746); 122/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 691/1983. EDJ 1985/11747); 123/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 693/1983. EDJ 1985/11748); 124/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 694/1983. EDJ 1985/11749); 125/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 698/1983. EDJ 1985/11750); 126/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 699/1983. EDJ 1985/11751); 127/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 700/1983. EDJ 1985/11752); 128/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 701/1983. EDJ 1985/11753); 129/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 702/1983.

forzosa conforme al criterio de indexación seleccionado en el presente estudio, hemos de significar, para su correcto encuadramiento y posterior análisis, que se parte por los Magistrados de instancia que plantean las distintas cuestiones que se someten a la consideración del Alto Tribunal, de una visión privatista de las facultades representativas de las partes negociadoras⁸⁶. Bajo este prisma, se analiza el alcance de la negociación colectiva; visión privatista que, se insiste, subyace en los Autos de planteamiento de las cuestiones de inconstitucionalidad y que no se acomoda, sin embargo, con la función y con el alcance que la propia negociación colectiva y su expresión normativa, tienen en el ordenamiento jurídico español.

Desde esta perspectiva, y a criterio del Tribunal Constitucional deben rechazarse las visiones privatistas de las facultades representativas. Esto significa que la Constitución Española ha reconocido a los “representantes de los trabajadores y empresarios” un poder de regulación afectado a un concreto fin. En concreto: la ordenación de las relaciones laborales en su conjunto, que actúa, en un sistema de negociación colectiva como el instituido por el ET, a través de la representación institucional que ostentan los Sindicatos y Comités de Empresa, de un lado, y las asociaciones empresariales, de otro⁸⁷.

De ahí, que el juicio sobre la conformidad o disconformidad de los pactos sobre jubilación forzosa a la Constitución es una cuestión que conviene estudiar, no tanto desde el examen de los límites y contenido de la representación, cuanto sí del análisis de los límites y contenido de la negociación colectiva.

EDJ 1985/11754); 130/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 703/1983. EDJ 1985/11755); 131/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 709/1983. EDJ 1985/11756); 132/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 711/1983. EDJ 1985/11757); 133/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 825/1983. EDJ 1985/11758); 134/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 842/1983. EDJ 1985/11759); 135/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 843/1983. EDJ 1985/11760); y 136/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 844/1983. EDJ 1985/11761).

⁸⁶ Así es, la línea argumental del Juzgador para cuestionar la constitucionalidad del párrafo 2º de la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores se estructura sobre la transposición de los esquemas de apoderamiento y representación del Derecho Privado al ámbito de la negociación colectiva. Configurado el poder que la Comisión negociadora tiene otorgado por los artículos 82.2 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, como “un mandato general”, la conclusión que se deduce es que “conforme a los principios informadores del artículo 1713 del Código Civil no podría nunca dicha Comisión pactar la jubilación de alguien que no hubiera prestado su consentimiento para ello.”

⁸⁷ Como ha tenido ocasión de señalar el Tribunal Constitucional, en su Sentencia nº 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58), la representación que los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores otorgan a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos de eficacia general es una representación institucional y por tanto de representación de intereses y no de voluntades. Cfr. TORRE GARCÍA, CARLOS DE LA. «Jubilación forzosa por edad y negociación colectiva (comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de abril)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Volumen 1, nº 81 (Marzo 1986). Páginas 115 a 122.

En otros términos, el juicio sobre la presunta inconstitucionalidad de cláusulas de jubilación forzosa pactadas por quienes, sin extravasar el ámbito subjetivo de su representación, tienen legitimación para negociar con arreglo a las reglas de derecho necesario que rigen esta materia. Obviamente, ha de deducirse entonces la posible extralimitación por las partes negociadoras del ejercicio del poder de autorregulación en que el derecho a la negociación colectiva laboral consiste.

El tema de la regulación por la negociación colectiva de los derechos individuales constituye, de seguro, una de las cuestiones más complejas y delicadas en el Derecho del Trabajo. No es dable resolver aduciendo meramente la imposibilidad de la disposición de derechos personalísimos por sujetos ajenos a su titular: “Semejante conclusión está implícita en la propia definición del derecho como personalísimo, y lo que importa es precisar si un concreto derecho es o no susceptible de ordenación por la negociación colectiva”⁸⁸.

Desde un punto de vista general, los problemas derivados de las relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual tienen que solventarse mediante la conjunción de dos principios básicos.

El primer principio básico se determina en el hecho de que la negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, pues ésta, garantía de la libertad personal, tiene que contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva precisan de una conformación colectiva de condiciones uniformes⁸⁹.

Y, el segundo, se refiere a que no puede negarse la capacidad de incidencia del Convenio Colectivo en el terreno de los derechos o intereses individuales. Esto supondría negar toda virtualidad a la negociación colectiva, en contra de la precisión constitucional que la configura como un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo. De la misma forma que sería contrario al propio significado del Convenio Colectivo, en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la

⁸⁸ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58).

⁸⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 15/09/2016 (Recurso nº 196/2015. EDJ 2016/171553); 22/06/2016 (Recurso nº 185/2015. EDJ 2016/152182); 05/02/2013 (Recurso nº 31/2012. EDJ 2013/24172); y 12/04/2011 (Recurso nº 136/2010. EDJ 2011/91325).

individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones preciso la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos⁹⁰.

En el ámbito de la jubilación forzosa, no se trata pues de analizar una concreta disposición de un Convenio Colectivo, enfrentada con la autonomía individual de cada trabajador afectado, y cuya validez resulta dudosa, sino un precepto legal que, modificando la situación preexistente, autoriza a la negociación colectiva a regular una materia que con anterioridad se había considerado excluida de la misma.

Es pues, desde este punto de vista, que el propio legislador es quien, en el ejercicio de una competencia, ha realizado el ajuste entre los principios aludidos ponderando las circunstancias concurrentes en un momento determinado de evolución de la negociación colectiva. Con ello se ha producido el necesario equilibrio de los intereses afectados por la permanencia en los puestos de trabajo o por la jubilación forzosa del trabajador que ha alcanzado una determinada edad.

A pesar de que la Ley, en este caso concreto, es la que determina la extensión de los derechos individuales, así como el ámbito de actuación de la negociación colectiva. No puede considerarse inconstitucional que se permita que mediante un Convenio Colectivo pueda fijarse un límite temporal al derecho individual, en la medida en que se establezca la correspondiente compensación para el afectado que pasa a percibir la pensión de jubilación.

Es cierto que el establecimiento de un límite de edad para la permanencia en el trabajo origina una desigualdad con respecto a aquellos trabajadores que aún no la han alcanzado. No obstante, la consecuencia no es constitucionalmente discriminatoria pues aparece precisamente justificada por una medida constitucional⁹¹. Plantear la comparación

⁹⁰ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 208/1993, de fecha 28/06/1993 (Recurso nº 232/1990. EDJ 1993/6335); y 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58). Y también Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 22/06/2016 (Recurso nº 185/2015. EDJ 2016/152182); 03/03/2016 (Recurso nº 59/2015. EDJ 2016/26656); y 29/11/1985 (EDJ 1985/6229).

⁹¹ Sobre la polémica en torno al carácter discriminatorio de las medidas propuestas en la Disposición Adicional Décima, véase por todos, GETE CASTRILLO, PEDRO. *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch (2001). 351 páginas, y en especial páginas 303 y siguientes. Y sobre el potencial de las personas jubiladas, véase BAZO ROYO, MARÍA TERESA. «La institución social de la jubilación y las personas jubiladas». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 241 a 258.

entre los trabajadores afectados por una norma convencional que establezca la jubilación forzosa con los trabajadores de otros sectores o empresas no resulta posible. Téngase en cuenta que las diferencias de condiciones de trabajo y empleo son connaturales a la negociación colectiva que se pueda adoptar en cada caso y según las condiciones e intereses de los diversos colectivos sobre los que ésta actúa⁹².

De este modo, limitando el enjuiciamiento, por exigencias de la propia ordenación constitucional y legal del Recurso de Amparo, a la resolución presuntamente vulneradora de los derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional en las sentencias de 1985 a las que nos referimos no le compete analizar el Convenio Colectivo que posibilita la jubilación, ni resolver sobre hipotéticas interpretaciones o futuras aplicaciones del Convenio desviadas de la constitucionalidad.

Y en recta consecuencia con del discurso lógico seguido en las sentencias de 1985, concluye el Tribunal que si no se ha producido ninguna desviación constitucional y además no se ha alegado que el trabajador no perciba la pensión cuya obligatoriedad es obvia, es constitucional la norma que autoriza a la negociación colectiva para la fijación de edades de jubilación. Esto es siempre que se limite al cumplimiento de determinados requisitos, y además se ha aplicado el Convenio que así lo dispuso de forma también adaptada a la Constitución.

En definitiva, el pronunciamiento del Tribunal Supremo se fija en la no vulneración de los derechos fundamentales del demandante⁹³, de modo que se reitera la constitucionalidad del párrafo segundo de la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

⁹² Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 95/1985, de fecha 29/07/1985 (Recurso nº 139/1983. EDJ .1985/95). Sentencia criticada por GOÑI SEIN, JOSÉ LUIS. «Extinción por jubilación del trabajador [art. 49.1. f) y Disposición Adicional 10ª]». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 100, Tomo II (2000). Ejemplar dedicado a «El Estatuto de los Trabajadores veinte años después». Páginas nº 1039 a 1062, y más en concreto página 1052. Y GÓMEZ CABALLERO, PEDRO. «La extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de edad y la regulación de empleo». *Relaciones laborales* nº 2 (1992). Páginas 380 a 396, y más en concreto página 390, en la que afirma que estas cláusulas atentan contra la reserva de Ley en materia de derechos fundamentales.

⁹³ Cfr. Sentencia Tribunal Constitucional nº 111/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 511/1983. EDJ 1985/7590).

3.2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

La regulación de la jubilación forzosa conforme al criterio de indexación seleccionado en el presente estudio es la que recoge el iter en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, iter que tiene como punto de partida la Sentencia de 7 de octubre de 1980⁹⁴. En esta sentencia se falló sobre un despido; la Sala estableció que, si las partes sindicalmente representativas suscribieron un Convenio Colectivo el mismo día en que entró en vigor el ET⁹⁵, y en él convinieron que la jubilación era forzosa se producía una vez que el operario hubiese superado los sesenta y cinco años de edad, es claro que decidieron sobre materia que con anterioridad había estado sustraída a la potestad contractual. Fundamentalmente por tratarse de una materia que había sido considerada indisponible e incompensable por la normativa anterior, pero que había dejado de ser derecho necesario y, por tanto, estaba sometida a las decisiones concretas de la negociación colectiva.

A esta primera Sentencia le sucedieron muchas más, que constituyen un cuerpo de doctrina relativo a la validez de la jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo, que se sintetiza en tres elementos.

El primer elemento, es que la cuestión sobre la inconstitucionalidad de la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores ha sido resuelta por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias nº 22/1981, de 22 de julio, y 58/1985, de 30 de abril⁹⁶, en las que se declara inconstitucional dicha disposición : “interpretada como norma que establece la incapacitación para trabajar a los sesenta y cuatro años, y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad”. Esta declaración, a criterio del Tribunal, no es obstáculo para que la jubilación forzosa, pueda ser utilizada como un instrumento de la política de empleo⁹⁷.

⁹⁴ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo nº 83/1980, de fecha 07/10/1980 (EDJ 1980/13250).

⁹⁵ Esto es, el día 15/03/1980, a tenor de lo dispuesto en la Disposición Final Novena de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 64/1980, de 14 de marzo. EDL 1980/3059). Norma expresamente derogada por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 15/03/1980 hasta el 01/05/1995.

⁹⁶ Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980 EDJ 1981/22); y 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58).

⁹⁷ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 09/03/1983 (EDJ 1983/1587), 28/03/1983 (EDJ 1983/2028), 08/06/1983 (EDJ 1983/3426), 11/06/1983 (EDJ 1983/3500), 11/07/1985 (EDJ 1985/4290), 12/07/1985 (EDJ 1985/4355), 02/10/1985 (EDJ 1985/4976), 02/12/1989 (EDJ 1989/10840), 21/12/1989

Por ello, se efectúa una interpretación sistemática y teleológica⁹⁸ de la citada Disposición Adicional, de acuerdo con la cual su contenido se concreta en el reconocimiento implícito por parte del legislador de realizar unas medidas de política de empleo referidas a la jubilación forzosa y la habilitación al Gobierno para establecerlas. Lógicamente siempre que las medidas de política de empleo se realicen dentro de los límites y condiciones fijados y la posibilidad de que, dentro de este marco, puedan pactarse libremente edades de jubilación en la negociación colectiva. En nuestra opinión, con ello no se impidió que, el contenido normativo de los citados Convenios Colectivos sobre las relaciones individuales de trabajo, se refiriesen a la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales.

Esta situación no limitó la jubilación forzosa como un supuesto de extinción del contrato de trabajo *ex* artículo 49.6 del ET que origina, a su vez, la correspondiente prestación de la Seguridad Social. En realidad, es una medida que incide en el mercado de trabajo, al “posibilitar” la contratación de desempleados en demanda de un puesto de trabajo, y sin que sea necesario que “el Convenio Colectivo tenga que incluir necesariamente una cláusula expresa que «obligue» a la empresa a contratar con carácter indefinido a otros trabajadores en sustitución de los jubilados”. Fundamentalmente porque esta exigencia no se deduce del texto del párrafo segundo de la Disposición Adicional Quinta del Estatuto de los Trabajadores⁹⁹. El propio Tribunal expone de forma clara: “sin que el mecanismo de sustitución laboral del trabajador jubilado por otro nuevo tenga que ser preciso, determinado y concreto, sino que puede legitimarse a través de una política global que propicie la ocupación de mano de obra nueva”¹⁰⁰.

El segundo elemento, construye un límite determinante dejando claro que por ello no está prohibido el pacto de establecer la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años y se admite como medida de fomento de empleo. En concreto, se permite la sustitución del trabajador que se jubila, consecuencia del acuerdo de jubilación forzosa, por otro

(EDJ 1989/11601), 28/02/1990 (EDJ 1990/2280), 09/03/1990 (EDJ 1990/2662), 27/03/1990 (EDJ 1990/3454), 10/04/1991 (EDJ 1990/4038), 24/04/1990 (EDJ 1990/4350), 18/05/1990 (EDJ 1990/5598), y 23/07/1993 (EDJ 1993/7606).

⁹⁸ Cfr. artículo 3.1 del Código Civil (Gaceta de Madrid nº 206/1889, de 25 de julio. EDL 1889/1), y las teorías de Philipp Heck (1858-1943), jurista alemán y destacado defensor de la doctrina de la *jurisprudencia de intereses*.

⁹⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 27/10/1987 (EDJ 1987/7777 y EDJ 1987/7778).

¹⁰⁰ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 19/06/1999 (EDJ 1990/6550), 13/07/1990 (EDJ 1990/7600), 25/07/1990 (EDJ 1990/8065), y 27/07/1990 (EDJ 1990/8105).

desempleado¹⁰¹, lo que pone en evidencia un fin indudablemente social de solidaridad con los trabajadores desempleados, y no puede entenderse contrario a los principios que emanan de los artículos 14 y 35.1 de la Constitución¹⁰².

El artículo 35 de la CE, que consagra el deber de trabajar y el derecho al trabajo, no impide, en su recta interpretación, que por razones de edad pueda extinguirse el binomio deber-derecho al trabajo. Es por esta causa que, de manera libre y voluntaria, en una negociación colectiva desarrollada bajo el fundamental presupuesto de la autonomía de la voluntad y, bajo el principio al mismo tiempo de la fuerza vinculante de lo en ella convenido, se puede establecer que cumplida una determinada edad deba producirse la jubilación forzosa¹⁰³.

El tercer punto, y último, es que el Convenio Colectivo puede contener el pacto de jubilación siendo normativa obligatoria para los incluidos dentro de su ámbito de aplicación, siempre que el afectado, al tiempo de aplicársele el mismo reuniera las condiciones precisas para obtener de la Seguridad Social la correspondiente prestación por jubilación conforme a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social de aplicación¹⁰⁴.

4. LA JUBILACIÓN FORZOSA: DESDE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995 HASTA LA LEY 14/2005

4.1. LA NUEVA REGULACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995

El RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁰⁵, incluye en su articulado una Disposición

¹⁰¹ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20/04/1983 (EDJ 1983/2348).

¹⁰² Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 20/04/1983 (EDJ 1983/2348), 30/05/1983 (EDJ 1983/3241), 08/06/1983 (EDJ 1983/3426), 04/07/1983 (EDJ 1983/4013), 09/07/1985 (EDJ 1985/4200), y 02/06/1986 (EDJ 1986/3758),

¹⁰³ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 09/07/1985 (EDJ 1985/4200), 12/07/1985 (EDJ 1985/4355), y 30/10/1985 (EDJ 1985/5589).

¹⁰⁴ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 22/02/1983 (EDJ 1983/1197 y EDJ 1983/1199), 10/03/1983 (EDJ 1983/1618), 10/06/1986 (EDJ 1986/4000), 09/12/1986 (EDJ 1986/8081), 25/11/1989 (EDJ 1989/10560), 26/02/1990 (EDJ 1990/2116), 26/02/1990 (EDJ 1990/2130), 04/06/1990 (EDJ 1990/5853), 06/06/1990 (EDJ 1990/5983), 25/06/1990 (EDJ 1990/6793), 29/06/1990 (EDJ 1990/6987), 02/07/1990 (EDJ 1990/7087), 24/07/1990 (EDJ 1990/8038), 25/07/1990 (EDJ 1990/8061 y EDJ 1990/8065), 27/07/1990 (EDJ 1990/8105), y 23/07/1993 (EDJ 1993/7606).

¹⁰⁵ BOE nº 75/1995, de 29 de marzo (EDL 1995/13475). Norma expresamente derogada por el RDLeg 2/2015, de 23 octubre, y con vigencia desde el 01/05/1995 hasta el 13/11/2015.

Adicional Décima, en la que, igualmente, se establece un límite máximo de edad para trabajar¹⁰⁶, determinando la posibilidad de usar la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo. Se habilita con ello la posibilidad de que el Gobierno fije, en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, medidas para activar la jubilación forzosa, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. Instrumentalizando la posibilidad de que la negociación colectiva pudiera pactar libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

No obstante, la anterior disposición normativa, en el texto definitivo del Informe de la Ponencia que el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el 6 de abril de 1995, más conocido como «Pacto de Toledo», así como en su tramitación parlamentaria y en los debates que llevaron a su aprobación¹⁰⁷, se refleja amplia y repetidamente el elevado nivel de consenso político al que se había llegado sobre el futuro de la protección social en España. En nuestros días, podemos decir que tímidamente pervive, a pesar del extendido, creciente y ciertamente fundado escepticismo, recelo y desconfianza existente, si nos atenemos exclusivamente a los datos económicos sobre la “hucha de las pensiones”¹⁰⁸, sobre la sostenibilidad financiera del sistema de la Seguridad Social, y en el significado Pacto de Toledo en el que las aspiraciones en materia de jubilación actualmente son otras¹⁰⁹. En el Título IX, ordinal 10, en relación con la edad de jubilación, se estableció que la edad de jubilación debía ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y

¹⁰⁶ Que se ajusta a los criterios establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 02/07/1981. Cfr. ESTEVE SEGARRA, AMPARO. *La jubilación forzosa*. Valencia, Tirant lo Blanch, Colección Laboral nº 88 (1999). Página 17.

Y también véase, GETE CASTRILLO, PEDRO. «La jubilación forzosa: un cadáver normativo a la espera de sepultura definitiva». *Foro de Seguridad Social* nº 10 (2003). Páginas nº 33 a 46, y en especial su página 3, en la que se refiere a las cláusulas de jubilación forzosa como “guillotina contractual -por jubilatoria-”.

¹⁰⁷ Cfr. Informe elaborado por la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse, aprobado por la comisión de presupuestos (número de expediente 154/000004) y D.S. Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, número 140, de fecha 06/04/1995.

¹⁰⁸ “El Gobierno aprobó ayer un crédito del Tesoro Público a la Seguridad Social por valor de 10.192 millones con el que asegurar el pago de las pensiones. De esta manera, además, el Ejecutivo de Rajoy quiere evitar que el Fondo de Reserva se quede a cero y ser así el responsable de agotarlo, incluso aunque para ello haya sido necesario recurrir al mercado y a los inversores.” Fuente: EL MUNDO *El Gobierno ya ha liquidado más del 80% de la 'hucha' de las pensiones*. 30/06/2017. “El Gobierno paga una parte de la extra de las pensiones con el crédito de 6.000 millones que pidió el pasado julio y otra parte con el Fondo de Reserva” Fuente: EL DIARIO.ES *Rajoy ha vaciado el 90% de la hucha de las pensiones*. 01/12/2017.

¹⁰⁹ Cfr. Capítulo III, epígrafe 6.3, relativo a la jubilación gradual y flexible como medida de prolongación de la vida laboral.

progresividad, estableciendo sistemas que permitieran la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el mantenimiento de la vida laboral¹¹⁰.

4.1.1. La doctrina del Tribunal Supremo sobre la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1995

La jurisprudencia del Tribunal Supremo¹¹¹, continuaba reproduciendo la doctrina sentada en sus Sentencias anteriores¹¹², en las que se declaraba, con cita de la jurisprudencia constitucional, la validez de las cláusulas convencionales. La jurisprudencia precisaba que lo dispuesto por el artículo 2 del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio¹¹³, no excluía que por Convenio Colectivo, en el marco de una política de empleo y garantizados los derechos en materia de Seguridad Social de los trabajadores afectados, pudiera establecerse la jubilación forzosa a los sesenta y cuatro años¹¹⁴.

En los Recursos de Casación para la Unificación de Doctrina (en adelante RCUD) resueltos por el Tribunal Supremo, en la determinación de sí, para que la empresa pueda acordar la jubilación forzosa de un trabajador al amparo de un Convenio Colectivo, debe constar de forma indubitada e incuestionable el derecho del trabajador al percibo de la correspondiente pensión de jubilación de la Seguridad Social. En otras palabras, si era necesario hacer constar fehacientemente que la Entidad Gestora de la Seguridad Social, reconocía el cumplimiento de todos los requisitos para acceder a la correspondiente pensión de jubilación, o si es ésta, una circunstancia que no pueda ser objeto de análisis en un procedimiento, como es el del despido, en el que obviamente no es parte la citada Entidad Gestora¹¹⁵.

¹¹⁰ En términos similares se expresa el ordinal 12 de las recomendaciones del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de 2011, relativo a la edad de jubilación. Y también el ordinal 12 de las recomendaciones del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de 2020, relativo a la edad de jubilación.

¹¹¹ Cfr., *ad exemplum*, Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18/09/1996 (Recurso nº 3113/1995. EDJ 1996/6586).

¹¹² Cfr., *ad exemplum*, Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 25/02/1994 (Recurso nº 1737/1993. EDJ 1994/1696), 02/03/1994 (Recurso nº 790/1993. EDJ 1994/1885) y 30/06/1994 (Recurso nº 3397/1993. EDJ 1994/5717).

¹¹³ BOE nº 173/1985, de 20 de julio (EDL 1985/8878).

¹¹⁴ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22); y 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58). Y también Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 10/02/1983 (EDJ 1983/943), 27/10/1987 (EDJ 1987/7777 y EDJ 1987/7778), 27/12/1993 (EDJ 1993/11897) y 08/03/2000 (EDJ 2000/2807), en las que se establece que la bondad de la jubilación acordada en base a lo dispuesto en un Convenio Colectivo se halla condicionada exclusivamente al hecho de que el afectado reúna los requisitos para causar derecho a prestaciones por jubilación.

¹¹⁵ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 08/03/2000 (Recurso nº 2436/1999. EDJ 2000/2807).

Resulta innegable que en el proceso de despido no se puede analizar si el trabajador tiene o no derecho a pensión de jubilación, salvo que específicamente lo hayan introducido las partes en el debate procesal a los efectos oportuno. De la misma forma que parece oportuno considerar que el cumplimiento de la carencia mínima para causar derecho a la pensión por jubilación debe constar de forma incuestionable y estar reconocido por la propia Entidad Gestora a quien compete. La Entidad Gestora es la única que puede pronunciarse sobre la materia *ab initio*, de modo que si no consta que esté garantizado el derecho en materia de Seguridad Social del trabajador afectado por la extinción contractual por jubilación forzosa, habrá de concluirse la improcedencia de la misma, conforme a las reglas de la carga de la prueba establecidas en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil¹¹⁶.

En todo caso, nos interesa señalar que, resulta absolutamente ociosa la controversia, si la empresa, antes de adoptar su decisión extintiva del contrato de trabajo vigente entre las partes, por jubilación forzosa convencionalmente establecida, hubiese solicitado al trabajador que recabara de la Entidad Gestora la correspondiente certificación sobre el derecho o no a la prestación económica por jubilación del trabajador¹¹⁷. La Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1995 regula expresamente que: “en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”¹¹⁸.

En este punto en concreto, nos llama poderosamente la atención, tanto ahora como antes, que lo que no puede hacer el legislador “libremente” sí que lo pueda hacer el Convenio Colectivo, cual es pactar una edad de jubilación inferior a la legal. Pero se comprende si se tiene en cuenta que la negociación colectiva lleva implícita en sí misma una transacción entre los intereses colectivos de los trabajadores y los intereses de los empresarios y que necesariamente, en esa transacción, se entiende que van implícitas las consideraciones de política de empleo y en una norma impuesta necesitan ser explicitadas

¹¹⁶ BOE nº 7/2000, de 8 de enero (EDL 2000/77463).

¹¹⁷ Recordemos que sólo el trabajador tiene derecho a obtener dicha información de la Entidad Gestora, y en ningún caso su empleadora.

¹¹⁸ Cfr. ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO. «Jubilación forzosa y Convenio Colectivo (La Disposición Adicional Décima ET)». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007). Páginas nº 1353 a 1372.

dada la unilateralidad de la que deriva¹¹⁹. Es pues, la regulación de los intereses recíprocos que constituye la base de la negociación entre representantes institucionales de trabajadores y empresarios, derivada de lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Constitución, lo que hace diferente una norma convenida de una norma estatal y lo que hace que las consideraciones de política de empleo se exijan en la una y no en la otra¹²⁰.

Finalmente, nos parece interesante reiterar aquí la doctrina del Tribunal Constitucional, recaída en materia de igualdad y discriminación¹²¹, que sirve de base a la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 2003 (Recurso nº 19/2003)¹²², y que podríamos resumir en tres puntos esenciales o específicos.

El primer punto, es que el artículo 14 de la Constitución contiene una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley. En concreto, configuró una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente. Para poder introducir diferencias es necesario que exista suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas.

Ya el Tribunal Constitucional desde su Sentencia nº 22/1981, de 2 de julio¹²³, en la que se recogió la doctrina del Tribunal Europeo de Derecho Humanos en relación con el artículo 14 del Convenio de Roma de 4 de noviembre de 1950, para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales¹²⁴, señaló que el principio de igualdad no implicaba en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de

¹¹⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 04/05/2005 (Recurso nº 1832/2004. EDJ 2005/90320); 02/12/2004 (Recurso nº 339/2004. EDJ 2004/197457); 28/05/2004 (Recurso nº 3803/2003. EDJ 2004/63874); 06/04/2004 (Recurso nº 3427/2003. EDJ 2004/31839); 09/03/2004 (Recursos nº 2319/2003 y 765/2003. EDJ 2004/14532 y EDJ 2004/14588, respectivamente); y 14/07/2000 (Recurso nº 3428/1999. EDJ 2000/21353).

¹²⁰ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14/07/2000 (Recurso nº 3428/1999. EDJ 2000/21353).

¹²¹ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 1/1998, de fecha 12/01/1998 (Recurso nº 2324/1994. EDJ 1998/2); y Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 23/09/1993 (Recurso nº 1981/1991. EDJ 1993/8209) y 03/10/2000 (Recurso nº 4611/1999. EDJ 2000/33434).

¹²² EDJ 2003/202152. Sentencia comentada en “Crónica de Jurisprudencia. Sala 4ª del Tribunal Supremo (2003-2004)”.

¹²³ Sentencia nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22).

¹²⁴ BOE nº 243/1979, de 10 de octubre (EDL 1979/3822). También conocido como Convención Europea de Derechos Humanos, entró en vigor con fecha 03/09/1953.

cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. De manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 de la Constitución, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales. Ello sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados¹²⁵.

También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción o diferenciación sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos, desmedidos o desproporcionados.

En resumen, el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida¹²⁶.

¹²⁵ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 103/2002, de fecha 06/05/2002 (Recurso nº 3537/1998. EDJ 2002/15869); 119/2002, de fecha 20/05/2002 (Recurso nº 5116/1998. EDJ 2002/18845); 197/2003, de fecha 30/10/2003 (Recurso nº 1836/1997. EDJ 2003/136196); 27/2004, de fecha 04/03/2004 (Recurso nº 3644/2000. EDJ 2004/6839); 104/2004, de fecha 28/06/2004 (Recurso nº 4360/1998. EDJ 2004/58856); 186/2004, de fecha 02/11/2004 (Recurso nº 1863/2001. EDJ 2004/156815); 88/2005, de fecha 18/04/2005 (Recurso nº 2044/2001. EDJ 2005/61643); 213/2005, de fecha 21/07/2005 (Recurso nº 4441/1998. EDJ 2005/130778); 154/2006, de fecha 22/05/2006 (Recurso nº 5399/2002. EDJ 2006/76180); 84/2008, de fecha 21/07/2008 (Recurso nº 3420/2003. EDJ 2008/131258); 122/2008, de fecha 20/10/2008 (Recurso nº 3772/2003. EDJ 2008/196689); 36/2011, de fecha 28/03/2011 (Recurso nº 6199/2007. EDJ 2011/32898); 75/2011, de fecha 19/05/2011 (Recurso nº 3515/2005. EDJ 2011/96127); 205/2011, de fecha 15/12/2011 (Recurros nº 6726/2009 y 6727/2009. EDJ 2011/304743); 92/2014, de fecha 10/06/2014 (Recurso nº 693/2013. EDJ 2014/88283); y 156/2014, de fecha 25/09/2014 (Recurso nº 3361/2012. EDJ 2014/166255).

¹²⁶ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22); 49/1982, de fecha 14/07/1982 (Recurso nº 21/1982. EDJ 1982/49); 2/1983, de fecha 24/01/1983 (Recurso nº 46/1982. EDJ 1983/2); 23/1984, de fecha 20/02/1984 (Recurso nº 356/1983. EDJ 1984/23); 209/1987, de fecha 22/12/1987 (Recurso nº 53/1987. EDJ 1987/208); 209/1988, de fecha 10/11/1988 (Recurso nº 752/1985. EDJ 1988/525); 20/1991, de fecha 31/01/1991 (Recurso nº 621/1988. EDJ 1991/977); 176/1993, de fecha 27/05/1993 (Recurso nº 1371/1992. EDJ 1993/5037); y 117/1998, de fecha 02/06/1998 (Recurso nº 2920/1997. EDJ 1998/14951), entre otras.

El segundo punto es que la virtualidad del artículo 14 de la Constitución no se agota, sin embargo, en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación, y entre ellos se encuentra la edad, como una circunstancia personal.

Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación¹²⁷, pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el artículo 10.1 del texto constitucional¹²⁸.

En este sentido el Tribunal Constitucional, ha venido declarando la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados respecto de los que operan como factores determinantes o no aparecen fundados más que en los concretos motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe, al tratarse de características expresamente excluidas como causas de discriminación por el artículo 14 de la Constitución¹²⁹.

No obstante, el Tribunal Constitucional ha admitido también que los motivos de discriminación que dicho precepto constitucional prohíbe puedan ser utilizados excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica¹³⁰, si bien en tales supuestos el canon de control, al enjuiciar la legitimidad de la diferencia y las exigencias de proporcionalidad resulta mucho más estricto, así como más rigurosa la carga de acreditar el carácter justificado de la diferenciación.

Al respecto hemos de señalar que, a diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, las prohibiciones de discriminación contenidas en el artículo

¹²⁷ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 75/1983, de fecha 03/08/1983 (Recurso nº 44/1982. EDJ 1983/75).

¹²⁸ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 128/1987, de fecha 16/07/1987 (Recurso nº 1123/1985. EDJ 1987/128); 166/1988, de fecha 26/09/1988 (Recurso nº 988/1987. EDJ 1988/482); y 145/1991, de fecha 01/07/1991 (Recurso nº 175/1989. EDJ 1991/7121), entre otras.

¹²⁹ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 31/1984, de fecha 07/03/1984 (Recurso nº 234/1982. EDJ 1984/31), en relación con la edad como circunstancia diferenciadora.

¹³⁰ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 75/1983, de fecha 03/08/1983 (Recurso nº 44/1982. EDJ 1983/75).

14 de la Constitución implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida *ex constitutione*. Con ello sólo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad¹³¹. Y ello, sin obviar que en todos estos supuestos la carga de demostrar el carácter justificado de la diferenciación recae sobre quienes sostengan la legitimidad constitucional de dicha diferenciación¹³².

El tercer y, último punto, es que el juicio de igualdad es de carácter relacional¹³³ y necesita de un término válido y adecuado de comparación, esto es, requiere presupuestos obligados. De un lado que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas¹³⁴ y de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso¹³⁵. Y sólo una vez se ha verificado la concurrencia de ambos presupuestos resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma.

Así pues, y partiendo de la expuesta doctrina del Tribunal Constitucional, recaída en materia de igualdad y discriminación, la Sentencia de 24 de noviembre de 2003 (Recurso nº 19/2003)¹³⁶, a la que venimos haciendo referencia, efectúa cuatro conclusiones que podemos sintetizar en los siguientes términos.

¹³¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 126/1997, de fecha 03/07/1997 (Recurso nº 661/1996. EDJ 1997/4017); 229/1992, de fecha 14/12/1992 (Recurso nº 2281/1989. EDJ 1992/12338); 75/1983, de fecha 03/08/1983 (Recurso nº 44/1982. EDJ 1983/75); y 209/1988, de fecha 10/11/1988 (Recurso nº 752/1985. EDJ 1988/525).

¹³² Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 81/1982, de fecha 21/12/1982 (Recurso nº 158/1982. EDJ 1982/81).

¹³³ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 125/2003, de fecha 19/06/2003 (Recurso nº 5105/1997. EDJ 2003/30564); 53/2004, de fecha 15/04/2004 (Recurso nº 2192/1995. EDJ 2004/23386); 51/2014, de fecha 07/04/2014 (Recurso nº 7142/2013. EDJ 2014/65795); y 60/2014, de fecha 05/05/2014 (Recurso nº 6487/2011. EDJ 2014/76583).

¹³⁴ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 181/2000, de fecha 29/06/2000 (Recursos nº 3249/1997, 3556/1997, 3297/1997, 3949/1997, 402/1998, 2823/1997, 47/1997, 3536/1996, 1115/1997, y 5175/1997. EDJ 2000/13213).

¹³⁵ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 148/1986, de fecha 25/11/1986 (Recurso nº 351/1985. EDJ 1986/148).

¹³⁶ EDJ 2003/202152. Sentencia comentada en “Crónica de Jurisprudencia. Sala 4ª del Tribunal Supremo (2003-2004)”.

La primera conclusión, que la desigualdad con relevancia constitucional viene determinada por la introducción de diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable entre situaciones que pueden considerarse iguales.

La segunda conclusión, que el Convenio Colectivo, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes¹³⁷ y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación¹³⁸. De ahí que las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo hayan de ser razonables, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social.

La tercera conclusión, que no es contraria por tanto a dicho principio, la regulación diferente en Convenio Colectivo de condiciones de trabajo si va referida a distintas actividades y responde a peculiaridades de cada una de ellas y las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción son adecuadas y proporcionadas¹³⁹.

Y la cuarta y última conclusión, que la prohibición de discriminación tiende a la eliminación de estas diferencias de trato, en cuanto “implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado”¹⁴⁰.

¹³⁷ Cfr. artículo 3.1.b) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182832).

¹³⁸ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 14/02/2017 (Recurso nº 43/2016. EDJ 2017/23554); 14/02/2013 (Recurso nº 4264/2011. EDJ 2013/78490); 05/05/2009 (Recurso nº 2019/2008. EDJ 2009/112246); 27/05/2008 (Recurso nº 4775/2006. EDJ 2008/111780); 05/02/2008 (Recurso nº 3696/2006. EDJ 2008/73318); 07/06/2007 (Recurso nº 3422/2005. EDJ 2007/70626); 24/04/2007 (Recurso nº 490/2006. EDJ 2007/68232); 17/04/2007 (Recurros nº 4505/2005 y 1295/2006. EDJ 2007/25422 y EDJ 2007/25425, respectivamente); 04/04/2007 (Recurso nº 323/2006. EDJ 2007/21187); y 28/03/2007 (Recurso nº 4731/2005. EDJ 2007/21150), por citar sólo las más recientes.

¹³⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 27/05/2008 (Recurso nº 4775/2006. EDJ 2008/111780); 07/06/2007 (Recurso nº 3422/2005. EDJ 2007/70626); 24/04/2007 (Recurso nº 490/2006. EDJ 2007/68232); 17/04/2007 (Recurros nº 4505/2005 y 1295/2006. EDJ 2007/25422 y EDJ 2007/25425, respectivamente); 04/04/2007 (Recurso nº 323/2006. EDJ 2007/21187); 28/03/2007 (Recurso nº 4731/2005. EDJ 2007/21150); 27/03/2007 (Recurso nº 4547/2005. EDJ 2007/25433); 22/03/2007 (Recurso nº 416/2006. EDJ 2007/29047); 14/03/2007 (Recurso nº 321/2006. EDJ 2007/21174); 15/02/2007 (Recurso nº 3935/2005. EDJ 2007/21117); y 01/02/2007 (Recurso nº 2046/2005. EDJ 2007/18270), entre otras.

¹⁴⁰ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 14/02/2017 (Recurso nº 43/2016. EDJ 2017/23554); 08/02/2017 (Recurso nº 66/2016. EDJ 2017/12911); 14/05/2014 (Recurso nº 2328/2013. EDJ 2014/76955); 21/01/2014 (Recurso nº 1194/2013. EDJ 2014/7720); 14/02/2013 (Recurso nº 4264/2011. EDJ 2013/78490); 14/07/2011 (Recurso nº 152/2010. EDJ 2011/198199); 12/04/2011 (Recurso nº 136/2010. EDJ 2011/91325); 28/03/2011 (Recurso nº 2789/2010. EDJ 2011/51512); 22/12/2010 (Recurso nº 1421/2010. EDJ 2010/290724); 21/09/2010 (Recurso nº 49/2010. EDJ 2010/246779); y 26/10/2009 (Recurso nº 26/2008. EDJ 2009/276099), por citar sólo las más recientes.

Y ello, aplicado al concreto supuesto que se somete a la consideración de la Sala¹⁴¹, la lleva a concluir la inexistencia de un móvil discriminatorio, pues la medida acordada encuentra una justificación objetiva y razonable en el contexto nacional e internacional en el que se mueve el sector aeronáutico¹⁴².

Asimismo, se afirma que la legitimidad de la medida se refuerza al servir como una política de empleo¹⁴³, pongamos como ejemplo ilustrativo el supuesto que nos ocupa en el que la limitación de cese en el vuelo, que no extinción de la relación laboral, de los pilotos en edad comprendida entre los sesenta y los sesenta y cinco años, supone inexorable y plausiblemente la creación y provisión de otros puestos de trabajo. Esta afirmación, a nuestro criterio, es más que cuestionable ya que la experiencia histórica ya revelaba con claridad que “la previsión convencional era utilizada las más de las veces como instrumento de amortización de los puestos de trabajo y las menos como medida facilitadora del acceso al trabajo”¹⁴⁴.

4.1.2. La doctrina del Tribunal Supremo tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1995

La tantas veces significada, Disposición Adicional Décima del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, fue expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única del RD 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 calidad¹⁴⁵. También por la Disposición

¹⁴¹ En el que se analiza la licitud de la medida contenida en el artículo 140 del Convenio Colectivo litigioso, relativo a la edad de cese en los servicios de vuelo, esto es, el VI Convenio Colectivo entre IBERIA, LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S.A. y sus Tripulantes Pilotos (BOE nº 199/1999, de 20 de agosto). En EL DERECHO CONVENIOS, en adelante EDV 1999/72547.

¹⁴² A los pilotos se les prohibía volar a partir de los sesenta años y no se les ofrecía un puesto sustitutivo en la empresa en el que prestar servicios laborales hasta alcanzar la edad pensionable, de ahí que se mejore su situación con una medida paccionada en la que se cese en el vuelo a la edad de sesenta años, pero sin extinguir la relación laboral, que continua bajo otra modalidad de prestación de servicios, de carácter relevante, entre los que se encuentra el asesoramiento aeronáutico, como reservista, hasta alcanzar la edad pensionable de sesenta y cinco años. A mayor abundamiento, Cfr. Sentencia del TJUE de fecha 05/07/2017, dictada en el asunto Fries, C-190/16 (ECLI:EU:C:2017:513).

¹⁴³ Concepto que jurisprudencialmente se ha interpretado de forma amplia para dar cobijo bajo el mismo, incluso a situaciones en que no se crea empleo, pero si se mantiene el ya existente, y cuya viabilidad está en peligro.

¹⁴⁴ Cfr. BLASCO PELLICER, ÁNGEL ANTONIO. «La jubilación forzosa en la negociación colectiva (Efectos de la derogación de la Disposición Adicional 10ª ET)». *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana* nº 1 (2002). Páginas 63 a 78.

¹⁴⁵ BOE nº 54/2001, de 3 de marzo. Corrección de errores en BOE nº 60/2001, de 10 de marzo (EDL 2001/17636). Norma expresamente derogada por Disposición Derogatoria Única, apartado f) de la Ley 12/2001, de 9 de julio, y con vigencia desde el 04/03/2001 hasta el 11/07/2001.

Derogatoria Única de la 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 calidad¹⁴⁶, que lo convalida, en cuya exposición de motivos, se afirma: “merece destacarse, igualmente, 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 actuales¹⁴⁷.”

Así pues, una de las cuestiones de mayor trascendencia, teórica y práctica¹⁴⁸, que fueron abordadas por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en el año judicial 2003/2004, fue precisamente la referida a las consecuencias de la derogación de la Disposición Adicional Décima del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, por la citada Ley 12/2001, de 9 de

Sobre su alcance, véase, CARRIL VÁZQUEZ, XOSÉ MANUEL. «¿Inercia en la negociación colectiva sobre edades de jubilación forzosa del trabajador, tras el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo?». *Actualidad Laboral* nº 1 (2002). Páginas nº 151 a 163. Y también, véase, GARCÍA VIÑA, JORDI. «Regulación en Convenio Colectivo de cláusulas de jubilación forzosa (derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores). Reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Tribuna Social* nº 124 (2001). Páginas nº 31 a 36. Y PÉREZ YÁÑEZ, ROSA MARÍA. «Sobre la validez de las cláusulas convencionales que establecen la jubilación forzosa tras la reforma del año 2001». *Aranzadi Social* nº 4 (2002). Páginas nº 3317 a 3323.

¹⁴⁶ BOE nº 164/2001, 10 de julio (EDL 2001/23492).

¹⁴⁷ De forma muy similar se argumenta en la exposición de motivos del RDLeY 5/2001, de 2 de marzo, al establecer, que “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.”

Cfr. Posiciones doctrinales de SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA. «Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social». y TORTUERO PLAZA, JOSÉ LUIS. «La jubilación forzosa en las políticas de empleo». Ambos en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33 (2001). Páginas 215 a 262.

¹⁴⁸ Cfr. MARÍN ALONSO, INMACULADA. «La legitimidad de las jubilaciones forzosas establecidas por Convenio Colectivo tras la derogación de la Disposición Adicional Décima TRET (A propósito de la STSJ de Madrid de 18 de junio de 2003)». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 121 (2004). Páginas nº 131 a 147. MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS. «La jubilación por edad y los convenios colectivos. Efectos de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores». *Actualidad Laboral*, nº 8 (Febrero 2002). Páginas 143 a 158. MELLA MÉNDEZ, LOURDES. «Sobre la posibilidad de seguir pactando en convenio edades de jubilación forzosa tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores». *Actualidad Laboral* nº 11 (Marzo 2002). Páginas nº 207 a 222. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «La derogación de la Disposición Adicional 10 ET, sobre jubilación forzosa y sus consecuencias». *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio: (la reforma laboral de 2001)*. Obra colectiva, coordinada por SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. Elcano (Navarra). Aranzadi, Colección Técnica Derecho Laboral (2001). Páginas nº 259 a 274.

Sobre la eliminación de las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva, véase, DESDENTADO BONETE, AURELIO y DURÁN HERAS, ALMUDENA. «Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas 47 a 76, y en especial página 58 y siguientes.

julio¹⁴⁹, que vino a poner en tela de juicio la pervivencia de las cláusulas pactadas en Convenio Colectivo sobre fijación de edades de jubilación obligatoria, y la posibilidad de, en el futuro, proceder a negociar dicha materia.

En relación con la posibilidad de pactar cláusulas en los Convenios Colectivos suscritos tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, se entiende, en primer lugar, que ya no resultaba posible aplicar la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2000 (Recurso nº 3428/1999)¹⁵⁰, al haber sido dictada con anterioridad a la derogación de la mencionada Disposición Adicional por el RD Ley 16/2001, de 27 de diciembre, y en segundo lugar, que después de dicha derogación, no era factible ya que mediante la negociación colectiva se puedan establecer determinadas edades de jubilación forzosa¹⁵¹.

Tal conclusión se fundamenta, en diversas Sentencias del Tribunal Supremo¹⁵², y más específicamente en la Sentencia de 9 de marzo de 2004¹⁵³, que comprendía la

¹⁴⁹ Sobre la situación legal y jurisprudencial anterior a la Ley 12/2001, de 9 de julio, véase, HERNÁNDEZ GARCÍA, CRISTINA. «Las cláusulas de jubilación forzosa en los Convenios Colectivos». *Boletín Económico de ICE (Información Comercial Española)*, nº 2830 (2005). Páginas nº 1000 a 1008.

¹⁵⁰ EDJ 2000/21353. Sobre su alcance, véase, GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, BEATRIZ. «La jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo: la política de empleo como límite a la disponibilidad colectiva de derechos individuales del trabajador (comentario a la STS de 14 de julio de 2000)». *Relaciones Laborales* nº 2 (2000). Páginas nº 677 a 682.

¹⁵¹ Ello dio lugar al comunicado de fecha 06/04/2004, de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva integrada por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, por el que se acuerda dirigirse al Gobierno para que a la mayor brevedad posible promueva la oportuna reforma normativa que faculte a los Convenios Colectivos para pactar por razones de política de empleo edades de jubilación obligatoria, sin perjuicio de lo previsto en materia de Seguridad Social, dotando a la negociación colectiva de la necesaria seguridad jurídica. (Disponible en página web a fecha 27/12/2017 <http://www.cepye.es/docu/Comunicado%20Sentencia%20jubilacion%20forzosa.pdf>)

¹⁵² Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 09/03/2004 (Recursos nº 765/2003 y 2319/2003. EDJ 2004/14588); 06/04/2004 (Recurso nº 3427/2003. EDJ 2004/14532); 28/05/2004 (Recurso nº 3803/2003. EDJ 2004/31839); 02/11/2004 (Recurso nº 2633/2003. EDJ 2004/63874); 02/12/2004 (Recurso nº 339/2004. EDJ 2004/197484); 02/12/2004 (Recurso nº 339/2004. EDJ 2004/197457); 09/12/2004 (Recurso nº 4342/2003. EDJ 2004/238837); 15/12/2004 (Recurso nº 6506/2003. EDJ 2004/234952); 20/12/2004 (Recurso nº 5728/2003. EDJ 2004/238857); 04/05/2005 (Recurso nº 1832/2004. EDJ 2005/90320); y 01/06/2005 (Recurso nº 1744/2004. EDJ 2005/90336).

¹⁵³ Cfr. MERCADER UGUINA, JESÚS RAFAEL. «El fin de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: Comentario a la SSTS 9 de marzo 2004». *Aranzadi Social* nº 5 (2004). Páginas nº 1063 a 1086. LAHERA FORTEZA, JESÚS. «Prohibición de cláusulas convencionales de jubilación forzosa: un problema complejo de fuentes de derecho (Comentario a la STS 4ª de 9 de marzo de 2004)». *Relaciones Laborales* nº 1 (2004). Páginas nº 661 a 672. BALLESTER LAGUNA, FERNANDO. «Efectos de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores sobre las cláusulas de jubilación forzosa contenidas en Convenios Colectivos pactados con anterioridad. Comentario a las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 7 (2004). ELORZA GUERRERO, FERNANDO. «La jubilación forzosa del trabajador por Convenio Colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 77 (2004). Páginas nº 289 a 304.

Doctrina Unificada en la materia, doctrina jurisprudencial fundamentada en las siguientes razones.

Una primera razón, la relativa a que la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, impedía que, durante su vigencia, pudieran considerarse discriminatorias las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas a jubilación forzosa, porque contaban con esa previa habilitación legal asentada, a su vez, en una justificación objetiva y razonable.

La Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de 2 de julio, ya señaló en su Fundamento Jurídico Octavo, y se transcribe su tenor literal, que: “el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar; supone también el derecho a un puesto de trabajo y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en los artículos 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución, respectivamente”, y que “la política de empleo basada en la jubilación forzosa es una política de reparto o redistribución de trabajo y como tal supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo.

A través de ella se limitaba temporalmente al primero el ejercicio del derecho individual al trabajo mediante la fijación de un período máximo en que ese derecho puede ejercitarse, con la finalidad de hacer posible al segundo el ejercicio de ese mismo derecho”.

Y en el Fundamento de Derecho Noveno añadió que: “esta política de empleo supone la limitación de un derecho individual consagrado constitucionalmente en el artículo 35 de la Constitución; pero esa limitación resulta justificada, pues tiene como finalidad un límite reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 29.2 -el reconocimiento y respeto a los derechos de los demás- y se apoya en principios y valores asumidos constitucionalmente, como son la solidaridad, la igualdad real y efectiva y la participación de todos en la vida económica del país (artículo 9 de la Constitución).

Y también, véase, NOGUEIRA GUASTAVINO, MAGDALENA y MERCADER UGUINA, JESÚS RAFAEL. «El fin de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: Comentario a las SSTs 9 de marzo 2004 (RJ 2004, 841 y 873)». *Aranzadi Social* nº 12 (2004). Páginas nº 63 a 86.

Es evidente que dicha limitación puede quedar también justificada por su contribución al bienestar general -otro de los límites reconocidos en la Declaración Universal de Derechos humanos y en el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales-, si se tienen en cuenta las consecuencias sociales de carácter negativo que pueden ir unidas al paro juvenil”.

Una segunda razón es que la limitación del derecho al trabajo pertenece al ámbito de reserva de Ley establecida en el artículo 53.1 de la Constitución.

En definitiva, desaparecida la norma legal autorizante, esto es, la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, queda la negociación colectiva sin el marco habilitante para establecer limitaciones a aquellos derechos a que aludió el Tribunal Constitucional en las Sentencias nº 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril¹⁵⁴. Y ello, porque los Convenios Colectivos están obligados a respetar no sólo las disposiciones legales de derecho necesario, sino también el mandato de reserva de Ley que impone la Constitución, en la que tiene su fundamento la propia negociación colectiva¹⁵⁵.

Una tercera razón es que, de otro lado, además de haber sido derogada la norma autorizante, han desaparecido también las razones que justificaron tanto la norma, como las consideraciones de política de empleo implícitas en los Convenios, a las que aludía la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2000 (Recurso nº 3428/1999)¹⁵⁶.

La situación social y laboral en el año 2001¹⁵⁷, era muy diferente a la de los años 80, y ello provocó que, sobre todo a partir del Pacto de Toledo de 1995¹⁵⁸, se fuera

¹⁵⁴ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22); y 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58).

¹⁵⁵ Cfr. el voto particular de las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 09/03/2004 (Recursos nº 765/2003 y 2319/2003. EDJ 2004/14588 y 2004/14532, respectivamente), en el que se afirma y se transcribe su literalidad, que “Consideramos, en definitiva, que la combinación del principio de sucesión normativa con el de respeto a la autonomía colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos, junto al reconocimiento del derecho al trabajo tanto en su vertiente individual como colectiva conducen a entender que la jubilación forzosa es posible acordarla en Convenio Colectivo porque no existe ninguna norma de rango superior que lo prohíba; pero que esta posibilidad no puede hacerse libremente sino sujeta a las exigencias justificativas del trato peyorativo que en relación con otros trabajadores afectados por el mismo Convenio van a sufrir los afectados por la jubilación, y que derivan del art. 14 de la Constitución y del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores correctamente interpretado, lo que sólo se producirá cuando se cumplan las limitaciones antes indicadas.”

¹⁵⁶ EDJ 2000/21353.

¹⁵⁷ Que ha de servir como marco de interpretación de las normas *ex* artículo 3.1 del Código Civil (Gaceta de Madrid nº 206/1889, de 25 de julio. EDL 1889/1). La tasa de paro se situaba en el 10,5%, lo que suponía una disminución de 10 puntos porcentuales con respecto a la que existía en el año 1996.

plasmando un rotundo cambio de orientación en la política social y económica tendente a la flexibilización de la edad de jubilación de forma gradual y progresiva, e incluso a la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el mantenimiento de la vida laboral¹⁵⁹, en línea con las recomendaciones y encomiendas de la Unión Europea¹⁶⁰.

Una clara manifestación legal de esa nueva orientación se contiene en la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social¹⁶¹, en cuyo artículo 12, se establece una nueva Disposición Adicional Vigésimo-sexta en la Ley General de la Seguridad Social¹⁶², conforme a la cual el Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo. Eso sí una vez alcanzada la edad de sesenta y cinco años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión. La regularización de estos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Se reconoce evidentemente que el objetivo de la medida era la permanencia en el empleo de los trabajadores mayores de sesenta y cinco años, que ya habían alcanzado la edad legal de jubilación.

Una cuarta razón es que, en el ámbito europeo, la tendencia viene marcada por las Directrices para el empleo del año 2000 aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, que subrayan la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su vida activa¹⁶³.

¹⁵⁸ En el que se señala que “resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen”.

¹⁵⁹ Una realidad tras la promulgación del 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 (BOE nº 65/2013, de 16 de marzo. EDL 2013/22609).

¹⁶⁰ Cfr. Recomendación del Consejo, de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación (82/857/CEE), Diario Oficial L 357, de fecha 18/12/1982. Páginas 27 y 28. Resolución del Consejo, de 30 de junio de 1993, relativa a los regímenes flexibles de jubilación. Diario Oficial C 188, de fecha 10/07/1993. Páginas 1 y 2. Y también LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «Jubilación flexible en la Unión Europea». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 77 a 114.

¹⁶¹ BOE nº 169/1997, de 16 de julio (EDL 1997/24024).

¹⁶² RDLeg 1/1994, de 20 de junio (BOE nº 154/1994, de 29 de junio. EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RDLeg 8/2015, de 30 octubre, y con vigencia desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

¹⁶³ Cfr. específicamente el ordinal 31 de las conclusiones de la Presidencia.

Y es seguida igualmente por la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre¹⁶⁴, cuya transposición a la normativa nacional, se ha verificado a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social¹⁶⁵, en la que se han modificado, entre otros, los artículos 17.1 y 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 96 del RDLeg 2/1995, de 7 de abril¹⁶⁶.

Una quinta y última razón es que, en esta misma línea, la Exposición de Motivos de la Ley 12/2001, de 9 de julio, que convalidó el RD Ley 5/2001, de 2 de marzo, y derogó la Disposición Adicional Décima del RD Leg 1/1995, de 24 de marzo, reconoce que han desaparecido las razones de política de empleo, objetivas y razonables que justificaron el nacimiento y la vigencia de dicha Disposición Adicional.

Con todo ello, de las ya significadas Sentencias del Tribunal Supremo, se podrían extraer, dos claras conclusiones.

Por una lado, que la derogada la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, lo que por supuesto no resucita la vigencia de la Orden Ministerial de 1 de julio de 1953, y en ausencia de norma legal habilitante de la negociación colectiva, es de aplicación para los Convenios Colectivos que entren en vigor tras dicha derogación, lo dispuesto en los artículos 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, de inequívoca inspiración constitucional, En cuanto que el primero establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados -directa o indirectamente- para el empleo, o una vez empleados, por razones de edad dentro de los límites marcados por esta Ley, y el segundo prevé que se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los Convenios Colectivos que contengan discriminaciones -directas o indirectas- desfavorables por razón de la edad.

Esos dos preceptos estatutarios, cuyo espíritu es el mismo -aunque ahora con rango de Ley- que el de la citada Orden Ministerial, implican que recobre plena actualidad la jurisprudencia establecida bajo la vigencia de la referida Orden, que atribuía al derecho subjetivo al trabajo¹⁶⁷, la naturaleza de “mínimo de derecho necesario absoluto”, por lo

¹⁶⁴ Cfr. Diario Oficial L 303 de fecha 02/12/2000. Páginas 16 a 22.

¹⁶⁵ BOE nº 313/2003, de 31 de diciembre, y corrección de errores en BOE nº 79/2003, de 1 de abril y en BOE nº 3/2004, de 3 de enero (EDL 2003/163154).

¹⁶⁶ Norma expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, y vigente desde el 01/05/1995 hasta el 11/12/2011.

¹⁶⁷ Cfr. CORREA CARRASCO, MANUEL. «La jubilación forzosa y las fuentes del derecho del trabajo». *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 126 (Abril-junio 2005). Páginas nº 47 a 80. Y más

que se concluye la imposibilidad de establecer en los Convenios Colectivos cláusulas de jubilación forzosa.

Por otro lado, que las cláusulas de jubilación forzosa vigentes en la fecha de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, tenían amparo legal en dicha norma, y su derogación no supone la pérdida de su vigencia, dado que fueron establecidas de acuerdo con una política de empleo temporalmente coincidente, al menos, con la duración de los Convenios en cuestión, cuyo equilibrio interno, construido sobre mutuas renunciaciones entre los recíprocos derechos de las partes negociadoras, debe salvaguardarse.

Ello es conforme, además, con la Disposición Transitoria Segunda del Código Civil que establece: “los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior, y que sean válidos con arreglo a ella, surtirán todos sus efectos según la misma”¹⁶⁸.

La derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores tuvo una proyección de futuro, al impedir que las partes negociadoras de los Convenios pudieran estipular desde ese momento cláusulas de jubilación forzosa. Sin tener efecto respecto de los pactos contenidos en los Convenios que estaban vigentes en la fecha en que se derogó dicha Disposición Adicional. Lo que indudablemente generó un problema adicional, cual es la determinación de la vigencia temporal de los Convenios Colectivos que contienen las cláusulas de jubilación forzosa¹⁶⁹.

De este modo, el Tribunal Supremo, respecto de la determinación de la vigencia temporal del Convenio Colectivo en cuestión estableció claramente la respuesta al

específicamente su página 57, en donde afirma que «el derecho de un trabajador individual a permanecer en un puesto de trabajo hasta que, voluntariamente, decida abandonarlo, debe ser amparado, pero, en buena lógica, también ha de ser susceptible de someterse a límites que, como la edad, pueden entenderse objetivos y razonables en la medida en que encuentran fundamento en la realización de otros principios y valores constitucionales».

¹⁶⁸ Cfr., en este sentido, ALZAGA RUIZ, ICIAR. «Jubilación forzosa pactada en Convenio: el respeto de las situaciones jurídicas que han alcanzado firmeza con anterioridad a la entrada vigor de la Ley 14/2005, de 1 de julio». *Aranzadi Social* nº 2 (2006). Y también ALZAGA RUIZ, ICIAR. «Jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Sentencia TSJ de Madrid de 27 de diciembre de 2002 (AS 2003, 1924) y 5 de febrero de 2003 (AS 2003, 1925)». *Aranzadi Social* nº 11 (2003). Páginas nº 21 a 27.

¹⁶⁹ A favor de la ilegalidad de las cláusulas de los convenios colectivos vigentes que contengan edades de jubilación forzosa, BLASCO PELLICER, ÁNGEL ANTONIO. «La jubilación forzosa en la negociación colectiva (Efectos de la derogación de la Disposición Adicional 10ª ET)». *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana* nº 1 (2002). Página 78.

concluir que si el convenio colectivo fue dictado al amparo de la norma habilitante de la negociación colectiva en esta materia es legal. Por el contrario, resulta ilegal si no fue dictado al amparo de la citada norma habilitadora, pues “a partir de la fecha de expiración del plazo pactado de vigencia del convenio, la prohibición de las cláusulas convencionales de imposición de jubilación obligatoria, despliega su eficacia”¹⁷⁰, y deja al margen cualquier otro tipo de consideración en relación con el carácter discriminatorio por razón de la edad, que pudiera llevar implícita la medida de jubilación forzosa contenida en el Convenio.

En la doctrina científica, a raíz del significado cambio normativo, surgieron dos tesis claramente enfrentadas.

La primera, es la denominada **tesis restrictiva**, que se mostraba partidaria de la imposibilidad futura de incluir cláusulas de jubilación forzosa en los Convenios Colectivos¹⁷¹. Basada principalmente en que si la Ley permitía tal posibilidad era factible que los Convenios Colectivos estableciesen cláusulas de jubilación forzosa, pero, una vez derogada la norma habilitadora, desaparecía la habilitación legal y la consecuente facultad de los sujetos negociadores de un Convenio para incluir dichas cláusulas, en definitiva, la tesis seguida por el Tribunal Supremo a la que ya hemos hecho referencia. En cuanto a la validez de las cláusulas de jubilación forzosa ya existentes en los Convenios Colectivos, los defensores de esta primera tesis restrictiva, no mantenían una posición uniforme al respecto, y mientras unos defendían la inaplicación de dichas cláusulas, sobre la base de que los Convenios debían respetar y someterse a la Ley; otros señalaban que la Disposición Transitoria Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, también resultaba aplicable en el caso de las cláusulas de jubilación forzosa y, por tanto, éstas seguían vigentes pero sin posibilidad de prórroga.

¹⁷⁰ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20/12/2004 (Recurso nº 5728/2003. EDJ 2004/238857).

¹⁷¹ Era defendida entre otros por TORTUERO PLAZA, JOSÉ LUIS. «La jubilación forzosa en las políticas de empleo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33 (2001). Páginas 251 a 261. ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO. «Modificaciones en materia de extinción contractual» en ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO; CAMPS RUIZ, LUIS MIGUEL. y GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 5/2001*. Valencia, Tirant lo Blanch, *Colección Laboral* nº 118 (2001), páginas 84 y 85. GARCÍA VIÑA, JORDI. «Regulación en Convenio Colectivo de cláusulas de jubilación forzosa (derogación de la D. Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores). Reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Revista Tribuna Social* nº 124 (2001), página 35.

La segunda tesis, denominada **tesis habilitadora**¹⁷², defendía, por el contrario, que la Disposición Adicional derogada no era una norma constitutiva sino declarativa de una facultad inherente al Convenio Colectivo como es la de regular los derechos y deberes de los trabajadores. Dejaba claro que nuestro ordenamiento jurídico no prohibía en ningún caso al Convenio regular los supuestos de jubilación, por lo que respetando los requisitos exigidos por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo, las cláusulas de jubilación forzosa, tanto presentes como futuras, eran plenamente válidas.

Para esta tesis la citada Disposición sólo invitaba a negociar, por lo que simplemente se había derogado dicha invitación, pero no la posibilidad de acometer tal negociación y, por tanto, si la opción del legislador hubiera sido prohibir dicha posibilidad debería haberse pronunciado expresamente al respecto o haber modificado el artículo 49.1.f) del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de prever únicamente la jubilación voluntaria como causa de extinción del contrato de trabajo¹⁷³.

En palabras de D^a María Emilia Casas, la Ley debería haber prohibido expresamente a la negociación colectiva el establecimiento de edades de jubilación para que tal cortapisa fuera válida, reservándose para sí misma la facultad, lo cual no sucedió en España con el RD Ley 5/2001, de 2 de marzo¹⁷⁴.

En definitiva, la 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, supuso un cambio de ciento ochenta grados en la materia, que venía motivado en expresión del

¹⁷² Era defendida entre otros por BOLTAINA BOSCH, XAVIER. «Dret Laboral: ¿Són possibles les clàusules de jubilació forçosa en la negociació col·lectiva després de la reforma laboral del 2001?». *Revista Jurídica de Catalunya* n° 4, volumen n° 102 (2003). Páginas n° 1155 a 1175.

¹⁷³ Era defendida entre otros por SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «La derogación de la Disposición Adicional 10 ET, sobre jubilación forzosa y sus consecuencias». *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio: (la reforma laboral de 2001)*. Obra colectiva, coordinada por SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. Elcano (Navarra). Aranzadi, Colección Técnica Derecho Laboral (2001). Páginas n° 259 a 274. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL CARLOS, VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, y CASAS BAAMONDE, M^a. EMILIA. «La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad». *Relaciones Laborales* n° 7 (2001), páginas 23 y 24.

¹⁷⁴ BOE n° 54/2001, de 3 de marzo (EDL 2001/17636). Norma expresamente derogada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y con vigencia desde el 04/03/2001 hasta el 11/07/2001. Y cfr. CASAS BAAMONDE, M^a. EMILIA. «La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial (y del trabajo fijo periódico y fijo discontinuo, de la jubilación parcial y gradual y de los contratos de relevo)». *Relaciones Laborales* n° 1 (2002). Páginas 531 a 574.

Tribunal Supremo¹⁷⁵, y se transcribe su tenor literal: “Quizás el uso excesivo de la habilitación convencional y el recelo doctrinal que tal uso había generado, determinaron que la situación normativa diese un giro copernicano con la Ley 12/2001, de 9 de julio, que hace desaparecer la habilitación legal de la jubilación forzosa, por entender que se correspondía con «una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas distintas» a las entonces vigentes. Pese a todo, tal supresión no fue entendida por los interlocutores sociales como una imposibilidad de fijar convencionalmente edades de jubilación forzosa, por lo que continuaron incorporando a múltiples Convenios Colectivos cláusulas de edades de jubilación forzosa; y ello sin la contrapartida de medida alguna de fomento del empleo”¹⁷⁶.

5. LA JUBILACIÓN FORZOSA DESDE LA LEY 14/2005 HASTA LA LEY 3/2012

5.1. LA LEY 14/2005, DE 1 DE JULIO, SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS AL CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN

Con la Ley 14/2005, de 1 de julio, se incorporó al Estatuto de los Trabajadores de 1995, una disposición para que en los Convenios Colectivos se pudiera establecer cláusulas que posibilitaran, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación¹⁷⁷.

¹⁷⁵ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22/12/2008 (Recurso nº 3460/2006. EDJ 2008/322766). Y también, GARCÍA MUÑOZ, MANUEL. «La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo». *Temas* nº 101 (2009). Páginas 297 a 319.

¹⁷⁶ Más adelante, en el Capítulo III, epígrafe 6, relativo a las cláusulas convencionales en materia de jubilación, veremos la realidad de dicha afirmación.

¹⁷⁷ Cfr., sobre la Ley 14/2005, de 1 de julio, ARAMENDI SÁNCHEZ, JOSÉ PABLO. «Jubilación: ¿derecho individual o medida de empleo? Un análisis crítico de la Ley 14/2005». *Actualidad Laboral* nº 22 (2006). Páginas nº 2672 a 2697. CABEZA PEREIRO, JAIME. «Nuevos debates sobre el régimen jurídico de la jubilación forzosa tras la Ley 14/2005, de 1 de julio». *Actualidad Laboral* nº 8 (2006). Páginas nº 890 a 918. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ROBERTO. «El renacer legislativo de las cláusulas de jubilación forzosa previstas en Convenio Colectivo (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio)». *La Ley* nº 2 (Mayo 2006). Páginas nº 1534 a 1542. GALA DURÁN, CAROLINA. «Comentario del “Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”». *Iuslabor* nº 2 (2005). MOLINA HERMOSILLA, OLIMPIA. «“El nuevo Ave Fénix”. Reflexión a propósito de la Ley 14/2005 sobre cláusulas convencionales relativas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». *Aranzadi Social* nº 14 (Diciembre 2005). MOLINA NAVARRETE, CRISTOBAL. «Contrarreformas socio-laborales y seguridad

Una previsión legal similar, como ya hemos visto, fue derogada por el RD 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, por entender 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»¹⁷⁸. La Ley 12/2001, de 9 de julio, fruto de la tramitación parlamentaria del citado RD Ley, ratificó tal derogación, aunque matizó su justificación¹⁷⁹.

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 les reconoce. Sin embargo, no puede olvidarse que la doctrina unificada del Tribunal Supremo ha venido interpretando, en síntesis, que, dada la ausencia de una norma legal habilitante de la negociación colectiva en esta materia, no era posible establecer en los Convenios Colectivos cláusulas de jubilación forzosa.

En el texto de la disposición se incorporó al ET los objetivos de política de empleo que justificaron la introducción de cláusulas en los Convenios Colectivos que posibilitaban la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpliera la edad ordinaria de jubilación. No fueron de carácter genérico e incondicionado, como en la

jurídica: Leyes 4/2005, sobre “suplementos autonómicos” de pensiones no contributivas, y 14/2005, sobre “cláusulas de jubilación forzosa”. *La Ley* nº 6380 (Diciembre 2005). Páginas nº 1 a 9. MOLINER TAMBORERO, GONZALO. «Convenios Colectivos y jubilación forzosa. Una primera aproximación al contenido de la Disposición Transitoria de la Ley 14/2005». Madrid, *Actualidad Laboral* nº 21 (Diciembre 2005). Páginas 2504 a 2519. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES. «La vinculación de la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo tras la Ley 14/2005: comentario a la STSJ Castilla-León, Valladolid, de 5 de junio de 2006 (AS 2006, 2777)». *Aranzadi Social* nº 17 (2007). PIZARRO MILLÁN, CAMELIA. «Regulación legal de las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». *Revista jurídica de Castilla y León* nº 10 (2006). Páginas nº 275 a 294.

Y más en concreto, sobre el reinicio de la posibilidad de jubilación forzosa por razón de edad, BOLTAÍNA BOSCH, XAVIER. «La jubilación forzosa por razón de edad del personal laboral: la compleja aplicación en el ámbito de las administraciones públicas». *Cuadernos de derecho local* nº 23 (2010), véase página 97.

¹⁷⁸ Cfr. Exposición de motivos del RD 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 (BOE nº 54/2001, de 3 de marzo. EDL 2001/17636). Norma expresamente derogada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y con vigencia desde el 04/03/2001 hasta el 11/07/2001.

¹⁷⁹ Cfr. Comunicado, de fecha 06/04/2004, de la Comisión de seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva en relación con la Sentencia del Tribunal Supremo sobre la validez de las cláusulas de jubilación forzosa pactadas en Convenio Colectivo. (Disponible en página web a fecha 27/12/2017 <http://www.cepyme.es/docu/Comunicado%20Sentencia%20jubilacion%20forzosa.pdf>).

anterior redacción de la Disposición Adicional Décima, sino que se contemplaba la necesidad de expresarse en el Convenio Colectivo, mencionando 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 dirigiesen 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 del texto constitucional 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 Europea¹⁸⁰.

Se persiguió en la citada disposición normativa conciliar adecuadamente los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos derivados de unas circunstancias concretas relacionadas con el empleo. Además, se estableció como requisito para el establecimiento de las citadas cláusulas que el trabajador cuyo contrato pudiera extinguirse, por razón del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, tuviera 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.

El objetivo era proteger 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 por razones ajenas a la voluntad del trabajador. Lo que puede resultar más acorde con la situación del mercado de trabajo¹⁸¹ y con la regulación de la jubilación en España.

¹⁸⁰ Cfr. artículo 145 de las versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial C 326, de fecha 26/10/2012, Páginas 1 a 390.

¹⁸¹ En términos generales, el año 2005 fue un buen año para el empleo. Las estadísticas relativas al mercado de trabajo muestran un comportamiento muy positivo en términos de creación de empleo y descenso del nivel de paro, en un contexto de firme crecimiento económico, un 3,4% para el conjunto del año, de acuerdo con las cifras trimestrales de la Contabilidad Nacional de España (3,5% en el cuarto trimestre).

Al analizar la *Encuesta de Población Activa* del INE (EPA), el balance que se obtiene es muy positivo, obteniéndose un elevado ritmo de creación de empleo y de descenso del paro. En este sentido, el incremento del empleo alcanzado en el año 2005, ya sea en cifras medias del año como referidas a cuartos trimestres, ha superado ampliamente el registrado en el año 2004, de por sí ya elevado, superándose el millón de nuevos puestos de trabajo, con una tasa de crecimiento del 5,6%, a la vez que se han incorporado setecientos mil activos al mercado de trabajo, a un ritmo del 3,5%, y se ha registrado un descenso significativo del paro, del

Así pues, el artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio, incluyó una nueva Disposición Adicional Décima en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, bajo el título de “cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”. En los Convenios Colectivos podrían incorporarse cláusulas que posibilitaran 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 cumplieran los requisitos establecidos. En concreto, la vinculación con los objetivos de la política de empleo¹⁸². Entre ellos: la mejora de la estabilidad en el empleo¹⁸³, la transformación de contratos temporales en indefinidos¹⁸⁴, el sostenimiento del empleo¹⁸⁵, la contratación de nuevos trabajadores¹⁸⁶ o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo¹⁸⁷. Además, que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo debería 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

orden de trescientos mil parados menos, de forma que la tasa de paro se ha situado al terminar el año 2005 en el 8,7%, nivel no alcanzado desde el año 1979 y, por primera vez, en los niveles medios de la tasa de paro de la UE de los 25. Cfr. *Coyuntura laboral. Análisis del mercado de trabajo*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 76 (Marzo de 2006).

¹⁸² Cfr. ALZAGA RUIZ, ICIAR. «La vinculación de la jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo a objetivos coherentes con la política de empleo: comentario a la STSJ Madrid, de 31 de octubre de 2006 (AS 2007, 171)». *Aranzadi Social* nº 3 (2007).

¹⁸³ Por «*mejora de la estabilidad en el empleo*» cabe entender en un sentido amplio, cualquier compromiso convencional que implique una mejora en la estabilidad del empleo de los trabajadores contratados (o por contratar) de la empresa.

¹⁸⁴ Su literalidad, no ofrece dudas interpretativas.

¹⁸⁵ Por «*sostenimiento del empleo*» habrá que entender aquellos compromisos convencionales por los que el empresario se obliga a mantener el nivel de los trabajadores contratados en la empresa en el momento de aprobarse el Convenio Colectivo.

¹⁸⁶ La «*contratación de nuevos trabajadores*» posee también un significado claro como compromiso de sustitución de los trabajadores jubilados o, incluso, sin llegar a tanto, como compromiso genérico de contratar trabajadores aunque su número no se ajuste al de los trabajadores jubilados.

¹⁸⁷ Finalmente, resulta excesivamente genérica y amplia la última posibilidad legal referida a «*cualquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo*». Hay, pues, una interpretación amplia y generosa de la «*política de empleo*» por parte de la Ley, no reducida necesariamente a la sustitución de los trabajadores jubilados por otros nuevos, alejándose así de la interpretación mantenida por la primitiva Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de 12 de julio, que exigía la no amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado forzosamente y su sustitución por un trabajador desempleado, acercándose a la tesis sostenida por la posterior Sentencia del Tribunal Constitucional nº 58/1995, de 30 de abril, que no exigía otro límite a la negociación de cláusulas de jubilación forzosa que la garantía al trabajador jubilado de su pensión de jubilación. Línea interpretativa profundizada más tarde por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (por todas, la Sentencia de fecha 14/07/2000, Recurso nº 3428/1999. EDJ 2000/21353), que mantuvo la legalidad de la jubilación forzosa convencional en todos los casos por entender que en todo Convenio Colectivo existe implícita una transacción entre los intereses colectivos de los trabajadores y los intereses de los empresarios y que «*necesariamente en esa transacción se entiende que van implícitas consideraciones de política de empleo*».

legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva¹⁸⁸.

Pero la Ley 14/2005, de 1 de julio, también contenía en su articulado, una Disposición Transitoria Única, en la que se establecía un régimen aplicable a los Convenios Colectivos anteriores a su entrada en vigor, con carácter transitorio o intertemporal¹⁸⁹ estableciendo la validez de las cláusulas convencionales pactadas con anterioridad, referidas a esta cuestión, siempre que se cubriesen los periodos mínimos de cotización.

No obstante, la promulgación de la citada Ley 14/2005, de 1 de julio, el Tribunal Supremo, sigue aplicando su doctrina contenida en las Sentencias de 9 de marzo de 2004¹⁹⁰, 2005¹⁹¹, entre otras, ya que sin entrar a conocer de los problemas que esta disposición

¹⁸⁸ La materia se aborda de forma crítica, desde la perspectiva del Derecho comparado, por ARUFE VARELA, ALBERTO. «La protección de los intereses del trabajador individual frente a su jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo: un apunte de derecho comparado sobre la regulación del tema en las legislaciones laborales y de seguridad social de España y de Francia». *Actualidad Laboral* nº 9 (2006). Páginas nº 1027 a 1029.

¹⁸⁹ Cfr. BALLESTER LAGUNA, FERNANDO. «Derecho Transitorio en el Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas: XVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Granada, 19 y 20 de mayo de 2005 (2006). Páginas nº 1135 a 1152. Y del mismo autor «Derecho Transitorio en el Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». *Relaciones Laborales* nº 2 (2005). Páginas nº 647 a 662. Y también sobre el régimen transitorio, véase, CRUZ VILLALÓN, JESÚS. «La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 83 (2006). Páginas nº 41 a 74, y en especial página 70 y siguientes. Y HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «La jubilación forzosa de nuevo: régimen aplicable a los Convenios Colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de la Ley 14/2005, de 1 de julio (RCL 2005, 1408): Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid, de 25 de abril de 2007». *Aranzadi Social* nº 18 (2007).

¹⁹⁰ EDJ 2004/14588 y EDJ 2004/14532, respectivamente. Cfr. ÁLVAREZ CORTES, JUAN CARLOS. «Universidad de Málaga. ¿Un efecto más de jubilación gradual y flexible?: La imposibilidad de fijar edades de jubilación forzosa en la negociación colectiva». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 75 (2004). Páginas nº 263 a 282. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, JOSÉ BLAS. «La jubilación de los trabajadores se complica». *El Graduado: Boletín Informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid* nº 44 (2004). Páginas nº 27 a 29. GALA DURÁN, CAROLINA. «Jubilación forzosa y alcance de la derogación de la Disposición Adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores: comentario a la STS, Social, de 9 de marzo de 2004 (RJ 841)». *Iuslabor* nº 1 (2005). GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO. «Derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1995. Extinción de la relación laboral al amparo de la cláusula del Convenio que establecía la jubilación forzosa a los 65 años. ¿Despido nulo? A modo de visión panorámica de las cuestiones principales: Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004 (Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. José María Botana López)». *Tribuna Social* nº 161 (2004). Páginas nº 5 a 14. GIL Y GIL, JOSÉ LUIS. «La jubilación forzosa en la negociación colectiva». *Capital Humano: Revista para la integración y desarrollo de los Recursos Humanos* nº 178. (2004). Páginas nº 116 a 117. GÓMEZ CABALLERO, PEDRO. «Los límites a la negociación colectiva para regular la extinción del contrato de trabajo por razón de edad». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 77 (2004). Páginas nº 11 a 34. PEDRAJAS MORENO, ABDÓN y SALA FRANCO, TOMÁS. «Las cláusulas de jubilación forzosa en los Convenios Colectivos:

podía plantear a la vista de las garantías del artículo 9.3 de la Constitución¹⁹², entendió que lo cierto es que la nueva Ley y el problema de retroactividad que se contiene en su Disposición Transitoria Única no puede afectar a aquellos pleitos con juicios ya celebrados y pendientes de resolver en un Recurso extraordinario. Como en los casos referidos en las sentencias de 2005¹⁹³. Lo contrario, supondría una modificación del objeto del proceso, con la consiguiente indefensión para las partes, lo que está prohibido al Juez que debe resolver el acuerdo con los términos en los que se planteó la demanda, razón por la cual dicha Ley no es de aplicar a los procedimientos pendientes.

5.1.1. La doctrina del Tribunal Supremo: cláusulas convencionales de jubilación

La Sentencia de 10 de octubre de 2005¹⁹⁴, fue la primera en pronunciarse sobre la materia, tras la publicación de la Ley 14/2005, de 1 de julio.

En dicha sentencia se afirmó que las cláusulas convencionales relativas a la jubilación pactadas en Convenios Colectivos después de la derogación de la Disposición Adicional Décima por el RD Ley 5/2001, de 2 de marzo, son nulas sin que sea factible pactarlas mediante la negociación colectiva, Con lo que en consecuencia no era posible establecer en los Convenios Colectivos posteriores a la citada derogación normativa cláusulas de jubilación forzosa.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, sin entrar a conocer en aquel momento los problemas que esta Disposición Transitoria pudiera plantear a la vista de las garantías del artículo 9.3 de la Constitución, afirmó que la nueva Ley y el problema de retroactividad que en ella se contenía, no podía afectar a pleitos con juicios ya celebrados y pendientes de resolver en un Recurso extraordinario, como el Recurso de Casación, ya

Comentario de urgencia a la STS de 9 de marzo de 2004». *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana* n° 10 (2004). Páginas n° 109 a 120.

¹⁹¹ EDJ 2004/31839; EDJ 2004/63874; EDJ 2004/197484; EDJ 2004/197457; EDJ 2004/238837; EDJ 2004/234952; EDJ 2004/238857; EDJ 2005/90320; y EDJ 2005/90336, respectivamente.

¹⁹² “La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.”

¹⁹³ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 10/10/2005 (Recurso n° 60/2004. EDJ 2005/166169); 13/10/2005 (Recurso n° 1935/2004. EDJ 2005/197768); 25/10/2005 (Recurso n° 1129/2004. EDJ 2005/207400); 31/01/2006 (Recurso n° 656/2004. EDJ 2006/53151); y 29/06/2006 (Recurso n° 5380/2004. EDJ 2006/105750).

¹⁹⁴ EDJ 2005/166169. Sobre su alcance, véase, GÓMEZ CABALLERO, PEDRO, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES y SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. *Apuntes sobre la jubilación forzosa*. Cizur Menor. Navarra. Thomson-Aranzadi. Cuadernos de Aranzadi Social n° 25 (2006). 343 páginas.

que de lo contrario, supondría una modificación del objeto del proceso, con la consiguiente indefensión para las partes. Hecho prohibido al Juez que debe resolver el acuerdo con los términos en los que se plantee la demanda, razón por la cual dicha Ley, a criterio de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se insiste, no es aplicable a los procedimientos pendientes.

Las Sentencias de 13 de octubre de 2005 y 25 de octubre de 2005, 31 de enero de 2006 y 29 de junio de 2006¹⁹⁵, reiteraron la doctrina del Tribunal Supremo significada en la Sentencia que antecede, y se centran fundamentalmente en la, en algunos casos, ardua y compleja tarea de determinación de la vigencia temporal del Convenio Colectivo de aplicación. Materia, en muchos casos, harto difícil dado el uso generalizado en la negociación colectiva de la prórroga de la vigencia de los Convenios o de alguna cláusula concreta de los mismos.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2007¹⁹⁶, declaró la falta de acción, pues se entendió que no podían plantearse cuestiones futuras o hipotéticas, sino que se requería que existiera un caso o controversia. En concreto, el caso que se sometió a su consideración, la acción meramente declarativa está anticipándose a la acción de condena, que es la que procedería ejercitar por despido en el supuesto en que, con el cumplimiento de la edad, se adopte por su empleadora, en este caso, la Administración la decisión de cese. De esta forma, la controversia se desplaza a un conflicto puramente preventivo, cuyo objetivo es predeterminar la solución de esa controversia antes que la misma llegue a producirse en la práctica y en los términos reales, tratando de obtener una seguridad en la decisión futura, obviando que no procede el ejercicio de una acción meramente declarativa, pues el pronunciamiento sobre la misma constituiría un juicio hipotético impropio de la función atribuida a los órganos jurisdiccionales¹⁹⁷.

¹⁹⁵ EDJ 2005/197768, EDJ 2005/207400, EDJ 2006/53151, y EDJ 2006/105750, respectivamente.

¹⁹⁶ EDJ 2007/21970.

¹⁹⁷ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 12/06/2002 (Recurso nº 814/2001. EDJ 2002/27447); 21/11/2001 (Recurso nº 3402/2000. EDJ 2001/53763); 25/09/2001 (Recurso nº 3350/2000. EDJ 2001/70704); 25/09/2001 (Recurso nº 3704/2000. EDJ 2001/70712); 20/07/2001 (Recurso nº 3351/2000. EDJ 2001/35665); y 15/07/1987 (EDJ 1987/5792).

Asimismo, las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 2007 y 17 de enero de 2008¹⁹⁸, establecieron que no existe la necesaria contradicción entre las resoluciones contrastadas *ex* artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral¹⁹⁹. Principalmente porque en los dos casos se trataba de jubilaciones forzosas establecidas en Convenio Colectivo, y en ambas situaciones se abordaba la aplicación de la Ley 14/2005, de 1 julio, en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. En las sentencias recurridas se trataba de la aplicación de la modificación del texto de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores y del cumplimiento por parte de la disposición convencional de los requisitos que allí se exigían, mientras que en las de contraste se trataba de la interpretación de la Disposición Transitoria Única de la Ley 14/2005 de 1 de julio, y del régimen aplicable las cláusulas de los Convenios Colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley.

Por su parte, las Sentencias del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2008 y 2 de junio de 2008²⁰⁰, concluyeron afirmando que no podía apreciarse la motivación discriminatoria en función de la edad.

La primera, dictada en procedimiento de impugnación de Convenio, por entender la recurrente que el artículo 55.1 del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)²⁰¹. El convenio regulaba la jubilación forzosa para los trabajadores que hubiesen cumplido 65 años no se ajustaba a las exigencias de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, precepto convencional que a criterio de la Sala tenía que ser completado con un bloque normativo específico que se incorporaba al desarrollo y aplicación del precepto, y en el que se explicitaban las políticas de empleo. Esto determinaba la legalidad del precepto, que de esta forma se ajustaba plenamente a las previsiones de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia no contenía discriminación alguna por razón de edad, y resultaba ajustado el

¹⁹⁸ EDJ 2007/223152 y EDJ 2008/67104, respectivamente.

¹⁹⁹ Cfr. RDLeg 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (EDL 1995/13689). Norma expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, y vigente desde el 01/05/1995 hasta el 11/12/2011. En la actualidad el requisito de contradicción se contiene en el artículo 219.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (EDL 2011/222121).

²⁰⁰ EDJ 2008/90879 y EDJ 2008/155872, respectivamente. Doctrina que se reitera en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12/05/2009 (Recurso nº 2153/2007. EDJ 2009/134910).

²⁰¹ BOE nº 164/2006 de 11 de julio (EDV 2006/88943).

precepto discutido, por la misma razón, a lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre²⁰². Dejando claro que: “.... fijando su objetivo en el establecimiento de un marco general para luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de edad, y que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato en el empleo, previene en el artículo 6.1 que «No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán 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»”.

Y la segunda, dictada en procedimiento de despido, por entender que no podía apreciarse la motivación discriminatoria en función de la edad, y que existía un incumplimiento de unos requisitos legales. En concreto, los establecidos en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, que imponía la exigencia de unas actuaciones empresariales que se estimaban no cumplidas suficientemente en el artículo 42 del XI Convenio Colectivo de la empresa EDICIONES ZETA, S.A., 2005-2006²⁰³. En dicha cláusula convencional las partes acordaban aplicar los criterios de jubilación de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005, de primeros de julio y, por tanto, la edad de jubilación obligatoria estará siempre en consonancia con lo previsto en dicha norma legal, lo que conllevó, a criterio del Tribunal Supremo, declarar el despido improcedente, pero no nulo.

No es hasta diciembre de 2008²⁰⁴, cuando se entiende el significado preciso de la expresión legal “deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo”, y a los que, como tales objetivos, expresamente enumera la propia Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de junio. Ello, a criterio del Tribunal Supremo

²⁰² Cfr. Diario Oficial L 303 de fecha 02/12/2000. Páginas 16 a 22.

²⁰³ BOCAM nº 46/2017, de 23 de febrero (EDV no disponible).

²⁰⁴ EDJ 2008/314109 y EDJ 2008/322766, respectivamente. La doctrina se reitera en las Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322), 24/11/2011 (Recurso nº 4011/2010. EDJ 2011/306722), 04/07/2012 (Recurso nº 2776/2011. EDJ 2012/213320), 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836), 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251), 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094), 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945) y 09/03/2015 (Recurso nº 651/2014. EDJ 2015/44504).

supone dar respuesta a tres sucesivos adverbios, esto es, “qué”; “cómo”; y “dónde”, relativos a los indicados “objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo”

Sobre la primera cuestión, en “qué” consisten los objetivos, la respuesta impone la aclaración -casi superflua- de que la enumeración de objetivos que el precepto efectúa no es cerrada sino simplemente ejemplificativa, como demuestran los sintagmas expresados en propia norma, “tales como” y “cualesquiera otros”.

Y en segundo lugar, también es obligado resaltar que su caracterización viene dada por la Exposición de Motivos de la propia Ley 14/2005, de 1 de julio, en la que se indica que “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”²⁰⁵.

En todo caso debe ponerse de manifiesto -habida cuenta de la evolución legal y jurisprudencial producida- que la expresión utilizada por el legislador no puede entenderse limitada a la ocupación de la vacante dejada por el cesado, sino que ha de serlo en el sentido más amplio de mantenimiento o mejora del empleo, que realmente se concreta - pese a la redundancia de la norma- en tres exclusivos apartados.

Un primer apartado es la mejora de la estabilidad en el empleo²⁰⁶.

Un segundo apartado es el sostenimiento o mantenimiento del empleo²⁰⁷.

²⁰⁵ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 11/05/2016 (Recurso nº 2530/2014. EDJ 2016/83816); 02/02/2016 (Recurso nº 1624/2014. EDJ 2016/9730); 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251); 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836); 04/07/2012 (Recurso nº 2776/2011. EDJ 2012/213320); 24/11/2011 (Recurso nº 4011/2010. EDJ 2011/306722); 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322); 12/05/2009 (Recurso nº 2153/2007. EDJ 2009/134910); 22/12/2008 (Recursos nº 856/2007 y 3460/2006. EDJ 2008/314109 y EDJ 2008/322766, respectivamente), en las que se reitera el criterio.

²⁰⁶ Cfr. MONTROYA MELGAR, ALFREDO. *La estabilidad en el empleo: Recuperación de un principio*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración nº 33 (2001). Páginas nº 61 a 74.

²⁰⁷ Sobre el mantenimiento del nivel de empleo en la empresa, véase el artículo único del RDLey 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida (BOE 52/2014, de 1 de marzo. EDL 2014/14858).

Y un tercer, y último apartado es, en sentido amplio cualesquiera que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, expresión que comprende medidas de la más variada naturaleza, y que deben repercutir en la meritada calidad del empleo²⁰⁸.

Sobre la segunda cuestión, sobre el “cómo” han de expresarse los “objetivos coherentes con la política de empleo”, la Sala de lo Social consideró -para que los criterios del Tribunal Constitucional no resulten burlados- que para legitimar la validez de las cláusulas de cese forzoso por edad no basta con la concreción de cualquier objetivo de los que la norma enumera, ni tampoco es suficiente que se haga una mera reproducción de su abstracta expresión legal, sin una concreta especificación alejada de una hueca retórica, de modo que se impone que “entre el sacrificio (individual) que comporta el cese forzoso y la explicitada contrapartida (colectiva) de una beneficiosa política de empleo, ha de mediar un razonable y proporcionado equilibrio justificativo.”²⁰⁹.

Sobre la tercera cuestión, sobre “donde” han de expresarse los “objetivos coherentes con la política de empleo”, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, entendió que sólo hay una respuesta, y es la de que los citados objetivos han de estar expresamente contenidos en el propio Convenio Colectivo, de modo que no cabe una justificación *ad extra* de ellas, tal y como se desprende de la propia literalidad del precepto.

No se impone que los “objetivos coherentes con la política de empleo” se expresen en el precepto que establece la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad de

²⁰⁸ Sobre el concepto de calidad del empleo (concepto relativo y pluridimensional), cfr. ARRANZ, JOSÉ MARÍA, GARCÍA-SERRANO, CARLOS Y HERNANZ, VIRGINIA. *Índice de calidad del empleo*. ASEMPLERO (2016). Páginas 19 a 25. Y también Comunicado al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, acerca de “*Las Políticas Sociales y de Empleo: Un marco para invertir en calidad*”. (Bruselas, 20/06/2001. COM (2001). Páginas 313 al final.

²⁰⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 04/05/2017 (Recurso nº 2238/2015. EDJ 2017/84494); 11/05/2016 (Recurso nº 2530/2014. EDJ 2016/83816); 28/04/2016 (Recurso nº 3062/2014. EDJ 2016/79027); 02/02/2016 (Recurso nº 1624/2014. EDJ 2016/9730); 30/06/2015 (Recurso nº 2533/2014. EDJ 2015/138667); 09/03/2015 (Recurso nº 651/2014. EDJ 2015/44504); 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945); 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094); 21/12/2012 (Recurso nº 3925/2011 y 3439/2011. EDJ 2012/330916 y EDJ 2012/330917, respectivamente); 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251); 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836); 04/07/2012 (Recurso nº 2776/2011. EDJ 2012/213320); 24/11/2011 (Recurso nº 4011/2010. EDJ 2011/306722); 03/05/2011 (Recurso nº 3594/2010. EDJ 2011/79319); 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322); y 12/05/2009 (Recurso nº 2153/2007. EDJ 2009/134910).

jubilación, sino que los mismos puede expresarse en cualquier otro precepto, pero añade el Tribunal que debe hacerse “siempre de forma inequívoca y relacionada”²¹⁰.

No podemos obviar que el Convenio Colectivo constituye un todo, un conjunto de normas reguladoras de la relación laboral en la empresa que deben ser interpretadas en su conjunto y no de forma aislada, atribuyendo, cual previene el artículo 1285 del Código Civil, a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas, sin que sea lícita la llamada “técnica del espiguelo”²¹¹ Consiste en mantener la validez de las normas favorables e impugnar la de otras que puedan tener relación con ellas, pues el Convenio Colectivo es un todo donde todas sus cláusulas están relacionadas y han sido pactadas en atención las unas de las otras, razón por la que son valorables, las medidas de política de empleo contenidas en todo el Convenio a los efectos de estimarse cumplidos o no los requisitos que la Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores establece²¹².

Y esta conclusión no se desvirtúa cuando el empleador es una Administración Pública²¹³, porque en cuanto parte de las relaciones laborales privadas, las Administraciones Públicas –y por ende los Entes Públicos Empresariales- están sujetas a las mismas reglas jurídicas que los demás empleadores, dado el sometimiento pleno a la Ley y al Derecho que para ellas establece el artículo 103.1 de la Constitución²¹⁴.

²¹⁰ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 11/05/2016 (Recurso nº 2530/2014. EDJ 2016/83816); 02/02/2016 (Recurso nº 1624/2014. EDJ 2016/9730); 17/06/2014 (Recurso nº 1441/2013. EDJ 2014/124163); 29/10/2013 (Recurso nº 25/2013. EDJ 2013/253211); 21/12/2012 (Recursos nº 3925/2011 y 3439/2011. EDJ 2012/330916 y EDJ 2012/330917, respectivamente); 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251); 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836); 04/07/2012 (Recurso nº 2776/2011. EDJ 2012/213320); 24/11/2011 (Recurso nº 4011/2010. EDJ 2011/306722); 18/01/2011 (Recurso nº 98/2010. EDJ 2011/5253); 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322); y 12/05/2009 (Recurso nº 2153/2007. EDJ 2009/134910).

²¹¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 07/06/2018 (Recurso nº 663/2017. EDJ 2018/52250); 05/06/2018 (Recurso nº 364/2017. EDJ 2018/518017); y 05/06/2018 (Recurso nº 427/2017. EDJ 2018/522620), por citar sólo las mas recientes, y las que en ellas se citan.

²¹² Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 29/10/2013 (Recurso nº 25/2013. EDJ 2013/253211).

²¹³ Y ello determina una importante matización a la doctrina expuesta en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14/05/2008 (Recurso nº 56/2007. EDJ 2008/90879).

²¹⁴ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 205/1987, de fecha 21/12/1987 (Recurso nº 1168/1986. EDJ 1987/204). Y Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 17/09/2004 (Recurso nº 4178/2003. EDJ 2004/147914); 07/10/2004 (Recurso nº 2182/2003. EDJ 2004/234958); 16/05/2005 (Recurso nº 2646/2004. EDJ 2005/96744); 01/06/2005 (Recurso nº 2474/2004. EDJ 2005/108906); 14/03/2006 (Recurso nº 99/2005. EDJ 2006/37460); 21/12/2006 (Recurso nº 4537/2005. EDJ 2006/364933); 27/02/2007 (Recurso nº 4220/2005. EDJ 2007/25445); 30/05/2007 (Recurso nº 5315/2005. EDJ 2007/92402); 18/07/2007 (Recurso nº 3685/2005. EDJ 2007/144116); y 21/07/2008 (Recurso nº 2121/2007. EDJ 2008/166865); entre otras muchas más.

Y así se razona por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que, si el legislador hubiese querido excluir a las diversas Administraciones Públicas (o Entidades Públicas Empresariales) de las exigencias establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores y proporcionarles un trato singular en la materia, habría podido hacerlo y no lo ha hecho. Es justo por ello que no cabe la exclusión: “eximirla judicialmente de una contrapartida que normativamente se impone a todos los sujetos empresariales; y menos aún, cuando en época de crisis económica nunca es descartable - siquiera tampoco deseable- que en el sector público se produzca una política de empleo restrictiva”²¹⁵.

Asimismo, el Tribunal Supremo ha señalado que no basta para cumplir los “objetivos coherentes con la política de empleo” con prever que se procederá a la cobertura de la vacante producida por el cese del trabajador jubilado, pues con ello “no se mejora, ni se aumenta el empleo, sino que simplemente se sustituyen unos trabajadores por otros, posiblemente con una reducción del coste final para el empleador”²¹⁶.

O que cuando el Convenio Colectivo de aplicación no exige siquiera que la plaza vacante que deja el trabajador que se jubila de forma forzosa se cubra con otro trabajador, sino que alude, de forma genérica, al marco de una política global de empleo, que “favorezca la sustitución del personal en edad de jubilación”, por lo que no es obligatorio “proceder” a la sustitución. Ya que aun cuando entendiéramos que “favorecer” la sustitución supone efectivamente la obligación de sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador, el Tribunal Supremo considera que ello no sería suficiente para considerar cumplido el requisito previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores²¹⁷.

Del mismo modo, el Tribunal Supremo ha señalado que la medida de rejuvenecimiento de plantillas como fórmula de acomodación a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, no es posible, pues aun cuando es cierto que se

²¹⁵ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836); 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322); 12/05/2009 (Recurso nº 2153/2007. EDJ 2009/134910); 22/12/2008 (Recurso nº 856/2007. EDJ 2008/314109); y 22/12/2008 (Recurso nº 3460/2006. EDJ 2008/322766).

²¹⁶ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251); 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836); 01/02/2010 (Recurso nº 1462/2009. EDJ 2010/19313); y 14/10/2009 (Recurso nº 3505/2008. EDJ 2009/271402).

²¹⁷ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251).

contemplan en el precepto estatutario la adopción de medidas tales como la transformación de contratos temporales en indefinidos, y que dicha medida coincide con la previsión convencional, no lo es menos que la citada transformación y la nueva contratación deben “actuar en forma acumulativa en lugar de servir como única posibilidad y limitada a la mera sustitución de un trabajador, el cesado por jubilación, aun cuando el puesto no fuera el mismo, pues nos hallaríamos ante una mera sustitución si coincide el puesto o ante una amortización encubierta si no lo hace”²¹⁸.

Finalmente, el Tribunal Supremo ha declarado cumplido el requisito previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, cuando en el Convenio impugnado se vincula la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad a objetivos coherentes con la política de empleo, que se expresan de forma concreta en el propio Convenio, consistentes en la creación de nuevos puestos de trabajo, “medida que se ha ido cumpliendo, habiéndose dado también la información sobre la evolución de la plantilla puntualmente a la comisión mixta interpretativa del convenio”²¹⁹.

Y para concluir, y a efectos meramente ilustrativos se ha de señalar que existe un número importante de Autos y de Sentencias²²⁰ del Tribunal Supremo sobre la materia, en las que la Sala entiende que no existe la imprescindible contradicción que exige el hoy vigente artículo 219 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre²²¹, para la viabilidad del Recurso de Casación para la Unificación de doctrina²²², y por ello no efectúa un pronunciamiento sobre el fondo.

²¹⁸ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 09/03/2015 (Recurso nº 651/2014. EDJ 2015/44504); 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945); 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094); y 04/07/2012 (Recurso nº 2776/2011. EDJ 2012/213320).

²¹⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 03/05/2011 (Recurso nº 3594/2010. EDJ 2011/79319); y 18/01/2011 (Recurso nº 98/2010. EDJ 2011/5253).

²²⁰ No hay que olvidar que cualquier causa que pudiese motivar, en su momento, la inadmisión del Recurso, una vez que se llega a la fase de dictado de la Sentencia, queda transformada en causa de desestimación. Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 20/07/2017 (Recurso nº 3358/2015. EDJ 2017/190354); 30/03/2017 (Recurso nº 2155/2015. EDJ 2017/40837); 29/03/2017 (Recurso nº 2185/2015. EDJ 2017/37138); 09/01/2017 (Recurso nº 3697/2015. EDJ 2017/3067); 31/03/2015 (Recurso nº 2820/2013. EDJ 2015/69682); 17/10/2012 (Recurso nº 4339/2010. EDJ 2012/259319); 29/06/2012 (Recurso nº 3904/2010. EDJ 2012/213324); 30/04/2012 (Recurso nº 2531/2011. EDJ 2012/118325); 16/01/2012 (Recurso nº 413/2011. EDJ 2012/15956); 21/07/2008 (Recurso nº 1115/2007. EDJ 2008/166858); y 14/05/2008 (Recurso nº 2119/2007. EDJ 2008/111745), entre otras muchas más.

²²¹ BOE nº 245/2011, de 11 de octubre (EDL 2011/222121).

²²² Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto

En efecto, en algunos supuestos resulta muy difícil acreditar la plena identidad de las regulaciones de los Convenios Colectivos que cada una de las Sentencias analizadas (es obvio que la citada identidad sólo puede concurrir en supuestos excepcionales), y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reiterado la necesidad de que se trate del mismo Convenio Colectivo de aplicación para poder apreciar el requisito de la contradicción entre las Sentencias que lo interpretan²²³.

5.1.2. La doctrina del Tribunal Constitucional: cláusulas convencionales relativas a la jubilación

Es necesario establecer la línea que en 2006 las Sentencias de 9 de octubre y de 11 de diciembre²²⁴ establecen, en las que el Tribunal Constitucional afirma que a Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, resultaba de plena aplicación la doctrina constitucional sobre la vinculación entre ese instrumento y las políticas de empleo, sentada en la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de 2 de julio, y particularmente en materia de negociación colectiva y jubilación forzosa, en la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 58/1985, de 30 de abril, al no existir diferencias en lo que atañe a la autonomía colectiva entre la Disposición Adicional Décima redactada con ocasión del ET²²⁵, y su antecedente contenido en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 8/1980, del que se ocuparon aquellos pronunciamientos.

Situados en este contexto, se hace preciso recordar en este momento que, conforme a la doctrina mantenida en las citadas Sentencias, para que el tratamiento desigual que la jubilación forzosa supone resulte justificado, es preciso, que sirva a la consecución de un fin constitucionalmente lícito.

citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de “hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales” Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 05/10/2016 (Recurso nº 3818/2015. EDJ 2016/227855); 22/10/2007 (Recurso nº 5005/2006. EDJ 2007/230105); 20/09/2007 (Recurso nº 1792/2006. EDJ 2007/184482); 01/03/2005 (Recurso nº 395/2004. EDJ 2005/55247); y 16/06/1995 (Recurso nº 2070/1994. EDJ 1995/4450), por citar sólo las relativas a la jubilación forzosa.

²²³ Cfr. Auto del Tribunal Supremo de fecha 23/02/2012 (Recurso nº 2345/2011. EDJ 2012/37806), y Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 21/07/2006 (Recurso nº 1753/2005. EDJ 2006/261574); y 22/06/2004 (Recurso nº 3711/2003. EDJ 2004/83132); entre otras.

²²⁴ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional, Sala 2ª, nº 280/2006, de 09/10/2006 (Recurso nº 43/2003. EDJ 2006/275099) y Sala 1ª, nº 341/2006, de 11/12/2006 (Recurso nº 750/2004. EDJ 2006/325502). Sobre esta última, véase, BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «La jubilación forzosa por edad y Convenio Colectivo de Trabajo». *Actualidad Laboral* nº 5 (Marzo 2007). Páginas nº 592 a 596. Y también, MÉNDEZ LÓPEZ, LUIS ÁNGEL. «Licitud de cláusula convencional de jubilación forzosa». El Derecho Editores. *Diario de Jurisprudencia El Derecho* (EDC 2007/1004435). (Mayo 2007).

²²⁵ BOE nº 75/1995, de 29 de marzo (EDL 1995/13475). Norma expresamente derogada por el RDLeg 2/2015, de 23 octubre, y con vigencia desde el 01/05/1995 hasta el 13/11/2015.

Y, en este sentido, el Tribunal Constitucional ya ha considerado que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucionalmente legítima siempre que con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo.

Y también ha afirmado, que es necesario, además, que con ello no se lesione desproporcionadamente un bien que se halla constitucionalmente garantizado.

De este modo, el límite máximo de edad sólo será efectivo si el trabajador ha completado los períodos de carencia para la jubilación y se cumple con el resto de los requisitos para acceder a la pensión correspondiente.

Concluye el Tribunal Constitucional que en ambos supuestos existía tanto una justificación de la medida convencional de jubilación forzosa, como un fundamento legítimo de la decisión empresarial ligados a la política de empleo, de modo que la decisión extintiva adoptada por el empresario, no vulnera el artículo 14 de la Constitución al no constituir una discriminación por razón de edad²²⁶, sino que es consecuencia de la aplicación de una cláusula convencional sobre jubilación forzosa que no merece ningún reproche desde el punto de vista constitucional, puesto que constituye un instrumento de la política de empleo tendente a garantizar una oportunidad de trabajo estable. En todo caso, no consta, que el trabajador afectado por la medida de jubilación forzosa convencionalmente establecida no se haya visto adecuadamente compensado por ello debido a la falta de cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos para acceder a la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

5.1.3. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la unión Europea de 16 de octubre de 2007

Creemos importante acometer aquí el análisis²²⁷ de esta Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2007, por cuanto, en definitiva, el órgano jurisdiccional

²²⁶ Sobre la discriminación por razón de edad, véase, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL. «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en Convenio Colectivo». *Relaciones Laborales* nº 2 (2008). Páginas nº 3 a 18.

²²⁷ STJCE de fecha 16/10/2007, dictada en el asunto Palacios de la Villa, C-411/05 (ECLI:EU:C:2007:604). Sentencia comentada por BORRAJO DACRUZ, EFREN en «Jubilación forzosa por edad, Convenio Colectivo y política de empleo». *Actualidad Laboral* nº 7 (2008). Y también por CASTRO FERNÁNDEZ, LUIS DE. *Jubilación (anticipación o postergación)*. Consejo General del Poder Judicial. Cuadernos Digitales de Formación nº 1/2009 (2010). 27 páginas, en especial página 15 y siguientes. Y también, por TAPIA HERMIDA, ANTONIO. «Despido (jubilación forzosa) por Convenio Colectivo: comentario a la STJCE, Gran Sala, de 16 de octubre

remitente²²⁸ manifiesta albergar serias dudas acerca de la conformidad con el Derecho comunitario del párrafo primero de la Disposición Transitoria Única de la Ley 14/2005, de 1 de julio, en la medida en que legitima el mantenimiento de las cláusulas de Convenios Colectivos, Se refiere a las vigentes en el momento de entrada en vigor de la citada Ley que establezcan la jubilación forzosa de los trabajadores cuando éstos hayan alcanzado la edad de jubilación y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación nacional en materia de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva.

A tal efecto en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que justifica este epígrafe, expresamente se declara y por su interés elementos determinantes. Así referido a: “La prohibición de toda discriminación por razón de edad, tal como se aplica en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los Convenios Colectivos que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya alcanzado el límite de edad a efectos de jubilación, fijado en sesenta y cinco años por la normativa nacional, y que cumpla con las demás condiciones en materia de Seguridad Social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva....”. Establece el Tribunal que dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo.

Esto es, los razonamientos del Tribunal de Justicia realizados para efectuar la anterior declaración jurisdiccional no difieren de los razonamientos empleados por el Tribunal Constitucional en las Sentencias a que se ha hecho referencia en el epígrafe que antecede.

En efecto, y a los efectos que aquí nos interesan, debe recordarse en primer lugar que, conforme a su artículo 1, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de

de 2007, asunto C-411/05». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n° 299 (Febrero 2008). Páginas n° 125 a 156.

²²⁸ Que no es otro que el Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid, titular: Aramendi Sánchez, José Pablo, Auto de fecha 14/11/2005, petición de decisión prejudicial *ex* artículo 234 CE. Diario Oficial n° 36 de fecha 11/02/2006. Páginas 20 y 21. Asunto C-411/05.

noviembre²²⁹, tiene por objeto luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra determinados tipos de discriminación, entre los que se encuentra la basada en la edad, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

A tales efectos se entiende por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva (artículo 2.1).

Asimismo, se precisa que, a efectos de lo dispuesto en su apartado 1, existe «discriminación directa» cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la referida Directiva (artículo 2.2.a).

En relación con la normativa nacional, que prevé la extinción automática del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación establecida en dicha normativa. En este supuesto entiende el Tribunal de Justicia que la misma dispensa, de manera directa, un trato menos favorable a los trabajadores que hayan alcanzado esa edad en comparación con las demás personas activas en el mercado laboral. De modo que una normativa de este tipo supone, por lo tanto, una diferencia de trato directamente basada en la edad, en el sentido del artículo 2, apartados 1 y 2.a) de la Directiva.

Sin embargo, por lo que respecta a las diferencias de trato por motivos de edad, el artículo 6.1, párrafo primero, de dicha Directiva, establece que no constituyen una discriminación prohibida en el sentido del artículo 2 de la Directiva «si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima», Recordemos que quedan 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 ello no pueda deducirse que la falta de indicación en la normativa nacional de que se trate, del concreto objetivo que pretende alcanzarse, tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que esté justificada a la luz de dicha disposición.

Así pues, cuando no existe indicación en este sentido, se hará necesario, a criterio del Tribunal de Justicia, que otros elementos, propios del contexto general de la medida en

²²⁹ Cfr. Diario Oficial L 303, de fecha 02/12/2000. Páginas 16 a 22.

cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo²³⁰.

Además, los objetivos invocados pueden estar relacionados entre sí²³¹ o clasificados por orden de importancia, esto es, con carácter principal un objetivo y, con carácter subsidiario, otro objetivo²³².

Para ello, el Tribunal de Justicia, tomando en consideración las explicaciones proporcionadas por el órgano jurisdiccional remitente²³³, de las que resulta:

En primer lugar, que la jubilación forzosa de los trabajadores una vez alcanzada una determinada edad se introdujo en la normativa española en 1980, en un contexto económico caracterizado por un alto nivel de desempleo, con el fin de ofrecer, en el marco de la política nacional de empleo, oportunidades en el mercado de trabajo a las personas en busca de un empleo.

En segundo lugar, que este objetivo se mencionaba expresamente en la Disposición Adicional Décima del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo.

Y en tercer y, último lugar, que tras la derogación en 2001 de esta Disposición Adicional Décima del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo y la firma en 2004 entre el Gobierno Español y las organizaciones patronales y sindicales de la *Declaración para el Diálogo Social sobre competitividad, empleo estable y cohesión social*²³⁴, el legislador español volvió a reconocer la jubilación forzosa mediante la Ley 14/2005, de 1 de julio.

Esta Ley, por su parte, tiene por objeto ofrecer oportunidades en el mercado de trabajo a las personas que buscan un empleo. De modo que su artículo único supedita la posibilidad de establecer en los Convenios Colectivos cláusulas que posibiliten la

²³⁰ Cfr., en este sentido, Sentencias TJUE de fechas 05/07/2012, dictada en el asunto Hörnfeldt, C-141/11 (ECLI:EU:C:2012:421), apartado 24; y 21/07/2011, dictada en los asuntos acumulados Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10 (ECLI:EU:C:2011:508), apartado 39, y la jurisprudencia citada.

²³¹ Cfr., en este sentido, Sentencias TJUE de fechas 21/07/2011, dictada en los asuntos acumulados Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10 (ECLI:EU:C:2011:508), apartado 46; y 18/11/2010, dictada en el asunto Georgiev, C-250/09 y C-268/09 (ECLI:EU:C:2010:699), apartados 45, 46 y 68.

²³² Cfr. Sentencia TJUE de fecha 12/01/2010, dictada en el asunto Petersen, C-341/08 (ECLI:EU:C:2010:4), apartados 41 y 65.

²³³ Cfr. nota al pie nº 211.

²³⁴ Cfr. <https://www.ccoo-servicios.es/fraternidad/html/1198.html>, especialmente epígrafe III ordinal 11. (Disponible en página web a fecha 25/07/2018).

extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad de jubilación al requisito de que la medida se “vincule a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el Convenio Colectivo”, tales como “la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo o la contratación de nuevos trabajadores.”

En este contexto nacional, y habida cuenta los numerosos litigios sobre la consideración que debían recibir, tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del texto del 1995, las cláusulas de jubilación forzosa incluidas en los Convenios Colectivos celebrados al amparo de una norma legal habilitante. Habida cuenta de la inseguridad jurídica resultante para los agentes sociales, la Disposición Transitoria Única del 2005, confirmó la posibilidad de establecer una edad límite de jubilación en aplicación de los mencionados Convenios Colectivos, De ahí que el Tribunal de Justicia concluya que la Disposición Transitoria Única del texto de 2005, tiene por objeto regular el mercado nacional de trabajo con el fin, en particular, de reducir el desempleo.

Esta apreciación del Tribunal de Justicia viene avalada por el hecho de que, en el caso que se sometía a su consideración, el artículo 19 del Convenio Colectivo de aplicación²³⁵ indica expresamente el “objeto de fomentar el empleo” como la finalidad que inspira la medida establecida en dicha disposición convencional.

La legitimidad de este objetivo de interés general no puede cuestionarse razonablemente, habida cuenta que los objetivos relativos a la política de empleo y a la situación del mercado de trabajo figuran entre los expresamente enumerados en el artículo 6.1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, y que, con arreglo al artículo 2, párrafo primero, primer guion, del Tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastricht) y al artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea²³⁶, la promoción de un alto nivel de empleo se cuenta entre las finalidades de la Unión Europea y de la Comunidad.

Según el criterio del Tribunal de Justicia, no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los

²³⁵ Cfr. Convenio Colectivo del sector comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM nº 124/2005, de 26 de mayo). EDV 2005/144094. Vigencia temporal desde el 01/01/2004 al 31/12/2005.

²³⁶ Versiones consolidadas. Diario Oficial C-325 de fecha 24/12/2002.

Estados miembros²³⁷, apreciación evidentemente válida por lo que respecta a los instrumentos de la política del mercado de trabajo nacional con los que se pretende mejorar las oportunidades de inserción en la vida activa de ciertas categorías de trabajadores.

Asimismo, debe tomarse en consideración que, en principio, un objetivo como el contemplado en la normativa nacional controvertida en el litigio principal justifica, objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, conforme a lo exigido por el artículo 6.1, párrafo primero, de la citada Directiva, que los Estados miembros puedan establecer una diferencia de trato por motivos de edad.

En cuanto a si los medios empleados para lograr este objetivo legítimo son adecuados y necesarios, cabe recordar que, en el estado actual del Derecho comunitario, los Estados miembros y, en su caso, los agentes sociales a nivel nacional disponen de una amplia facultad de apreciación no sólo al primar un objetivo sobre otros en materia social y laboral, sino también al definir las medidas que les permitan lograrlo²³⁸.

Además, y a mayor abundamiento, el Tribunal de Justicia no considera que con dicha medida se vean excesivamente menoscabadas las expectativas legítimas de los trabajadores que hayan sido objeto de una medida de jubilación forzosa por haber alcanzado el límite de edad previsto. En base a que la normativa pertinente no se basa sólo en una edad determinada, sino que tiene también en cuenta la circunstancia de que, al término de su carrera profesional, los trabajadores afectados obtienen una compensación financiera consistente en una pensión de jubilación, como la prevista por el régimen nacional español, que se fija en un nivel que no puede considerarse inadecuado.

Igualmente se tiene en cuenta por el Tribunal de Justicia que la normativa nacional ofrece a los agentes sociales la posibilidad de recurrir en los Convenios Colectivos y, por lo tanto, con una flexibilidad considerable, al instrumento de la jubilación forzosa, de tal modo que pueden tenerse debidamente en cuenta no sólo la situación global del mercado de trabajo en cuestión, sino también las características propias de los concretos puestos de trabajo de que se trate.

²³⁷ Cfr., en particular, Sentencia TJUE de fecha 11/01/2007, dictada en el asunto ITC, C-208/05 (ECLI:EU:C:2007:16), apartado 39.

²³⁸ Cfr., véase, en este sentido, Sentencia TJUE de fecha 22/11/2005, dictada en el asunto Mangold, C-144/04 (ECLI:EU:C:2005:709), apartado 63.

En definitiva, y a la luz de todo lo razonado, el Tribunal de Justicia, concluye que no puede sostenerse que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal sea incompatible con las exigencias de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre²³⁹.

5.1.4. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de febrero de 2018

Creemos importante acometer el análisis de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de febrero de 2018²⁴⁰, por cuanto, la misma tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea²⁴¹. En concreto, por el *Landesarbeitsgericht Bremen* (Tribunal Regional de Trabajo de Bremen, Alemania), en un supuesto en el que al trabajador se le ha extinguido su contrato de trabajo al llegar el término estipulado, vinculado al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, y ha visto desestimada su solicitud al empleador en orden a poder seguir trabajando después de alcanzar esa edad.

Mas en concreto, la petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 5, apartado 1, del «Acuerdo Marco» sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada²⁴². Así como la interpretación de los artículos 1, 2.1, y 6.1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁴³.

Con carácter preliminar, hay que recordar que conforme a lo dispuesto en el considerando 14 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, “la presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación”, y además, hemos de significar igualmente que la

²³⁹ Cfr. Diario Oficial L 303 de fecha 02/12/2000. Páginas 16 a 22.

²⁴⁰ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 28/02/2018, dictada en el asunto Hubertus John, C-46/17 (ECLI:EU:C:2018:131).

²⁴¹ Diario Oficial C 326, de fecha 26/10/2012. Páginas 47 a 390.

²⁴² Diario Oficial L 175, de fecha 10/07/1999. Páginas 43 a 48.

²⁴³ Cfr. Diario Oficial L 303 de fecha 02/12/2000. Páginas 16 a 22.

Comisión Europea ha señalado que “los límites de edad correspondientes a la edad de jubilación ordinaria deben tener en cuenta la disminución del rendimiento de los trabajadores que suele producirse con la edad, así como el deseo y la necesidad de los trabajadores de mayor edad de disponer discrecionalmente de su tiempo libre”.

Sin olvidar que el Tribunal de Justicia ha declarado que la extinción automática de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos de edad y de cotización para poder solicitar el cálculo y reconocimiento de sus derechos de pensión forma parte, desde hace mucho tiempo, del Derecho del Trabajo de numerosos Estados miembros y está muy extendida en las relaciones laborales. Este mecanismo descansa en un equilibrio entre consideraciones de índole política, económica, social, demográfica y/o presupuestaria y depende de que se opte entre prolongar la duración de la vida activa de los trabajadores o, por el contrario, prever la jubilación temprana de estos últimos²⁴⁴.

Además, y conforme a una reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia: “no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros, en particular, cuando se trata de favorecer el acceso de los jóvenes al ejercicio de una profesión”²⁴⁵.

El Tribunal de Justicia ha declarado que los objetivos que pueden considerarse «legítimos» en el sentido del artículo 6.1 de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre, son los objetivos que presentan un carácter de interés general que se distinguen de los motivos puramente individuales. Siendo algunos, propios de la situación del empleador, como la reducción de costes o la mejora de la competitividad, sin que, pese a ello, pueda excluirse que una norma nacional reconozca a los empleadores, para la consecución de dichos objetivos legítimos, un cierto grado de flexibilidad²⁴⁶.

²⁴⁴ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 05/07/2012, dictada en el asunto Hörnfeldt, C-141/11 (ECLI:EU:C:2012:421), apartado 28; 21/07/2011, dictada en los asuntos acumulados Fuchs y Köhle, C-159/10 y C-160/10 (ECLI:EU:C:2011:508), apartado 65; 12/10/2010, dictada en el asunto Rosenbladt, C-45/09 (ECLI:EU:C:2010:601), apartado 44; y 16/10/2007, dictada en el asunto Palacios de la Villa, C-411/05 (ECLI:EU:C:2007:604), apartado 69.

²⁴⁵ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 05/07/2012, dictada en el asunto Hörnfeldt, C-141/11 (ECLI:EU:C:2012:421), apartado 29; 21/07/2011, dictada en los asuntos acumulados Fuchs y Köhle, C-159/10 y C-160/10 (ECLI:EU:C:2011:508), apartado 49; y 18/11/2010, dictada en el asunto Georgiev, C-250/09 y C-268/09 (ECLI:EU:C:2010:699), apartado 45.

²⁴⁶ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 21/07/2011, dictada en los asuntos acumulados Fuchs y Köhle, C-159/10 y C-160/10 (ECLI:EU:C:2011:508), apartado 52; y 05/03/2009, dictada en el asunto Age Concern England, C-388/07 (ECLI:EU:C:2009:128), apartado 46.

De este modo el Tribunal de Justicia ya declaró que una disposición análoga al artículo 44 del Convenio Colectivo que aquí se analiza²⁴⁷, no excede de lo que resulta necesario para alcanzar los objetivos perseguidos, habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en materia de política social y de empleo²⁴⁸.

Ahora bien, parece importante significar que la disposición controvertida en el litigio principal no es el artículo 44 del citado Convenio Colectivo, relativo al principio de extinción automática de la relación laboral al finalizar el semestre en el que el trabajador ha alcanzado la edad de jubilación ordinaria, Se trata, por el contrario, de una disposición que permite a las partes del contrato de trabajo aplazar la fecha de extinción de la relación laboral, en su caso varias veces, de manera incondicionada e ilimitada en el tiempo. De este modo, se permite adicionalmente a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación ordinaria participar en la gestión y organización de la extinción de su relación laboral, ya que puede optar entre prorrogar la relación laboral o abandonar definitivamente la vida activa.

De la norma cuestionada no cabe inferir que la misma pueda favorecer la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada²⁴⁹ o sea fuente potencial de abusos o situaciones de fraude en perjuicio de los trabajadores, de ahí el posterior pronunciamiento del Tribunal de Justicia.

Sobre esta última STJUE, véase, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ROBERTO y MEGINO FERNÁNDEZ, DIEGO. «Jubilación forzosa: criterios para su examen como medida objetiva y razonable o discriminación por razón de edad (Comentario a la Sentencia nº 47/2009, de 5 de marzo de 2009 del Supremo Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea C-388/07)». *Aranzadi Social* nº 3 (Mayo 2009). Páginas 59 a 66. Y también, véase, TAPIA HERMIDA, ANTONIO. «La cuestionable legitimidad de la extinción del contrato de trabajo y de la relación laboral por alcanzar el trabajador la edad de jubilación: comentario a la STJCE, Sala Tercera, de 5 de marzo de 2009, asunto C-388/07, The Queen, a instancia de The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) y Secretary of state for business, Enterprise and regulatory reform». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 317 y 318 (Agosto y Septiembre 2009). Páginas nº 133 a 156.

²⁴⁷ Convenio colectivo aplicable a la función pública de los Länder.

²⁴⁸ Cfr. Sentencias TJUE de fechas de fechas 05/07/2012, dictada en el asunto Hörnfeldt, C-141/11 (ECLI:EU:C:2012:421), apartado 32; y 12/10/2010, dictada en el asunto Rosenbladt, C-45/09 (ECLI:EU:C:2010:601), apartados 69 y 76. Y también INFORME de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo. Informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (Directiva de igualdad racial) y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva de igualdad en el empleo). COM (2014) 2 final de 17/01/2014, no publicado en el Diario Oficial.

²⁴⁹ Cfr. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNASI. «Ley 3/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato ¿Un «término» en un contrato indefinido?» *Relaciones Laborales* nº 4 (2013). Páginas nº 107 a 117.

Y tampoco se puede considerar que los límites de edad correspondientes a la edad de jubilación ordinaria conlleven sistemáticamente la precarización de la situación laboral de los trabajadores afectados, en el sentido del «Acuerdo Marco»²⁵⁰, si éstos disfrutaban de una pensión de jubilación íntegra y, en concreto, si se autoriza al empresario a renovar el contrato de trabajo de que se trate.

Tenemos que recordar que el apartado 1 de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en relación a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, obliga a los Estados miembros, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, a introducir una o varias de las siguientes medidas:

- a) Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.
- b) La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada²⁵¹.
- c) El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales²⁵².

Aunque el Derecho de la Unión establece la obligación de que los Estados miembros adopten medidas preventivas, no enuncia sanciones específicas para el supuesto de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del «Acuerdo Marco»²⁵³.

²⁵⁰ Cfr. Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Diario Oficial L 175 de fecha 10/07/1999. Páginas 43 a 48.

²⁵¹ Cfr. artículo 15.5 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182832).

²⁵² Cfr. Sentencias TJUE de fechas 14/09/2016, dictada en los asuntos acumulados Martínez Andrés y Castrejana López, C- 184/15 y C- 197/15, (ECLI:EU:C:2016:680), apartado 35; 26/11/2014, dictada en el asunto Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13 (ECLI:EU:C:2014:2401), apartados 72 y 74; 03/07/2014, dictada en el asunto Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13 (ECLI:EU:C:2014:2044), apartados 54 y 56; y 23/04/2009, dictada en el asunto Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07 (ECLI:EU:C:2009:250), apartados 73 y 74.

²⁵³ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 14/09/2016, dictada en los asuntos acumulados Martínez Andrés y Castrejana López, C- 184/15 y C- 197/15, (ECLI:EU:C:2016:680), apartado 36 y jurisprudencia citada.

Asimismo, no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los Tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional pertinente cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del «Acuerdo Marco»²⁵⁴.

En definitiva, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida las condiciones de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida adecuada para evitar y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada²⁵⁵.

No obstante, creemos importante significar que el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar precisiones destinadas a orientar a dicho órgano jurisdiccional en su interpretación²⁵⁶.

A tal efecto en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que justifica este epígrafe, expresamente se declara y por su interés y que determina que: “El artículo 2.2 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre²⁵⁷: “debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que supedita el aplazamiento de la fecha de cese de la actividad de los trabajadores que han alcanzado la edad legal para el reconocimiento de la pensión de jubilación al consentimiento del empresario otorgado por una duración determinada”. Y que la cláusula 5.1 del «Acuerdo Marco»: “debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que permite a las partes de un contrato de trabajo aplazar, de común acuerdo durante la relación laboral, sin limitación temporal ni otros requisitos, y eventualmente varias veces, la fecha estipulada de extinción del contrato -vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria-, por la única

²⁵⁴ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 03/07/2014, dictada en el asunto Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13 (ECLI:EU:C:2014:2044), apartado 66; y Auto de fecha 11/12/2014, dictado en el asunto León Medialdea, C-86/14 (ECLI:EU:C:2014:2447), apartado 48.

²⁵⁵ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 03/07/2014, dictada en el asunto Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13 (ECLI:EU:C:2014:2044), apartado 67 y jurisprudencia que se cita; y 07/09/2006, dictada en el asunto Marrosu y Sardino, C-53/04 (ECLI:EU:C:2006:517), apartado 56.

²⁵⁶ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 03/07/2014, dictada en el asunto Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13 (ECLI:EU:C:2014:2044), apartado 68 y jurisprudencia que se cita; y 26/11/2014, dictada en el asunto Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13 (ECLI:EU:C:2014:2401), apartado 83.

²⁵⁷ Cfr. Diario Oficial L 303 de fecha 02/12/2000. Páginas 16 a 22.

razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a una pensión de jubilación.”

En definitiva, y de ahí su interés, se centra la Sentencia del Tribunal en dos elementos decisivos en la materia.

El primero, en la vertiente individual del derecho al trabajo, ya que es el trabajador que ha alcanzado la edad de jubilación ordinaria quien decide la extinción o no de su relación laboral, ya que puede optar entre prorrogar la relación laboral o abandonar definitivamente la vida activa, y acceder a la jubilación.

Y, el segundo, en el correlativo derecho a la libertad de empresa²⁵⁸ que ostenta el empresario en el marco de una economía de mercado, junto al mandato a los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad²⁵⁹, Y aún más específicamente, a las facultades de organización, dirección y control de la actividad laboral *ex* artículo 20 del ET, que legitiman al empresario para extinguir o no acceder, en este caso concreto, a la solicitud de prórroga de la relación laboral operada por el trabajador que ha alcanzado la edad ordinaria para acceder a la jubilación, pues dicha decisión empresarial se enmarca “dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa²⁶⁰ .

Por lo demás, recordar que nos encontraríamos ante una decisión de aplazar, de común acuerdo durante la vigencia de la relación laboral, de manera incondicionada e ilimitada en el tiempo, la fecha estipulada de extinción del contrato vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria. Por tanto, no de una novación contractual para suscribir un contrato de duración determinada cuya fecha de extinción sea la libremente acordada o pactada entre las partes²⁶¹ .

²⁵⁸ Derecho que también es objeto de garantía constitucional, a tal efecto, véase Sentencia del Tribunal Constitucional nº 126/2003, de fecha 30/06/2003 (Recurso nº 5122/1998. EDJ 2003/29371).

²⁵⁹ Cfr. artículo 38 de la Constitución (EDL 1978/3879).

²⁶⁰ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de fecha 16/07/2014 (Recurso nº 5603/2012. EDJ 2014/113359); y 192/2003, de fecha 27/10/2003 (Recurso nº 4492/2001. EDJ 2003/108861).

²⁶¹ Cfr. artículo 1255 del Código Civil (Gaceta de Madrid nº 206/1889, de 25 de julio. EDL 1889/1). Y también BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNASI. «Ley 3/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato ¿Un «término» en un contrato indefinido?» *Relaciones Laborales* nº 4 (2013). Páginas nº 107 a 117.

6. LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO

A pesar de la escasa incidencia y trascendencia de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social²⁶², por su exigua vigencia normativa en lo que a nosotros nos ocupa²⁶³. Creemos importante hacer una expresa aunque breve referencia, en esta séptima fase de la regulación de la jubilación forzosa conforme al criterio de indexación seleccionado en el presente estudio, a la Disposición Adicional Trigésima Sexta. Referida a las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, por la que se le otorga una nueva redacción a la Disposición Adicional Décima del ET, de modo que, en relación con el requisito de acceso a la jubilación ahora se exige que: “el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80% a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión²⁶⁴, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

Y además la norma contiene una expresa habilitación al Gobierno, “para demorar, por razones de política económica, la entrada en vigor de la modificación prevista en esta Disposición Adicional”. Se trata de una interesante previsión, de la que no hizo uso el Gobierno, que entendemos no encuentra acomodo conforme a lo dispuesto en la Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa²⁶⁵. Contiene un régimen jurídico especial en cuanto a las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de

²⁶² BOE nº 184/2011, de 2 de agosto (EDL 2011/152630), y con vigencia desde el 01/01/2013, sin perjuicio de las particularidades contenidas en su Disposición Final Duodécima.

Sobre la Ley 27/2011, de 1 de agosto, véase, LÓPEZ GANDÍA, JUAN y TOSCANI GIMÉNEZ, DANIEL. *La reforma de la jubilación: Comentarios a la Ley 27/2011, de 1 de agosto*. Valencia. Tirant lo Blanch (2011). 155 páginas.

²⁶³ La Disposición Final Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE nº 162/2012, de 7 de julio. EDL 2012/130651), relativa a las medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad, le otorgó una nueva redacción a la Disposición Adicional Décima del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº 75/1995, de 29 de marzo. EDL 1995/13475), de modo que la Disposición Adicional Trigésima Sexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, estuvo vigente desde el 03/08/2011 hasta el 08/07/2013.

²⁶⁴ En concordancia con lo dispuesto en el artículo 210.1 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (EDL 2015/188234), en relación con el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación.

²⁶⁵ BOE nº 180/2005, de 29 de julio (EDL 2005/108353).

jubilación y al mismo tiempo una posible “reserva” a la aplicación del citado régimen jurídico especial. Siendo prescindible que se aporte ninguna justificación o razonamiento adicional que evidenciara su necesidad en las disposiciones para cuya elaboración se han de emplear “criterios restrictivos”²⁶⁶.

Para finalizar, sólo resta indicar que existe una única Sentencia que se ocupe de una jubilación forzosa en el período de vigencia de la norma y es, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 443/2015, de fecha 15/06/2015, recaída en el Recurso nº 248/2015²⁶⁷, y que no aporta ninguna novedad respecto a la doctrina inveterada del Tribunal Supremo a la que ya hemos hecho referencia.

7. LA JUBILACIÓN FORZOSA A PARTIR DE LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO

7.1. ¿LA JUBILACIÓN FORZOSA YA NO ES UN INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO?

La «azarosa trayectoria normativa» de la jubilación forzosa (en una más que afortunada y acertada expresión de la doctrina) prosigue pues, la nueva y aún más grave crisis económica que atraviesa España desde el año 2008, ha puesto claramente de relieve las debilidades del modelo laboral español, de modo que la tasa de paro se sitúa en el 23,78%, e incide significativamente en los jóvenes cuya tasa de paro alcanza el 51,36% entre los menores de veinticinco años²⁶⁸.

De este modo, en la octava fase de la regulación de la jubilación forzosa conforme al criterio de indexación seleccionado en el presente estudio, la Ley 3/2012, de 6 de julio, contiene una Disposición Final Cuarta, ordinal dos, que bajo el epígrafe “Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad”, otorga una nueva redacción a la Disposición Adicional Décima del ET.

²⁶⁶ Cfr. epígrafe I.g) de la Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa (BOE nº 180/2005, de 29 de julio. EDL 2005/108353).

²⁶⁷ EDJ 2015/124626.

²⁶⁸ Datos extraídos de la nota de prensa de fecha 23/04/2015 del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en página web a fecha 25/07/2018, <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0115.pdf>.

Entendiendo que: “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”²⁶⁹.

La literalidad del precepto es meridianamente clara, por lo que ninguna duda puede ser albergada sobre la materia²⁷⁰.

Prevalece para el legislador, ahora, el derecho individual al puesto de trabajo y el mantenimiento del empleo sobre la negociación colectiva y las que ya estamos en disposición de calificar como inútiles, ineficaces e infructuosas medidas de fomento del empleo adoptadas al amparo del anterior y azaroso marco normativo. Con esta declaración e inspirado en la nueva concepción de la jubilación gradual y flexible, el legislador quiso favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, con el objeto de “reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores”²⁷¹.

Son muchas las voces que se alzan cada día para alertar sobre la falta de sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social, y si bien es cierto que existen elementos objetivos que permiten albergar tan pesimista conclusión. En concreto, el aumento de la esperanza de vida y el descenso de los ingresos a la Seguridad Social por el notable aumento de la tasa de desempleo, y el descenso en la tasa de actividad y en los salarios de los trabajadores- Estos elementos inciden directamente en el sistema de reparto

²⁶⁹ La redacción se mantiene en la Disposición Adicional Décima del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182832).

²⁷⁰ Cfr. MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS. « Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales a los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al período de prueba». Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social nº 120 (2013). Ejemplar dedicado a «Los efectos de las reformas laborales en la negociación colectiva». Páginas nº 439 a 482, y en particular página 468, en la que afirma que estamos ante “una prohibición absoluta y sin ningún tipo de excepción”.

²⁷¹ Cfr. apartado III de la exposición de motivos del RDLeY 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 (BOE nº 65/2013, de 16 de marzo. EDL 2013/22609).

Sobre la “paradoja que gobierna en nuestro país, pues por una parte se desea prolongar la edad de jubilación y, por otra, se sigue permitiendo la jubilación forzosa como forma de extinción del contrato”, véase, HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «El mantenimiento de la jubilación forzosa, ¿una medida apropiada para la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social?». *La Ley* nº 7426 (Junio 2010). Páginas nº 1 a 8.

en el que está basado el sistema público de pensiones. Siendo necesario establecer e identificar fórmulas para garanticen el equilibrio entre los ingresos y prestaciones del Sistema de Seguridad Social, y que con una clara voluntad política y consenso entre los agentes sociales, para con ello conseguir que nuestro sistema de Seguridad Social pueda y deba ser financieramente sostenible.

Parece oportuno señalar, como antecedente necesario a la medida legislativa que da título al presente epígrafe, el contenido de la recomendación nº 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, emitido por la Comisión de seguimiento y evolución de los acuerdos del Pacto de Toledo, creada con fecha 22 de abril de 2008. Específicamente la parte en la se afirma que: “Es prioritario remover la normativa que fuerza a colectivos o personas a la jubilación obligatoria, en contra de sus deseos y capacidades. No debe establecerse un límite de edad para el trabajo en un régimen de libertades individuales y de derechos fundamentales”²⁷².

Reaparecen, de nuevo, las nociones relativas a que la jubilación es un derecho individual indisponible de los trabajadores, a la posible existencia de discriminación por razón de la edad en el mercado laboral. Siendo evidente la necesidad de incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, de modo que podemos afirmar que la jubilación forzosa ya no es un instrumento al servicio de las políticas de empleo²⁷³, que apuestan en este momento, y así debió de ser desde el principio, por el envejecimiento activo y por el postergamiento voluntario en el acceso a la jubilación por parte de los trabajadores.

7.1.1. El “nuevo” tratamiento jurisprudencial del Tribunal Supremo respecto a la jubilación forzosa

Salvo error por nuestra parte, existen diez Sentencias del Tribunal Supremo que se pronuncien sobre la extinción de un contrato de trabajo por jubilación forzosa acaecida

²⁷² Cfr. Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 25 de enero de 2011.

²⁷³ Cfr. RDLeg 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182240); Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (BOE nº 279/2011, de 19 de noviembre. EDL 2011/258797); Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (BOE nº 231/2014, de 23 de septiembre. EDL 2014/148877); y Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (BOE nº 305/2017, de 16 de diciembre. EDL 2017/255059).

con fecha posterior al 8 de julio de 2012²⁷⁴, que es la fecha en la que entró en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio²⁷⁵.

La primera es la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2015²⁷⁶, en la que la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de los sesenta y cinco años tiene lugar el 12 de febrero de 2013, esto es, con posterioridad al 8 de julio de 2012, que es la fecha en la que entró en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio.

La cuestión controvertida se contrae en determinar la eficacia de la cláusula de jubilación forzosa impuesta en la cláusula 11.2 del Convenio Colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU, para los años 2011-2013²⁷⁷, en la que “se declara vigente expresamente el artículo 249 de la normativa Laboral”, cuestión controvertida que ha sido objeto específico de análisis en Sentencias previas del Tribunal Supremo²⁷⁸.

Recordemos que la resucitada Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores²⁷⁹ condiciona la extinción automática del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social. No sólo a que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, sino también a que el Convenio Colectivo, explicita los objetivos coherentes con la política de empleo que justifiquen la utilización de la jubilación obligatoria. Y, claro está, que la obligada interpretación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores presupone “dar respuesta a tres sucesivos adverbios -«qué»; «cómo»; y «dónde»- relativos a los indicados objetivos”.

²⁷⁴ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 21/02/2020 (Recurso nº 1114/2018. EDJ 2020/516260); 18/02/2020 (Recurso nº 969/2018. EDJ 2020/550222); 11/10/2017 (Recurso nº 443/2016. EDJ 2017/232290); 22/02/2017 (Recurso nº 138/2016. EDJ 2017/15519); 04/05/2017 (Recurso nº 2238/2015. EDJ 2017/84494); 11/05/2016 (Recurso nº 2530/2014. EDJ 2016/83816); 28/04/2016 (Recurso nº 3062/2014); 02/02/2016 (Recurso nº 1624/2014. EDJ 2016/9730); 30/06/2015 (Recurso nº 2533/2014. EDJ 2015/138667); y 09/03/2015 (Recurso nº 651/2014. EDJ 2015/44504).

²⁷⁵ Cfr. Disposición Final Vigésima Primera de la citada Ley relativa a su entrada en vigor. BOE nº 162/2012, de 7 de julio (EDL 2012/130651).

²⁷⁶ EDJ 2015/44504.

²⁷⁷ Hemos de tener en cuenta que la finalización de la vigencia inicial pactada del Convenio Colectivo de TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (BOE nº 186/2011, de 4 de agosto. EDV 2011/152848), estaba fijada para el 31/12/2013, conforme a su artículo 2, por lo que no era aplicable la nueva redacción de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

²⁷⁸ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945); y 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094).

²⁷⁹ Cfr. artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Y además, no es suficiente ya la mera expresión de tales objetivos en el Convenio Colectivo, sino que para que los mismos justifiquen los ceses forzosos por razón de edad, es además preciso que esa contrapartida colectiva se haya materializado o esté en trance de su efectiva materialización a través de las correspondientes actuaciones empresariales. Sólo el real cumplimiento de lo colectivamente pactado puede amparar la limitación de los derechos individuales de los trabajadores²⁸⁰, y no lo que a la postre resultase ser un simple «papel mojado»²⁸¹.

Y tras la utilización de los criterios expuestos, el Tribunal Supremo concluyó en relación a la cláusula 11.2 del Convenio Colectivo aplicable que: “no hallamos atisbo alguno del «razonable y proporcionado equilibrio justificativo» que ha de mediar entre el sacrificio individual de los cesados forzosamente por razón de edad y la colectiva contrapartida de una beneficiosa política de empleo”. Se deduce puesto que durante la vigencia del Convenio que se somete a la consideración de la Sala de lo Social del citado Tribunal, “lo único que apreciamos es una drástica minoración de la plantilla de «TELEFÓNICA» y el innegable rejuvenecimiento de la misma con evidente reducción de costes finales para la empleadora demandada. Ciertamente podrá tener justificación en términos económicos y de competitividad, pero en manera alguna puede ampararse en la ya derogada DA 10ª ET, que sometía la previsión colectiva sobre el cese forzoso por razón de edad a unos rigurosos requisitos, inexistentes en el caso de autos”²⁸², lo que determina que la extinción del contrato sea calificada como improcedente.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2016²⁸³, aborda un supuesto de hecho en el que la jubilación forzosa procede a los setenta años.

Es importante significar aquí, que en la normativa reguladora no establecía que la edad ordinaria de jubilación fuera la de los sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acreditasen 38 años y 6 meses de cotización, el artículo 205.1.a) del

²⁸⁰ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 04/05/2017 (Recurso nº 2238/2015. EDJ 2017/84494); 11/05/2016 (Recurso nº 2530/2014. EDJ 2016/83816); 28/04/2016 (Recurso nº 3062/2014); 30/06/2015 (Recurso nº 2533/2014. EDJ 2015/138667); 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945); y 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094).

²⁸¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 11/05/2016 (Recurso nº 2530/2014. EDJ 2016/83816); y 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094).

²⁸² Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 04/05/2017 (Recurso nº 2238/2015. EDJ 2017/84494); 28/04/2016 (Recurso nº 3062/2014); 30/06/2015 (Recurso nº 2533/2014. EDJ 2015/138667); 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945); y 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094).

²⁸³ EDJ 2016/9730.

RDLeg 8/2015, de 30 de octubre²⁸⁴, establece un requisito de acceso a la pensión de jubilación, esto es, fija la edad mínima a la que se puede acceder a la pensión de jubilación, pero no que esa sea la edad a la que se ha de jubilar el trabajador.

De este modo, entendió la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que la previsión contenida en la Disposición Adicional Décima del ET²⁸⁵, en relación con el “cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social”, ha de entenderse referida a lo que establece el artículo 205.1.a) del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre. Es decir, que el trabajador haya cumplido sesenta y siete o sesenta y cinco años de edad, por lo que no cabe que se establezca en Convenio Colectivo una edad de jubilación inferior, pero sí puede fijarse una edad de jubilación superior.

Mención especial merece la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 2016²⁸⁶, en la que se cuestiona la validez de la extinción contractual del trabajador operada al amparo del artículo 90.1 del I Convenio Colectivo de la empresa Corporación RTVE, para los años 2009-2012²⁸⁷. Quedando claro que no se materializa en su articulado las correspondientes actuaciones empresariales los objetivos coherentes con la política de empleo que justifiquen la utilización de la jubilación obligatoria y que se contienen en la citada norma convencional.

Es importante, significar aquí que los sujetos públicos no quedan eximidos de que se les aplique la Disposición Adicional Décima del ET, “siquiera en determinados supuestos no resulte fuera de lugar una cierta flexibilización formal en la expresión de los objetivos de empleo, habida cuenta de la limitación que en cierto orden de previsiones pudiera comportar la sujeción a la Ley de Presupuestos y a la Oferta Pública de Empleo”²⁸⁸.

²⁸⁴ BOE nº 261/2015, de 31 de octubre (EDL 2015/188234).

²⁸⁵ Cfr. artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

²⁸⁶ EDJ 2016/83816.

²⁸⁷ BOE nº 286/2011, de 28 de noviembre (EDV 2011/268716).

²⁸⁸ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836); 29/03/2012 (Recurso nº 3249/2011. EDJ 2012/65448); 03/05/2011 (Recurso nº 3594/2010. EDJ 2011/79319); 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322); 12/05/2009 (Recurso nº 2153/2007. EDJ 2009/134910); 22/12/2008 (Recurso nº 856/2007. EDJ 2008/314109); y 22/12/2008 (Recurso nº 3460/2006. EDJ 2008/322766).

Y tal conclusión se impone, recordemos, porque en cuanto parte de relaciones laborales privadas, las Administraciones Públicas están sujetas a las mismas reglas jurídicas que los demás empleadores, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho tal y como para ellas establece el artículo 103.1 de la Constitución²⁸⁹.

Sentado lo anterior, se somete a la consideración del Tribunal Supremo sí, el RD Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público²⁹⁰, puede congelar no solo la oferta de empleo público sino, también, las exigencias que a la jubilación forzosa imponen el legislador en la Disposición Adicional Décima del ET. Analizando si el Convenio Colectivo en el significado artículo 90.1, y la solución pasa por examinar la validez de la opción aplicada por la empresa en el concreto supuesto que se somete a la consideración de la Sala, y a tal efecto señala que: “ya ha quedado suficientemente acreditado que la misma no puede aceptarse. Puesto que la jubilación impuesta no va acompañada de las medidas de política de empleo descritas por el artículo 90 del Convenio, tampoco puede considerarse ajustado a Derecho el cese del demandante.”

Así el Tribunal Supremo consideró que es imprescindible traer a colación las exigencias derivadas de la Constitución, explicitadas en diversas sentencias del Tribunal Constitucional en la materia, de modo que, habremos de tener en cuenta cuatro puntos esenciales.

El primer punto es que las exigencias de la Ley respecto de las medidas compensadoras que el Convenio Colectivo debe incluir son imprescindibles para salvar su validez.

El segundo punto es que si desaparecieran de la Ley tales requisitos estaríamos ante una previsión inconstitucional.

²⁸⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 205/1987, de fecha 21/12/1987 (Recurso nº 1168/1986. EDJ 1987/204). Y también Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 18/06/2014 (Recurso nº 141/2013. EDJ 2014/115899); 21/05/2014 (Recurso nº 162/2013. EDJ 2014/125304); 05/02/2014 (Recurso nº 111/2012. EDJ 2014/38996); 21/05/2013 (Recurso nº 55/2012. EDJ 2013/89751); 14/11/2012 (Recurso nº 241/2011. EDJ 2012/263606); 28/09/2011 (Recurso nº 25/2011. EDJ 2011/242428); 22/12/2008 (Recurso nº 3460/2006. EDJ 2008/322766); 14/03/2006 (Recurso nº 99/2005. EDJ 2006/37460); 07/10/2004 (Recurso nº 2182/2003. EDJ 2004/234958); y 03/06/1994 (Recurso nº 2562/1992. EDJ 1994/5105).

²⁹⁰ BOE nº 315/2011, de 31 de diciembre. EDL 2011/297845.

El tercer punto es que la jubilación forzosa sin paralelas medidas de contrapeso es inadmisibile en nuestro ordenamiento.

Y el cuarto y, último punto, que la aplicación de la jubilación forzosa contemplada en el artículo 90 del I Convenio Colectivo de la empresa Corporación RTVE, para los años 2009-2012, pero amputando el compromiso empresarial de reocupación del puesto vacante choca frontalmente con las exigencias constitucionales para que esa causa de extinción contractual sea admisible.

Finalmente, y por ello merece una mención especial, queda por determinar si el cese del trabajador ha de ser calificado como improcedente o nulo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.

El Tribunal Supremo se inclina por considerar el despido del trabajador como nulo, en primer lugar, puesto que no está cuestionada la calificación de nulidad, y en segundo lugar, ya que cuando la terminación de la relación laboral tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución o en la Ley, el despido será calificado como nulo conforme a lo dispuesto en los artículos 55 del ET y 108.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.

No podemos obviar que la causa del cese del trabajador es la edad, y que éste es un factor incorporado al elenco de circunstancias especialmente protegidas por el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Parece necesario analizar el contenido de las Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2020²⁹¹, y de 21 de febrero de 2020, y en ellas se concluyó que la jubilación forzosa de los controladores aéreos no viene impuesta por una norma convencional sino por una norma legal. Con esta afirmación se deviene innecesario el análisis sobre si se cumplen o no las exigencias que se establecen en la Disposición Adicional Décima del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre²⁹², que nuevamente faculta a los Convenios Colectivos para “establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación

²⁹¹ EDJ 2020/516260 y EDJ 2020/514711, respectivamente.

²⁹² En la redacción que le otorga el RDLeY 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE nº 314/2018, de 29 de diciembre), y que entró en vigor con fecha 01/01/2019.

fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan” los requisitos que la propia norma establece. Y que es, a la postre, la delimitación positiva de las previsiones de la doctrina del Tribunal Constitucional²⁹³ y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea²⁹⁴, que establecen que la medida, pese a basarse en la edad, debe estar justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y siempre que los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto²⁹⁵.

No obstante, también hemos encontrado varias Sentencias del Tribunal Supremo que contemplan como elemento a considerar en la interpretación y/o aplicación de la norma. En concreto, la expresa derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, que se acomete en la Disposición Final Cuarta, ordinal dos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y ello aun cuando ciertamente, en el Preámbulo de dicha Ley no se expliciten las causas que han determinado dicho cambio normativo²⁹⁶.

De este modo, en ellas se señala que: “desconexión con la actualidad socioeconómica que se evidencia en el contrasentido que significa admitir que la negociación colectiva excluya del mercado de trabajo a los mayores de sesenta y cinco años y a la par se siga una política de Seguridad Social que insista en la obligada prolongación de la vida laboral más allá de esa edad, como condición ineludible para la viabilidad futura del Sistema”²⁹⁷.

Y es precisamente esta consideración la que da pie al Capítulo II de nuestro trabajo, que bajo el título “Jubilación forzosa: instrumento de la política de empleo” en el que abordamos la jubilación gradual y flexible. En concreto, si estamos o no en el camino

²⁹³ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 280/2006, de fecha 09/10/2006, recaída en el Recurso nº 43/2003 (EDJ 2006/275099).

²⁹⁴ Cfr. Sentencias del TJUE de fechas 12/10/2010, dictada en el asunto Rosenbladt, C-45/09 (ECLI:EU:C:2010:601); y 16/10/2007, dictada en el asunto Palacios de la Villa, C-411/05 (ECLI:EU:C:2007:604).

²⁹⁵ Cfr. MORALES VÁLLEZ, CONCEPCIÓN. «Sobre la jubilación forzosa. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo nº 164/2020, de fecha 21/02/2020 (Recurso nº 1114/2018).» *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 5/2020 (2020).

²⁹⁶ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094); 21/12/2012 (Recurso nº 3925/2011. EDJ 2012/330916); y 21/12/2012 (Recurso nº 3439/2011. EDJ 2012/330917).

²⁹⁷ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094); 21/12/2012 (Recurso nº 3925/2011. EDJ 2012/330916); y 21/12/2012 (Recurso nº 3439/2011. EDJ 2012/330917).

hacia un “nuevo sistema” y ante una renovada conceptualización de la jubilación gradual y flexible, tal y como analizaremos más adelante.

7.1.2. La doctrina del Tribunal Constitucional referida a la jubilación forzosa como una medida de política de empleo

Es la Sentencia de 22 de enero de 2015²⁹⁸, la que resuelve el recurso de inconstitucionalidad presentado por 104 Diputados del Grupo Parlamentario Socialista y 11 del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural (Izquierda Unida (IU), Iniciativa per Catalunya Verds-Esquerra Unida i Alternativa (ICV-EUiA) y Chunta Aragonesista (CHA) del Congreso de los Diputados, en lo que aquí nos interesa, contra la Disposición Final Cuarta, ordinal dos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, por vulneración de los artículos 14, 28.1 y 37.1 de la Constitución.

Partió el Tribunal Constitucional de que es el legislador, en el ejercicio de la competencia que la Constitución le atribuye, el que “modifica la situación preexistente y, en orden a garantizar la plena eficacia del objetivo perseguido con la medida adoptada, excluye esta materia del ámbito de la negociación colectiva, evitando así un posible pacto colectivo sobre la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en perjuicio del ejercicio individual del derecho”.

En este sentido el Tribunal admitió que: “la legitimidad de una política de empleo basada en la jubilación forzosa como causa de extinción de la relación laboral, porque aun cuando suponga una limitación del ejercicio del derecho al trabajo de unos (vertiente individual), se justificaba constitucionalmente en el objetivo de promover el reparto o redistribución del trabajo facilitando de esta manera el ejercicio del derecho al trabajo de otros (vertiente colectiva), no cabe sino afirmar ahora que otra política de empleo basada en la facilitación de la continuidad en el empleo de quienes habiendo superado la edad legal de jubilación desean continuar con su vida laboral activa, con sustracción, en consecuencia, de esta materia a la potestad negociadora de los representantes de los trabajadores y los empresarios, encuentra perfecto acomodo también a los mandatos y objetivos constitucionales.”

²⁹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de fecha 22/01/2015, recaída en el Recurso nº 5610/2012 (BOE nº 47/2015, de 24 de febrero). EDJ 2015/2020.

En definitiva, para el Tribunal Constitucional, la medida que se contiene en la Disposición Final Cuarta, ordinal dos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se legitima constitucionalmente, en base a tres consideraciones.

La primera, consideración es que le corresponde a la Ley la fijación de los límites al ejercicio del derecho al trabajo, y ningún reproche se le puede hacer porque el legislador adopte medidas que atiendan preferentemente a la garantía del ejercicio de este derecho, desde la perspectiva de la continuidad, estabilidad o mantenimiento en el empleo.

La segunda, consideración es que la medida adoptada se dirige también a garantizar que la transición a la situación de retiro/jubilación se efectúe voluntariamente por el trabajador en el ejercicio de su derecho al trabajo y de su opción individual por prolongar una vida laboral activa o pasar a una situación de inactividad, ya sea esta, total o parcial.

Y la tercera y, última consideración, que en el contexto socio-económico y del mercado de trabajo en el que se inserta la medida²⁹⁹, no cabe duda, que “el objetivo de estimular la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo, sirve también para garantizar la protección de un interés general prevalente, como es la salvaguarda de la sostenibilidad del sistema de pensiones, en particular, y la viabilidad del Sistema Nacional de la Seguridad Social, en general, evitándose «el incremento de los déficits públicos, como consecuencia de los mayores pagos de prestaciones y en especial de las pensiones por jubilación»³⁰⁰.

En definitiva, y a criterio del Tribunal Constitucional, queda de este modo justificada sobradamente la incidencia que la citada medida supone en la libertad de negociación de las partes, razón por la cual, rechaza la pretendida vulneración de los artículos 28.1 y 37.1 de la constitución por la Disposición Final Cuarta, ordinal dos de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

²⁹⁹ Que se caracteriza por una situación de crisis económica agravada por una elevada tasa de desempleo en el que, en la que se reduce exponencialmente el número de aportaciones a la Seguridad Social, y se aumenta el de dependientes de ésta. Cfr. Nota de prensa de fecha 24/01/2013 del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en página web a fecha 21/08/2018 <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0412.pdf>.

³⁰⁰ Cfr. la exposición de motivos del Pacto de Toledo de 1995.

Asimismo, se planteaba por los recurrentes que la medida que se contiene en la meritada Disposición Final Cuarta, ordinal dos de la Ley 3/2012, en primer lugar “limita injustificadamente a la actividad sindical la regulación de una materia que se permite al empresario en los supuestos de despido colectivo”, y en segundo lugar, supone una “diferencia de trato injustificada entre los empleados de las Administraciones Públicas, según tengan la condición de personal laboral o funcionarios públicos”. Cuestión que no fue admitida por el Tribunal por cuanto el término de comparación ofrecido por los recurrentes no es válido, al no ser homogéneo: “pues en modo alguno puede compararse la situación de los trabajadores que ven extinguidos sus contratos por jubilación con la de los trabajadores que son objeto de un despido colectivo. Se trata de dos instituciones jurídicas con notables diferencias en cuanto a la finalidad, las causas que las motivan y los efectos que se les atribuye (acceso a la pensión de jubilación, indemnización por despido, prestación de desempleo o, en su caso, suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social)”, y no permite efectuar un juicio de igualdad pues se trata de “régimenes jurídicos distintos, aplicables a situaciones diferentes. En otras palabras, decir, uno estatutario y otro laboral, puesto que no son los mismos los derechos y deberes de uno y otro personal y es razonable esa distinción”³⁰¹, respectivamente.

En definitiva, en la parte dispositiva de la Sentencia del Tribunal Constitucional, se desestima el recurso de inconstitucionalidad planteado.

No obstante, la Sentencia cuenta con un interesante voto particular, que si bien es cierto que no se pronuncia, en lo que aquí nos interesa, sobre la constitucionalidad de la Disposición Final Cuarta, ordinal dos de la Ley 3/2012, por vulneración de los artículos 14, 28.1 y 37.1 de la Constitución, no lo es menos que efectúa afirmaciones destacables. En este sentido estableció que: “El límite de los límites de los derechos constitucionales debe de ser, así pues, único y uniforme, al margen y con independencia del contexto económico, debiendo mantenerse inalterable a resultas del ciclo económico. Ciertamente, el contenido accesorio o no esencial de estos derechos puede acomodarse al entorno económico. Pero esa maleabilidad no es predicable de su contenido esencial que, por su propia configuración, ha de estar dotado de una estabilidad al abrigo de los vaivenes de la coyuntura no solo política sino, además, económica”, y es que la primera esfera, esto es, el

³⁰¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22); 108/1986, de fecha 29/07/1986 (Recurso nº 839/1985. EDJ 1986/108); y 99/1987, de fecha 11/06/1987 (Recurso nº 763/1984. EDJ 1987/98).

contenido esencial del derecho ni puede ni debe ser limitada por el legislador, constituyéndose en el límite de la permisión limitadora que le da la Constitución al legislador ordinario; mientras que la segunda esfera, esto es, la parte accesorio del derecho, sí que podría verse afectada por la regulación, pero con la condición de que siempre esté debidamente justificada³⁰².

En definitiva, la medida consistente en la jubilación forzosa del trabajador que ha alcanzado la edad ordinaria de jubilación como un instrumento de fomento del empleo nunca ha estado exenta de discusión y debate. Mientras que, “para algunos, constituía un despido encubierto sin indemnización; para otros, era una medida dolorosa, aunque necesaria, para permitir el relevo generacional”³⁰³. Posiciones antagónicas y difíciles de conciliar en un momento en el que hemos de hacer frente a los graves problemas demográficos que se derivan de las bajas tasas de natalidad y de la prolongación de la esperanza de vida³⁰⁴.

8. LA JUBILACIÓN FORZOSA A PARTIR DEL RDLEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE

8.1.¿LA JUBILACIÓN FORZOSA ES DE NUEVO UN INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO?

En esta fase, tenemos que partir de un dato fáctico de gran relevancia, cual es que el legislador ha establecido nuevamente “una modificación importante que prorroga el devenir guadianesco de la regulación de la jubilación forzosa”³⁰⁵. De modo que se reinstauró: “la capacidad de los Convenios Colectivos de establecer jubilaciones

³⁰² Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 64/2016, de fecha 11/04/2016 (Recurso nº 528/2014. EDJ 2016/62186); 200/2006, de fecha 03/07/2006 (Recurso nº 2305/2003. EDJ 2006/105199); y 281/2005, de fecha 07/11/2005 (Recurso nº 874/2002. EDJ 2005/165567).

³⁰³ MATEOS RUIZ, GRACIA MARÍA. «A vueltas con la jubilación forzosa». *Actualidad Jurídica Aranzadi* nº 866 (2013). Página nº 8.

³⁰⁴ Cfr. Datos en Eurostat, disponibles en página web a fecha 22/08/2018 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/es.

³⁰⁵ Cfr. ÁLVAREZ CORTES, JUAN CARLOS. «El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa. La nueva y quizá perocedera redacción de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, versión 2018». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 53 (2019). Y también, véase, DURÁN LÓPEZ, FEDERICO. *Vuelve la jubilación forzosa*. Newsletter Laboral de Garrigues. Enero 2019. Disponible en página web a fecha 24/07/2019, https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/vuelve-la-jubilacion-forzosa.

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”.

No podemos obviar que en el Anexo al IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2019 y 2020³⁰⁶, y bajo la rúbrica de “acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España”, se contiene un ordinal romano, el V, relativo a la jubilación. En este ordinal, se estableció: “instar a la administración para que realice los cambios legales que permitan 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, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo”.

Así, se justifica la “reinstauración” de la controvertida medida conforme a la propia exposición de motivos de la norma en la necesidad 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 veinticinco años es del 33,54 % en el cuarto trimestre de 2018, frente al 14,45 % de la tasa de desempleo general, en el mismo trimestre, y sin que el dato haya mejorado en el primer trimestre de 2019 en el que la tasa de desempleo de los menores de veinticinco años se sitúa en el 34,97 %³⁰⁷.

Esta situación demanda, a criterio del legislador “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”³⁰⁸.

Y de este modo, se justifica esta medida de extraordinaria y urgente necesidad adoptada por el legislador, una vez más, al amparo de lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución, al entender que “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 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 treinta años”.

³⁰⁶ BOE nº 173/2018, de 18 de julio (EDL 2018/112433).

³⁰⁷ Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

³⁰⁸ En efecto, la tasa de desempleo de menores de 25 años en la zona euro en el año 2018 es del 16,30 %.

Obvia el legislador que no existe ningún dato empírico que respalde el citado silogismo simplista, ya que establecer que la expulsión obligatoria y forzosa del mercado de trabajo de los trabajadores que han alcanzado la edad legal de jubilación se traduce, de forma inmediata y automática en un correlativo aumento de la contratación de jóvenes desempleados menores de treinta años, es desconocer el complejo y complicado funcionamiento de los mercados de trabajo.

Y si bien es cierto que la medida 25 del Plan de choque por el empleo joven 2019-2021³⁰⁹, incluye el impulso de los programas de formación y transmisión de conocimiento a través del contrato de relevo. Se pretende garantizar la trasmisión de conocimientos y habilidades entre relevista y relevado, impulsando el relevo generacional en el mercado de trabajo. Es ésta una medida orientada exclusivamente a la jubilación parcial, que creemos que tampoco garantiza la contratación de jóvenes desempleados menores de treinta años, y por ende, no garantiza el relevo generacional.

De este modo, el RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre³¹⁰, contiene una Disposición Final Primera, por la que se modifica la Disposición Adicional Décima del RD Ley 2/2015: “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 100% 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.”

³⁰⁹ BOE nº 296/2018, de 8 de diciembre.

³¹⁰ BOE nº 314/2018, de 29 de diciembre (EDL 2018/131309).

Parece oportuno señalar, como el legislador, como antecedente necesario a la medida legislativa que da título al presente epígrafe, desatiende consciente, voluntaria y deliberadamente y, sin justificación objetiva alguna, el contenido de la recomendación nº 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo. Específicamente la parte en la que afirma y se transcribe su tenor literal que “Es prioritario remover la normativa que fuerza a colectivos o personas a la jubilación obligatoria, en contra de sus deseos y capacidades. No debe establecerse un límite de edad para el trabajo en un régimen de libertades individuales y de derechos fundamentales”³¹¹.

Parece oportuno destacar tres cambios significativos que determinamos a continuación.

El primero, que el parámetro elegido para la extinción del contrato es el de la “edad legal de jubilación” frente a la “edad ordinaria de jubilación” que se contenía en la anterior redacción.

El segundo, que 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 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva” frente a “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”.

Y finalmente, el tercero, viene referido la concreción que efectúa el precepto en relación con los objetivos coherentes de política de empleo expresados en el Convenio Colectivo, y entre ellos, se contiene de manera novedosa en el texto legal el concepto de “relevo generacional”³¹².

³¹¹ Cfr. Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 25 de enero de 2011.

³¹² Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 19/06/2013 (Recurso nº 102/2012. EDJ 2013/142872); 17/01/2008 (Recurso nº 3550/2006. EDJ 2008/67104); 19/10/2007 (Recurso nº 3368/2006. EDJ 2007/223152); y 09/03/1998 (Recurso nº 2344/1997. EDJ 1998/1602), sobre el relevo generacional en el marco del Convenio Colectivo.

8.2. ¿EL CONTINUISMO EN EL TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO RESPECTO A LA JUBILACIÓN FORZOSA?

Salvo error por nuestra parte, no existe ninguna Sentencia del Tribunal Supremo, ni de los Tribunales Superiores de Justicia, ni de los Juzgados de lo Social que se pronuncie sobre la extinción de un contrato de trabajo por jubilación forzosa acaecida con fecha posterior al 1 de enero de 2019, que es la fecha en la que entró en vigor el RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre³¹³.

Y ello, aun cuando existen, al menos, dos Convenios Colectivos que ya incluyen la citada previsión normativa en su articulado³¹⁴. Convenios Colectivos que se limitan a transcribir el texto legal, sin mayores aportaciones instrumentales a la vinculación de la medida con los objetivos coherentes de política de empleo, y con el novedosamente introducido por el legislador en el texto legal concepto de “relevo generacional”.

Pero ello, no puede ser interpretado en ningún caso como un indicio de la falta de conflictividad judicial de la medida extintiva incorporada de nuevo por el legislador a nuestro vigente marco jurídico, Medida a la que le auguramos un animado e intenso debate judicial, porque como ya hemos puesto de manifiesto a lo largo de este trabajo doctrinal, y reiteramos nuevamente aquí, la medida consistente en la jubilación forzosa del trabajador que ha alcanzado la edad ordinaria o legal de jubilación como un instrumento de fomento del empleo. Se trata de una medida que nunca ha estado y nunca estará exenta de discusión y debate, de detractores y de defensores, todos ellos firmes en sus convicciones, y con elaborados razonamientos jurídicos a favor y en contra de una medida extintiva forzosa para el trabajador.

En fin, habrá que esperar a los pronunciamientos judiciales para ver cómo evoluciona el tratamiento jurisprudencial del Tribunal Supremo respecto a la jubilación forzosa, en esta nueva etapa, que aquí nos ocupa, y que dejamos enunciada.

³¹³ Cfr. Disposición Final Undécima de la citada Ley relativa a su entrada en vigor. BOE nº 314/2018, de 29 de diciembre (EDL 2018/131309).

³¹⁴ Cfr. artículo 12 del Convenio Colectivo de la empresa «REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.L.U.» (RENDELSUR), Badajoz, Cáceres y Ciudad Real, 2018-2020. BOE nº 114/2019, de 13 de mayo (EDV 2019/16630). Y también el Acuerdo Cuarto del Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, 2018-2019. BOP Barcelona nº 00/2019, de 22 de febrero (EDV 2019/4480).

8.3. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 24 DE JUNIO DE 2019

Creemos importante acometer aquí el análisis³¹⁵ de esta Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por cuanto, la misma tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea³¹⁶, por la Comisión Europea, contra la República de Polonia, apoyada por Hungría, que actúa como coadyuvante.

La pretensión que se contiene en la demanda de la Comisión Europea es que se declare que la República de Polonia ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19.1, párrafo segundo del Tratado de la Unión Europea³¹⁷, en relación con el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea³¹⁸. En concreto, al reducir la edad de jubilación de los Jueces del *Sąd Najwyższy* (Tribunal Supremo de Polonia) y aplicar esta medida a los Jueces de dicho Tribunal en ejercicio nombrados antes del 3 de abril 2018 y, al atribuir al Presidente de la República la facultad discrecional para prorrogar la función jurisdiccional en activo de los Jueces de ese Tribunal una vez alcanzada la nueva edad de jubilación.

El precitado artículo 19.1, párrafo segundo del Tratado de la Unión Europea, obliga a todos los Estados miembros a establecer las vías de recurso necesarias para garantizar la tutela judicial efectiva, especialmente en el sentido del artículo 47 de la Carta, en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión³¹⁹, y para que un órgano como el *Sąd Najwyższy* pueda garantizar dicha tutela judicial efectiva, resulta primordial preservar su independencia, así como tener acceso a un juez independiente³²⁰.

³¹⁵ Sentencia TJUE de fecha 24/06/2019, dictada en el asunto Comisión/Polonia, C-619/18 (ECLI:EU:C:2019:531). Y Auto de rectificación de fecha 11/07/2019 (ECLI:EU:C:2019:615). Y también sobre la materia MORALES VÁLLEZ, CONCEPCIÓN. «La jubilación forzosa en el Derecho de la UE». *Revista Aranzadi Doctrinal* n° 8/2020 (2020).

³¹⁶ Diario Oficial C 326, de fecha 26/10/2012. Páginas 47 a 390.

³¹⁷ Diario Oficial C 83, de fecha 30/03/2010. Páginas 13 a 45.

³¹⁸ Diario Oficial C 364, de fecha 18/12/2000. Páginas 1 a 22.

³¹⁹ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 14/06/2017, dictada en el asunto Online Games y otros, C-685/15, (ECLI:EU:C:2017:452), apartado 54 y las que en ella se citan.

³²⁰ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 25/07/2018, dictada en el asunto Minister for Justice and Equality, C-216/18 (ECLI:EU:C:2018:586), apartado 53; y 27/02/2018, dictada en el asunto Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, (ECLI:EU:C:2018:117), apartado 41.

La exigencia de independencia de los órganos jurisdiccionales, cuya observancia, deben garantizar los estados miembros con respecto a los órganos jurisdiccionales nacionales que, como el *Sąd najwyższy*, son competentes para resolver cuestiones relacionadas con la interpretación y la aplicación del derecho de la unión, comprende dos aspectos.

El primero de ellos, de orden externo, supone que el órgano en cuestión ejerza sus funciones con plena autonomía, sin estar sometido a ningún vínculo jerárquico o de subordinación respecto a terceros y sin recibir órdenes ni instrucciones de ningún tipo, cualquiera que sea su procedencia, de tal modo que quede protegido de injerencias o presiones externas que puedan hacer peligrar la independencia de sus miembros a la hora de juzgar o que puedan influir en sus decisiones³²¹.

Y, el segundo de ellos, de orden interno, se asocia por su parte al concepto de imparcialidad y se refiere a la equidistancia que debe guardar el órgano de que se trate con respecto a las partes del litigio y a sus intereses respectivos en relación con el objeto de dicho litigio. Este aspecto exige el respeto de la objetividad y la inexistencia de cualquier interés en la solución del litigio que no sea el de la aplicación estricta de la norma jurídica³²².

Estas garantías de independencia e imparcialidad postulan la existencia de reglas, especialmente en lo referente a la composición del órgano, así como al nombramiento, a la duración del mandato y a las causas de inhibición, recusación y cese de sus miembros, que permitan excluir toda duda legítima en el ánimo de los justiciables en lo que respecta a la impermeabilidad de dicho órgano frente a elementos externos y en lo que respecta a su neutralidad con respecto a los intereses en litigio³²³.

En particular, esta indispensable libertad de los jueces frente a cualquier injerencia o presión externa exige, como en repetidas ocasiones ha recordado el Tribunal de Justicia,

³²¹ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 27/02/2018, dictada en el asunto *Associação Sindical dos Juizes Portugueses*, C-64/16, (ECLI:EU:C:2018:117), apartado 44.

³²² Cfr. Sentencia TJUE de fecha 25/07/2018, dictada en el asunto *Minister for Justice and Equality*, C-216/18 (ECLI:EU:C:2018:586), apartado 65.

³²³ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 25/07/2018, dictada en el asunto *Minister for Justice and Equality*, C-216/18 (ECLI:EU:C:2018:586), apartado 66; y 19/09/2006, dictada en el asunto *Wilson*, C-506/04, (ECLI:EU:C:2006:587), apartado 53.

de ciertas garantías, como la inamovilidad, idóneas para proteger a la persona de quienes tienen la misión de juzgar³²⁴.

Y el precitado principio de inamovilidad exige, en particular, que los jueces puedan permanecer en el ejercicio de sus funciones en tanto no hayan alcanzado la edad de jubilación forzosa o hasta que termine su mandato cuando este tenga una duración determinada, y aunque no tiene un carácter absoluto. Este principio sólo puede ser objeto de excepciones cuando existan motivos legítimos e imperiosos que lo justifiquen y siempre que se respete el principio de proporcionalidad. De este modo, se admite de manera general que los jueces puedan ser cesados si no reúnen las condiciones de aptitud para continuar en el ejercicio de sus funciones por motivo de incapacidad o de falta grave, observando los procedimientos establecidos al efecto.

A este último respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende, más concretamente, que la necesidad de independencia exige que las normas que rigen el régimen disciplinario. Esto implica de forma clara una posible remoción de quienes tienen la misión de juzgar, presenten las garantías necesarias para evitar cualquier riesgo de que dicho régimen pueda utilizarse como sistema de control político del contenido de las resoluciones judiciales.

En el caso de autos, procede señalar que la reforma normativa controvertida, que preceptúa la aplicación de la medida de reducción de la edad de jubilación de los jueces del *Sąd Najwyższy* (Tribunal Supremo) a aquellos que están en activo en dicho Tribunal, entraña un cese anticipado del ejercicio de la función jurisdiccional de esos jueces y que, por ello, puede suscitar inquietudes legítimas en cuanto al respeto del principio de inamovilidad del juez.

Sentado cuanto antecede, solamente puede admitirse tal aplicación si está justificada por un objetivo legítimo y es proporcionada en relación con éste, y siempre que no permita suscitar dudas legítimas en el ánimo de los justiciables en lo que respecta a la impermeabilidad del Tribunal de que se trate frente a elementos externos y en lo que respecta a su neutralidad con respecto a los intereses en litigio.

³²⁴ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 25/07/2018, dictada en el asunto Minister for Justice and Equality, C-216/18 (ECLI:EU:C:2018:586), apartado 64.

Pues bien, en el concreto supuesto que se somete a la consideración del Tribunal de Justicia, la República de Polonia sostiene que la reducción de la edad de jubilación de los jueces del *Sąd Najwyższy* a sesenta y cinco años se debió a la voluntad de armonizar esta edad con la edad general de jubilación aplicable al conjunto de los trabajadores de Polonia y de optimizar así la estructura por edades de los miembros de ese Tribunal con responsabilidades directivas.

Y a estos efectos, es cierto que el Tribunal de Justicia ha reconocido ciertamente el carácter legítimo que pueden revestir ciertos objetivos de política de empleo como los encaminados, por un lado, a uniformizar, en el marco de las profesiones de la función pública, los límites de la edad de cese obligatorio de la actividad, y, por otro lado, a fomentar el establecimiento de una estructura por edades más equilibrada facilitando el acceso de los jóvenes a la profesión de Juez³²⁵.

No obstante, afirma el Tribunal de Justicia que la exposición de motivos del proyecto de la nueva Ley del Tribunal Supremo contiene aspectos que pueden suscitar serias dudas en cuanto a que la reforma de la edad de jubilación de los jueces en ejercicio del *Sąd Najwyższy* (Tribunal Supremo) estuviera inspirada en tales objetivos, en lugar de en la voluntad de apartar a un determinado grupo de jueces de ese Tribunal.

Y tampoco, la República de Polonia ha acreditado que la medida controvertida constituya un medio adecuado para reducir la diversidad de los límites de la edad de cese obligatorio de actividad para el conjunto de las profesiones en cuestión.

Y en particular, la República de Polonia no ha esgrimido ninguna razón objetiva por la que, a efectos de la equiparación de la edad de jubilación de los jueces del *Sąd Najwyższy* con la edad general de jubilación aplicable al conjunto de los trabajadores de Polonia, fuera necesario imponer la jubilación forzosa de dichos jueces, sin perjuicio de la facultad discrecional del Presidente de la República para autorizar la continuación del ejercicio de sus funciones, mientras que, para el resto de los trabajadores, la jubilación a la edad legalmente establecida es facultativa.

³²⁵ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 06/11/2012, dictada en el asunto Comisión/Hungría, C-286/12, (ECLI:EU:C:2012:687), apartados 61 y 62; y 21/07/2011, dictada en los asuntos Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10 (ECLI:EU:C:2011:508), apartado 50.

A tal efecto en la Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que justifica este epígrafe, expresamente declara: “La República de Polonia ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, al prever, por un lado, la aplicación de la medida de reducción de la edad de jubilación de los jueces del *Sąd Najwyższy* (Tribunal Supremo) a los jueces de ese Tribunal en ejercicio nombrados con anterioridad al 03/04/2018 y al atribuir, por otro lado, al Presidente de la República la facultad discrecional para prorrogar la función jurisdiccional en activo de los jueces de dicho Tribunal una vez alcanzada la nueva edad de jubilación”.

Queda claro que el Tribunal abunda en la vinculación de la medida de jubilación forzosa a los objetivos coherentes de política de empleo y, entre ellos, a los encaminados a uniformizar, en el marco de las profesiones de la función pública, los límites de la edad de cese obligatorio de la actividad. Es evidente que la pretensión es fomentar el relevo generacional en el desempeño de determinadas profesiones, en perfecta armonía con la interpretación que vienen efectuando nuestros órganos judiciales nacionales.

A esta interesante Sentencia le suceden otras dos, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de noviembre de 2019³²⁶, y la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de noviembre de 2019³²⁷. En ambas sentencias se debe destacar la aplicabilidad del principio de primacía, principio que fue consagrado expresamente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 15 de julio de 1964³²⁸. A tal efecto ha reiterado que cuando “no pueda procederse a una interpretación y aplicación de la normativa nacional conformes con las exigencias de la Directiva, ha de recordarse que, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, que también ampara al principio de no discriminación por motivos de edad, la normativa nacional contraria que esté comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión no deberá aplicarse”³²⁹.

³²⁶ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 05/11/2019, dictada en el asunto Comisión/Polonia (*Indépendance des juridictions de droit commun*), C-192/18 (ECLI:EU:C:2019:924).

³²⁷ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 19/11/2019, dictada en el asunto A.K. (*Indépendance de la chambre disciplinaire de la Cour suprême*), C-585/18, C-624/18 y C-625/18 (ECLI:EU:C:2019:982).

³²⁸ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 15/07/1964, dictada en el asunto Costa/E.N.E.L., C-6/64 (ECLI:EU:C:1964:66).

³²⁹ Cfr. Sentencias TJUE de fechas 08/05/2019, dictada en el asunto Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17 (ECLI:EU:C:2019:373), apartado 55; 08/05/2019, dictada en el asunto Leitner, C-396/17

En definitiva, y como conclusión, podemos afirmar que existe un absoluto paralelismo entre la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y nuestra doctrina constitucional y nuestra jurisprudencia³³⁰, en la que hemos de partir del contenido del artículo 17 del ET, en el que establece el principio de no discriminación en las relaciones laborales, sin olvidar que la edad es un factor de discriminación³³¹.

Y creemos interesante, aquí, poner en valor una idea en relación con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y es que en todas sus Sentencias afirma, como no puede ser de otra manera, que le corresponde al juez nacional, que es el “único competente para apreciar los hechos del litigio del que conoce”³³². En este sentido, reafirmar que el juez nacional es quien debe interpretar la normativa nacional aplicable, comprobar si se cumplen las exigencias del Derecho de la Unión aplicables, de modo que podemos entender que se mantiene la aplicabilidad de todas las especificidades de nuestro régimen jurídico laboral, siempre que las mismas no menoscaben el efecto útil del Derecho de la Unión. Esto es, el cumplimiento de la finalidad que, dentro del marco de los Tratados constitutivos, persiguen las instituciones comunitarias al adoptar una norma y, en definitiva, la uniforme aplicación del derecho comunitario en todo el territorio de la Unión Europea³³³.

(ECLI:EU:C:2019:375), apartado 69; 19/06/2014, dictada en el asunto Specht y otros, C-501/12 (ECLI:EU:C:2014:2005), apartado 89; y 19/01/2010, dictada en el asunto Küçükdeveci, C-555/07 (ECLI:EU:C:2010:21), apartado 54.

³³⁰ Cfr. artículo 1.6 del Código Civil.

³³¹ Cfr. Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista con fecha 23/07/2019 (BOCG. Congreso de los Diputados nº B-69-1 de fecha 30/07/2019. Páginas 1 a 42); y Proposición de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista con fecha 19/07/2019 (BOCG. Congreso de los Diputados nº B-67-1 de fecha 30/07/2019. Páginas 1 a 27), ambas actualmente, caducadas.

³³² Cfr. Sentencias TJUE de fechas 04/07/2019, dictada en el asunto Tronex, C-624/17 (ECLI:EU:C:2019:564), apartado 25; 14/03/2013, dictada en el asunto Leth, C-420/11 (ECLI:EU:C:2013:166), apartado 47; 08/09/2010, dictada en el asunto Winner Wetten, C-409/06 (ECLI:EU:C:2010:503), apartado 68; 10/06/2010, dictada en el asunto Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08 (ECLI:EU:C:2010:329), apartado 48; 12/01/2010, dictada en el asunto Petersen, C-341/08 (ECLI:EU:C:2010:4), apartado 42; y 09/03/2009, dictada en el asunto Age Concern England, C-388/07 (ECLI:EU:C:2009:128), apartado 47.

³³³ Cfr. Sentencia TJUE de fecha 11/07/2006, dictada en el asunto Chacón Navas, C-13/05 (-ECLI:EU:C:2006:456), apartado 40, y las que allí se citan.

CAPÍTULO II

JUBILACIÓN FORZOSA: INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el proceso de cambio demográfico que ha tenido lugar en casi todos los países de la Unión Europea y, dentro de ellos, en España, ha dado paso a una situación de progresivo envejecimiento con repercusiones de amplio calado, entre otros ámbitos, en el mercado de trabajo y en los sistemas de protección social. Tanto desde el punto de vista de su sostenibilidad como desde el punto de vista de su adecuación y modernización, lo que obliga a revisar la idea de la jubilación forzosa como un instrumento del empleo adecuado a la realidad social y demográfica actual.

En la Unión Europea, el bajo dinamismo demográfico y los cambios en la composición por edades de la población afectan ya, y afectarán más profundamente a medio plazo, a su futuro económico y social.

El caso español es especialmente significativo a estos efectos, pues en apenas veinticinco años, la estructura poblacional por edades en nuestro país ha reducido extraordinariamente su base, esto es, el volumen de las cohortes de menores edades, y ha

proseguido ensanchando su zona intermedia, esto es, el volumen de cohortes de mayor edad, lo que la hace cada vez menos identificable con el vértice de una pirámide³³⁴.

La presencia de fuertes y sostenidos flujos migratorios sólo sería capaz de corregir en parte esta tendencia y no hace falta, de todos modos, llegar a esos extremos para que mantener la edad de jubilación actual resulte una situación poco deseable, por dos motivos.

El primero de los motivos, porque las mejoras en la esperanza de vida, y en especial de la denominada “libre de discapacidad”, pueden traducirse en el deseo de proseguir en la actividad laboral.

Y el segundo de los motivos, porque el continuo retraso en la edad de primer acceso al mercado de trabajo supone carreras de cotización cada vez más cortas para supervivencias cada vez más elevadas. Carreras de cotización que no tendrán el período de carencia necesario para acceder a la pensión de jubilación, y supervivencias cada vez más elevadas que en los supuestos de acceso a la pensión de jubilación, sin duda, contribuyen a reducir la sostenibilidad de los sistemas de pensiones.

En el contexto europeo, la creciente preocupación sobre este fenómeno se proyecta en la coordinación de las políticas nacionales de respuesta al mismo como parte de la Estrategia de Lisboa³³⁵.

Así, en el Consejo Europeo de Barcelona celebrado en 2002 se aprobaron, entre otras, recomendaciones encaminadas a la prolongación de la vida activa; a la necesidad de aumentar la participación en el mercado de trabajo para todos y facilitar la permanencia voluntaria de los trabajadores mayores en la actividad como respuesta al reto del envejecimiento; y a la importancia de las reformas de los sistemas de pensiones de los Estados miembros de la Unión Europea a fin de configurar una jubilación gradual y flexible que incentive la elevación voluntaria de la edad real de jubilación en concordancia con el hecho del aumento de la esperanza de vida.

³³⁴ Cfr. *Anexo IX Pirámides de población de España: Ayer, hoy y mañana*.

³³⁵ Consejo Europeo de Lisboa celebrado los días 23 y 24 de marzo 2000.

Con ello se facilitaría una transición gradual de la plena actividad al retiro, estimulando al tiempo la participación activa de los mayores en la vida pública, social y cultural a fin de alcanzar el objetivo del envejecimiento activo³³⁶.

No hay duda de que algunos de dichos objetivos se ven reflejados en las últimas reformas aprobadas en materia de jubilación en España, y que conforman el actual régimen de la jubilación gradual y flexible. Es el caso de las diversas medidas dirigidas a fomentar mediante bonificaciones la permanencia en el empleo a partir de los sesenta años y la prolongación de la vida laboral más allá de los sesenta y cinco años mediante mejoras en la cuantía de la futura pensión, así como el establecimiento de un sistema de paso progresivo de la vida activa a la jubilación mediante la combinación de pensiones e ingresos de trabajo a través de las figuras de la jubilación parcial y de la jubilación flexible.

Pero, junto al problema demográfico que ciertamente repercute en la sostenibilidad del sistema público de pensiones de nuestro país, no podemos obviar la progresiva obsolescencia profesional de la persona en edad madura. Hecho que, junto a otros, ha provocado una, a nuestro criterio errónea, tendencia en las empresas a sustituir a los trabajadores de más edad, que no han llegado a la edad de jubilación, por trabajadores más jóvenes y con menores costes sociales para la empresa. Lo que ha llevado aparejado una notable, relevante y preocupante precarización de las relaciones laborales a través de la contratación de duración determinada a tiempo parcial con salarios muy próximos al mínimo interprofesional y la baja aceptación que tienen por ahora los mecanismos básicos legalmente previstos entre las personas económicamente activas que se acercan o han llegado ya a la edad legal de jubilación.

2. LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO

Nos gustaría comenzar con una afirmación reiterada a lo largo de este estudio referida a que el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, sino que también

³³⁶ La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el envejecimiento activo como «el proceso de optimización de oportunidades de salud, participación y seguridad con el objetivo de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen». Cfr. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA. «Envejecimiento activo: política social y derecho». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 160 (2013). Páginas nº 63 a 106.

supone, en su vertiente individual, tanto el derecho a un puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, como el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo o, lo que es lo mismo, a no ser despedidos sin causa justificada³³⁷.

Sentado lo anterior, tenemos que recordar que la doctrina del Tribunal Constitucional ha admitido una política de empleo basada en la jubilación forzosa y, por tanto, la posibilidad de que el legislador fije una edad máxima como causa de extinción de la relación laboral, porque aunque suponga una limitación al ejercicio del derecho al trabajo de unos trabajadores, sirve para garantizar el derecho al trabajo de otros, o, lo que es lo mismo, sirve al reparto o redistribución del trabajo³³⁸.

Tengamos en cuenta en nuestro estudio que Tribunal Constitucional ha considerado constitucionalmente válido que el legislador, “modificando la situación preexistente”, autorice “a la negociación colectiva a regular una materia que con anterioridad se había considerado excluida de la misma”. Concretamente, la posibilidad de fijar mediante Convenio Colectivo un límite temporal del derecho individual al trabajo, ponderando el “equilibrio de los intereses afectados por la permanencia en los puestos de trabajo o la jubilación forzosa”³³⁹.

Frente a esta idea que justifica la institución de la jubilación forzosa como un instrumento de fomento del empleo, parece preciso establecer una rotunda afirmación, y es que, a nuestro criterio, la jubilación forzosa no es un instrumento eficaz en materia de fomento del empleo.

En este sentido, la jubilación forzosa no sirve para generar empleo neto, ni para mejorar la calidad del empleo en las empresas, ni en fin, creemos que se sustituya al trabajador que se jubila, en razón del acuerdo de jubilación forzosa, por un trabajador desempleado o por un trabajador ya empleado al que se le “mejore” su situación contractual, de modo que no se pone en evidencia un fin indudablemente social de

³³⁷ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22).

³³⁸ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de fecha 22/01/2015 (Recurso nº 5610/2012. EDJ 2015/2020); y 341/2006, de fecha 11/12/2006 (Recurso nº 750/2004. EDJ 2006/325502).

³³⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de fecha 22/01/2015 (Recurso nº 5610/2012. EDJ 2015/2020); 136/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 844/1983. EDJ 1985/11761); 111/1985, de fecha 11/10/1985 (Recurso nº 511/1983. EDJ 1985/7590); 95/1985, de fecha 29/07/1985 (Recurso nº 137/1983. EDJ 1985/95); y 58/1985, de fecha 30/04/1985 (Recurso nº 170/1983. EDJ 1985/58).

solidaridad con los trabajadores desempleados o con los trabajadores “precarizados” en las empresas. Y, por ello debe entenderse, en fin, que la medida de jubilación forzosa es contraria a los principios que emanan de los artículos 14 y 35.1 de la Constitución.

La inexistencia de garantías y la ausencia de un control judicial eficaz sobre la realidad material que debe subyacer en torno a una medida de jubilación forzosa como instrumento eficaz para promover el empleo de los trabajadores desempleados, ha llevado a las empresas a “aligerar” la cuenta de gastos de personal a través de un mecanismo convencionalmente previsto cual es el de la jubilación forzosa de los trabajadores que habían alcanzado la edad ordinaria de jubilación. De modo que se extingue la relación laboral del trabajador de edad avanzada, sin coste alguno para el empleador, y sin que las empresas hayan prestado atención al necesario relevo generacional. Por tanto, obvia que “una política de empleo basada en la jubilación forzosa es una política de reparto o redistribución de trabajo y como tal supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo”³⁴⁰. Como instrumento de la política de empleo, en concreto, de fomento del empleo, se limita temporalmente al primero el ejercicio del derecho individual al trabajo mediante la fijación de un período máximo en que ese derecho puede ejercitarse, con la finalidad de hacer posible al segundo el ejercicio de ese mismo derecho. A nuestro criterio, el elemento que se ha obviado, siempre, en la ecuación, cuando se ha puesto en práctica la medida de jubilación forzosa por las empresas, de modo que se ha impedido la necesaria efectividad de la citada medida como instrumento adecuado para el fomento del empleo. La fórmula para el reparto o redistribución del empleo³⁴¹, no se produce y se genera una exclusión del mercado de un trabajador de más edad y se convierte, así, en un mecanismo de destrucción de empleo³⁴².

Si la desigualdad de trato en el empleo por motivo de edad tradicionalmente se ha podido justificar por la existencia de un bien superior como es la política general de empleo, el reconocer su evidente falta de utilidad conlleva, necesariamente, la

³⁴⁰ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (Recurso nº 223/1980. EDJ 1981/22).

³⁴¹ BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «La jubilación laboral como institución jurídica. Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo». *Actualidad Laboral* nº 2 (2005). Páginas nº 1864 a 1890.

³⁴² Cfr. GARCÍA GIL, MARÍA BEGOÑA. *Los instrumentos jurídicos de la política de empleo*. Thomson-Aranzadi (2006). 448 páginas. ISBN nº 978-84-835-5039-7. Y en particular su página 289.

desaparición de cualquier legitimación o justificación, y, por tanto, su mantenimiento sobreviene discriminatorio para los trabajadores de mayor edad³⁴³.

3. LA JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE: ¿EL CAMINO HACIA UN NUEVO SISTEMA?

3.1. UN BREVE ANÁLISIS DEL SISTEMA ESPAÑOL

No obstante las previsiones legales contenidas en la Disposición Adicional Décima del ET de 1995, sobre el límite máximo de edad para trabajar, en el texto definitivo del Informe de la Ponencia que el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el 6 de abril de 1995, más conocido como Pacto de Toledo, así como en su tramitación parlamentaria y en los debates que llevaron a su aprobación³⁴⁴, en los que se refleja amplia y repetidamente el elevado nivel de consenso político al que se había llegado sobre el futuro de la previsión social en España (lo que, sin duda alguna, constituye, aún en nuestros días, uno de los mejores legados que se puede dejar a las futuras generaciones). Un ejemplo a seguir frente a las imposiciones legislativas que son fruto de las mayorías parlamentarias y que no tienen ninguna vocación de permanencia en el sistema normativo por no haber aprobadas con el consenso del resto de grupos parlamentarios, las aspiraciones en materia de jubilación.

Así, en el Título IX, ordinal 10, y en relación con la edad de jubilación se establece que: “La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y, sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación en los sesenta y cinco años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en el que el

³⁴³ Cfr. BARCELÓ FERNÁNDEZ, JESÚS. «La edad de jubilación como política de empleo y como posible medida discriminatoria». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n° 39 (2014).

³⁴⁴ Cfr. Informe elaborado por la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse, aprobado por la comisión de presupuestos (número de expediente 154/000004) y D.S. Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente, número 140, de fecha 06/04/1995.

trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión.

De igual modo, se mantendrán los sistemas de jubilación anticipada ligados a los contratos de relevo y de sustitución ya previstos en la legislación vigente.

El artículo 12 de la Ley 24/1997, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social³⁴⁵, en aplicación del Pacto de Toledo, incorporó en el Texto Refundido de la LGSS aprobado por RDLeg 1/1994, de 20 de junio³⁴⁶, una nueva Disposición Adicional, la Vigésimo Sexta, con el siguiente contenido: “El Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de sesenta y cinco años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión. La regularización de los mismos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas”.

La citada previsión normativa era coherente con el contenido de la Recomendación nº 162, sobre los trabajadores de edad (1980) de la OIT, que no tuvo ningún desarrollo práctico, y se vio además aquietada en su efectividad por la potestad que entonces tenían los Convenios Colectivos para fijar edades de jubilación forzosa y, por supuesto, por la facultad empresarial de extinguir los contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción *ex* artículo 51 del ET cuyos listados de trabajadores afectados por la extinción se nutría fundamentalmente de trabajadores de mayor edad³⁴⁷.

A tales efectos, no parece ocioso señalar que el Tribunal Constitucional ha señalado que “la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo en función del menor daño o perjuicio que la situación de desempleo conlleva para determinados sectores de edad, sólo puede considerarse legítima y proporcionada si se ve acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la

³⁴⁵ BOE nº 169/1997, de 16 de julio (EDL 1997/24024). Cfr. RD 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social (EDL 1997/24889).

³⁴⁶ BOE nº 154/1994, de 29 de junio (EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RDLeg 8/2015, de 30 octubre, y con vigencia desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

³⁴⁷ La estadística de regulación de empleo del hoy Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social no contiene datos sobre la materia, pero lo cierto que podemos afirmar que es un dato no controvertido.

situación de desempleo, sin que en ningún caso pueda considerarse justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación.

De este modo, la selección de trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los afectados, de acuerdo con lo exigido por la propia legislación laboral”³⁴⁸.

El artículo primero, ordinal uno, del Real Decreto-Ley 15/1998, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad³⁴⁹, establece la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, mediante la modificación del artículo 12.6 del ET.

En todo caso, es obvio que la ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Asimismo, el artículo segundo, ordinal uno, del Real Decreto-Ley 15/1998, relativo a la protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, modifica el artículo 166.1 de la Ley General de la Seguridad Social³⁵⁰, que queda redactado regulando expresamente que los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 del ET

Nos encontramos ante una regulación normativa, que no aportó mucha flexibilidad en materia de jubilación, ya que si bien es cierto que la ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social, no lo es menos que su ejecución está limitada por el cumplimiento por

³⁴⁸ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 66/2015, de fecha 13/04/2015 (Recurso nº 3875/2013. EDJ 2015/74223).

³⁴⁹ BOE nº 285/1998, de 28 de noviembre (EDL 1998/45923).

³⁵⁰ Aprobada por RDLeg 1/1994, de 20 junio (BOE nº 154/1994, de 29 de junio. EDL 1994/16443). (BOE nº 154/1994, de 29 de junio. EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RDLeg 8/2015, de 30 octubre, y con vigencia desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

parte del trabajador de la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Resulta relevante en la materia el «Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social», suscrito por el Presidente del Gobierno y los representantes de CEOE, CEPYME y CCOO el 9 de abril de 2001³⁵¹, dedica, en efecto, su ordinal IV a la «jubilación flexible». La Declaración comienza recordando, en la línea del Pacto de Toledo, que en los países de nuestro entorno político-geográfico y, concretamente, en el ámbito de la Unión Europea se están estableciendo medidas en orden a que la jubilación esté dotada de caracteres de flexibilidad y gradualidad, coordinando tales medidas con la repercusión que, cada vez con mayor incidencia, tiene la demografía en la evolución de los sistemas de pensiones.

Conscientes las partes firmantes de la importancia de tales hechos, y atendiendo a la Recomendación Décima del Pacto de Toledo, sobre flexibilidad de la edad de jubilación, dotando a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad, en el citado Acuerdo suscrito en el año 2001, se prevén tres puntos básicos en la materia que aquí no ocupa.

El primer punto, es el mantenimiento en sesenta y cinco años de la edad mínima general de acceso a la pensión de jubilación en el Sistema de la Seguridad Social. El Gobierno se comprometió a presentar un estudio sobre la edad de jubilación, que recogiese las experiencias del derecho comparado en esta materia, compromiso hasta la fecha incumplido.

El segundo punto, y con el objetivo de lograr una mayor permanencia en la actividad, el Gobierno se comprometía a introducir las modificaciones legales necesarias que posibiliten la adopción de las siguientes medidas:

- a) La modificación de la regulación de la jubilación parcial, de manera que se posibilite la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de

³⁵¹ Cfr. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA, CÁMARA BOTÍA, ALBERTO y MONTOYA MELGAR, ALFREDO. «Notas sobre el Acuerdo de 9 de abril de 2001 para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». *Foro de Seguridad Social* nº 6 y 7 (2002). Páginas nº 83 a 104.

actividades laborales desde el momento en el que se comience a percibir una pensión de jubilación a cargo del Sistema de Seguridad Social.

b) La exoneración del pago de cotizaciones sociales, por contingencias comunes de los trabajadores de sesenta y cinco o más años, en los términos previstos en el apartado XII, reducciones y bonificaciones en la cotización, del Acuerdo.

c) La aplicación de la medida anterior obliga, a su vez, a introducir en la legislación de la Seguridad Social otras modificaciones, como:

- La posibilidad de acceder a las pensiones de incapacidad permanente, aunque el trabajador tenga sesenta y cinco o más años y reúna las condiciones de acceso a la pensión de jubilación, cuando la causa originaria de la incapacidad derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.
- La modificación de la regulación del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años de forma que éste ya no se extinga por el hecho de que el beneficiario alcance la edad a la que pueda tener derecho a una jubilación en su modalidad contributiva.
- A efectos del cálculo de la pensión de jubilación, que corresponde al trabajador, la base de cotización a partir de los sesenta y cinco años no podrá verse incrementada, respecto a la vigente en el ejercicio anterior, en un porcentaje superior al índice de precios al consumo más dos puntos porcentuales.

d) Las medidas señaladas en los apartados b) y c) anteriores se aplicarán a los trabajadores incluidos en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social con la excepción del párrafo segundo de la letra c, relativo al subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años.

e) Se estudiará el desarrollo de medidas que posibiliten que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación pueda superar el 100%, respecto de aquellos trabajadores que permanezcan en activo más allá de los sesenta y cinco años de edad, y de los treinta y cinco años de cotización.

Y el tercer, y último punto, es la modificación de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, del modo siguiente:

a) El mantenimiento en su regulación actual, del acceso, por aplicación del derecho transitorio, a la jubilación a partir de los sesenta años.

b) A su vez, podrán acceder a la jubilación anticipada, a partir de los sesenta y un años, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar incluidos en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los Regímenes Especiales que contemplan, actualmente el derecho de la jubilación anticipada.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectivo de treinta años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Que el cese en el trabajo no se haya originado por causa imputable al trabajador³⁵². En el caso de despidos colectivos, se requerirá acreditación de que se trata de trabajadores pertenecientes a empresas sujetas a Expedientes de Regulación de Empleo³⁵³.

En el supuesto de extinción de contratos de trabajo derivados de un Expediente de Regulación de Empleo, promovidos por empresas que no se encuentren incursas en un procedimiento concursal, aquél deberá llevar como Anexo un acuerdo en cuyas cláusulas se obliguen a financiar un Convenio Especial con la Tesorería General de la Seguridad Social³⁵⁴ y hasta la edad de sesenta y cinco años, y cuyo coste deberá ser soportado, salvo pacto en contrario, por empresario y trabajadores en la misma proporción en que se cotiza por contingencias comunes en el Régimen General de la Seguridad Social.

³⁵² Cfr. artículo 1.4 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786).

³⁵³ Cfr. Disposición Transitoria Décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE nº 162/2012, de 7 de julio. EDL 2012/130651), disposición expresamente derogada por el RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, y con vigencia desde el 08/07/2012 hasta el 13/11/2015, que regula el régimen aplicable a los expedientes de regulación de empleo en tramitación o con vigencia en su aplicación a fecha 12/02/2012, habida cuenta el significativo cambio operado en su tramitación y en su denominación.

³⁵⁴ Cfr. Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE nº 250/2003, de 18 de octubre. EDL 2003/89743).

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

- Asimismo, será necesario que el trabajador se encuentre inscrito en las oficinas del Instituto Nacional de Empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses a la fecha de solicitud de la jubilación anticipada.

c) El coeficiente reductor aplicable a la pensión de jubilación cuando se acceda a la misma a una edad inferior a los sesenta y cinco años, en cualquiera de los supuestos señalados en los apartados a) y b) anteriores, será el siguiente:

AÑOS DE COTIZACIÓN EFECTIVA ACREDITADOS	% POR CADA AÑO QUE FALTE PARA LOS 65 AÑOS
40 o más	6
38-39	6,5
35-37	7
31-34	7,5
30 o más	8

Una de las intenciones es el estudio la situación de aquellos pensionistas que ya hayan accedido a una pensión de jubilación anticipada, en orden a posibilitar la mejora de la pensión de jubilación que vienen percibiendo, todo ello de acuerdo con las posibilidades financieras del Sistema.

En cualquier caso, es especialmente significativo que en el ordinal XII, del Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito con fecha 9 de abril de 2001, relativo a las «Reducciones y Bonificaciones en la cotización», y más concretamente en su ordinal 3, se estableció la exoneración de pago de cotizaciones sociales. Es decir, con la finalidad de incentivar la prolongación en la actividad laboral de los trabajadores que alcancen la edad legal de jubilación, la exoneración del pago de cotizaciones sociales, por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, correspondientes a los trabajadores que reúnan las siguientes circunstancias personales:

- Tener una edad igual o superior a los sesenta y cinco años.
- Acreditar treinta y cinco años efectivos de cotización a la Seguridad Social, sin tener en cuenta, a estos efectos, la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- En el supuesto de que no se acredite, en la fecha del cumplimiento de los sesenta y cinco años, treinta y cinco años efectivos de cotización, la exoneración de las

cotizaciones sociales indicada se iniciará a partir de la fecha en que se acredite el número de años de cotización señalado.

- La voluntariedad del trabajador, en orden a decidir libremente, la continuación o la reiniciación de su actividad laboral.

En definitiva y a modo de resumen, el Gobierno adquirió en el significado Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito con fecha 9 de abril de 2001, una serie de compromisos en orden a alcanzar mediante las oportunas reformas legales el objetivo de la prolongación de la vida activa de los trabajadores, discurriendo la citada prolongación en una doble vía.

Por un lado, la vía del vínculo directo al retraso de la edad de jubilación, con el reforzamiento de la voluntad exclusiva del trabajador, en orden a decidir libremente, la continuación o la reiniciación de su actividad laboral³⁵⁵.

Y, por otro lado, la vía del estímulo a la compatibilidad entre la jubilación y el trabajo³⁵⁶.

Esta fórmula no carece de antecedentes, pues, es sabido que nuestra legislación viene regulando las figuras de la jubilación parcial y el contrato de relevo³⁵⁷ desde hace bastante tiempo, y ello siempre, desde una óptica de solidaridad y reparto del empleo, aunque con unos escasos resultados prácticos³⁵⁸.

³⁵⁵ Mediante el incremento de las bases reguladoras de la pensión de jubilación respecto de quienes se jubilen con más de sesenta y cinco años de edad y 35 de cotización, de tal manera que se pueda superar el 100% de la base; la exoneración, de las cuotas empresariales y del trabajador mayor de sesenta y cinco años por contingencias comunes (salvo las correspondientes a la incapacidad temporal); y la adopción de políticas activas de reinserción de los trabajadores desempleados de entre 55 y 64 años establecidas en la 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.

³⁵⁶ Mediante la posibilidad, aunque limitada, de acceso a la pensión de incapacidad permanente cuando el trabajador tenga sesenta y cinco o más años de edad; la derogación de la penalización existente hasta ese momento para los trabajadores de edad avanzada perceptores del subsidio de desempleo especial para mayores de 52 años, que accedían de forma forzosa a la jubilación cuando cumplieran cualquiera de las edades previstas para acceder a la misma; y la modificación de la legislación de modo que sea posible simultanear la jubilación pensionada y el trabajo.

³⁵⁷ Sobre la materia, véase, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO. «La jubilación parcial y el contrato de relevo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007). Páginas nº 1015 a 1022.

³⁵⁸ Cfr. datos estadísticos, en TORTUERO PLAZA, JOSÉ LUIS. *Jubilación forzosa versus jubilación flexible: reforma y propuesta de capitalización parcial*. Madrid, Civitas (2002), páginas 107 y siguientes, y su valoración pesimista de la institución.

Sin embargo, no siempre el propósito de las normas de Seguridad Social que se venían ocupando de la materia era el significado de la solidaridad y del reparto del empleo. Baste a tal efecto, recordar que el artículo 12.5 del ET en la redacción otorgada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET³⁵⁹, establecía que el contrato a tiempo parcial del trabajador relevado o pensionista parcial se extinguía al cumplir éste la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, esto es, los sesenta y cinco años.

Por el contrario, la vinculación o conjunción entre jubilación parcial y contrato de relevo desaparece en el actualmente vigente artículo 215.1 del RDLeg 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS³⁶⁰, En este sentido los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo³⁶¹. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En términos similares se expresaba el artículo 166.1 de la LGSS³⁶², ya que los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la Disposición Transitoria Vigésima³⁶³ y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo

³⁵⁹ BOE nº 186/1984, de 4 de agosto (EDL 1984/9075). Norma expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 24/08/1984 hasta el 01/05/1995.

³⁶⁰ BOE nº 261/2015, de 31 de octubre (EDL 2015/188234).

³⁶¹ Cfr. Disposición Transitoria Décima del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234), en relación con la exigencia del requisito de la edad a que se refiere el artículo 215, apartados 1 y 2.f).

³⁶² En la redacción dada por el artículo 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630). Y también en la redacción dada por el artículo 4.1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre. EDL 2007/211483); y por el artículo 34.6 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE nº 313/2001, de 31 de diciembre. EDL 2001/50207). La norma ha sido expresamente derogada con fecha 02/01/2016 por la Disposición Derogatoria Única del RDLeg 8/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

³⁶³ En la que se contiene un cuadro con la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Pero esto no fue siempre así, y el hoy derogado artículo 166.1 de la LGSS, en la redacción dada por el artículo 2.1 del Real Decreto-Ley 15/1998, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad³⁶⁴, establecía, que; “Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 artículo 12 del ET”.

En fin, no cabe ninguna duda de que al no ser necesaria ya una concurrencia de voluntades entre el trabajador y el empresario, al haberse suprimido la necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo³⁶⁵, y depender únicamente la decisión de la voluntad unilateral del trabajador, se flexibiliza la medida y se incentiva la prolongación en la actividad laboral de los trabajadores que alcancen la edad legal de jubilación y ejerzan su derecho a continuar en el mercado de trabajo de forma activa.

La Ley 35/2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible³⁶⁶, es el reconocimiento normativo del «Acuerdo para la mejora y el

³⁶⁴ BOE nº 285/1998, de 28 de noviembre. EDL 1998/45923.

³⁶⁵ Contrato de relevo cuya finalidad básica es la de mantener el volumen de empleo en la empresa y la de garantizar la cotización a la Seguridad Social que ello comporta. Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 29/03/2017 (Recurso nº 2142/2015. EDJ 2017/37148); y 19/01/2015 (Recurso nº 627/2014. EDJ 2015/12136).

³⁶⁶ BOE nº 167/2002, de 13 de julio (EDL 2002/24591). Deroga expresamente el RD Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE nº 313/2001, de 31 de diciembre. EDL 2001/50209).

Sobre la materia, véase, BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «Envejecimiento de la sociedad y jubilación gradual y flexible». *Actualidad Laboral* nº 2 (2003). Páginas nº 387 a 416. DEL REY GUANTER, SALVADOR y GALA DURÁN, CAROLINA. *La jubilación gradual y flexible. Aspectos legales y análisis de la reciente negociación colectiva*. Valencia. Tirant Lo Blanch. Colección Laboral nº 153 (2004). 171 páginas.

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «Las modificaciones en la regulación de la pensión de Seguridad Social por jubilación (los nuevos mecanismos de la jubilación gradual y flexible)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 237 (2002). Páginas nº 61 a 110. Y también, sobre la Ley 35/2002, de 12 de julio, véase, CAMÓS VICTORIA, IGNASI. Últimas reformas de la prestación de jubilación y el nuevo tratamiento de la edad de jubilación. Valencia. Tirant Lo Blanch (2003). 180 páginas. Y del mismo autor, «La reforma de la pensión de jubilación y su incidencia sobre política de empleo». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 110 (2002). Páginas nº 209 a 230.

desarrollo del sistema de protección social»³⁶⁷, en el que, como hemos visto, se incluyeron un conjunto de medidas en relación con la flexibilización de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad.

Con dicha finalidad, se estimó la conveniencia de proceder a la modificación de la regulación de la pensión de jubilación, en el sentido de que la misma no viniera a impedir una presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones cuya sostenibilidad se viene cuestionando desde hace algún tiempo y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad que aún disponen de la aptitud y de las capacidades necesarias para su desempeño.

Sin duda, esta presencia activa y absolutamente voluntaria de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo colisiona, frontalmente con la idea de la jubilación forzosa como instrumento de fomento del empleo a la que hemos venido aludiendo.

En el Real Decreto 1131/2002, en el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial³⁶⁸, se dictan

Y desde otro punto de vista, véase, SÁNCHEZ ROMERO, MIGUEL. «Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 191 a 220.

³⁶⁷ Suscrito con fecha 09/04/2001 por el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

³⁶⁸ BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre (EDL 2002/47781). En su Disposición Derogatoria Única, se deroga expresamente el RD 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial (BOE nº 269/1984, de 9 de noviembre. EDL 1984/9358), y el RD 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. (BOE nº 40/1999, de 16 de febrero. EDL 1999/60209).

Sobre el particular, véase, PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «De nuevo sobre la jubilación flexible (Comentario a los Reales Decretos 1131/2002 y 1132/2002)». *Relaciones Laborales* nº 1 (2003). Páginas nº 1181 a 1208. Y también, véase, PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «La nueva regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial: (comentarios al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre)». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 151 a 190.

normas de desarrollo y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 12.6 del ET³⁶⁹.

Como ya hemos dicho, la nueva regulación del contrato de relevo, en relación con la jubilación parcial, se inserta dentro del propósito de introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, con la finalidad de que la edad de acceso a la misma esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación, con los beneficios sociales de toda índole que tal medida, al menos de forma teórica, produce.

Con el objeto de eliminar determinadas rigideces existentes en la regulación anterior, se permite que el interesado pueda acceder a la jubilación parcial o prolongar sus efectos más allá de los sesenta y cinco años. También se permite que el contrato de relevo que la empresa debe concertar con otro trabajador, para ocupar la jornada de trabajo dejada por el jubilado parcial, puede suscribirse con carácter temporal por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria o ser ya inicialmente un contrato indefinido, lo que al menos desde el punto de vista teórico indudablemente debe contribuir al fomento del empleo.

Asimismo, se establecen otras reglas flexibles respecto del contrato de relevo, ya que el mismo no es exigible cuando se accede a la jubilación parcial con sesenta y cinco años. Y a su vez, en los supuestos en que se haya accedido a la jubilación parcial antes de los sesenta y cinco años, cuando el jubilado parcial llega a esta edad, aun no resultando obligatoria la permanencia del contrato de relevo celebrado con carácter temporal, el mismo podrá prorrogarse, por voluntad de las partes, por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produce la jubilación total del trabajador relevado.

Todas estas modificaciones legales suponen una variación sustancial de los preceptos reglamentarios que, hasta el momento, regulaban la jubilación parcial en el

³⁶⁹ En la redacción otorgada por el artículo primero de la 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 (BOE nº 164/2001, de 10 de julio. EDL 2001/23492).

ámbito de la Seguridad Social, cuya expresa derogación normativa se contiene en la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto 1131/2002³⁷⁰.

Por último, la regulación del contrato a tiempo parcial puede originar en la práctica que el trabajador acuerde con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente, por razón de su contrato a tiempo parcial, se presten de forma concentrada en determinados períodos de cada año, con percibo de las correspondientes remuneraciones totales dentro de los mismos o bien de forma prorrateada a lo largo del año, permaneciendo inactivo el tiempo restante.

En tales supuestos, si bien resulta claro que, de acuerdo con la normativa de carácter general vigente al respecto, indudablemente el trabajador debe permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda por razón de la actividad mientras no se produzca la extinción de su relación laboral. Si bien el tiempo de trabajo lo concentre exclusivamente en ciertos períodos del año, e igualmente subsiste la obligación de cotizar a lo largo del mismo y mientras no se extinga dicha relación laboral. A cuyo efecto las remuneraciones que debe percibir el trabajador parcial por los períodos del año en que concentre la prestación de trabajo, derivada de su contrato a tiempo parcial, habrán de prorratearse entre los doce meses del año o, en su caso, del inferior número de meses de que se trate, tanto si se perciben sólo en los períodos concentrados de trabajo, como de forma prorrateada a lo largo del año³⁷¹.

En el Real Decreto 1132/2002, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible³⁷², desarrolla el objetivo previsto en la que se contempla la posibilidad de acceder

³⁷⁰ BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre (EDL 2002/47781).

³⁷¹ Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del TSJ País Vasco nº 64/2014, de fecha 14/01/2014 (Recurso nº 2265/2013. EDJ 2014/30676), sobre el fraude de Ley en la acumulación de todas las horas de trabajo pactadas para ejecutarlas, de manera continuada, inmediatamente después de concertarse el contrato, con lo que se viene a equiparar la modalidad de jubilación parcial con la de jubilación anticipada y se desvirtúa la causa del contrato de relevo. Y también Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 29/03/2017 (Recurso nº 2142/2015. EDJ 2017/37148).

³⁷² BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre (EDL 2002/47786). En su Disposición Derogatoria Única, se deroga expresamente el artículo 6 y la Disposición Transitoria Segunda del RD 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social (BOE nº 272/1997, de 13 de noviembre. EDL 1997/24889). También se deroga el RD 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial (BOE nº 269/1984, de 9 de noviembre. EDL 1984/9358), y el RD 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo

a la pensión de incapacidad permanente, cuando la misma deriva de contingencias profesionales, más allá de los sesenta y cinco años y el establecimiento de la mejora de la pensión de jubilación. Cuando se acceda a la misma cumplidos los sesenta y cinco años y acreditados treinta y cinco años de cotización, medida que se combina con la de la exoneración de cotizaciones sociales, tanto en las aportaciones empresariales como a cargo del trabajador, en los supuestos de que se prolongue la actividad más allá de los sesenta y cinco años, Siempre que el trabajador haya cubierto un importante período de cotización.

Las medidas anteriores se acompañan de otras que permiten que, en los supuestos de cese en la actividad por causa no imputable al trabajador, y cuando éste acredita una larga carrera de aseguramiento, pueda acceder a la jubilación anticipada, con una reducción de la cuantía de la pensión, por cada año que le falte al trabajador para el cumplimiento de la edad ordinaria. Ahora bien, frente a lo que sucedía en la legislación anterior, el coeficiente señalado varía en función de los años de cotización que acredite el trabajador, propiciándose, de esta forma, un incremento de los principios de contribución y de proporcionalidad, bases en las que se asienta nuestra modalidad contributiva de pensiones.

La nueva escala de coeficientes reductores de la cuantía de la pensión, en los supuestos de jubilación anticipada, se aplica también a aquellos supuestos en los que el acceso a dicha modalidad se produce por aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del RDLeg 1/1994, de 20 de junio³⁷³.

Asimismo, el significado Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, prevé las reglas de compatibilidad entre el percibo de la jubilación, en un importe reducido, y la realización de un trabajo a través de un contrato a tiempo parcial, así como las consecuencias de las cotizaciones efectuadas con posterioridad al momento de causar la pensión de jubilación.

en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. (BOE nº 40/1999, de 16 de febrero. EDL 1999/60209).

³⁷³ Relativa a la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación. BOE nº 154/1994, de 29 de junio (EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, y vigente desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

El Real Decreto 1795/2003, de 26 de diciembre, de mejora de las pensiones de viudedad³⁷⁴, es aprovechado para efectuar una acomodación técnica en el ordenamiento de la Seguridad Social, referida a la jubilación anticipada, mediante la modificación del contenido del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, a fin de adaptar éste a las modificaciones introducidas en el artículo 161 y Disposición Transitoria Tercera del RDLeg 1/1994, de 20 de junio³⁷⁵, en la redacción incorporada por la Disposición Adicional Segunda de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social³⁷⁶.

El Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía³⁷⁷, efectúa una acomodación técnica en el ordenamiento de la Seguridad Social, habida cuenta que el artículo 161.2, párrafo segundo, de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el RDLeg 1/1994³⁷⁸. En la redacción incorporada por la Disposición Adicional Primera de la Ley 35/2002, prevé que la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación, establecida en sesenta y cinco años, podrá ser reducida en el caso de trabajadores minusválidos que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65%, en los términos contenidos en el citado Real Decreto, y entre ellos, el permitir que los trabajadores con una minusvalía grave puedan acceder anticipadamente a la jubilación, sin reducción de la cuantía de la pensión.

Finalmente, una breve referencia al Informe de la Comisión no permanente del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados de fecha 30 de septiembre de 2003³⁷⁹. Desde 1995, con el denominado Pacto de Toledo, se aseguró la viabilidad económica del

³⁷⁴ BOE nº 310/2003, de 27 de diciembre (EDL 2003/157019).

³⁷⁵ BOE nº 154/1994, de 29 de junio (EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, y vigente desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

³⁷⁶ BOE nº 296/2003, de 11 de diciembre. C.e. BOE nº 50/2004, de 27 de febrero (EDL 2003/144873).

³⁷⁷ BOE nº 304/2003, de 20 de diciembre (EDL 2003/149997).

³⁷⁸ BOE nº 154/1994, de 29 de junio (EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, y vigente desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

³⁷⁹ BOCG, Congreso de los Diputados, serie D, número 596, de fecha 02/10/2003. Cfr. *Renovación del Pacto de Toledo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Colección de Seguridad Social nº 26 (2003). 296 páginas. Y también, véase, LUELMO MILLÁN, MIGUEL ÁNGEL. «La renovación el Pacto de Toledo y la jubilación». *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense* nº 1 (2005). Páginas nº 301 a 330.

actual modelo denominado de reparto y solidaridad intergeneracional de Seguridad Social, sin perjuicio de la incidencia en su perfeccionamiento y consolidación.

Se trata de un acuerdo parlamentario que, además de ser un hito importante en el proceso de reformas y consolidación del sistema público de pensiones, forma parte ya del acervo cultural y político de nuestro país.

Hay que subrayar, además, que existe una Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo en el Congreso de los Diputados cuya actividad de control sobre el Gobierno no es desdeñable. Su objeto no es otro que el de intentar mantener un adecuado equilibrio entre las decisiones dirigidas a configurar un sistema de pensiones moderno y coherente con el modelo social europeo³⁸⁰, y la aprobación, simultánea, de las reformas precisas para fortalecer sus bases financieras, tan cuestionadas, opinadas y debatidas en momentos de crisis como el actual, en el que el fondo de reserva está a punto de agotarse³⁸¹.

Las recomendaciones del Pacto de Toledo que se efectuaron en el año 1995 conservan, más de veinte años después de ser concertadas, plena vigencia como podrá comprobarse en el ordinal que sigue³⁸², al ser contrastadas con las que en la actualidad se han convertido en las orientaciones europeas para abordar las reformas de los sistemas de pensiones.

El consenso político es una recomendación de la Comisión Europea y los propósitos del Pacto de Toledo, son perfectamente encuadrables en los tres apartados aprobados por el Consejo Europeo de Laeken de diciembre de 2001³⁸³ y, además, en sus

³⁸⁰ Al modelo social europeo dedicaremos el epígrafe 3.2.- *Una mirada crítica a las orientaciones de la Unión Europea*, del presente trabajo.

³⁸¹ La Seguridad Social ha precisado de 7.792 millones para poder hacer frente a la paga extra de las pensiones de diciembre de 2017. De ellos, 3.586 millones se han extraído del Fondo de Reserva, de modo que, tras dicha retirada de fondos, solo restan en el Fondo de Reserva 8.095 millones frente a los 66.815 millones que llegó a acumular en 2011. Fuente: El país de fecha 02/12/2017. En el año 2018 no se ha realizado ninguna disposición del Fondo de Reserva, que se mantiene en la misma cantidad que a finales de 2017 exceptuando una pequeña reducción por la rentabilidad financiera negativa. Cfr. Informe completo del fondo de reserva 2017, disponible en la web a fecha 29/07/2018 <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3323>. Y también artículos 117 a 127 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

³⁸² Cfr. ordinal 3.2. *Una mirada crítica a las orientaciones de la Unión Europea en la materia*.

³⁸³ Esto es, adecuación de las pensiones, viabilidad financiera y modernización de los sistemas de pensiones. Sobre la materia, véase, MONTALVO CORREA, JAIME. «La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su*

catorce recomendaciones es posible incluir la práctica totalidad de los que luego han sido erigidos por dicha cumbre, como los once objetivos comunes para desarrollar el llamado «método abierto de coordinación»³⁸⁴ en materia de pensiones.

En los últimos ocho años que anteceden a la aprobación del Informe de la Comisión no permanente del Pacto de Toledo del Congreso de los Diputados de fecha 30 de septiembre de 2003, se han producido, importantes novedades tanto en los datos de la realidad social de España como en el terreno institucional que es imprescindible considerar en el momento histórico en el que se aborda por la Comisión la actualización de las recomendaciones del Pacto de Toledo de 1995.

En la primera parte del Informe se contienen una serie de consideraciones sobre la forma en que se ha llevado a cabo el desarrollo de las diferentes recomendaciones del Pacto de Toledo, proponiéndose en lo que respecta a la edad de jubilación (Recomendación Décima), nuevas orientaciones. Esto es: “Una de las características básicas de los sistemas de pensiones ha sido el mantenimiento de una edad de acceso a la jubilación en los mismos términos en que fue implantada en décadas anteriores (en las que la esperanza de vida de los ciudadanos era muy inferior), así como la fuerte rigidez en el acceso a esta clase de pensión. Frente a este panorama se viene reclamando el cambio de orientaciones, en orden a establecer una gradualidad en el acceso a tal pensión, así como favorecer el retraso de la misma, orientaciones que han tenido su cristalización en nuestro sistema a través del Acuerdo Social de 2001 y de la Ley 35/2002.

En este ámbito las nuevas recomendaciones se dirigen a la consecución de las siguientes finalidades:

jubilación. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007). Páginas nº 1023 a 1038, y en particular página 1028.

³⁸⁴ El «método abierto de coordinación» (MAC) de la Unión Europea puede definirse como una forma de «Derecho indicativo». Se trata de una forma intergubernamental de hacer política que no deriva en medidas legislativas de la UE de carácter vinculante ni exige que los países de la UE introduzcan nuevas leyes o modifiquen su legislación.

El MAC, creado inicialmente en la década de los noventa en el marco de la política de empleo y el proceso de Luxemburgo, se definió como un instrumento de la estrategia de Lisboa (2000). En ese momento, la integración económica de la UE avanzaba rápidamente, pero los países de la UE eran reticentes a ceder más competencias a las instituciones europeas.

El MAC ha proporcionado un nuevo marco de cooperación entre los países de la UE con objeto de lograr la convergencia entre las políticas nacionales para realizar algunos objetivos comunes.

- a) Mantener e incrementar los mecanismos de jubilación flexible, así como favorecer la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, por sus ventajas para ellos y el conjunto de la sociedad, que de esta forma puede aprovechar sus experiencias y conocimientos. En este último objetivo puede ser un vehículo adecuado el incremento en la utilización de los contratos de relevo y de sustitución.
- b) Lograr que en el acceso a la pensión de jubilación se aproximen las edades reales y legales.
- c) Evitar cualquier clase de discriminación por razón de edad que tenga como consecuencia la expulsión prematura del mercado de trabajo de trabajadores con facultades para seguir desarrollando su actividad. En esta dirección se propone la prohibición de que se utilicen recursos públicos de la Seguridad Social para ajustes de plantilla que supongan jubilaciones anticipadas, salvo casos excepcionales y justificados.
- d) Por último, el estudio de la situación en que se encuentran los pensionistas que accedieron a la jubilación anticipada con anterioridad al 1 de enero de 2002, en orden a posibilitar la mejora de la pensión que vienen percibiendo”.

A la luz de tales anteriores consideraciones, la Comisión procedió, en primer lugar, a analizar el desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo y, en su caso, la actualización de las mismas, y en su ordinal 11, y bajo el título “Edad de jubilación”, se establece, tras constatar que se ha logrado un avance con la implantación de un sistema de jubilación gradual y flexible operada mediante la Ley 35/2002³⁸⁵. Es decir: “Son indudables los efectos beneficiosos que se derivan de la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, lo cual presenta ventajas para ellos, su entorno y el conjunto de la sociedad, que de esta forma puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de estos trabajadores, teniendo además efectos positivos para el Sistema de Pensiones”.

³⁸⁵ BOE n° 167/2002, de 13 de julio (EDL 2002/24591). Deroga expresamente el RD Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE n° 313/2001, de 31 de diciembre (EDL 2001/50209).

La edad legal de jubilación a los sesenta y cinco años es actualmente voluntaria. La Comisión pone de relieve la necesidad de continuar por el camino ya iniciado a los efectos de conseguir el objetivo de que la edad real de jubilación se aproxime, cada vez más, a aquélla.

La Comisión entiende, no obstante, que resulta conveniente seguir adoptando medidas con la finalidad, por un lado, de fomentar la prolongación de la actividad laboral de aquellos que opten por mantenerse en el mercado de trabajo una vez alcanzada la edad a la que pueden acceder a la pensión de jubilación y, por el otro, que impida cualquier tipo de discriminación por razón de edad que tenga por consecuencia la expulsión prematura del mercado de trabajo de trabajadores con plenas facultades físicas y psíquicas para continuar desarrollando su labor. La Comisión considera que sólo en supuestos específicos y justificados deberían poder utilizarse recursos públicos de la Seguridad Social para ajustes de plantilla que supongan jubilaciones anticipadas.

No obstante, determinadas formas de trabajo y colectivos por razón de su actividad³⁸⁶ o grado de discapacidad pueden obligar a contemplar consideraciones específicas en torno a la edad legal de jubilación³⁸⁷.

La Comisión, entre sus decisiones, adopta la de mantener la figura del contrato de relevo y de sustitución.

Insta a que se estudie la situación en la que se encuentran los pensionistas que accedieron a la jubilación anticipada con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RD Ley 16/2001³⁸⁸. En concreto, la de aquellos que se encuentran en una situación de mayor necesidad, en orden a posibilitar la mejora de la pensión de jubilación que

³⁸⁶ *Ad exemplum*, pensemos en el sector de la minería, de la aviación civil, de la estiba portuaria, fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.

³⁸⁷ Cfr. artículo 206 del RD Ley 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234). Y también Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45% (BOE nº 307/2009, de 22 de diciembre. EDL 2009/275808).

³⁸⁸ BOE nº 313/2001, de 31 de diciembre (EDL 2001/20209). Norma expresamente derogada por la Ley 35/2002 de 12 julio, y con vigencia desde el 01/01/2002 hasta el 14/07/2002.

Sobre el RD Ley 16/2001, de 27 de diciembre, véase, DE LA FUENTE LAVIN, MIKEL. «Comentarios urgentes al Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible». *Aranzadi Social*, volumen 5, nº 11 (2001). Páginas 1255 a 1278. Y también, PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «La Seguridad Social en el año 2002 (modificaciones introducidas en las Leyes de Presupuestos y de "Acompañamiento", y en el Real Decreto-Ley 16/2001, sobre jubilación flexible)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 227 (2002). Páginas 3 a 78.

vienen percibiendo. Asimismo, se recomienda evaluar y, en su caso, corregir las diferencias de prestaciones que se puedan producir en las jubilaciones anticipadas cuando existan análogas condiciones de acceso y de esfuerzo contributivo.”

Como recomendaciones adicionales, la Comisión señala la constatación de la incidencia en el sistema de protección social del dinamismo creciente del mercado de trabajo, de las nuevas necesidades de los individuos, de la sociedad y de la economía global.

En este sentido, y sin merma del principio básico de contributividad, se apuesta por estudiar la situación de los trabajadores afectados por las nuevas formas de organización del trabajo, en especial, la extensión del trabajo a tiempo parcial, la incidencia del empleo temporal, o las nuevas posibilidades de compatibilidad entre salario y pensión o subsidio.

En otras cosas, se hace preciso prever con antelación la existencia de carreras profesionales de carácter irregular, por otro lado cada vez más frecuentes, en las que se alternan períodos con cotizaciones, con situaciones de no participación en el mercado laboral, lo que sin duda redundará en una mayor dificultad para acceder a la jubilación por parte de estos trabajadores.

El «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» de 2006³⁸⁹, recoge entre sus principales medidas en materia de Seguridad Social, y más concretamente y en lo que aquí nos interesa, una serie de medidas en relación con la edad de jubilación y la prolongación de la vida laboral. Recordemos que el Acuerdo fue precedido por la Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, empleo estable y cohesión social»³⁹⁰ suscrita el 8 de julio de 2004, por los mismos agentes sociales, que iniciaron el diálogo social sobre el mercado de trabajo con la encomienda a una comisión de expertos de la

³⁸⁹ Suscrito por el Presidente del Gobierno, los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y los Secretarios Generales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

³⁹⁰ El Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos compartieron el diagnóstico sobre el doble problema del mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad, y se comprometieron a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo, así como la adecuada protección de los trabajadores ante la falta de empleo, fueron considerados también objetivos imprescindibles e inaplazables, en la Declaración.

realización de un Informe³⁹¹ para evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el período 1992-1994 hasta la actualidad.

Del citado informe nos gustaría reseñar una de sus conclusiones, que aun en nuestros días entendemos que tiene plena vigencia y es la que afirma que: “la situación actual es el producto de muchas reformas marginales, que han seguido estrategias diferentes, a veces contradictorias entre sí, y todas ellas sin mucho éxito a la hora de restaurar un equilibrio aceptable entre la flexibilidad y la seguridad del empleo”

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo³⁹², es la plasmación normativa del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» de 9 de mayo de 2006, al que acabamos de hacer referencia, fruto del consenso, por otra parte, siempre necesario, inevitable e ineludible, entre los interlocutores sociales.

Conforme se afirma en su propia Exposición de motivos, la evolución reciente del mercado de trabajo en España se ha caracterizado por un fuerte incremento del empleo, y un descenso de la tasa de paro, que se sitúa en el 9,1% en el primer trimestre de 2006, lo que supone que dicha tasa se encuentra, por primera vez desde 1979, por debajo del 10%.

No obstante, todavía persisten problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa³⁹³ y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores.

La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social³⁹⁴, desarrolla una reforma global del sistema de Seguridad Social, según el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», de 9 de mayo de 2006, anteriormente significado, que, a su vez, trae causa de la «Declaración para el Diálogo Social» firmada por los mismos interlocutores el 8 de julio de 2004, en el que se incluyen una serie de compromisos que implican modificaciones en normas con rango de Ley.

³⁹¹ «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas», que fue entregado en enero de 2005. Ministerio de Asuntos Sociales (2005). 246 páginas.

³⁹² BOE nº 312/2006, de 30/12/2006 (EDL 2006/324694). Convalida el RD Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE nº 141/2006, de 14/06/2006, dictado al amparo del artículo 86 de la Constitución (EDL 2006/75744).

³⁹³ Adoptada en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000, y cuyo objetivo era la consecución del pleno empleo, en lugar de la reducción del paro (Luxemburgo, noviembre de 1997).

³⁹⁴ BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre (EDL 2007/211483).

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

Tomando como referencia las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria de 2003, se reafirmó la necesidad de mantener y reforzar determinados principios básicos en los que se asienta el sistema de la Seguridad Social como objetivo para garantizar la eficacia del mismo y el perfeccionamiento de los niveles de bienestar del conjunto de los ciudadanos.

La citada Ley introdujo una serie de modificaciones en la LGSS que inciden especialmente en las condiciones de acceso a la pensión de jubilación y en el cómputo de los años cotizados. De tal forma que no computa la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, de modo que se incrementa la correlación entre cotizaciones y prestaciones.

También tiene una marcada incidencia en la jubilación anticipada con la posibilidad de reducir la edad de acceso a la jubilación, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca; y a las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad no se considera causa para que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años. De la misma forma en el caso de la jubilación parcial ya que el acceso está supeditado, como regla general, al cumplimiento de sesenta y un años de edad, a que el trabajador tenga una antigüedad de seis años en la empresa y a que acredite un período de cotización de treinta años. El objetivo es claro, se trata de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener que no son otros que el fomento del empleo y la prolongación de la vida laboral de los trabajadores de más edad.

Se establecen, también, ajustes en los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial, así como la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de aquella por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.

Finalmente se regulan los incentivos por la prolongación de la actividad en la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 40/2007³⁹⁵.

Por último, es importante señalar que el Consejo Económico y Social, de conformidad con sus funciones establecidas en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio³⁹⁶, por la que se constituye, elaboró el correspondiente dictamen³⁹⁷ con carácter preventivo, en el que destaca, su valoración positiva del contenido del entonces Anteproyecto de Ley de Medidas de Seguridad Social³⁹⁸, entendió que éste se inscribe en el marco del proceso continuo y progresivo de adaptación del sistema de la Seguridad Social, en línea con las recomendaciones del Pacto de Toledo.

La Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social³⁹⁹, desarrolla una nueva reforma del sistema de Seguridad Social, según el «Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones», de 2 de febrero de 2011, suscrito por los interlocutores sociales y el Gobierno, cuyo epígrafe II rubricado bajo el título de pensiones (Acuerdo para la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones), Así recogió una serie de compromisos en la materia que aquí nos interesa, compromisos que siguen las orientaciones y recomendaciones contenidas en el «Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo», aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011⁴⁰⁰. El objetivo se fijó en la configuración de un sistema de Seguridad Social financieramente estable y sólido que garantizase a las generaciones futuras prestaciones sociales suficientes, aspiración meramente programática, que esperemos se materialice llegado el momento.

Tal y como se afirma en su preámbulo, “El sistema de Seguridad Social español ha asistido últimamente a una progresiva disminución del período de actividad laboral en dos

³⁹⁵ Sobre las diferentes modalidades de jubilación en función de la edad del trabajador, véase, CAMAS RODA, FERRÁN (Coordinador). *La edad en relación al empleo, la seguridad social y la inmigración*. Barcelona. Editorial Bosch, S.A. (2009). 373 páginas.

³⁹⁶ BOE nº 145/1991, de 18 de junio (EDL 1991/14176).

³⁹⁷ Cfr. Dictamen del CES nº 1/2007, sobre el Anteproyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, aprobado en Sesión Plenaria Ordinaria de 24 de enero de 2007. Informe preventivo con carácter previo a su aprobación definitiva por el Consejo de Ministros y la consiguiente remisión a las Cortes Generales.

³⁹⁸ Informado favorablemente por el Consejo de Ministros de fecha 26/12/2006, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

³⁹⁹ BOE nº 184/2011, de 2 de agosto (EDL 2011/152630).

⁴⁰⁰ Cfr. Boletín Oficial de las Cortes Generales nº 513/2011, de 31 de enero.

sentidos que a continuación se detalla. Por un lado, los años de formación y de estudio de los jóvenes se han prolongado y su acceso al mercado de trabajo, por esa razón, se ha retrasado en relación con la edad a la que era habitual su incorporación en pasadas generaciones. Y por otro lado, la tasa de participación de las personas mayores de cincuenta años sigue siendo insuficiente, por lo que en el Acuerdo social y económico se ha previsto la adopción de una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad, con el objetivo de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quien pierde su empleo en los últimos años de su vida laboral⁴⁰¹.

Esta situación no es solo propia de España, sino común al resto de los países de nuestro entorno. Los Consejos europeos de Lisboa, Estocolmo, Gotemburgo, Barcelona, Bruselas, hasta llegar a los más recientes, promovieron como prioridades la prolongación de la vida activa y la desincentivación de la jubilación anticipada. En la misma línea países de nuestro entorno han realizado reformas legales en el sentido de reducir los estímulos al abandono prematuro de la vida activa y algunos han establecido la edad legal en los sesenta y siete años. Evidentemente basados en la no sostenibilidad financiera para el Sistema de la Seguridad Social incentivar la extinción de los contratos de trabajo de los mayores de cincuenta años mediante pactos o acuerdos de regulación de empleo muy ventajosos para estos, pero a costa de asumir una carga importante para el Sistema público primero a través de la prestación de desempleo, después mediante el acceso al subsidio para mayores de cincuenta y dos años⁴⁰² y posteriormente mediante el acceso, en su caso, a una jubilación anticipada.

En cuanto a las edades de jubilación ordinaria y el período de cotización a que se refiere el artículo 161.1.a) del RDLeg 1/1994, de 20 de junio⁴⁰³, se inicia una aplicación

⁴⁰¹ Lo que no deja de ser una mera utopía, en el año 2011 los mayores de 55 años tenían una tasa de paro del 14,5%, y su incidencia en el desempleo de larga duración era del 65,3%, ya que tienen mayores dificultades para reincorporarse al mercado de trabajo, y un riesgo elevado de permanecer de forma prolongada en desempleo, dadas las políticas de recursos humanos de las empresas, que prefieren contratar a alguien más joven y con un menor coste laboral, sin tener en cuenta otros factores, y entre ellos los beneficios de la diversidad generacional en las empresas.

⁴⁰² Cfr. artículo 17, ordinal séptimo del RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE nº 168/2012, de 14 de julio. EDL 2012/139425), que le otorga una nueva redacción al artículo 215.1.3 de la Ley General de la Seguridad Social de modo que el subsidio pasa a ser para mayores de 55 años y el Servicio Público de Empleo Estatal ingresa las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a la jubilación del trabajador.

⁴⁰³ BOE nº 154/1994, de 29 de junio (EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RD Leg 8/2015, de 30 de octubre, y vigente desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

gradual y paulatina de las mismas en los términos que se establecen en la nueva Disposición Transitoria Vigésima de la citada Ley General de la Seguridad Social, de modo que a partir del año 2027, con un período mínimo de cotización de treinta y ocho años y seis meses la edad exigida será de sesenta y cinco años y con un período de cotización inferior la edad exigida será de sesenta y siete años.

De mismo modo se establecen cambios en la forma de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación de manera que en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, conforme al artículo 161.1 de la Ley General de la Seguridad Social, y ello también de forma paulatina y gradual en los términos que se establecen en la Disposición Transitoria Quinta de la citada Ley General de la Seguridad Social.

Y finalmente en relación con la cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se establecen unos porcentajes a aplicar a la base reguladora, conforme al artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social, y una nueva Disposición Transitoria Vigésima Primera en la que se establecen de forma gradual y paulatina los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación para cada anualidad hasta el año 2027⁴⁰⁴.

En cuanto a la jubilación anticipada⁴⁰⁵, se establecen dos modalidades de acceso la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado, para la primera se exige “tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años” y para la segunda se exige “tener cumplida una edad que sea inferior en dos años”, y en ambos casos “como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la Disposición Transitoria

En la redacción dada por el artículo 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630). Y también en la redacción dada por el artículo 4.1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre. EDL 2007/211483); y por el artículo 34.6 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE nº 313/2001, de 31 de diciembre. EDL 2001/50207).

⁴⁰⁴ Cfr. artículo 4 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630).

⁴⁰⁵ Sobre las explicaciones desde la sociología del proceso de adelanto de la edad jubilación, véase, ALONSO BENITO, LUIS ENRIQUE Y PÉREZ ORTIZ, LOURDES. «Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 115 a 150, y en concreto página 128 y siguientes.

Vigésima, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior”⁴⁰⁶.

En relación con la jubilación parcial, también se establecen dos modalidades de acceso, en función de la simultánea celebración o no de un contrato de relevo, en el primer supuesto se puede acceder cuando el trabajador haya cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la Disposición Transitoria Vigésima de la Ley General de la Seguridad Social y reúna los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%; y en el segundo se puede acceder cuando el trabajador haya cumplido la edad establecida en el cuadro que se contiene en el artículo 166.2.a) de la Ley General de la Seguridad Social⁴⁰⁷.

Para concluir parece oportuno hacer referencia al “Factor de sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social”, para lo cual se introduce una nueva Disposición Adicional, la Quincuagésima Novena, en la Ley General de la Seguridad Social, del siguiente tenor literal “Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los sesenta y siete años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los sesenta y siete años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales competentes.”⁴⁰⁸, y asimismo se encomienda al Gobierno la elaboración de un estudio en relación con la Recomendación 5ª del Pacto de Toledo, relativa a la mejora de las bases de cotización, “con la finalidad de que las pensiones causadas sean adecuadas y suficientes”⁴⁰⁹.

⁴⁰⁶ Cfr. artículo 5 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630).

⁴⁰⁷ Cfr. artículo 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630).

⁴⁰⁸ Cfr. Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social (BOE nº 309/2013, de 26 de diciembre. EDL 2013/24629), y más específicamente su Disposición Final Quinta, que preveía la aplicación del factor de sostenibilidad a las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social que se causen a partir del 1 de enero de 2019. La citada Disposición Final ha sido expresamente derogada por el RDLeg 8/2015 de 30 octubre.

⁴⁰⁹ Cfr. Disposición Adicional Cuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630).

En términos generales y “si bien procede aceptar la conveniencia de permanecer más tiempo en activo en aquellos sectores que así lo permitan y cuando así lo deseen los beneficiarios, lo cierto es que el deseado equilibrio ingresos-gastos podría lograrse a través de otras vías. A saber, la limitación de los mecanismos de jubilación anticipada, la prohibición del recurso a la prejubilación en empresas con beneficios, la modificación más flexible de condiciones y lugar de trabajo para evitar riesgos laborales por razón de edad, o el fomento de la jornada flexible en los últimos años de vida laboral. Todo ello permitiría aproximar la edad real de jubilación a la edad legal sin necesidad de imponer un incremento generalizado de esta última. Por lo demás, las carreras amplias de cotización hoy existentes devendrán de difícil consecución en un futuro basado en empleo precario, temporal, a tiempo parcial y con interrupciones constantes, bien por desempleo bien por la necesidad de conciliar la vida personal y la profesional.”⁴¹⁰, criterio doctrinal que compartimos plenamente pues las generaciones de jóvenes que se incorporan hoy al mercado de trabajo difícilmente van a alcanzar dilatadas carreras de cotización y difícilmente tendrán acceso a una pensión de jubilación en las condiciones de cotización que existen en el actual marco legal.

La Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)⁴¹¹, parte de que en el «Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones», de 2 de febrero de 2011, al que ya hemos hecho referencia, las partes se comprometieron a elaborar una «estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras de más edad» que incluya medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con los objetivos de favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de dichas personas y promover la reincorporación al mismo de aquellas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral⁴¹².

⁴¹⁰ TOSCANI GIMÉNEZ, DANIEL. «La reforma de la edad ordinaria de jubilación en la Ley 27/2011». *Boletín de Quantor Social* nº 127 (Septiembre de 2011).

⁴¹¹ BOE nº 283/2011, de 24 de noviembre (EDL 2011/264734).

⁴¹² Este compromiso se reitera en la Disposición Adicional Segunda del RD Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas (BOE nº 37/2011, de 12 de febrero. EDL 2011/3209).

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

En la citada resolución tras el diagnóstico de la situación y perspectivas de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo en España y en la Unión Europea, y del análisis de las medidas vigentes en relación con los trabajadores de más edad, se fijan cuatro objetivos generales.

El primer objetivo general, es elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años.

El segundo objetivo general es, favorecer el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años para contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la existencia de carreras de cotización a la Seguridad Social más largas.

Para ello, las líneas de actuación que se establecen son:

- Jubilación parcial y contrato de relevo⁴¹³.
- Incentivos generales para el mantenimiento del empleo.
- Mantenimiento en el empleo de los trabajadores autónomos.
- Cláusulas de los convenios colectivos referidas a la edad ordinaria de jubilación.
- Mayor formación a lo largo de la vida laboral.
- Mayor sensibilización social de los valores positivos del trabajo de los trabajadores de más edad.

El tercer objetivo general es, mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, las líneas de actuación que se establecen son:

- Mayor flexibilidad en la jornada de trabajo.

⁴¹³ Cfr. PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «Un nuevo paso en la jubilación flexible: la nueva regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* n° 223 (2001). Páginas n° 79 a 120.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

- Evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación e información para la seguridad y salud en el trabajo más específica para los trabajadores y las trabajadoras de más edad.
- Fomentar la movilidad funcional por razones de seguridad y salud en el trabajo, como medida preventiva y alternativa a la extinción del contrato de trabajo.
- Medidas en el marco de la investigación encaminadas a la protección social de este colectivo vulnerable.

El cuarto y último objetivo general es promover la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de más edad que pierden su empleo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo.

Para ello, las líneas de actuación que se establecen son:

- Orientación profesional y activación hacia el empleo.
- Formación para el empleo, recualificación profesional y acreditación de competencias profesionales, con una particular atención a las mujeres mayores de cincuenta y cinco años⁴¹⁴.
- Incentivos para la reincorporación al mercado de trabajo.
- Potenciar el trabajo autónomo o a través de empresas de economía social.
- Protección por desempleo: subsidio de mayores de cincuenta y dos años y renta activa de inserción.
- Prohibición de pactos de no competencia e incompatibilidad para después de extinguido el contrato de trabajo.
- Ayudas a los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en situación de especial desprotección social.

En esencia, nos encontramos ante una idílica declaración de buenas intenciones, supeditada a las dotaciones presupuestarias disponibles, una vez aplicado el «Plan de

⁴¹⁴ En el sector servicios, es principalmente, donde la presencia de la mujer es más elevada y mayoritariamente en ocupaciones elementales, por ostentar un nivel de estudios bajos y medios en cualificaciones relacionadas con servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

austeridad de la Administración General del Estado 2011-2013»⁴¹⁵, y por ende, con una escasa incidencia real y efectiva en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo entre los trabajadores de más edad, y nula repercusión en los objetivos previstos de favorecer el mantenimiento en el mercado de trabajo de dichas personas y, en su caso, promover la reincorporación al mismo de aquellas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral, muchas veces fruto de la eclosión y el auge de los despidos colectivos tras la reforma legal del 2012.

El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad⁴¹⁶, contiene una serie de medidas que en el ámbito del empleo responden a cinco grandes objetivos.

El primer gran objetivo es el de concentrar la protección en las situaciones de pérdida de empleo y situación personal que requieren especial atención.

El segundo gran objetivo es el de impulsar la activación de los desempleados incentivando el pronto retorno a la ocupación.

El tercer gran objetivo es el de generar los incentivos necesarios para asegurar la sostenibilidad del Sistema Público de prestaciones, contribuir al envejecimiento activo, y facilitar la activación de los trabajadores de más edad.

El cuarto gran objetivo es el de reforzar el sistema de políticas activas sobre la base del principio de eficiencia, permitiendo que los limitados recursos disponibles se destinen a aquellas iniciativas más útiles para desarrollar la empleabilidad de los trabajadores.

El quinto gran objetivo es el de racionalizar el sistema de prestaciones en su totalidad dotándolo de una mayor coherencia interna que asegure su equidad.

Mención especial merece, a los efectos que aquí nos interesan el subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y cinco años, cuya duración se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad que le permita acceder a la pensión

⁴¹⁵ Cfr. su ordinal VII relativo a la financiación de las políticas activas de empleo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad.

⁴¹⁶ BOE nº 168/2012, de 14 de julio (EDL 2012/139425). Cfr. Resolución de 19 de julio de 2012, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio. BOE nº 183/2012, de 1 de agosto (EDL 2012/155627).

contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades⁴¹⁷, y cuyo acceso se condiciona, entre otros a que acrediten que “en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social”, de modo que se hace ostensible la carga para el sistema que supone la extinción de los contratos de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años y la repercusión que la misma tendrá sobre la cuantía de la pensión de jubilación que vayan a percibir dichos trabajadores en su día.

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 activo⁴¹⁸. En primer lugar nos gustaría señalar que nuestro sistema de protección social no necesita ni puede estar sometido de forma constante a múltiples reformas legislativas para la modificación de las disposiciones reguladoras de las prestaciones sociales, pues lo que necesita de manera urgente es, a nuestro criterio, una reforma integral o en su caso, un cambio estructural del modelo acordado de forma sosegada por las Cortes Generales tras su previo debate político y social, pues lo contrario no es sino un uso excesivo -por no decir fraudulento- de la figura del RD Ley, que se insiste no puede consolidarse como una forma exclusiva, ordinaria y unilateral de legislar, en un estado social y democrático de Derecho, que es tal y como se configura España en el artículo 1 de nuestra Constitución⁴¹⁹.

Dicho esto, en el preámbulo de la norma tramitada como de “extraordinaria y urgente necesidad”⁴²⁰ y convalidada por la mayoría absoluta que ostentaba el Gobierno de turno, se afirma que “el incremento de la edad de jubilación, la prolongación de la vida activa y el incremento de la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de

⁴¹⁷ Cfr. artículo 216.3 del RD Leg 1/1994, de 20 de junio (BOE nº 154/1994, de 29 de junio. EDL 1994/16443), en la redacción que le otorga el artículo 17, ordinal 8 del RD Ley 20/2012, de 13 de julio (BOE nº 168/2012, de 14 de julio. EDL 2012/139425). Norma, la primera, expresamente derogada por el RD Leg 8/2015, de 30 de octubre, y con vigencia desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

⁴¹⁸ BOE nº 65/2013, de 16 de marzo (EDL 2013/22609). Cfr. Resolución de 11 de abril de 2013, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo (BOE nº 92/2013, de 17 de abril. EDL 2013/38240).

⁴¹⁹ Cfr. *ad exemplum*, la Disposición Adicional Primera del RD Ley 29/2012, de 28 de diciembre, en la que se suspende la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, relativos a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630), y la nueva regulación de dichas figuras que se contiene en el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo.

⁴²⁰ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 61/2018, de fecha 07/06/2018 (Recurso nº 3688/2013. EDJ 2018/505168), en cuya parte dispositiva se declara la inconstitucionalidad y nulidad, con los efectos indicados en el fundamento jurídico 11, de varias de las Disposiciones del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, y el voto particular que en ella se contiene.

más edad suponen elementos básicos para la adecuación y sostenibilidad de las pensiones”⁴²¹, sostenibilidad financiera del Sistema de la Seguridad Social, que se nutre de las cotizaciones de los trabajadores, y que en momentos de crisis como el actual con unas tasas de desempleo muy elevadas, contratos de trabajo con un elevado índice de precarización y de una práctica tan extendida como ilegal, tan usual como poco perseguida, y tan conocida como poco solidaria, como es la del empleo sumergido, es muy complicada, por no decir inviable para las voces más pesimistas en la materia⁴²².

Por ello, es necesario vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida, racionalizar, por no decir dificultar, el acceso a la jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral, y favorecer la prolongación de la vida laboral, con la generación de oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y fomentando el envejecimiento activo, de modo que el trabajador contribuya más con sus cotizaciones al sistema y retrase de forma voluntaria y plenamente consciente el inicio del abono de su pensión de jubilación, lo que sin duda hace el sistema más sostenible y aumenta la proporcionalidad entre la contribución al sistema y la prestación que percibe de éste.

Y bajo estas premisas se efectúa una nueva regulación, a nuestro modo de ver aún insuficiente, que permite al jubilado la compatibilidad entre su pensión de jubilación y el trabajo, ya sea éste por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, y a tiempo completo o a tiempo parcial⁴²³.

Del mismo modo se modifica la regulación de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial establecida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto⁴²⁴, ya que conforme a su propia exposición de motivos “las medidas adoptadas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, resultaban insuficientes para garantizar la viabilidad del sistema en el largo plazo, al

⁴²¹ Sobre la prolongación de la vida activa, véase, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA. «La pensión de jubilación: algunas reflexiones tras sus últimas reformas». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 39 (2002). Páginas nº 59 a 82, y en particular página 65 y siguientes.

⁴²² Así, el Catedrático de Economía de la Universidad de Columbia, XAVIER SALA I MARTIN, asegura que “el sistema de pensiones español es insostenible. Las contribuciones a la Seguridad Social que el trabajador medio hace a lo largo de su vida no alcanzan a pagar todas las pensiones que luego recibe durante años de jubilación”.

⁴²³ Cfr. artículos 1 a 4 del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo (BOE nº 92/2013, de 17 de abril. EDL 2013/38240).

⁴²⁴ Cfr. artículos 5 a 8 del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo (BOE nº 92/2013, de 17 de abril. EDL 2013/38240).

permitir un alejamiento paulatino entre la edad legal de jubilación y la edad a la que es posible acceder a una jubilación anticipada, y favorecer, en determinadas ocasiones, las decisiones de abandono temprano del mercado laboral.”

Por último, hemos de destacar el contenido de la Disposición Adicional Primera del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, relativa al mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo, y que en la propia exposición de motivos se justifica como unas “cauteladas tendentes a evitar que la modalidad de compatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajo del Capítulo I pueda ser indebidamente utilizada por las empresas como una vía de reducción de costes a través del empleo de esta figura en fraude de Ley, mediante la sustitución de parte de los puestos de trabajo actuales -fuera de los supuestos previstos en la norma- por nuevas contrataciones, que implican una menor cotización al sistema de la Seguridad Social.”

El Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo⁴²⁵, dedica su artículo 1 a la modificación de la regulación del subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y cinco años⁴²⁶, y la modificación normativa se estructura en seis pilares.

El primer pilar es la reducción de la edad de acceso de cincuenta y cinco a cincuenta y dos años.

El segundo pilar es la supresión del requisito de tener cumplida la edad de cincuenta y dos años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla esa edad, de modo que se recoge en la regulación la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta cuestión⁴²⁷.

El tercer pilar es el incremento de su duración máxima, de modo que, si antes se percibía hasta que la persona beneficiaria pudiera acceder a cualquiera de las modalidades

⁴²⁵ BOE nº 61/2019, de 12 de marzo (EDL 2019/6974).

⁴²⁶ Cfr. RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE nº 168/2012, de 14 de julio. EDL 2012/139425).

⁴²⁷ Cfr. artículo 274.4 del RD Leg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234). Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 03/07/2001 (Recurso nº 34/2000. EDJ 2001/69367); y 23/04/2001 (Recurso nº 1655/2000. EDJ 2001/16052). Y también Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco nº 1474/2013, de fechas 03/09/2013 (Recurso nº 1359/2013. EDJ 2013/312510).

de pensión contributiva de jubilación, se percibirá hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

El cuarto pilar es la eliminación de la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio⁴²⁸.

El quinto pilar es el incremento de la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100% al 125% del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

Y el sexto y último pilar es la eliminación de los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

Parece oportuno señalar que las modificaciones relativas al subsidio para mayores de cincuenta y dos años que se establecen en la norma se aplicarán a los derechos al subsidio que nazcan o que se reanuden a partir de su fecha entrada en vigor⁴²⁹, así como a los que en dicha fecha se estén percibiendo por sus beneficiarios.

Y en particular, lo dispuesto en el artículo 280.3 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, en la nueva redacción que le otorga la citada norma legal, es de aplicación desde el 1 de abril de 2019 a los beneficiarios que en dicha fecha estén percibiendo el subsidio por desempleo y a los que, a partir de la misma, lo obtengan o lo reanuden⁴³⁰.

En fin, no podemos obviar que “el cumplimiento sobrevenido de estos requisitos constitutivos en quien no concurría en un momento anterior significa la producción del hecho causante del subsidio de nivel asistencial, y el acceso de los mismos a las prestaciones correspondientes”⁴³¹.

Las citadas “mejoras no se circunscriben a la situación de desempleo sino que tienen una enorme proyección de futuro, puesto que afectan a todo el período de disfrute de la pensión de jubilación, que verá incrementado su importe tanto por la eliminación de

⁴²⁸ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 61/2018, de fecha 07/06/2018 (Recurso nº 3688/2013. EDJ 2018/505168).

⁴²⁹ La norma esta vigente desde el 13/03/2019.

⁴³⁰ Cfr. Disposición Final Sexta del RD Ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE nº 61/2019, de 12 de marzo. EDL 2019/6974).

⁴³¹ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 03/07/2001 (Recurso nº 34/2000. EDJ 2001/69367).

los posibles coeficientes reductores sobre la cuantía en los casos de jubilación anticipada, como por la mejora de la cotización durante todo el período de devengo del subsidio”, conforme se establece en la propia Exposición de Motivos de la norma⁴³².

Y hemos de cuestionar, una vez más, la utilización del RD Ley para efectuar la citada reforma normativa, por cuanto si bien es cierto que concurren en su promulgación unas circunstancias que podríamos calificar como de “coyuntura económica problemática”, no creemos que existieran “situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes”⁴³³, que son las que en definitiva justifican la legislación de urgencia.

Y finalmente, hemos de hacer una mera referencia al Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la Disposición Final Segunda del Real Decreto Ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía⁴³⁴, de modo que, ahora ya, pueden acogerse a la compatibilidad que la norma regula los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, con posterioridad a la fecha de reconocimiento de dicha pensión, desempeñen una actividad de creación artística por la que perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, incluidos los generados por su transmisión a terceros, con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas⁴³⁵.

⁴³² Cfr. Instrucciones para la aplicación del RD Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, disponibles en la página web del SPEE a fecha 30/07/2019. <http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/he-dejado-de-cobrar-el-paro/tengo-mas-de-55-anos.html>.

⁴³³ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 137/2011, de fecha 14/09/2011 (Recurso nº 5023/2000. EDJ 2011/223204), y las que en ella se citan.

⁴³⁴ BOE nº 102/2019, de 29 de abril (EDL 2019/14547).

⁴³⁵ Cfr. artículo 2 del Real Decreto 302/2019, de 26 de abril (BOE nº 102/2019, de 29 de abril. EDL 2019/14547).

3.2. UNA MIRADA CRÍTICA A LAS POLÍTICAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA MATERIA

El actual sistema Español de jubilación gradual y flexible, encuentra su fundamento en las recomendaciones y directrices efectuadas en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), en las que se insta a los Estados miembros a definir una política global en relación con el envejecimiento y con el empleo de los trabajadores de más edad, lo que justifica la inclusión, en el presente estudio, de una breve referencia al marco europeo en el que se encuadra el sistema Español de jubilación gradual y flexible⁴³⁶.

Sin necesidad de retrotraer los antecedentes más allá, aun cuando pudiera hacerse, el debate se inicia a principios de los años ochenta cuando la Unión Europea hace pública la Recomendación del Consejo 82/857/CEE, de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación⁴³⁷, en la que se recomienda a los estados miembros que se inspiren en una serie de principios con el fin de implantar progresivamente la jubilación flexible en el marco de los distintos sistemas de jubilación, de modo que la jubilación se efectúe de una forma voluntaria⁴³⁸, para lo que es necesario flexibilizar las normas relativas a la edad normal de admisión a una pensión de vejez.

Por su parte en la Resolución del Consejo de 30 de junio de 1993, relativa a los regímenes flexibles de jubilación⁴³⁹, ordinal 15, se “FORMULA EL DESEO de que las personas mayores puedan seguir desempeñando un papel activo en la sociedad; de que habida cuenta de la situación económica y laboral en cada Estado miembro, puedan mantener un vínculo con el mercado del trabajo”, y ello tras constatar en su ordinal 6 que son los imperativos financieros y sus repercusiones en los regímenes de jubilación, así como la evolución demográfica y la situación del mercado laboral, los que marcan las pautas a seguir por los estados miembros en la materia.

⁴³⁶ Cfr. LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 37 (2002). Páginas 15 a 35.

⁴³⁷ Diario Oficial L 357 de fecha 18/12/1982, páginas 27 y 28.

⁴³⁸ Cfr. artículos 15.1 y 31.2 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Diario Oficial C-364, de fecha 18/12/2000. Páginas 1 a 22), en los que se establece que toda persona tiene derecho a trabajar y que todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, respectivamente.

⁴³⁹ Diario Oficial C 188 de fecha 10/07/1993, páginas 1 y 2.

El envejecimiento demográfico es un factor fundamental que habrá que eliminar por la amenaza a largo plazo que supone para la sostenibilidad económica y social de los sistemas de protección social⁴⁴⁰.

Es en la Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (2003/578/CE)⁴⁴¹, en cuyo artículo único, se aprueban las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (Directrices de Empleo), que deben ser tenidas en cuenta en sus respectivas políticas de empleo, en las que encontramos la referencia en la materia que aquí nos ocupa.

De este modo, los Estados miembros deberán aplicar políticas que tengan en cuenta las siguientes orientaciones o directrices específicas que constituyen prioridades de actuación, y es en el ordinal 5 del Anexo, donde como Directriz específica, se contiene, y se transcribe su tenor literal, la de “aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa”.

Así, los Estados miembros deberán promover una disponibilidad adecuada de mano de obra y de oportunidades de empleo a fin de apoyar el crecimiento económico y el empleo, teniendo en cuenta la movilidad en el trabajo como se indica en la Directriz específica nº 3⁴⁴².

En concreto, y en lo que aquí nos interesa, deberán “promover la prolongación de la vida activa, en particular estimulando condiciones laborales que favorezcan el mantenimiento del empleo -como el acceso a la formación continua, el reconocimiento de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y las formas flexibles e innovadoras de organización del trabajo- y eliminando los incentivos que favorecen el abandono prematuro del mercado laboral, sobre todo mediante la reforma de los regímenes de jubilación anticipada y la adopción de medidas destinadas a garantizar que seguir activo

⁴⁴⁰ Sobre los sesgos ideológicos relativos al envejecimiento demográfico, véase, SÁNCHEZ VERA, PEDRO. «Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 221 a 240, y en particular página 225 y siguientes.

⁴⁴¹ Diario Oficial L 197 de fecha 05/08/2003, páginas 13 a 21.

⁴⁴² “ABORDAR EL CAMBIO Y PROMOVER LA ADAPTABILIDAD Y LA MOVILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO. Los Estados miembros proporcionarán a los trabajadores y las empresas la capacidad para adaptarse a los cambios, teniendo en cuenta la necesidad de combinar flexibilidad y seguridad y destacando el papel clave de los interlocutores sociales a este respecto.”

en el mercado de trabajo resulte rentable, y animando a los empresarios a contratar trabajadores de más edad”⁴⁴³.

Merece ser referenciada, igualmente, la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 30 de diciembre de 2003, titulada «Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable»⁴⁴⁴

No cabe duda alguna en relación a que los regímenes de protección social contribuyen a las bajas tasas de empleo que existen en la actualidad para los trabajadores de edades más avanzadas, puesto que los citados regímenes de protección social ofrecen varias posibilidades de retirada anticipada del mercado laboral.

Desde el aumento del desempleo a mediados de la década de los setenta, la jubilación anticipada se convirtió en una herramienta clave para ajustar la mano de obra en las empresas, de modo que se optaba por deshacerse de los trabajadores de edad más avanzada, política que, creemos, ha dejado de ser sostenible para el Sistema.

También, es cierto que son los propios sistemas de protección social los que contribuyen a la salida anticipada del mercado laboral de los trabajadores de edades más avanzadas, pensemos, por ejemplo, en los trabajos en condiciones penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres, y para este grupo de trabajadores, quizás una alternativa a jubilación anticipada podría consistir en la mejora de sus condiciones de trabajo y fomentar e incentivar el desempeño de un puesto de trabajo en una actividad diferente acorde con sus aptitudes físicas residuales, de modo que se facilite su permanencia en el mercado laboral con la finalidad de obtener unos ingresos por jubilación más elevados.

E igualmente es cierto que los regímenes de pensiones a menudo penalizaban, en términos económicos, a las personas que estaban dispuestas a trabajar más tiempo, ya fuera mediante el recorte de las pensiones si el beneficiario tiene ingresos procedentes del

⁴⁴³ En particular, las políticas de empleo tendrán como objetivo conseguir, de aquí a 2010, un incremento de cinco años, a escala de la Unión Europea, de la media de edad a la que las personas dejan de trabajar (que, según estimaciones, en 2001 se situaba en 59,9 años). En este sentido, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar. Los objetivos nacionales deben ser coherentes con los resultados esperados a nivel de la UE y deben tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional.

⁴⁴⁴ COM (2003) 842 final - no publicada en el Diario Oficial.

trabajo o denegando un incremento actuarial a quienes reclaman sus pensiones más tarde y, por ende, durante un período más breve de su vida. La condición de jubilarse para recibir una pensión y la supeditación a los recursos de varios regímenes de pensiones tienden a disuadir a las personas de edad más avanzada de permanecer en el mercado laboral. En la actualidad, aún existen muchas restricciones en cuanto a la cantidad de ingresos que se pueden obtener además de una pensión⁴⁴⁵, de modo que unas veces se suspende o interrumpe el pago de la pensión y otras veces ésta sufre deducciones en su abono. Además, en el caso de una jubilación aplazada, las cotizaciones pagadas por el trabajador y la esperanza de vida restante en el momento de la jubilación, más breve, no suelen reflejarse en el nivel de la pensión o sólo lo hacen de forma parcial⁴⁴⁶.

Por todo ello, la Unión Europea considera prioritario que entre los Estados miembros se aumente la tasa de empleo de las personas de entre cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años de edad (los más perjudicados por las crisis en el empleo, junto a los jóvenes menores de veinticinco años), y se aumente la media efectiva de edad de salida del mercado laboral, para lo que se deberán efectuar profundas adaptaciones en sus sistemas de protección social.

Estas reformas ya se han iniciado y la mayoría de los Estados miembros tienden a concentrarse en las reformas de las prestaciones, cuando lo más efectivo, a nuestro criterio, debería ser el desarrollo de estrategias globales de envejecimiento activo, en las que se haga hincapié en la necesidad de mantener la empleabilidad de los trabajadores de más edad mediante el aprendizaje/formación/reciclaje permanente, la ayuda en las técnicas para la búsqueda activa de empleo, las acciones orientadas a mejorar su empleabilidad, la adaptación de las condiciones de trabajo a sus verdaderas capacidades, las campañas de disuasión a los empresarios sobre la pérdida de talento, de conocimiento, y de experiencia que supone prescindir de los trabajadores de más edad, en definitiva, combatir la

⁴⁴⁵ Pensemos, por ejemplo, en la incompatibilidad entre la pensión de jubilación y los ingresos por derechos de autor, vigente hasta la entrada en vigor del Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, con fecha 01/05/2019 (BOE nº 102/2019, de 29 de abril. EDL 2019/14547).

Cfr. la Recomendación del Defensor del Pueblo de fecha 11/08/2016, al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en relación con la queja nº 15009913. Disponible en página web a fecha 23/08/2018 <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/estudiar-la-aprobacion-de-modificaciones-legislativas-que-permitan-compatibilizar-el-cobro-de-las-pensiones-publicas-del-regimen-de-la-seguridad-social-con-la-percepcion-de-derechos-de-autor-por-creac/>

⁴⁴⁶ Esto determina que el «patrimonio neto de las pensiones» de una persona se vea reducido por la jubilación aplazada.

discriminación por razón de la edad y, en algunos casos, porque no, disminuir los costes de contratación de trabajadores de edad más avanzada, mediante bonificaciones o reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

En definitiva, tiene que haber una clara tendencia a permitir que los trabajadores de edad más avanzada permanezcan más tiempo en el mercado laboral y a poder combinar sus ingresos por trabajo con su pensión de jubilación y, si voluntaria y conscientemente optan por aplazar la percepción de su pensión de jubilación, deberán adquirir un incremento proporcional en su pensión de jubilación, pues de otro modo, no tiene ningún sentido aplazar o retrasar la jubilación por parte del trabajador.

En fin, se deberán eliminar las limitaciones de ingresos para los pensionistas, que constituyen un serio obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo, por cuanto impiden a los trabajadores de más edad acceder a oportunidades laborales adecuadas para su perfil profesional que les permitan asegurarse unos ingresos adecuados en la vejez, algo que no es tan infrecuente si nos atenemos al elevado porcentaje de perceptores de complementos para pensiones inferiores a la mínima que existen en nuestro país⁴⁴⁷.

Asimismo, será necesario implementar medidas concretas para que no se tengan en consideración sólo los últimos años de una carrera profesional en la fórmula del cálculo de las pensiones, con el objeto de que los trabajadores con niveles más bajos de ingresos en los últimos años de su carrera profesional por haber tenido acceso a un trabajo a tiempo parcial o una segunda carrera o actividad profesional no se vean perjudicados a la hora de acceder a la jubilación por un “recorte indebido” en sus derechos de pensión⁴⁴⁸.

Del mismo modo en la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2004, titulada «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo»⁴⁴⁹, se parte de la base de que para alcanzar el objetivo general fijado

⁴⁴⁷ Cfr. artículo 59 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

Más de un millón de pensiones de jubilación, el 22,5%, tienen complemento a mínimos, porcentaje que supera al 33% para las mujeres. El 46% de las pensiones de orfandad y el 31% de las de viudedad también deben ser complementadas con cargo, en este caso, a los Presupuestos Generales del Estado. Disponible en página web a fecha 31 de julio de 2018 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/05/18/midinero/1526630255_444878.html.

⁴⁴⁸ Cfr. artículo 209 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234), relativo a la base reguladora de la pensión de jubilación.

⁴⁴⁹ COM (2004) 146 final. No publicada en el DOCE.

en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000, que consiste en una tasa de ocupación global del 70% en 2010, es imperativo aumentar la participación de los trabajadores de más edad⁴⁵⁰.

En los Consejos Europeos de Estocolmo 2001 y Barcelona 2002 se fijaron dos objetivos que apuntan en ese sentido.

Un primer objetivo es que la mitad de la población europea de edades comprendidas entre los cincuenta y los sesenta y cuatro años debería estar empleada para 2010 (Estocolmo 2001).

Y un segundo objetivo es que para 2010 debería elevarse progresivamente en torno a cinco años la edad media efectiva a la que las personas cesan de trabajar en la Unión Europea (Barcelona 2002).

El bajo nivel de empleo de los trabajadores de más edad en el ámbito de la Unión Europa comenzaba a ser preocupante, y por ello se consideraba que, para la economía en su conjunto, el aumento de las tasas de empleo de las personas de más edad era crucial para apoyar el crecimiento económico, los regímenes de prestaciones y los sistemas de protección social, incluidas unas pensiones de cuantía adecuada, ante la previsible y predecible reducción de la población en edad laboral.

En consonancia con la estrategia europea de empleo y con las orientaciones generales de política económica, los Estados miembros debían elaborar y aplicar estrategias globales de envejecimiento activo que integraran los factores clave para mantener el empleo de los trabajadores de más edad: incentivos financieros para no fomentar la jubilación anticipada y garantizar la rentabilidad del trabajo, acceso a estrategias de formación y de aprendizaje permanente, políticas eficaces de mercado de trabajo y buenas condiciones de trabajo que promuevan la conservación del empleo, atendiendo a aspectos como la higiene y la seguridad, las condiciones de trabajo flexibles (trabajo a tiempo parcial e interrupciones voluntarias o involuntarias de la vida profesional) o los servicios asistenciales.

⁴⁵⁰ Cfr. *Anexo IV datos de salida del mercado laboral.*

Evidentemente, los incentivos para que los trabajadores de más edad permanezcan en activo deben reflejarse en perspectivas reales de empleo. Estos factores también se ponen de relieve en el informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok, al que ahora haremos referencia.

Sin duda, se hace necesario que se prevean por el legislador mecanismos para que se generen mayores derechos a pensión para las personas que sigan trabajando más tiempo, y se constituyan regímenes flexibles de jubilación que combinen la jubilación gradual con el trabajo a tiempo parcial. Y desde luego, es necesario que se promuevan prácticas idóneas en relación con la gestión del factor edad y de la diversidad generacional en las empresas.

El bajo nivel de empleo de los trabajadores de más edad en Europa es, a nuestro criterio, un derroche de oportunidades en la vida de las personas y de potencial social, cuando lo cierto es que debido al continuo aumento de la longevidad y al continuo aumento de las condiciones físicas y psíquicas las personas tienen más oportunidades de desarrollar su potencial profesional durante una vida más larga, sin que existan obstáculos a su participación en el empleo y al pleno desarrollo de todo su potencial profesional.

No podemos olvidar que las situaciones de incapacidad temporal o permanente disminuyen la oferta de mano de obra de manera significativa, en particular entre los trabajadores de entre cincuenta y sesenta años. En algunos Estados miembros, hasta una quinta o incluso una sexta parte de las personas que conforman los grupos de edad de cincuenta y cinco a cincuenta y nueve años y de sesenta a sesenta y cuatro reciben prestaciones de invalidez y, por ende, están fuera del mercado laboral.

Muchas de las personas que solicitan prestaciones por incapacidad podrían seguir realizando claramente algún tipo de actividad remunerada. En el Reino Unido, por ejemplo, se ha observado que el 90 % del total de nuevos solicitantes de prestaciones por incapacidad desea y espera volver al trabajo a su debido tiempo⁴⁵¹.

Los problemas de salud pueden dificultar e incluso imposibilitar de muy diversas maneras que una persona siga ejerciendo su actividad actual, ya sea temporal o

⁴⁵¹ Hay que tener en cuenta que este hecho es como consecuencia del carácter particular que tiene la prestación de incapacidad, que no está destinada únicamente a las personas que se considera que tienen una incapacidad permanente, como ocurre en varios Estados miembros.

permanentemente. Si la incapacidad es temporal, los sistemas de protección social deberían contribuir a un retorno rápido a la actividad anterior, mediante el ofrecimiento de servicios médicos de rehabilitación de calidad. Y si la incapacidad es permanente para trabajar en la actividad que se ejercía anteriormente no implica incapacidad para realizar cualquier otro tipo de trabajo que se adecue a sus nuevas condiciones físicas o psíquicas, mediante procesos de adaptación a un nuevo entorno laboral, y a un nuevo puesto de trabajo compatible con las nuevas capacidades, y no, como ahora acontece, de exclusión permanente del mercado laboral.

En definitiva, serán los sistemas de protección social los que se configuren como un factor clave y determinante para determinar la reincorporación de las personas con problemas de salud al mercado laboral⁴⁵².

Hemos de insistir en que las medidas de jubilación anticipada, ampliamente utilizadas a finales de los años setenta y durante la década de los ochenta para hacer frente al aumento del desempleo y a la reestructuración de las industrias tradicionales, son respuestas a corto plazo, que han supuesto una pérdida permanente e irreversible de capital humano y de potencial de crecimiento para la economía, ya que el abandono del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad es difícil y escasamente reversible una vez que se han restablecido las condiciones para un mayor crecimiento y empleo.

Además, no está demostrado que los trabajadores de más edad no puedan participar plenamente en el crecimiento del empleo en los sectores en expansión, y tampoco existen pruebas empíricas que avalen que los trabajadores más jóvenes y los de más edad sean intercambiables, ya que no podemos tener en cuenta sólo el factor edad en la productividad de los trabajadores.

Por lo tanto, se consideró prioritario en el ámbito de la Unión Europea, abandonar esta cultura de la jubilación anticipada y operar un cambio de rumbo animando a los trabajadores de más edad a que permanezcan en el mercado de trabajo, ofreciendo una serie de «condiciones clave para fomentar el empleo de los trabajadores de más edad», y estas condiciones clave son en total seis, condiciones clave que se abordan a continuación.

⁴⁵² Cfr. Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia COM (2018) 132 final. No publicada en el DOCE.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

La primera condición clave es: Incentivos financieros adecuados. Es necesario reformar los sistemas de jubilación anticipada y, más en general, garantizar una buena aplicación de los demás sistemas de prestaciones (como los de desempleo de larga duración, enfermedad o discapacidad prolongada, que pueden ofrecer vías alternativas al abandono del mercado de trabajo) a fin de lograr que resulte rentable permanecer en el mercado de trabajo.

La segunda condición clave es: Buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo. La tasa de prevalencia de los problemas de salud relacionados con el trabajo aumenta con la edad y suele manifestarse en forma de enfermedades o discapacidades prolongadas.

Esto refuerza el papel crucial de las condiciones de salud y seguridad para el bienestar de los trabajadores de más edad y sus posibilidades de seguir en el mercado.

La tercera condición clave es: Formas flexibles de organización del trabajo. Las fórmulas de jubilación gradual y de trabajo a tiempo parcial son posibilidades que merecen una mayor atención.

Más que un acto, la jubilación debería convertirse en un proceso en el cual los trabajadores deciden reducir progresiva y gradualmente sus horas de trabajo a lo largo de un período de tiempo.

La cuarta condición clave es: Acceso continuo a la formación. Los trabajadores de más edad reciben menos formación que las demás categorías de edad, y entendemos que es esencial invertir esta tendencia, ya que lo que verdaderamente afecta al potencial de productividad de los trabajadores de más edad no es la edad sino el hecho de que sus aptitudes se vayan quedando obsoletas o desactualizadas.

De manera general, sólo el aprendizaje permanente puede garantizar que los trabajadores de más edad del futuro dispondrán de las aptitudes necesarias para adaptarse a los continuos cambios del mercado de trabajo, cada vez más tecnificado.

La quinta condición clave es: Políticas de mercado de trabajo eficaces. En particular, los trabajadores de más edad corren un riesgo mayor de abandonar el mercado laboral en caso de reestructuración o reducción del personal que afecta a su empresa.

Para facilitar la vuelta al empleo, revisten especial importancia los enfoques personalizados como los servicios de orientación, formación específica, sistemas de recolocación, etc.

La sexta condición clave es: Mejora de la calidad del empleo. La salud y la seguridad en el trabajo, la organización del trabajo y la formación son dimensiones clave de la calidad del empleo, un aspecto que es, en términos generales, crucial para volver a atraer al mercado de trabajo a las personas de más edad y a aquellas que tienen responsabilidades asistenciales y/o familiares.

Y así se refleja en el Informe del Grupo Europeo de Empleo de noviembre de 2003 titulado «*Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*»⁴⁵³, en el que se insta a los Estados miembros a definir una política global de envejecimiento que trate las condiciones clave para mejorar el empleo de los trabajadores de más edad, antes significadas.

Este es el enfoque seguido por algunos Estados miembros, y entre ellos el estado Español, cuyas reformas de los sistemas de pensiones, tal y como hemos tenido ocasión de analizar en el epígrafe que antecede, se centran, en particular, en el aumento de la edad normal de la jubilación, en la desincentivación de la jubilación anticipada, así como en medidas para fomentar la jubilación parcial y la jubilación flexible.

Es obvio que, para facilitar la transición hacia una vida laboral más larga, dotar a las personas de las cualificaciones necesarias y promover en las empresas prácticas correctas con relación a la gestión del «factor edad» se requiere un compromiso firme por parte de todos los interlocutores sociales.

El «método abierto de coordinación»⁴⁵⁴ en el ámbito de la protección social y la inclusión social es un instrumento esencial para el desarrollo del modelo social europeo,

⁴⁵³ Este informe del grupo de trabajo sobre el empleo, presidido por Wim Kok, presenta los retos y las condiciones más importantes para posibilitar el crecimiento en Europa. Muestra las líneas de actuación para la UE en su conjunto e incluye también indicaciones específicas para cada país. Además trata cuestiones relacionadas con las políticas de empleo, tanto en la UE como a nivel nacional. Nº de catálogo: KE-57-03-265-**-C, ISBN 92-894-6910-2 (DE). Disponible en Alemán, Francés e Inglés.

⁴⁵⁴ Cfr. Comunicación de la Comisión de 22 de diciembre de 2005 «Un nuevo marco para la coordinación abierta de las políticas de protección social y de inclusión en la Unión Europea». COM (2005) páginas 706 al final - no publicada en el Diario Oficial. Y Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al comité de las regiones «Un compromiso renovado en

fue creado en el año 2005, y en el área de las pensiones reconoce la importancia de prolongar la vida laboral como un elemento destacado de las estrategias a largo plazo para que las pensiones sean sostenibles, al tiempo que declara que una mayor tasa de empleo no servirá, por sí sola, para resolver el problema de la sostenibilidad financiera de los regímenes de pensiones.

La Unión Europea apoya también la promoción de políticas de envejecimiento activo contribuyendo a detectar y difundir prácticas acertadas en la gestión del «factor edad» mediante la iniciativa EQUAL⁴⁵⁵, encargada de promover la lucha contra las discriminaciones y desigualdades en el mercado de trabajo y que desde 2004 se encuentra en su segunda fase de ejecución⁴⁵⁶.

Debe prestarse atención a la importante contribución que puede hacer la educación al proceso de envejecimiento activo, que tiene su reflejo en el creciente apoyo de la Unión Europea a los proyectos relacionados con los retos y las oportunidades educativas de los trabajadores de más edad mediante la acción de educación de adultos denominado GRUNDTVIG⁴⁵⁷, que forma parte del programa de acción comunitario en materia de educación SÓCRATES⁴⁵⁸, que a mayor abundamiento, inició el 1 de enero de 2000 su

favor de la Europa social: reforzar el método abierto de coordinación en el ámbito de la protección social y la inclusión social». COM (2008) páginas 418 al final - no publicada en el Diario Oficial.

Sobre el método abierto de coordinación, véase, RIVERO LAMAS, JUAN. «La jubilación como medida de fomento del empleo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007). Páginas nº 1039 a 1098, y en particular página 1052 y siguientes.

⁴⁵⁵ Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de fecha 14/04/2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo. Diario Oficial C-127 de fecha 05/05/2000. C (2000) 853.

⁴⁵⁶ Comunicación de la Comisión por la que se establecen las orientaciones relativas a la segunda fase de la iniciativa comunitaria EQUAL. COM (2003) 840 de fecha 30/12/2003.

⁴⁵⁷ El programa sectorial GRUNDTVIG tiene como meta mejorar la calidad y la dimensión europea de la educación de adultos en un sentido amplio, incluyendo la enseñanza formal, la no formal y la enseñanza informal, incluido el autoaprendizaje.

⁴⁵⁸ El programa SÓCRATES-GRUNDTVIG toma su nombre del párroco danés Nikolai Frederic Severin Grundtvig (1783-1872), pionero de la educación popular. Con su concepción de la participación activa de los ciudadanos en la vida cultural y política, Grundtvig contribuyó decisivamente a la creación de institutos populares y al desarrollo de la educación emancipadora de adultos en Europa.

Mediante el programa SÓCRATES-GRUNDTVIG se favorece el intercambio en Europa de experiencias en todos los ámbitos de la educación de adultos. Mediante proyectos de cooperación y cursos (GRUNDTVIG 1), asociaciones de aprendizaje (GRUNDTVIG 2), educación continua transnacional y ayudas individuales a la movilidad (GRUNDTVIG 3), y redes y seminarios temáticos (GRUNDTVIG 4), se pretende compartir experiencias y contribuir al desarrollo de una dimensión europea en todos los ámbitos de la educación de adultos. Mas información disponible en página web a fecha 24/08/2018

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2002-0021+0+DOC+XML+V0//ES>.

segunda fase programática en materia de educación, y que ha tenido una duración de siete años, hasta el 31 de diciembre de 2006⁴⁵⁹.

Las convocatorias EQUAL han desaparecido de las iniciativas comunitarias, no obstante el enfoque y los principios EQUAL permanecerán en el desarrollo de las operaciones de los nuevos Programas Operativos del Fondo Social Europeo, que continúa apoyando los proyectos que mejoran el acceso a la formación, especialmente para los trabajadores menos cualificados y los trabajadores de edad avanzada.

De este modo, en el ámbito de la Unión Europea existe un programa de acción en el ámbito de la educación, la formación, la juventud y el deporte denominado «Erasmus+», de aplicación en el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2020, en el que se incluye la educación y la formación a todos los niveles, con una perspectiva de aprendizaje permanente, incluido el aprendizaje de adultos (Grundtvig)⁴⁶⁰.

La Comunicación al Consejo Europeo de primavera, de 2 de febrero de 2005, «Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo-Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa»⁴⁶¹, en ella, la Comisión hace un balance, con ciertas reservas, de los resultados obtenidos, cinco años después del inicio de la Estrategia de Lisboa⁴⁶².

Para el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa, la Comisión se ha basado en el Informe del grupo de alto nivel presidido por *Wim Kok*, titulado «Hacer frente al desafío: la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo», de noviembre de 2004, en el que

⁴⁵⁹ Se trata de la continuación de la primera fase, aplicable hasta esa fecha. Durante los primeros cinco años del programa se obtuvieron resultados muy concretos. Mencionemos, a título ilustrativo, que 500.000 estudiantes cursaron períodos de estudios en universidades europeas distintas de las suyas, que 10.000 escuelas participaron en asociaciones europeas y que se pusieron en marcha miles de proyectos para la promoción de las lenguas europeas.

⁴⁶⁰ Cfr. Reglamento (UE) n° 1288/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, por el que se crea el programa «Erasmus+», de educación, formación, juventud y deporte de la Unión y por el que se derogan las Decisiones n° 1719/2006/CE, 1720/2006/CE y 1298/2008/CE. Diario Oficial L 347, de fecha 20/12/2013, páginas 50 a 73.

⁴⁶¹ Comunicación del Presidente Barroso de común acuerdo con el Vicepresidente Verheugen. COM (2005), página 24 al final. No publicada en Diario Oficial.

Cfr. Informe Wim Kok II “*Revisión a medio plazo de la Estrategia de Lisboa*”, presentado el 13 de noviembre de 2004, que ha servido de base a la Comunicación de la Comisión “*Trabajar juntos por el crecimiento y el empleo. Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa*”.

⁴⁶² Los días 23 y 24 de marzo de 2000, el Consejo Europeo extraordinario de Lisboa nació de la voluntad de dar un nuevo impulso a las políticas comunitarias, cuando la coyuntura económica en los Estados miembros de la Unión Europea es la más prometedora que se ha conocido en la presente generación.

evalúan los avances obtenidos, de forma extremadamente crítica, lo que hace necesario centrar la atención no en los objetivos cifrados sino en las acciones inmediatas que deben llevarse a cabo.

A tal efecto, la Comisión ha previsto, en la concreta materia que nos ocupa, tres acciones inmediatas.

La primera acción inmediata es atraer a un mayor número de personas hacia el mercado de trabajo y modernizar los sistemas de protección social.

La segunda acción inmediata es que los Estados miembros y los interlocutores sociales deberán aplicar políticas que inciten a los trabajadores a permanecer activos y disuadirlos de que abandonen prematuramente el mundo laboral.

Y la tercera acción inmediata es que, asimismo, deberán reformar el sistema de protección social con el fin de lograr un mejor equilibrio entre seguridad y flexibilidad.

La Comunicación de la Comisión, de 9 de febrero de 2005, sobre la Agenda Social para el período 2005-2010⁴⁶³, se inscribe igualmente en el contexto de la reactivación de la estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo.

Para lograr los objetivos de Lisboa en materia de crecimiento y empleo, la Comisión propone un ciclo renovado de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)⁴⁶⁴ en el marco de la revisión intermedia de la Estrategia de Lisboa. Este nuevo ciclo debe permitir sostener el crecimiento económico a largo plazo, luchar contra el desempleo y las disparidades regionales y promover la cohesión social.

La Decisión del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (2005/600/CE)⁴⁶⁵, aprueba en su Anexo Único, las que son las Directrices Integradas para el crecimiento y el empleo en el período

⁴⁶³ COM (2005), páginas 33 al final. No publicada en Diario Oficial.

⁴⁶⁴ En una coyuntura de paro elevado, el Consejo Europeo adoptó la Estrategia Europea de Empleo en la cumbre extraordinaria sobre el empleo celebrada en Luxemburgo en noviembre de 1997. Debe resaltarse, por ser especialmente significativo, que durante los primeros 10 años de existencia de la Estrategia Europea de Empleo la tasa de ocupación de los trabajadores de la Unión Europea de más edad (esto es, de 55 a 64 años) haya aumentado del 35,7% al 43,5%.

⁴⁶⁵ Diario Oficial L 205 de fecha 06/08/2005, páginas 21 a 27 y Diario Oficial L 168M de fecha 21/08/2006, páginas 1 a 7.

2005-2008⁴⁶⁶, de modo que se reúnen en un texto único, coherente y simplificado, las Orientaciones Generales de Política Económica (OGPE) y las Directrices de Empleo, que se configuran como el instrumento político principal para el desarrollo y la aplicación de la Estrategia de Lisboa.

Las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, tienen generalmente carácter anual, y no se hace necesaria su exhaustiva enumeración para el objeto del presente estudio, aunque debe significarse, en cualquier caso, que las mismas no han presentado variaciones sustanciales en la materia que nos ocupa, y que se centran, como ya hemos dicho, en la adopción de medidas de apoyo al envejecimiento activo, de modo que se incentive la permanencia en el puesto de trabajo y se desincentive la jubilación anticipada⁴⁶⁷.

La Estrategia Europa 2020 se estructura a través de seis grandes orientaciones de política económica de los Estados miembros y la Unión Europea que se contienen en la Recomendación del Consejo, de 13 de julio de 2010, sobre directrices generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión⁴⁶⁸, y de cuatro orientaciones de política de empleo de los Estados miembros que se contienen en la Decisión del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2010/707/UE)⁴⁶⁹, orientaciones que sustituyen a las ya significadas de la Estrategia de Lisboa.

Hemos de hacer referencia aquí a la Directriz nº 1. Garantizar la calidad y la viabilidad de las finanzas públicas, que se contiene en la Recomendación del Consejo, por la que los Estados miembros deben mejorar la viabilidad de las finanzas públicas persiguiendo en particular la reforma del gasto público relacionado con el envejecimiento, como el gasto en pensiones y salud, y políticas que contribuyan a un aumento del empleo

⁴⁶⁶ Cfr. respecto al estado Español: *Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de trabajo y dialogo social. Diciembre 2007*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria General de Empleo. Subdirección General de Estudios sobre el Empleo (2007). 19 páginas.

⁴⁶⁷ *Ad exemplum*, Decisión (UE) 2016/1838 del Consejo, de 13 de octubre de 2016, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2016 (Diario Oficial L 280. De fecha 18/10/2016, páginas 30 y 31); Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo, de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 (Diario Oficial L 268, de fecha 15/10/2015, páginas 28 a 32); y Decisión del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2008/618/CE). Diario Oficial L 198 de fecha 26/07/2008, páginas 47 a 54.

⁴⁶⁸ Diario Oficial L 191 de fecha 23/07/2010, páginas 28 a 34.

⁴⁶⁹ Diario Oficial L 308 de fecha 24/11/2010, páginas 46 a 51.

y una edad de jubilación efectiva que garantice que el gasto público relacionado con el envejecimiento y los sistemas de bienestar social sean financieramente sostenibles, de manera que pueda lograrse su objetivo básico, a saber, proporcionar unos ingresos adecuados por jubilación y permitir que la gente mayor disfrute de un nivel de vida digno y goce de independencia económica.

Y también, hemos de hacer expresa referencia a la Orientación nº 6: mejorar la oferta de mano de obra, las cualificaciones y las competencias⁴⁷⁰, de modo que los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, deberán “promover la productividad y la empleabilidad a través de una oferta adecuada de conocimientos, cualificaciones y competencias pertinentes. A tal fin, los Estados miembros deben realizar las inversiones necesarias en todos los sistemas educativos y de formación, a fin de aumentar su eficacia y eficiencia en la mejora de la cualificación y las competencias de la mano de obra, de modo que ésta pueda anticipar y responder mejor a la rápida evolución de las necesidades de unos mercados de trabajo dinámicos en una economía cada vez más digital y en el contexto de los cambios tecnológicos, medioambientales y demográficos. Los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad y aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral”⁴⁷¹.

Y finalmente, hemos de hacer expresa referencia a la Orientación nº 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad, en la que la Unión Europea se fija como meta “alcanzar un índice de ocupación de mujeres y hombres con edades comprendidas entre los veinte y los sesenta y cuatro años del 75% para 2020”, lo que pone en evidencia el necesario cambio de tendencia en relación con una salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores de más edad y la necesidad de adaptar los sistemas de pensiones a las cambiantes circunstancias económicas y demográficas, que directamente inciden en la sostenibilidad de los sistemas públicos de pensiones.

⁴⁷⁰ Cfr. Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo, de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015. Diario Oficial L 268 de fecha 15/10/2015. Páginas 28 a 32. Vigente hasta el 31/12/2016. Y también Decisión (UE) 2016/1838 del Consejo, de 13 de octubre de 2016, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2016. Diario Oficial L 280 de fecha 18/10/2016. Páginas 30 y 31.

⁴⁷¹ Cfr. *Anexo V indicadores de seguimiento de empleo de la Estrategia Europa 2020*.

Finalmente, se ha de hacer una breve referencia a la Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de septiembre, sobre el año europeo del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional (2012)⁴⁷², en la que se afirma que “un envejecimiento saludable puede contribuir a que las personas de más edad incrementen su participación en el mercado de trabajo, permanezcan activas más tiempo en la sociedad y mejoren su calidad de vida individual, y a que se reduzca la carga para los sistemas de atención sanitaria y social y para los regímenes de pensiones.”

Y también, obviamente, se ha de hacer una breve referencia a la Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de septiembre de 2015, sobre el Informe sobre la puesta en práctica, los resultados y la evaluación general del año europeo del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional⁴⁷³, en la que el Parlamento Europeo pide a la Comisión que “estudie el preocupante problema del desempleo entre las personas de más de cincuenta años y el del desempleo a largo plazo en constante aumento, y que, en conjunción con los Estados miembros, las entidades regionales y locales y los interlocutores sociales, estudie las circunstancias y la situación personal en la que se encuentran las personas mayores desempleadas, y desarrolle instrumentos eficaces para mantener en el mercado laboral a los trabajadores que se inscriben en esta categoría vulnerable, brindando oportunidades para el aprendizaje permanente y la recualificación de las competencias, programas de formación en el trabajo y programas de formación accesibles y abordables, y que se promueva la formación intergeneracional y la transferencia de conocimientos en el lugar de trabajo para todos”.

Asimismo, se hace hincapié en que deberían tenerse en cuenta, en este contexto, en particular, programas tales como una «tutoría generacional», en los que se promueva el intercambio entre expertos de mayor edad con la generación joven en el entorno laboral y la formación.

Y también señala que los Estados miembros podrían crear incentivos para contratar a trabajadores de más edad y que, con carácter general, los trabajadores de más edad no deberían recibir un trato menos favorable que los más jóvenes en el ámbito de la formación continua profesional y empresarial.

⁴⁷² Diario Oficial L 246 de fecha 23/09/2011, páginas 5 a 11.

⁴⁷³ Diario Oficial C 316 de fecha 22/09/2017, páginas 145 a 154.

Recalca la importancia que reviste adaptar los lugares de trabajo a las necesidades de los trabajadores de más edad y dar más oportunidades a las personas mayores para que trabajen a tiempo parcial en consonancia con sus preferencias, así como facilitar una vida profesional más larga a quienes quieran y puedan trabajar más tiempo.

Y considera, igualmente, que deberían adoptarse planes especiales de jubilación en relación con los desempleados de larga duración de más edad que conjuguen la necesaria estabilidad social de estas personas con la de los sistemas de Seguridad Social.

En fin, el Parlamento Europeo considera lamentable que las personas mayores sigan siendo objeto a menudo de discriminación y que estén expuestas a estereotipos y barreras por motivos de edad, de modo que “pide a los Estados miembros, por lo tanto, que apliquen de manera correcta y sin demora la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”⁴⁷⁴.

En conclusión, y dentro del marco europeo objeto de análisis en este epígrafe, es preciso hacer hincapié en el hecho de que las directrices para el empleo han cambiado sensiblemente sus estrategias en relación con los trabajadores de mayor edad de modo que ahora, se fomenta el aumento de la edad normal de la jubilación, la desincentivación de la jubilación anticipada, y la adopción de medidas para fomentar la jubilación parcial y la jubilación flexible, ya que se hace necesario prolongar la vida laboral de los trabajadores con el objeto de favorecer la sostenibilidad de las pensiones, dado que se considera que una mayor tasa de empleo no servirá, por sí sola, para resolver el problema de la sostenibilidad financiera de los regímenes de pensiones, sostenibilidad financiera estrechamente vinculada a los cambios demográficos⁴⁷⁵.

Es obvia la incidencia de los cambios demográficos en nuestra sociedad⁴⁷⁶, cambios respecto de los que se preveía una aceleración a partir del año 2010, de modo que habría menos jóvenes (15-24 años), jóvenes adultos (25-39 años) y adultos (40-54 años) y más trabajadores de edad (55-64 años), personas mayores (65-79 años) y ancianos (80

⁴⁷⁴ Cfr. Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. COM (2008) 0426 final. No publicado en diario oficial.

⁴⁷⁵ Cfr. *Anexo IX. Pirámides de población de España: Ayer, hoy y mañana.*

⁴⁷⁶ Cfr. *Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones. Libro Verde.* Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2005). 29 páginas.

años y más), como consecuencia de los considerables progresos alcanzados en materia de salud y la calidad de vida de los europeos y de la persistencia de la baja natalidad en los países de la Unión Europea.

Por ello, ante este nuevo modelo de sociedad que demográficamente se impone, las empresas necesariamente deberán apoyarse más en la experiencia y las cualificaciones de los denominados «trabajadores de edad» y al mismo tiempo deberán preparar activamente a los trabajadores de menos de cincuenta y cinco años para reemplazar a la generación que le precede.

Asimismo, los cambios demográficos pueden contribuir al surgimiento de nuevas organizaciones de trabajo más adaptables, flexibles y seguras (flexiguridad)⁴⁷⁷, que brinden la oportunidad de mejorar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional y permitan el tránsito entre períodos de actividad y de inactividad, con el objeto, en ambos casos, de fomentar la natalidad que, demográficamente se sitúa en la base del problema de la sostenibilidad financiera de las pensiones⁴⁷⁸.

⁴⁷⁷ A principios del año 2006, en el Consejo informal celebrado en Villach (Austria), los estados miembros debatieron por primera vez el concepto de «flexiguridad». Ésta, puede definirse, como una estrategia política destinada a mejorar al mismo tiempo la flexibilidad del mercado laboral, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por una parte, y la seguridad del empleo y de los ingresos, por otra. Cfr. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de fecha 27 de junio de 2007. *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*. COM (2007), páginas 359 al final. Y también el informe de la Séptima Reunión Regional Europea de la OIT que se celebró en la ciudad de Budapest (Hungría), del 14 al 18 de febrero de 2005.

⁴⁷⁸ En el año 2012 había aproximadamente cuatro personas en edad laboral por cada persona en edad de jubilación: una proporción de 4 a 1, y se prevé que, dentro de cincuenta años, la proporción aumente radicalmente (2 a 1) y ello supondrá un desafío considerable para los sistemas de pensión, con más jubilados y menos trabajadores para sostenerlos y garantizar su viabilidad. Cfr. *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2012). 45 páginas.

CAPÍTULO III

LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. INTRODUCCIÓN

En esta tercera parte del presente estudio, nuestro propósito no es otro que abordar el análisis de la más reciente negociación colectiva en materia de jubilación forzosa y de jubilación gradual y flexible, como dos instituciones jurídicas claramente incompatibles o como dos opciones legislativas contrapuestas.

Para ello, y tras una breve, pero necesaria a nuestro entender, referencia a las características generales del sistema español de negociación colectiva, se aborda el tema relativo al encuadramiento de los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el artículo 14 de la Constitución en la negociación colectiva, pues resulta obvia su relevancia en orden a la determinación de la existencia de la discriminación por razón de la edad, que no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación de la edad de la persona perjudicada, y que engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con la edad de la persona una relación de conexión directa e inequívoca.

Se analizan también, en esta parte tercera de nuestro estudio, los criterios sobre jubilación contenidos en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), suscritos desde el año 1997 y que, en términos generales, podríamos afirmar, que se caracterizan por un marcado continuismo e inmovilismo.

En efecto, los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), mantienen un evidente paralelismo tanto formal como sustancial, entre ellos. En lo formal porque su estructura es casi idéntica⁴⁷⁹, y en lo sustancial la continuidad viene dada porque la mayoría de esas recomendaciones ya se habían efectuado anteriormente y las nuevas recomendaciones obedecen normalmente a necesidades de actualización derivadas de las últimas reformas de la normativa heterónoma.

Se hace igualmente una breve referencia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, institución que en el año 2006 vio reforzadas sus competencias, como consecuencia del compromiso contenido en la «Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004»⁴⁸⁰ sobre la necesidad de revalorizar determinadas instituciones laborales, al que tantas veces hemos hecho referencia en el presente estudio.

Así, entendemos que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, viene desarrollando un relevante papel en orden a la promoción de la mejora de los procedimientos y de los contenidos de la negociación colectiva, que culmina, como después veremos, con la elaboración en el año 2006 de las «Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva»⁴⁸¹, dirigidas a los negociadores de los Convenios, que abarcan materias como las que aquí nos interesan, esto es, la negociación de las cláusulas de jubilación forzosa.

Y finalmente, en esta tercera parte, se analiza un grupo de 459 Convenios colectivos⁴⁸² publicados desde el 6 de marzo de 2006 hasta el 24 de julio de 2015⁴⁸³, en los que expresamente se contienen cláusulas de jubilación forzosa, y un grupo sensiblemente más reducido de 39 Convenios colectivos⁴⁸⁴ publicados en el mismo período e indexados en el mismo orden, en los que expresamente se hace mención a los

⁴⁷⁹ Un Capítulo introductorio donde se explicitan las razones que han llevado a la suscripción del acuerdo seguido de otros tantos en los que se precisa su ámbito y naturaleza jurídica, se realizan una serie de consideraciones generales sobre la competitividad y el empleo y se introducen numerosas recomendaciones para la negociación de diversas materias (sobre salario, empleo, flexibilidad interna, calificación profesional, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud laboral, responsabilidad social de las empresas y, finalmente, en relación a la propia estructura de la negociación y al procedimiento negociador).

⁴⁸⁰ Cfr. <https://www.ccoo-servicios.es/fraternidad/html/1198.html>, especialmente epígrafe III ordinal 11. (Disponible en página web a fecha 25/07/2018).

⁴⁸¹ Cfr. *Guía de la negociación colectiva 2006*. Parte Segunda, «Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva».

⁴⁸² Cfr. *Anexo II Convenios Colectivos*.

⁴⁸³ Indexados de mayor a menor antigüedad por la fecha de suscripción del Acuerdo alcanzado por las partes.

⁴⁸⁴ Cfr. *Anexo II Convenios Colectivos*.

términos «jubilación gradual y flexible», y que tienen unos efectos económicos que comprenden un amplio período que abarca desde el mes de enero de 2004 hasta el mes de diciembre de 2018, al objeto de inferir las actuales tendencias de la negociación colectiva en materia de jubilación forzosa y de jubilación gradual y flexible, dejando al margen del presente análisis las figuras de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial, aunque ésta se aborde de forma tangencial por ser la fórmula de contratación que permite compatibilizar la percepción de un salario por cuenta ajena con una pensión de jubilación, y los incentivos fundamentalmente económicos que las mismas han recibido a través de la normativa heterónoma.

No hemos de olvidar que un aspecto importante de la negociación colectiva estriba precisamente, al menos de forma teórica, en su capacidad de adaptarse a los nuevos espacios abiertos desde la normativa estatal y de contribuir a la promoción de aspectos básicos de las relaciones laborales.

Así, la negociación colectiva de los años 2006 a 2012 ha podido abordar de nuevo la medida de jubilación forzosa como un instrumento de la política de empleo y aunque con resultados más o menos infructuosos, como después se verá, también ha abordado la jubilación gradual y flexible como un instrumento de prolongación de la vida laboral de los trabajadores de más edad, y ello, aunque la primera impresión que se percibe sobre la materia, es que la finalidad de ambos instrumentos legales es marcadamente contradictoria y contrapuesta.

No obstante está más que aparente contradicción, entendemos que con tales instrumentos se pretende hacer frente a dos realidades distintas que coexisten en nuestro mercado de trabajo, esto es, la existencia de trabajadores que no consiguen conservar su puesto de trabajo hasta cumplir la edad legal de jubilación, por distintas razones que obedecen a características personales, formativas o estrictamente laborales como crisis de sectores puntuales de la economía, y trabajadores en los que no concurren las citadas circunstancias, y respecto de los cuales es factible propugnar o propiciar un alargamiento libre y voluntario de su vida laboral⁴⁸⁵.

⁴⁸⁵ Tampoco podemos olvidar la dimensión social de la jubilación y la nueva visión de la jubilación por parte de los nuevos jubilados versus los jubilados tradicionales, al respecto, cfr. TRINIDAD REQUENA, ANTONIO.

2. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN: LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución donde se establece que “la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, sí como la fuerza vinculante de los Convenios”.

Existen distintos tipos de pactos en la negociación colectiva, y todos ellos bajo la cobertura jurídico constitucional del artículo 37.1 de la Constitución.

En primer lugar, los Convenios Colectivos, que son pactos de contenido amplio. Dentro de ellos, cabe distinguir dos tipos:

- a) Los Convenios Colectivos estatutarios, esto es, los regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los Convenios Colectivos extraestatutarios, esto es, los no regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, los Acuerdos Colectivos, que son pactos de contenido más reducido. Dentro de ellos, cabe distinguir tres tipos:

- a) Los Acuerdos Colectivos supraempresariales e interprofesionales sobre materias concretas, regulados en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁸⁶.
- b) Los Acuerdos Colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos:

- Los Acuerdos Colectivos que ponen fin a una huelga.

La realidad económica y social de las personas mayores. Los jubilados tradicionales y los nuevos jubilados. Madrid, Instituto de Estudios Económicos. Colección Tablero (2005). 317 páginas.

⁴⁸⁶ En el *Anexo II, relativo a los Convenios Colectivos*, encontramos múltiples ejemplos de ello.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

- Los Acuerdos Colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo.
- c) Los Acuerdos Colectivos de empresa. Existen diversos tipos de acuerdos de empresa:
- Los Acuerdos Colectivos de empresa sustitutivos de Convenios Colectivos estatutarios (artículos 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, y 34.3 del ET).
 - Los Acuerdos Colectivos de empresa para la inaplicación del convenio en determinada materia (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).
 - Los Acuerdos Colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un Convenio Colectivo estatutario o en acuerdos colectivos equiparados (artículo 41.2 del ET).
 - Los Acuerdos Colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores).
 - Los Acuerdos Colectivos de empresa de fusión o absorción⁴⁸⁷.

Finalmente, hemos de señalar que la negociación colectiva se caracteriza por cuatro principios básicos, principios básicos que a continuación se enuncian brevemente.

En primer lugar, la eficacia general automática de los convenios, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, puesto que “obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

En segundo lugar, el carácter normativo o fuerza vinculante de los convenios que se establece en el artículo 37.1 de la Constitución.

⁴⁸⁷ Recordemos que salvo acuerdo en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores, a los trabajadores afectados por una fusión o absorción les es de aplicación el convenio colectivo que estuviese en vigor en el momento de la transmisión, en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

En tercer lugar, la situación de ultraactividad de los convenios, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, y el límite a la ultraactividad que se contiene en el artículo 86.3, *in fine* del citado texto legal.

Y en cuarto y último lugar, la no concurrencia de convenios, conforme a lo dispuesto en el artículo 84 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, y prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias que la propia norma enumera.

3. LA MODULACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El artículo 14 de la Constitución, contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas.

Como tiene declarado el Tribunal Constitucional desde su Sentencia nº 22/1981, de 2 de julio⁴⁸⁸, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 de la Constitución, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable.

⁴⁸⁸ A la que específicamente se dedica el epígrafe 2.2 del Capítulo I del presente estudio.

Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

En resumen, el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida⁴⁸⁹.

Esto así, el principio genérico de igualdad no postula, ni como fin, ni como medio, la paridad, pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato.

El juicio de igualdad requiere como presupuestos obligados, en primer lugar, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas⁴⁹⁰ y, en segundo lugar, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso⁴⁹¹.

Y sólo tras la oportuna verificación de la concurrencia de uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma.

⁴⁸⁹ Cfr. *ad exemplum*, Sentencias del Tribunal Constitucional nº 22/1981, de fecha 02/07/1981 (EDJ 1981/22), 49/1982, de fecha 14/07/1982 (EDJ 1982/49); 2/1983, de fecha 24/01/1983 (EDJ 1983/2), 23/1984, de fecha 20/02/1984 (EDJ 1984/23), 209/1987, de fecha 22/12/1987 (EDJ 1987/208), 209/1988, de fecha 10/11/1988 (EDJ 1988/525), 20/1991, de fecha 31/01/1991 (EDJ 1991/977), 110/1993, de fecha 25/03/1993 (EDJ 1993/2983), de fecha 176/1993, de fecha 27/05/1993 (EDJ 1993/5037), 340/1993, de fecha 16/11/1993 (EDJ 1993/10340), y 117/1998, de fecha 02/06/1998 (EDJ 1998/14951), por todas.

⁴⁹⁰ Cfr. *ad exemplum*, Sentencia del Tribunal Constitucional nº 181/2000, de fecha 29/06/2000 (EDJ 2000/13213).

⁴⁹¹ Cfr. *ad exemplum*, Sentencias del Tribunal Constitucional nº 148/1986, de fecha 25/11/1986 (EDJ 1986/148), 29/1987, de fecha 06/03/1987 (EDJ 1987/29) y 1/2001, de fecha 15/01/2001 (EDJ 2001/33).

Asimismo, para la determinación de la existencia de cualquier tipo de vulneración, es preciso que se aborde previamente, en general, la ordenación jurídica de la igualdad de trato por razón de la edad en nuestro sistema jurídico y en este caso, su concreción a través de la negociación colectiva.

Debe recordarse que, con carácter general, la determinación del contenido de la relación laboral corresponde a la autonomía de los trabajadores y de los empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el artículo 37.1 de la Constitución.

Mas no hemos de olvidar que nuestro Estado social y democrático de Derecho, propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (artículo 1.1 de la Constitución), y que en él se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (artículo 9.2 de la Constitución), lo que se complementa con al mandato constitucional contenido en el artículo 35.1 de la Constitución⁴⁹².

Complementariamente, en lo que específicamente atiene a la negociación colectiva⁴⁹³, el Tribunal Constitucional tiene declarado que en el Convenio Colectivo, aunque han de respetarse las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, éstas no pueden tener el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que el Convenio Colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad⁴⁹⁴.

No podemos obviar, por lo demás, que en el curso de la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las

⁴⁹² Cfr. *ad exemplum*, Sentencias del Tribunal Constitucional nº 31/1984, de fecha 07/03/1984 (EDJ 1984/31) y 119/2002, de fecha 20/05/2002 (EDJ 2002/18845).

⁴⁹³ Sobre las líneas a seguir en la negociación colectiva, véanse las directrices que se contienen en el capítulo VI del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007 (EDL 2007/4911).

⁴⁹⁴ Cfr. *ad exemplum*, Sentencias del Tribunal Constitucional nº 177/1988, de fecha 10/10/1988 (Recurso nº 450/1985. EDJ 1988/493); 171/1989, de fecha 19/10/1989 (Recurso nº 479/1987. EDJ 1989/9284); y 2/1998, de fecha 12/01/1998 (Recurso nº 375/1995. EDJ 1998/2), entre otras.

consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados⁴⁹⁵.

En consecuencia, “ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al artículo 14 de la Constitución, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles”⁴⁹⁶.

No puede obviarse, que en el Ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el Convenio Colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la Ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho⁴⁹⁷ y “se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización⁴⁹⁸, ni necesitar el complemento o la concurrencia de una voluntad individual”⁴⁹⁹.

El Convenio Colectivo, en suma, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación,

⁴⁹⁵ Cfr. *ad exemplum*, Sentencia del Tribunal Constitucional nº 119/2002, de fecha 20/05/2002 (Recurso nº 5116/1998. EDJ 2002/18845).

⁴⁹⁶ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 112/2017, de fecha 16/10/2017 (Recurso nº 5547/2016. EDJ 2017/510567); 36/2011, de fecha 28/03/2011 (Recurso nº 6199/2007. EDJ 2011/32898); nº 27/2004, de fecha 04/03/2004 (Recurso nº 3644/2000. EDJ 2004/6839); y 119/2002, de fecha 20/05/2002 (Recurso nº 5116/1998. EDJ 2002/18845).

⁴⁹⁷ Cfr. artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁹⁸ Sobre la contractualización, véase la reciente Sentencia del Supremo de fecha 07/06/2018 (Recurso nº 663/2017. EDJ 2018/522508).

⁴⁹⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 112/2017, de fecha 16/10/2017 (Recurso nº 5547/2016. EDJ 2017/510567); 280/2006, de fecha 09/10/2006 (Recurso nº 43/2003. EDJ 2006/275099); 119/2002, de fecha 20/05/2002 (Recurso nº 5116/1998. EDJ 2002/18845); y 177/1988, de fecha 10/10/1988 (Recurso nº 450/1985. EDJ 1988/493).

sin que ello suponga que toda distinción dentro del Convenio Colectivo sea *per se* contraria al principio de igualdad⁵⁰⁰, debiendo pues estarse siempre al caso concreto.

La prohibición de discriminación contenida en el artículo 14 de la Constitución representa una explícita interdicción frente al mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población, tanto por la acción de los Poderes Públicos como por la práctica social, en posiciones no sólo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el artículo 10 de la Constitución.

Por tanto, en contraste con el principio genérico de igualdad que, como hemos significado, no postula, ni como fin, ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato, la prohibición de discriminación por razón de la edad impone como fin y generalmente como medio la parificación, de modo que la distinción por razón de la edad sólo puede ser utilizada excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica de trato entre los “jóvenes” y los “mayores”, pues resulta un principio también vigente en materia de empleo.

Obviamente la discriminación por razón de la edad no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación de la edad de la persona perjudicada. También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con la edad de la persona una relación de conexión directa e inequívoca, y ello, porque la paridad que impone el segundo inciso del artículo 14 de la Constitución en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendido el supuesto extintivo, implica que se garanticen a “jóvenes” y “mayores” las mismas condiciones en el empleo, sin discriminación por razón de la edad, diferencia de trato por razón de la edad, que indudablemente se produce, cuando se extingue un contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, otra cosa es que la citada diferencia de trato encuentre una justificación objetiva y razonable, en su

⁵⁰⁰ Cfr. *ad exemplum*, Sentencias del Tribunal Constitucional nº 119/2002, de fecha 20/05/2002 ((Recurso nº 5116/1998. EDJ 2002/18845) y 177/1988, de fecha 10/10/1988 (Recurso nº 450/1985. EDJ 1988/493).

vinculación con unos objetivos coherentes con la política de empleo, y que en su virtud la medida no pueda reputarse como discriminatoria⁵⁰¹.

4. LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AINC) Y LA JUBILACIÓN

Ni en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997⁵⁰², alcanzado el día 28 de abril de 1997, entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), ni en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002⁵⁰³, ni en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003⁵⁰⁴, expresamente prorrogado para el año 2004⁵⁰⁵, se contiene referencia alguna a la jubilación forzosa o a la jubilación gradual y flexible.

Habremos de esperar al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005⁵⁰⁶, expresamente prorrogado para el año 2006⁵⁰⁷, en cuyo Capítulo V, relativo al “empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional”, afirma que los convenios colectivos deberán seguir avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en materia de contratación, y más específicamente en “la utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de

⁵⁰¹ Cfr. MARTÍNEZ BARROSO, MARÍA DE LOS REYES. «Principio de no discriminación y prohibición de trato desigual injustificado. A propósito de la jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo». La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales: XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lleida, 28 y 29 de mayo de 2004 (2005). Páginas nº 831 a 854. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES. «Igualdad de trato y no discriminación por razón de edad: a vueltas con las cláusulas de jubilación forzosa, la prolongación de la vida activa y la política de empleo en España». *Cuestiones actuales sobre derecho social comunitario*. Obra colectiva dirigida por ARETA MARTÍNEZ, MARÍA y SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. Murcia. Laborum (2009). Páginas nº 201 a 218.

⁵⁰² BOE nº 135/1997, de 6 de junio (EDL 1997/23287).

⁵⁰³ BOE nº 15/2002, de 17 de enero (EDL 2001/54641).

⁵⁰⁴ BOE nº 47/2003, de 24 de febrero (EDL 2003/1951).

⁵⁰⁵ BOE nº 313/2003, de 31 de diciembre (EDL 2003/163165).

⁵⁰⁶ BOE nº 64/2005, de 16 de marzo (EDL 2005/11293).

⁵⁰⁷ BOE nº 35/2006, de 10 de febrero (EDL 2006/1805).

relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca la Disposición Adicional Décima del TRET.”⁵⁰⁸

De este modo y con la previsible entrada en vigor de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación⁵⁰⁹, podría pactarse en los Convenios Colectivos la jubilación obligatoria a partir del momento en que el trabajador alcanzara la edad ordinaria de jubilación, debiendo el trabajador afectado por la medida cumplir los requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007⁵¹⁰, expresamente prorrogado para el año 2008⁵¹¹, en cuyo Capítulo V, ordinal 1.g), establece los criterios orientativos en cuanto a “la utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo.”

A estos efectos, la negociación colectiva deberá tener en cuenta las modificaciones derivadas del Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa⁵¹² que, a su vez, trae causa de la Declaración para el Diálogo Social firmada por los mismos interlocutores el 8 de julio de 2004⁵¹³, modificaciones que tendrían su correspondiente soporte normativo en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de

⁵⁰⁸ No podemos olvidar que, en esta fecha, se encuentra en trámite parlamentario el Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que responde al acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004.

⁵⁰⁹ BOE nº 157/2005, de 2 de julio (EDL 2005/76914).

⁵¹⁰ BOE nº 48/2007, de 24 de febrero (EDL 2007/4911).

⁵¹¹ BOE nº 12/2008, de 14 de enero (EDL 2007/232899).

⁵¹² Sobre el Acuerdo, véase, LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «La jubilación entre el derecho y la obligación». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007). Páginas nº 39 a 108, y en especial página 69 y siguientes.

⁵¹³ Cfr. <https://www.ccoo-servicios.es/fraternidad/html/1198.html>, especialmente epígrafe III ordinal 11. (Disponible en página web a fecha 25/07/2018).

Seguridad Social⁵¹⁴, y que afectan a la edad, los años de cotización, la antigüedad en la empresa y el volumen máximo de jornada reducida del trabajador relevado.

Según el citado Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, de forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre⁵¹⁵, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial⁵¹⁶.

Del mismo modo deberá tenerse en cuenta la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que como ya hemos tenido ocasión de señalar responde al acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de la Declaración para el Diálogo Social 2004⁵¹⁷, y que como ya hemos apuntado también con anterioridad habilita a los convenios para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos que la propia norma contempla.

El I Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012⁵¹⁸, cuya vigencia temporal expiró el 31 de diciembre de 2011⁵¹⁹, en cuyo Capítulo I, ordinal 1.g), relativo al “empleo y contratación”, establece como medidas para conseguir los objetivos que enumera el propio acuerdo que “la jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas”.

Y que, asimismo, “debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción

⁵¹⁴ BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre (EDL 2007/211483).

⁵¹⁵ BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre (EDL 2002/47781).

⁵¹⁶ Cfr. artículo 4, ordinal 2 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre. EDL 2007/211483).

⁵¹⁷ Cfr. nota a pie nº 423.

⁵¹⁸ BOE nº 46/2010, de 22 de febrero (EDL 2010/5920).

⁵¹⁹ Cfr. Capítulo V, ordinal 2 de la Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.”

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014⁵²⁰, no establece ninguna novedad al respecto, y recoge en el Capítulo II, ordinal 1, relativo al “empleo y contratación”, apartado f), que la “jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.”

Asimismo, las Organizaciones firmantes consideran instrumentos adecuados para la consecución de los “objetivos fundamentales” que se plasman en el propio Acuerdo “las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social”⁵²¹, medidas que, por lo general, tienden a favorecer la salida del trabajador de más edad de la empresa, con cargo al sistema público, hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, y que van en contra de las orientaciones de la Unión Europea relativas a la prolongación de la vida laboral de los trabajadores y al envejecimiento activo, con el objeto de garantizar el sostenimiento de las pensiones.

Y del mismo modo que en el I Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, se establece que “debería seguirse desarrollando, a través de la negociación colectiva, la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos.”

El III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017⁵²², en el Capítulo II, ordinal 1, relativo a la “estabilidad del empleo y modalidades de contratación”, apartado g), reitera una vez más que la “jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.”

⁵²⁰ BOE nº 31/2012, de 6 de febrero (EDL 2012/4244).

⁵²¹ BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. C.e. BOE nº 240/2011, de 5 de octubre (EDL 2011/152630).

⁵²² BOE nº 147/2015, de 20 de junio (EDL 2015/98727).

Y reiteran en los mismos términos que se contienen en el Acuerdo que le precede, que las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación son unos instrumentos adecuados para la consecución de los “objetivos fundamentales” que se plasman en el Acuerdo.

Ninguna referencia se efectúa a las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, por cuanto conforme a la nueva redacción que le otorga la Ley 3/2012, de 6 de julio, a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, 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.”⁵²³

Y finalmente, el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018, 2019 y 2020⁵²⁴, en su Anexo relativo a los acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España, ordinal V, relativo a la “jubilación”, señala específicamente que se habrá de “instar a la administración para que realice los cambios legales que permitan 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, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo”, de modo que se retoma la idea inicial de la jubilación forzosa como un instrumento de las políticas de empleo, obviando las últimas recomendaciones del Pacto de Toledo y las orientaciones de la Unión Europea, a las que ya hemos hecho una amplia referencia, a lo largo del presente estudio.

En conclusión, los criterios sobre jubilación forzosa en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), se limitan a efectuar un mera recomendación para su desarrollo, a través de la negociación colectiva, de la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al

⁵²³ Cfr. Disposición Transitoria Decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, que establece unas normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

⁵²⁴ BOE nº 173/2018, de 18 de julio (EDL 2018/112433).

cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos, cuando existía la preceptiva habilitación legal para ello.

Y en materia de jubilación gradual y flexible, no se contiene ninguna referencia expresa, salvo la mención a la jubilación parcial y al contrato de relevo, a la que antes hemos hecho referencia, en unos términos tan amplios y generales, que a priori nos hace cuestionarnos si realmente es un “instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas”, o si es empleado de forma fraudulenta por las empresas para precarizar el empleo, lo que mejora el beneficio empresarial, pero traslada el coste al sistema público de protección social.

5. EL REFUERZO INSTITUCIONAL: LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

En el año 2006 se dio un nuevo paso con el refuerzo de las competencias de la COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC), recogiendo un compromiso contenido en la «Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004» sobre la necesidad de revalorizar determinadas instituciones laborales.

De esta manera, la Disposición Adicional 7ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo⁵²⁵, asigna a la COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS funciones de observatorio de la negociación colectiva; funciones consistentes en esencia, entre otras, en la información, estudio y difusión de buenas prácticas en materia de negociación colectiva, en la idea de que sólo sobre la base del estudio de la negociación colectiva y de la difusión de ese conocimiento, sería posible desarrollar un sistema de relaciones laborales moderno, eficaz y acorde con las exigencias del momento.

Actualmente, esta actuación debe ser entendida en el contexto de las actividades que tiene reconocidas la COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley

⁵²⁵ BOE nº 312/2006, de 30 de diciembre y c.e. en BOE nº 37/2007, de 12 de febrero (EDL 2006/324694).

3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁵²⁶, y en la normativa que la regula, esto es, el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁵²⁷.

La Comisión Consultiva ha venido elaborando desde el año 2006 una Guía de Negociación Colectiva, concebida como un instrumento muy útil para expertos, especialistas que desarrollan su actividad profesional o académica en el ámbito del análisis o de la puesta en práctica de las relaciones laborales, y para cuantas personas tengan algún interés en el conocimiento del funcionamiento del sistema de negociación colectiva y los resultados concretos del mismo. Y también, claro está para orientar a los representantes de las empresas y a los trabajadores que de una u otra forma, intervienen en los múltiples procesos de negociación colectiva para regular las condiciones laborales de los trabajadores.

En la primera Guía de la Negociación Colectiva del año 2006, se hace expresa referencia a las cláusulas de jubilación forzosa, en la parte primera, epígrafe 2.4.3 (el contenido de la negociación de los Convenios Colectivos ordinarios), y más concretamente en el ordinal 19 (relativo a la libertad de fijación del contenido normativo del convenio colectivo y sus límites), epígrafe e), en el que se establece que las cláusulas convencionales de jubilación forzosa serán perfectamente válidas siempre que se cumplan dos requisitos.

El primer requisito es que la 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.

Y el segundo requisito es que el trabajador afectado por la jubilación obligatoria deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor, si así se hubiese pactado en el Convenio Colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva

⁵²⁶ BOE nº 162/2012, de 7 de julio (EDL 2012/130651).

⁵²⁷ BOE nº 234/2012, de 28 de septiembre (EDL 2012/203912).

De modo que se transcribe de forma literal el contenido de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que le otorga el artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio⁵²⁸, y podemos concluir que no se aporta nada innovador a la normativa heterónoma vigente en la materia.

Y después en su parte segunda, relativa a las «Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva», como un supuesto de remisión legal en la regulación de materias en el Estatuto de los Trabajadores (Disposición Adicional Décima), en su ordinal 20, para tras una breve descripción de su larga, azarosa, incierta y contradictoria historia normativa y jurisprudencial, concluir recomendando que “pese a toda la amplitud que, hemos visto, admite la Ley, es importante respetar en los convenios colectivos los requisitos legalmente exigidos al pactar una cláusula de jubilación forzosa, estableciendo en todo caso explícitamente las razones de política de empleo que justifican la limitación de la libertad de trabajo del trabajador por razón de la edad.”

Dicho contenido se reitera en las Guías de la Negociación Colectiva de las anualidades de 2008, 2010, y 2012.

Por su parte la Guía de la Negociación Colectiva del año 2013, se hace eco del cambio normativo y en la parte primera, epígrafe 2.4.3 (el contenido de la negociación de los Convenios Colectivos ordinarios), y más concretamente en el ordinal 19 (relativo a la libertad de fijación del contenido normativo del convenio colectivo y sus límites), epígrafe f), establece que “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 la Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas”

De modo que se transcribe de forma literal el contenido de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción que le otorga Disposición Final Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio⁵²⁹.

⁵²⁸ BOE nº 157/2005, de 2 de julio (EDL 2005/76914).

⁵²⁹ Expresamente avalada por la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 8/2015, de fecha 22/01/2015, recaída en el Recurso nº 5610/2012 (EDJ 2015/2020).

Y después en su parte segunda, relativa a las «Recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva», concluya recomendando que “Habrá que olvidarse en la negociación colectiva de este tipo de cláusulas convencionales dada su declarada y expresa ilegalidad.”

Dicho contenido se reitera en las Guías de la Negociación Colectiva de las anualidades de 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

Mención especial merece, a nuestro criterio, que la “hoja estadística de convenios colectivos”, que figura como Anexo 2.i de la Guía de la Negociación Colectiva del 2018, que debe ser cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios y que se adjunta como parte de la documentación al inscribirlos en el Registro de Convenios Colectivos de la Autoridad laboral competente, cuya finalidad es elaborar la estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)⁵³⁰, pues en ella se hace expresa referencia a las cláusulas de jubilación en su ordinal 10, y a tal efecto se pregunta si ¿se han pactado cláusulas sobre jubilación?, y si la respuesta es afirmativa, se ha de señalar que tipo de cláusula, para lo que se establecen cuatro opciones, cláusula sobre jubilación forzosa; cláusulas de estímulo a la jubilación, para los que se jubilan con 65 y más años y para los que se jubilan con menos de 65 años; cláusulas sobre jubilación parcial; y por último si ¿se establecen planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación?⁵³¹.

En conclusión, las Guías de la Negociación Colectiva, al igual que los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), a los que antes hemos hecho referencia se limitan a efectuar recomendaciones genéricas para el desarrollo de las cláusulas de jubilación forzosa, a través de la negociación colectiva, cuando su licitud lo permite, sin aportar elementos adicionales o complementarios a su formulación en la normativa heterónoma que puedan facilitar su implantación en los Convenios Colectivos a negociar.

Y en materia de jubilación gradual y flexible, no se contiene ninguna referencia expresa, salvo la mención a la jubilación parcial y al contrato de relevo, en los mismos

⁵³⁰ Cfr. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE nº 143/2010, de 12 de junio. EDL 2010/83768).

⁵³¹ Cfr. *Anexo VII porcentaje de trabajadores afectados por cláusulas de jubilación incluidas en los Convenios Colectivos*.

términos tan amplios y generales, a los que hemos ya hecho referencia en relación con los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC).

6. CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN MATERIA DE JUBILACIÓN

6.1. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN

Ya hemos hecho expresa referencia al contenido⁵³² de las Guías de la Negociación Colectiva, y de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), en el ordinal que antecede, de modo que poco más podemos añadir en este apartado, sobre el particular.

No obstante lo anterior, en el momento presente, el RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre, ha vuelto a reinstaurar la capacidad de los Convenios Colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad, y por ende, a recuperar un instrumento, a nuestro criterio, ineficaz en materia de fomento del empleo, ya que la experiencia ha demostrado “que existe un falso binomio entre flexibilización de la edad de jubilación-reparto de empleo”⁵³³, de forma que “lejos de responder a una política de *worksharing* o reparto de trabajo se ha convertido en una forma de exclusión, en un mecanismo más de destrucción del empleo”⁵³⁴.

De modo que el legislador asume la petición que las organizaciones firmantes del IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 5 de julio de 2018⁵³⁵, le efectuaron en materia de jubilación en los siguientes términos “instar a la administración para que realice los cambios legales que permitan que los Convenios Colectivos posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de

⁵³² Sobre la reacción de los negociadores ante los cambios que ha ido sufriendo el panorama legal, jurisprudencial y doctrinal relativo a la jubilación forzosa, véase, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ. «La relación estable entre negociación colectiva y jubilación forzosa». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 12 (2006).

⁵³³ LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo». *Tribuna Social* nº 85 (1998), monográfico sobre el trabajo a tiempo parcial. Páginas nº 50 a 70.

⁵³⁴ LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «Jubilación flexible en la Unión Europea». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 77 a 114, y en particular la página 88.

⁵³⁵ BOE nº 173/2018, de 18 de julio (EDL 2018/112433).

jubilación, siempre que, el trabajador afectado tenga derecho a la pensión completa de jubilación, con el fin de facilitar el relevo generacional y vinculado a objetivos de políticas de empleo.”

Y así, las organizaciones firmantes del citado Acuerdo, al abordar la materia relativa a la jubilación forzosa, se sitúan una vez más, al margen de las políticas estatales y europeas que abogan por el impulso y el fomento del envejecimiento activo y de la jubilación flexible, y la negociación colectiva, con carácter general, mantiene e incentiva económicamente, la jubilación anticipada, la jubilación parcial⁵³⁶, la jubilación ordinaria, y en algunos supuestos, también la jubilación forzosa.

En definitiva, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que la jubilación se contempla por parte de la negociación colectiva más como una medida o un instrumento de política de empleo a nivel empresarial que como una contingencia empresarial que hay que prever, analizar y afrontar desde una nueva perspectiva de relevo intergeneracional y de gestión del talento en las organizaciones.

En definitiva, existe una visión simplificadora por parte de la negociación colectiva que sólo prevé la regulación de la jubilación desde un punto de vista exclusivamente laboral, como una medida de extinción de la relación laboral de las personas de más edad, y como un mecanismo o instrumento básico, elemental y simplista que permite una reestructuración de la plantilla, sin costes adicionales para el empresario, obviando, lo que estas personas aún pueden aportar a las estructuras empresariales, y obviando igualmente, la regulación de la jubilación como una mejora voluntaria y, por qué no, suplementaria de las prestaciones a que pudiera tener derecho el trabajador afectado.

En fin, la negociación colectiva se resiste a asumir una nueva perspectiva en la materia y las tendencias europeístas que propugnan la prolongación de la vida laboral de los trabajadores, y los mecanismos que incentivan la participación activa de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, de modo que se “recupere” a este segmento de la población tan castigado por la crisis, y que tanto potencial y talento aún tiene para las organizaciones empresariales.

⁵³⁶ De facto, las organizaciones firmantes del IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 5 de julio de 2018, también consideran que es necesario “recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas, y creación de empleo en condiciones de estabilidad”.

La negociación colectiva en materia de jubilación mantiene los roles tradicionales en la materia, sin apenas cambios, obviando que la fuerza de trabajo está cambiando, que en el mercado de trabajo conviven varias generaciones con expectativas, valores, prioridades e intereses laborales diferentes, que el mercado de trabajo no sólo se ha globalizado, sino que además se ha digitalizado, el trabajo a distancia es ya una realidad tangible, y que incluso han surgido formas de trabajo atípicas, de modo que estamos ante una nueva realidad en el mercado de trabajo⁵³⁷, y es por todo ello, por lo que la negociación colectiva debe reflexionar y asumir el cambio, acoger y explorar con innovación y valentía el nuevo rol, pues mucho nos tememos que las relaciones laborales han cambiado y que la involución social y cultural es ya imposible.

6.2. LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA COMO MEDIDA DE CREACIÓN DE EMPLEO

Con la restitución de la autorización a los Convenios Colectivos para establecer cláusulas de jubilación forzosa por motivos de empleo, a partir de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las Cláusulas de los Convenios Colectivos referidas el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, quedo abierto el camino para que, de nuevo, desde la negociación colectiva, se pudieran articular estrategias de empleo adaptadas a la concreta situación y las necesidades de los sectores y de las empresas, si bien era necesario formular de una manera más precisa y específica los concretos objetivos de empleo que justificaban la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, debiendo vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo tales como una mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores u otros que favorezcan la calidad del empleo.

De este modo, los Convenios Colectivos publicados desde 2006 han venido recogido estas cláusulas en una proporción similar a la situación anterior a la Ley 14/2005, de 1 de junio, con ligeros aumentos del porcentaje de Convenios hasta alcanzar el 9,75%, y el 12,81%, en los años 2005 y 2008 respectivamente, y un marcado descenso hasta alcanzar el 7,32% en el año 2013.

⁵³⁷ Cfr. artículo 1.1 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (Diario Oficial L 186, de fecha 1107/2019). Páginas 105 a 121.

Descenso que se mantiene en los años sucesivos, 6,24% en el año 2014; 5,23% en el año 2015; 5,36% en el año 2016; y 4,51% en el año 2017⁵³⁸.

Igualmente, y de forma correlativa se aprecia un ligero aumento del porcentaje de trabajadores afectados, hasta alcanzar el 23,18% y el 29,69%, en los años 2005 y 2008 respectivamente, y un marcado descenso hasta alcanzar el 12,59% en el año 2013.

Descenso que se mantiene en los años sucesivos, 7,61% en el año 2014; 6,68% en el año 2015; 9,6% en el año 2016; y 2,45% en el año 2017⁵³⁹.

Si por contraposición nos centramos en los estímulos a la jubilación voluntaria, las conclusiones también son relevantes, pues los Convenios Colectivos publicados desde 2006 han venido recogido estas cláusulas en una proporción similar a la situación anterior a la Ley 14/2005, de 1 de junio, con un porcentaje de Convenios del 29,83% y del 30,03%, en los años 2005 y 2008 respectivamente, y un marcado descenso hasta alcanzar el 23,31% en el año 2013.

Descenso que se mantiene en los años sucesivos, 20,23% en el año 2014; 19,86% en el año 2015; 20,95% en el año 2016; y 21,76% en el año 2017⁵⁴⁰.

Igualmente, y de forma correlativa se mantiene el porcentaje de trabajadores afectados, por los estímulos a la jubilación voluntaria, de modo que se alcanza el 20,41% y el 20,27%, en los años 2005 y 2008 respectivamente, y existe un marcado ascenso hasta alcanzar el 24,80% en el año 2013.

Para después iniciar una línea de marcado descenso que se mantiene en los años sucesivos, 20,66% en el año 2014; 11,48% en el año 2015; con un ligero repunte de 13,53% en el año 2016; y de 15,55% en el año 2017⁵⁴¹.

Sentados los anteriores datos estadísticos como elemento introductorio, hemos de explicitar la opción metodológica elegida para el análisis de las cláusulas de jubilación

⁵³⁸ En el año 2013 ya no es posible incluir cláusulas de jubilación forzosa en los Convenios Colectivos, conforme a lo dispuesto en la nueva redacción que le otorga a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE nº 162/2012, de 7 de julio. EDL 2012/130651).

⁵³⁹ Cfr. *Anexo III Convenios firmados y sus trabajadores con información sobre cláusulas de jubilación*.

⁵⁴⁰ *Ibidem*.

⁵⁴¹ *Ibidem*.

forzosa en la negociación colectiva, y que desde el punto de vista cualitativo, toma como referente los datos extraídos del análisis de un total de 459 Convenios Colectivos publicados desde el 6 de marzo de 2006 hasta el 24 de julio de 2015⁵⁴², en los que expresamente se contienen cláusulas de jubilación forzosa, lo que nos ha obligado a realizar una exhaustiva labor de selección, de estructuración y de clasificación de este importante número de Convenios Colectivos, para ofrecer un análisis objetivo sobre la presencia de este tipo de pactos en los distintos ámbitos territoriales de aplicación de un convenio, esto es, en el ámbito estatal/interprovincial con un total de 157 convenios colectivos analizados⁵⁴³, en el ámbito autonómico con un total de 121 convenios colectivos analizados, y finalmente en el ámbito provincial con un total de 181 convenios colectivos analizados.

Opción metodológica que hemos decidido completar con los datos extraídos del análisis de un total de 27 Convenios Colectivos publicados desde el 24 de julio de 2015 hasta el 31 de julio de 2018⁵⁴⁴, en los que expresamente se contienen cláusulas de jubilación forzosa, siguiendo el anterior criterio, y así ofrecer un análisis objetivo sobre la presencia de este tipo de pactos en los distintos ámbitos territoriales de aplicación de un convenio, esto es, en el ámbito estatal/interprovincial con un total de 4 convenios colectivos analizados⁵⁴⁵, en el ámbito autonómico con un total de 6 convenios colectivos analizados, y finalmente en el ámbito provincial con un total de 17 convenios colectivos analizados.

Por otra parte hemos de señalar que el número de indexación que se recoge en el Anexo II de Convenios Colectivos es el que se utiliza a lo largo del presente análisis para su clasificación y sistematización objetiva.

Y de aquí, podemos extraer ya una interesante conclusión, y es que a pesar de las «recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva», que se contienen en las Guías de la Negociación Colectiva de las anualidades de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, en las que se afirma que “habrá que olvidarse en la negociación colectiva de

⁵⁴² Indexados de mayor a menor antigüedad por la fecha del Acuerdo alcanzado por las partes.

⁵⁴³ De ellos, 113 son de ámbito de empresa o grupo de empresas, y 44 pertenecen al sector estatal.

⁵⁴⁴ Indexados de menor a mayor antigüedad por la fecha del Acuerdo alcanzado por las partes.

⁵⁴⁵ De ellos, 1 es de ámbito de empresa o grupo de empresas, y 3 pertenecen al sector estatal.

este tipo de cláusulas convencionales dada su declarada y expresa ilegalidad”, la negociación colectiva aun las mantiene en los Convenios Colectivos que se negocian.

6.2.1. Tratamiento de la cláusula de jubilación obligatoria

Las características de las cláusulas de jubilación obligatoria incluidas en tales Convenios presentan bastante uniformidad en cuanto a la garantía de los derechos de jubilación del trabajador afectado y diferencias sustancialmente relevantes, principalmente, en la definición de los objetivos de empleo.

En primer lugar, todos los Convenios analizados establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años o a la edad ordinaria de jubilación condicionándola, al requisito del cumplimiento por el trabajador del período de cotización mínimo exigido para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva⁵⁴⁶, o al requisito de resultar beneficiarios de la pensión de jubilación del sistema público de la Seguridad Social, en cuantía del 100% de la correspondiente base reguladora⁵⁴⁷, y a que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Solo algunos de los Convenios recogen explícitamente la previsión de que, de no cumplirse tal requisito a los sesenta y cinco años, la jubilación tendrá lugar en el momento en que se complete el período de carencia en la cotización a la Seguridad Social⁵⁴⁸, o

⁵⁴⁶ Convenios Colectivos nº 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 25, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 136, 137, 142, 143, 144, 147, 148, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 171, 172, 174, 176, 177, 180, 181, 182, 183, 184, 187, 189, 190, 191, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 209, 210, 211, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227, 229, 230, 232, 234, 235, 236, 238, 239, 241, 243, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 255, 256, 258, 259, 260, 262, 263, 264, 265, 267, 269, 273, 277, 279, 280, 281, 282, 283, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 306, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 316, 319, 321, 324, 324, 330, 331, 332, 333, 335, 336, 338, 339, 340, 341, 342, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 373, 374, 376, 377, 378, 379, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 390, 393, 395, 397, 399, 400, 401, 405, 406, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 422, 424, 426, 431, 434, 435, 438, 439, 441, 442, 443, 446, 447, 448, 452 y 456.

⁵⁴⁷ Convenios Colectivos nº 16, 23, 24, 26, 50, 51, 54, 62, 64, 72, 84, 86, 87, 91, 92, 126, 127, 132, 138, 139, 173, 175, 185, 192, 222, 233, 242, 254, 261, 266, 284, 305, 307, 314, 326, 327, 328, 329, 391, 398, 403, 425, 427, 429, 430, 432 y 433.

⁵⁴⁸ Convenios Colectivos nº 2, 5, 6, 9, 10, 14, 15, 25, 28, 32, 34, 36, 46, 47, 53, 58, 60, 61, 67, 68, 70, 73, 79, 80, 81, 83, 89, 91, 97, 98, 102, 106, 108, 109, 110, 114, 117, 121, 122, 123, 124, 128, 131, 136, 137, 144, 148, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 172, 174, 177, 180, 181, 184, 187, 189, 191, 193,

acceda al 100% de la correspondiente pensión de jubilación⁵⁴⁹, y «siempre que ello se produzca antes de los sesenta y nueve años, momento en el que causará la baja definitiva»⁵⁵⁰.

Y son excepcionales los Convenios que establecen períodos de cotización inferiores al mínimo exigido por la legislación de Seguridad Social para acceder a la prestación correspondiente en su modalidad contributiva⁵⁵¹, o el acceso a una pensión en un porcentaje inferior al 100% de la base reguladora⁵⁵², o que hayan generado el derecho al cobro de la pensión mínima⁵⁵³, o los que le otorgan un carácter de opcional a la jubilación a los sesenta y cinco años, para aquellos trabajadores que, aun cumpliendo los requisitos mínimos para jubilarse, no alcancen el 100% de sus respectivas bases reguladoras, por no tener el número de años de cotización exigidos al respecto⁵⁵⁴.

Igual carácter excepcional tienen los Convenios que establecen que cuando «el trabajador jubilado no tuviera derecho a percibir el 100% de la pensión que le corresponda, la empresa podrá garantizar la diferencia hasta dicho porcentaje, a través de una póliza de seguros, necesitando en este supuesto, el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria»⁵⁵⁵, o que para el supuesto de no tener el trabajador cubierto el período de carencia mínima establecido por la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación «el empresario tendrá que optar entre abonarle la diferencia de pensión o prolongarle la relación laboral hasta que el trabajador cubra el período que le falte»⁵⁵⁶.

Sólo uno de los Convenios Colectivos analizados establece igualmente la jubilación forzosa del personal que cumpla la edad legal de jubilación que en cada caso

194, 195, 196, 200, 201, 203, 207, 210, 213, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227, 232, 235, 236, 245, 246, 248, 249, 251, 255, 256, 258, 259, 260, 263, 264, 265, 269, 277, 290, 299, 309, 310, 312, 316, 334, 347, 348, 352, 360, 374, 382, 387, 393 y 419.

⁵⁴⁹ Convenios Colectivos nº 50, 51, 54, 72, 87, 92, 126, 127, 132, 138, 139, 141, 266, 305, 391 y 398.

⁵⁵⁰ Convenio Colectivo nº 281.

⁵⁵¹ Convenios Colectivos nº 18, 90 y 291.

⁵⁵² Convenios Colectivos nº 52, 140, 141, 149, 151, 152, 154, 155, 157, 199, 210, 231, 240, 257, 268, 269, 270, 271, 272, 276, 281, 318, 337, 375, 380, 392, 421, 423, 440, 444, 445, 449, 451, 453, 454, 455 y 457. Cfr. apartado b) de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

⁵⁵³ Convenio Colectivo nº 146.

⁵⁵⁴ Convenios Colectivos nº 320 y 371.

⁵⁵⁵ Convenios Colectivos nº 284, 307 y 427.

⁵⁵⁶ Convenios Colectivos nº 389, 407 y 450.

proceda y no pueda perfeccionar su pensión en los valores máximos, por ser perceptores de otras pensiones o cualquier otra causa legal o de incompatibilidades⁵⁵⁷.

Y del mismo modo son excepcionales los Convenios que establecen la jubilación forzosa a los sesenta y cuatro años de edad, siempre que el trabajador afectado esté en condiciones de percibir la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social⁵⁵⁸, o a los cincuenta y cinco años para la categoría de subalternos en el sector taurino⁵⁵⁹.

Singular es el Convenio que establece sin más que la relación laboral termina al final del mes en el que el empleado cumpla los sesenta y cinco años, sin que se precise de un despido⁵⁶⁰, o los que establecen que la «jubilación obligatoria será a los sesenta y cinco años»⁵⁶¹, sin más.

Igualmente son muy pocos los Convenios que prevén la jubilación forzosa de los trabajadores que a la fecha de su entrada en vigor ya hayan cumplido la edad de sesenta y cinco años⁵⁶², en cuyo caso, la extinción de la relación laboral y el pase a la situación de jubilación se realizará el primer día del mes siguiente al de la publicación del Convenio Colectivo en el BOE⁵⁶³, o al término del mes correspondiente al de su entrada en vigor⁵⁶⁴.

Ninguno de los Convenios analizados establece períodos de cotización mayores al mínimo exigido por la legislación de Seguridad Social para acceder a la jubilación forzosa.

En segundo lugar, la jubilación se establece como obligatoria para el trabajador, con la correspondiente extinción del contrato de trabajo, en la mayoría de los casos, si bien

⁵⁵⁷ Convenio Colectivo nº 141.

⁵⁵⁸ Convenios Colectivos nº 44, 75, 160, 208, 214, 237, 317, 396, 402 y 404. Cfr. el derogado con efectos del 01/01/2013 por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

⁵⁵⁹ Convenios Colectivos nº 4 y 99.

⁵⁶⁰ Convenio Colectivo nº 150.

⁵⁶¹ Convenios Colectivos nº 179, 315, 322, 323, 372, 428 y 437.

⁵⁶² Convenio Colectivo nº 203.

⁵⁶³ Convenio Colectivo nº 38.

⁵⁶⁴ Convenios Colectivos nº 266 y 391.

unos pocos Convenios establecen tal previsión «salvo pacto en contrario» entre el trabajador y la empresa⁵⁶⁵, o «por circunstancias extraordinarias»⁵⁶⁶.

En algunos Convenios del sector de la educación, se establece que el trabajador podrá retrasar la efectividad de la jubilación a la finalización del curso académico correspondiente⁵⁶⁷.

Y más en concreto, algún Convenio establece una prórroga de mutuo acuerdo entre las partes hasta los setenta años⁵⁶⁸, con carácter singular y atendiendo tanto a razones objetivas como subjetivas que se establezcan en el contrato que al efecto se suscriba⁵⁶⁹, o para un colectivo específico, como los puestos de Alta Dirección⁵⁷⁰, y la facultad del trabajador de renunciar al derecho a la prórroga a la permanencia en el servicio activo otorgada o de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación por jubilación forzosa después de cumplida la edad ordinaria de jubilación⁵⁷¹.

Y también, con carácter excepcional, se establece una prórroga de un año, renovable por otros seis meses, transcurrida la cual, se procederá a la jubilación en el trabajo. Durante esta situación de prórroga, el trabajador podrá acceder a una reducción de jornada de hasta un 50%, previa aprobación del órgano competente, con la correspondiente reducción del salario, y manteniendo, en todo caso, las bases de cotización inmediatamente previas a la prórroga⁵⁷².

En otro Convenio, de forma singular, la jubilación no es obligatoria para el trabajador, y se limitan a recomendar a todo el personal afectado que cumpliera las

⁵⁶⁵ Convenios Colectivos nº 2, 9, 14, 21, 27, 41, 52, 56, 57, 66, 70, 73, 84, 98, 114, 129, 140, 142, 150, 152, 153, 158, 172, 177, 181, 187, 193, 194, 198, 199, 200, 201, 204, 206, 211, 213, 216, 221, 224, 226, 227, 232, 234, 236, 238, 247, 251, 256, 258, 259, 260, 264, 272, 273, 277, 279, 283, 286, 287, 288, 289, 293, 294, 295, 298, 299, 313, 314, 318, 319, 321, 324, 325, 332, 336, 337, 339, 340, 341, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 358, 359, 360, 361, 369, 370, 377, 382, 388, 392, 395, 399, 411, 412, 413, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 435, 438, 441, 442, 443, 444, 447, 448, 451, 452, 453 y 455.

⁵⁶⁶ Convenios Colectivos nº 381 y 386.

⁵⁶⁷ Convenios Colectivos nº 246 y 252.

⁵⁶⁸ Convenios Colectivos nº 179 y 252.

⁵⁶⁹ Convenios Colectivos nº 27 y 153.

⁵⁷⁰ Convenio Colectivo nº 119.

⁵⁷¹ Convenios Colectivos nº 224, 260, 264, 272 y 382.

⁵⁷² Convenio Colectivo nº 189.

condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación que opte por la jubilación como máximo a los sesenta y cinco años⁵⁷³.

En tercer lugar, la jubilación se establece como obligatoria para el trabajador que acceda a la jubilación parcial anticipada, quien habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo que no cuente con el período mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho período de carencia mínimo⁵⁷⁴.

En cuarto lugar, excepcionalmente algún Convenio vincula la jubilación forzosa con el devengo de unos derechos pasivos complementarios⁵⁷⁵, o con la percepción de un premio por los servicios prestados o de una «compensación por antigüedad»⁵⁷⁶, o con el abono de una «paga de jubilación», de un «premio por jubilación», o de una indemnización⁵⁷⁷, o de un «período vacacional anual retribuido» adicional al ordinario⁵⁷⁸, o con la concesión de un préstamo para que el trabajador pueda hacer frente a sus necesidades durante el tiempo que dura la tramitación oficial de su jubilación⁵⁷⁹, o con no establecer un tope para el «devengo de la antigüedad» para aquellos trabajadores que, a 1 de enero de 1997, lleven más de veinticinco años ininterrumpidos trabajando en la empresa, y le queden diez para la edad de jubilación a los sesenta y cinco años, siempre que su jubilación efectiva se produzca a los sesenta y cinco años⁵⁸⁰.

En quinto lugar, un número reducido de Convenios supedita la eficacia de la regulación convencional al mantenimiento de la normativa legal vigente en materia de jubilación⁵⁸¹, o establece que el «artículo queda sin efecto por aplicación de lo dispuesto

⁵⁷³ Convenio Colectivo nº 228.

⁵⁷⁴ Convenios Colectivos nº 29 y 85.

⁵⁷⁵ Convenios Colectivos nº 36, 56 y 129.

⁵⁷⁶ Convenios Colectivos nº 46, 58, 61, 63, 121, 210, 213, 269, 362, 363, 401 y 426.

⁵⁷⁷ Convenios Colectivos nº 68, 74, 75, 133, 161, 174, 181, 183, 193, 216, 248, 290, 305, 310, 311, 315, 335, 353, 373, 377, 394, 408, 445, 449 y 458.

⁵⁷⁸ Convenios Colectivos nº 395 y 447.

⁵⁷⁹ Convenio Colectivo nº 62.

⁵⁸⁰ Convenios Colectivos nº 284 y 427.

⁵⁸¹ Convenios Colectivos nº 58, 132, 199, 231 y 265.

en la Disposición final 4.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral»⁵⁸².

En sexto lugar, un número igualmente reducido de Convenios prevé el aumento de la edad ordinaria de jubilación en la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso la edad de jubilación forzosa prevista en el Convenio, se debe entender referida a la nueva edad en que se pueda acceder a la pensión de jubilación⁵⁸³, o transcribe directamente el cuadro resumen de aplicación paulatina de la edad de jubilación establecido en la Disposición Transitoria Vigésima de la Ley General de la Seguridad Social⁵⁸⁴.

En séptimo lugar, asimismo un número igualmente reducido de Convenios efectúa una remisión expresa a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito superior⁵⁸⁵.

Y finalmente, en octavo lugar, un número igualmente reducido de Convenios establece que se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento⁵⁸⁶, o deja en suspenso su aplicación «mientras no haya normativa que habilite o permita su inclusión en la negociación colectiva»⁵⁸⁷.

En cuanto a la vinculación de la medida a unos “objetivos coherentes con la política de empleo expresados el Convenio Colectivo”, las cláusulas analizadas, presentan las siguientes características.

En primer lugar, una parte importante de los Convenios analizados definen los objetivos coherentes con la política de empleo de manera genérica, con expresiones tales como «con la finalidad de promover una adecuada política de empleo»⁵⁸⁸, «con el fin de favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a los puestos de trabajo existentes en la empresa»⁵⁸⁹, «con el objeto de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados»⁵⁹⁰, «como medida de fomento y estabilidad en el

⁵⁸² Convenio Colectivo nº 278.

⁵⁸³ Convenios Colectivos nº 70, 98, 100, 115, 120, 124, 134, 143, 144 y 153.

⁵⁸⁴ Convenios Colectivos nº 271, 276, 451, 453 y 455.

⁵⁸⁵ Convenios Colectivos nº 168, 170, 188, 244, 275, 343 y 436.

⁵⁸⁶ Convenios Colectivos nº 274, 458, y 459.

⁵⁸⁷ Convenio Colectivo nº 405.

⁵⁸⁸ Convenios Colectivos nº 33, 67, 144 y 159.

⁵⁸⁹ Convenios Colectivos nº 7, 14, 81 y 123.

⁵⁹⁰ Convenios Colectivos nº 13, 56, 57, 106 y 182.

empleo»⁵⁹¹, «como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector»⁵⁹², «como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector»⁵⁹³, «fomento del empleo y al objeto de facilitar a los jóvenes el acceso a un puesto de trabajo en el sector»⁵⁹⁴, «fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores»⁵⁹⁵, «fomentar la contratación de nuevos trabajadores en el sector»⁵⁹⁶, «propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos»⁵⁹⁷, «mejora de la productividad y competitividad de las empresas del sector»⁵⁹⁸, «fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores»⁵⁹⁹, «utilización restrictiva de la contratación temporal y promoción de la contratación directa de trabajadores»⁶⁰⁰, «sostenimiento, estabilidad y garantía en el empleo»⁶⁰¹, «como medida de fomento del empleo»⁶⁰², «sostenimiento del empleo y la mejora de su calidad»⁶⁰³, «promoción de su estabilidad, el fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales o el fomento de los contratos formativos»⁶⁰⁴, se «comprometen a mejoras en la estabilidad del trabajo, a favorecer la calidad del mismo y a procurar la contratación de nuevos trabajadores»⁶⁰⁵, «dada la situación de paro existente y con las posibilidades de que se puedan producir nuevas contrataciones en función de las necesidades de cada empresa»⁶⁰⁶, «mejora de la estabilidad en el empleo»⁶⁰⁷, y de acuerdo con «criterios sobre

⁵⁹¹ Convenios Colectivos nº 23, 24, 28, 30, 34, 37, 42, 59, 63, 69, 71, 82, 92, 96, 111, 116, 117, 134, 142, 153, 155, 233 y 287.

⁵⁹² Convenios Colectivos nº 25, 158, 163, 166, 169, 171, 172, 177, 181, 187, 190, 191, 197, 198, 204, 209, 211, 225, 227, 232, 236, 247, 249, 256, 258, 273, 277, 279, 283, 286, 289, 293, 294, 295, 302, 303, 306, 308, 309, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 321, 324, 326, 330, 331, 333, 335, 336, 338, 339, 340, 341, 344, 346, 350, 351, 352, 359, 366, 381, 386, 388, 395, 411, 412, 413, 420, 422, 425, 434, 435, 441, 442, 443, 445, 447 y 454.

⁵⁹³ Convenios Colectivos nº 353, 354, 356, 357, 364, 365, 367, 373, 383, 384, 446, 449 y 456.

⁵⁹⁴ Convenio Colectivo nº 405.

⁵⁹⁵ Convenios Colectivos nº 52, 140, 199, 231, 318, 337, 360, 369, 392, 423, 424 y 444.

⁵⁹⁶ Convenio Colectivo nº 4.

⁵⁹⁷ Convenios Colectivos nº 53 y 61.

⁵⁹⁸ Convenios Colectivos nº 320 y 371.

⁵⁹⁹ Convenios Colectivos nº 125 y 305.

⁶⁰⁰ Convenio Colectivo nº 128.

⁶⁰¹ Convenio Colectivo nº 149.

⁶⁰² Convenios Colectivos nº 173, 174, 189, 192, 202, 216, 218, 248, 280, 288, 313, 322, 334, 349, 377, 378, 406, 417, 438, 448 y 452.

⁶⁰³ Convenios Colectivos nº 185, 290, 299, 419 y 437.

⁶⁰⁴ Convenio Colectivo nº 355.

⁶⁰⁵ Convenio Colectivo nº 390.

⁶⁰⁶ Convenio Colectivo nº 398.

⁶⁰⁷ Convenio Colectivo nº 385.

estabilidad y mejora del empleo público»⁶⁰⁸, reproducen la dicción de la norma, o bien remiten al precepto legal en cuestión, o a la Ley 14/2005, de 1 de julio, o a la jurisprudencia vigente sin mayor concreción de aquellos objetivos⁶⁰⁹.

En segundo lugar, algunos Convenios definen de una manera más concreta compromisos o los objetivos coherentes con la política de empleo a los que se vincula la efectividad de la cláusula de jubilación obligatoria.

Estos Convenios se pueden agrupar en las siguientes variables principales:

- Los Convenios que garantizan la estabilidad de la plantilla, mediante la recolocación de los trabajadores afectados por la pérdida de actividad de la empresa, así como la viabilidad de futuro de la empresa⁶¹⁰, o el mantenimiento del volumen de empleo o de la plantilla⁶¹¹, o a «tener al menos el 50% del personal de su plantilla con contrato indefinido»⁶¹², o los que adquieren compromisos de creación de empleo y de mantenimiento del volumen de empleo⁶¹³, o los que se comprometen a cubrir por los métodos establecidos en el Convenio las plazas que por esta razón queden vacantes⁶¹⁴, o los que se comprometen a constituir una bolsa de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa⁶¹⁵, o una mejora de la estabilidad y de la calidad en el empleo⁶¹⁶, o los que establecen que con esta política de jubilaciones se “potenciará especialmente el fomento de la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de las modalidades de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.”⁶¹⁷

⁶⁰⁸ Convenios Colectivos nº 22, 89 y 110.

⁶⁰⁹ Convenios Colectivos nº 2, 4, 62, 93, 99, 104, 105, 106, 113, 114, 130, 167, 219, 255, 292, 332, 345, 372, 397, 410, 416, 440 y 457.

⁶¹⁰ Convenios Colectivos nº 3, 15, 126 y 135.

⁶¹¹ Convenios Colectivos nº 9, 46, 94, 114, 193, 194, 200, 213, 250, 260, 264, 266, 272, 284, 307, 368, 369, 382, 391, 393, 399, 421 y 427.

⁶¹² Convenios Colectivos nº 400, 403, 404, 431 y 439.

⁶¹³ Convenio Colectivo nº 47.

⁶¹⁴ Convenios Colectivos nº 196, 314 y 315.

⁶¹⁵ Convenio Colectivo nº 217.

⁶¹⁶ Convenios Colectivos nº 271, 276 y 418.

⁶¹⁷ Convenios Colectivos nº 138 y 139.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

- Los Convenios que establecen el compromiso o la obligación de conversión de tantos contratos temporales o eventuales en fijos, o de tantos contratos a tiempo parcial o fijos discontinuos en contratos a tiempo completo, como trabajadores vayan a ver extinguido su contrato por jubilación forzosa⁶¹⁸.
- Los Convenios que establecen el compromiso o la obligación de contratar a nuevos trabajadores para reemplazar o sustituir a los trabajadores jubilados por aplicación de estas cláusulas⁶¹⁹.
- Los Convenios que establecen de forma alternativa una combinación de estas dos últimas medidas⁶²⁰.
- Los Convenios que establecen que en ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación⁶²¹, o que no se amortizará el puesto dejado vacante con motivo de la jubilación durante el plazo de un año a contar desde la fecha de jubilación⁶²².
- Un Convenio que establece que «los empresarios se comprometen a mejoras en la estabilidad del trabajo, a favorecer la calidad del mismo y a procurar la contratación de nuevos trabajadores»⁶²³.
- Un Convenio que establece una limitación de las facultades empresariales de subcontratación⁶²⁴.
- Los Convenios que dejan abierta la posibilidad de negociar con el comité de empresa cualquier otra medida de fomento de empleo⁶²⁵.

⁶¹⁸ Convenios Colectivos nº 8, 12, 26, 32, 35, 41, 74, 80, 86, 87, 112, 122, 132, 142, 155, 165, 195, 201, 203, 268, 284, 291 y 374.

⁶¹⁹ Convenios Colectivos nº 10, 19, 31, 44, 45, 54, 68, 72, 75, 97, 115, 121, 124, 126, 134, 137, 138, 139, 148, 160, 176, 208, 237, 241, 252, 317, 326, 327, 328, 329, 379, 389, 396, 402, 407, 408, 424, 425, 429, 430, 432, 433 y 450.

⁶²⁰ Convenios Colectivos nº 11, 16, 17, 18, 38, 39, 40, 43, 48, 55, 60, 64, 66, 69, 73, 76, 77, 78, 79, 83, 84, 90, 95, 98, 100, 102, 103, 108, 109, 118, 119, 120, 133, 136, 143, 146, 147, 151, 152, 154, 157, 175, 180, 183, 185, 205, 206, 210, 212, 222, 226, 229, 234, 235, 238, 240, 242, 254, 257, 261, 265, 267, 269, 270, 281, 297, 298, 301, 304, 306, 307, 311, 330, 333, 335, 338, 347, 348, 350, 351, 353, 354, 356, 357, 364, 365, 366, 367, 373, 376, 383, 384, 387, 409, 415, 421, 427, 445, 446, 449, 454 y 456.

⁶²¹ Convenios Colectivos nº 50, 68, 109, 121, 136, 141, 220 y 391.

⁶²² Convenio Colectivo nº 131.

⁶²³ Convenio Colectivo nº 300.

⁶²⁴ Convenio Colectivo nº 201.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

- Un Convenio que se compromete a convocar anualmente las plazas de plantilla ocupadas temporalmente, siempre y cuando éstas no estén reservadas a un trabajador fijo⁶²⁶.
- Un Convenio en el que la Dirección de la empresa se compromete a incrementar la plantilla media del personal incluido en el ámbito del Convenio, en un mínimo de cinco personas, y un período concreto, generalmente coincidente con el de la vigencia del Convenio⁶²⁷.
- Los Convenios en los que se establecen obligaciones de información a la representación legal de los trabajadores⁶²⁸, o al comité de empresa⁶²⁹, o a la Comisión de interpretación y vigilancia del acuerdo⁶³⁰, o a las centrales sindicales⁶³¹ sobre las medidas adoptadas.
- Los Convenios que se amparan en la jurisprudencia constitucional, para acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo⁶³².

Y finalmente, **en tercer lugar**, un nutrido número de Convenios no contienen referencia ni mención alguna a la necesaria concreción de los objetivos coherentes con la política de empleo a los que se vincula la efectividad de la cláusula, tal y como se exige en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores⁶³³.

Por su excepcionalidad, parece oportuno traer a colación el régimen de jubilación forzosa por cumplimiento de edad que se contiene en el Convenio Colectivo de la

⁶²⁵ Convenios Colectivos nº 18 y 90.

⁶²⁶ Convenio Colectivo nº 162.

⁶²⁷ Convenio Colectivo nº 21.

⁶²⁸ Convenios Colectivos nº 87, 132, 155, 165, 195, 203, 217, 266, 268, 315 y 408.

⁶²⁹ Convenio Colectivo nº 93.

⁶³⁰ Convenio Colectivo nº 137.

⁶³¹ Convenios Colectivos nº 189 y 401.

⁶³² Convenios Colectivos nº 5, 6, 50, 51, 54, 72, 91, 107, 126, 138, 139 y 146.

⁶³³ Convenios Colectivos nº 88, 164, 184, 215, 221, 223, 230, 239, 243, 245, 246, 251, 253, 262, 263, 282, 285, 296, 322, 342, 358, 362, 363, 375, 380, 414, 426 y 428.

COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, S.A., y su personal de flota⁶³⁴, sector naviero, en el que se establecen dos condiciones, como instrumento de política social.

Una primera condición es que los trabajadores de flota, cualquiera que sea su categoría, que hayan perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones de la Seguridad Social de acuerdo con el Régimen Especial de trabajadores de la marina mercante⁶³⁵, causarán baja en la empresa, por jubilación forzosa, el día que cumplan sesenta años, o aquél en que lo alcancen entre los sesenta y sesenta y cinco años.

Sea cual sea el porcentaje de prestaciones a que tengan derecho, se jubilarán forzosamente el día que cumplan sesenta y cinco años de edad.

Y una segunda condición es que la Empresa vinculará las extinciones contractuales producidas conforme a lo expuesto con medidas de política de empleo tales como la mejora en 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 en el empleo, esto es, reproduce la dicción literal y a título ejemplarizante de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

También nos ha llamado poderosamente la atención el contenido del III Convenio Colectivo de la empresa COMERCIAL MERCEDES-BENZ, S.A.⁶³⁶, en el que con apoyo en las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 9 de marzo de 2004⁶³⁷, las partes acuerdan dejar en suspenso la aplicación de la totalidad del contenido del artículo 15 del II Convenio Colectivo de la empresa “hasta que se establezca por la Autoridad laboral u órgano administrativo competente una norma que permita a los negociadores poner de nuevo en aplicación lo pactado”, y la habilitación legal llegó con la Ley 14/2005, de 1 de

⁶³⁴ Convenios Colectivos nº 20 y 101 del Anexo I.

⁶³⁵ Cfr. Ley 116/1969, de diciembre, reguladora del Régimen Especial de Seguridad Social de los trabajadores del mar (BOE nº 313/1969, de 31 de diciembre. EDL 1969/2084). Y también Orden de 6 de abril de 1989 por la que se incluyen en el Régimen Especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos a los Capitanes, Jefes y Oficiales de la Marina Mercante, que trabajen por cuenta propia y figuren adscritos al correspondiente Colegio Profesional (BOE nº 91/1989, de 17 de abril. EDL 1989/12770). www.comme.org (Disponible en página web a fecha 26/08/2018),

⁶³⁶ Convenio Colectivo nº 65 del *Anexo II Convenios Colectivos*.

⁶³⁷ Recursos nº 765/2003 y 2319/2003. EDJ 2004/14588 y EDJ 2004/14532, respectivamente.

julio, sin que la Comisión Negociadora haya incorporado al texto de este Convenio Colectivo acuerdo alguno en materia de jubilación forzosa⁶³⁸.

Llama la atención la defectuosa técnica empleada por las partes negociadoras, en el XVIII Convenio Colectivo de LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS⁶³⁹ pues la jubilación forzosa se encuadra dentro de la «protección a la maternidad».

Y también se ha de significar que el XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad⁶⁴⁰, establece una política de empleo con el fin de potenciar la creación de empleo estable, a los efectos de vincular la jubilación forzosa con unos objetivos coherentes con la política de empleo, y no establece una regulación expresa de la jubilación forzosa en su articulado, tan solo se efectúa una remisión genérica a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo el V Convenio Colectivo de la empresa pública de emergencias sanitarias (061)⁶⁴¹, establece una reducción de jornada por edad, para los trabajadores de las categorías asistenciales, con carácter fijo, a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad establecida para la jubilación forzosa de modo que éstos podrán obtener, a su solicitud, la reducción de jornada a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, percibiendo el 60% o el 80% respectivamente de las retribuciones de salario base y complemento funcional, siempre que acredite la no realización de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles, y tampoco existe ninguna otra referencia a la jubilación forzosa en el Convenio.

Asimismo, hemos de comentar el Convenio Colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco⁶⁴², en el que “Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de propiciar una política social más solidaria, las partes acuerdan recomendar a todo el personal afectado por este convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación, opte por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años.”

⁶³⁸ Habrá que esperar al IV Convenio Colectivo de la empresa COMERCIAL MERCEDES-BENZ, S.A. (BOE nº 5/2009, de 6 de enero. EDV 2008/233702). Cfr. artículo 16.

⁶³⁹ Convenio Colectivo nº 123 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴⁰ Convenio Colectivo nº 156 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴¹ Convenio Colectivo nº 186 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴² Convenio Colectivo nº 178 del Anexo II Convenios Colectivos.

Y es también digno de reseña el Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia⁶⁴³, que vincula formalmente la medida de jubilación forzosa a lo dispuesto en el artículo 36.4, esto es, al supuesto en que el trabajador de la empresa que no trabaje a jornada completa y no quisiese aumentar su jornada a dicha jornada completa, de modo la empresa deberá contratar a un nuevo trabajador proveniente del SEF⁶⁴⁴, como medida de fomento de empleo y estabilidad en el trabajo.

Por lo demás, los Convenios Colectivos del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Valencia⁶⁴⁵, de industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares de la Provincia de Castellón⁶⁴⁶, de construcción, obras públicas y oficios auxiliares de la Provincia de Málaga⁶⁴⁷, de construcción de la Provincia de Cádiz⁶⁴⁸, de construcción y obras públicas de la Provincia de Albacete⁶⁴⁹, vinculan directa y formalmente la medida de jubilación forzosa a los objetivos de:

- Mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el Convenio General se encuentra en la regulación del contrato fijo de obra del sector de la construcción previsto en el artículo 32 del propio Convenio, así como a la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, contemplada en el artículo 33 del propio Convenio.
- Mejora de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas al Convenio general del sector en materia de prevención de riesgos laborales tales como la regulación de un organismo de carácter paritario en materia preventiva, el establecimiento de programas formativos y contenidos específicos en materia preventiva, el programa de acreditación sectorial de la formación recibida por el trabajador y el establecimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, cuyos objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la

⁶⁴³ Convenio Colectivo nº 267 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴⁴ Servicio regional de empleo y formación de la Región de Murcia.

⁶⁴⁵ Convenio Colectivo nº 361 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴⁶ Convenio Colectivo nº 370 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴⁷ Convenio Colectivo nº 451 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴⁸ Convenio Colectivo nº 453 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁶⁴⁹ Convenio Colectivo nº 455 del Anexo II Convenios Colectivos.

seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector, con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector de la construcción.

- Mejora de las condiciones retributivas del sector, lo que redundará en la calidad de su empleo, con el establecimiento de la remuneración bruta mínima anual por las partes firmantes.

En resumen, hemos de concluir, que tras la introducción de la posibilidad de pactar cláusulas de jubilación obligatoria en la negociación colectiva, en términos renovados y que apuntan a una mejor definición de los objetivos de empleo, los Convenios Colectivos han hecho uso en buena medida de esta posibilidad o habilitación legal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos en lo que se refiere a la formulación de los objetivos coherentes con la política de empleo, y ello ha determinado una nueva perspectiva en la jurisprudencia del Tribunal Supremo a la que hemos hecho referencia anteriormente⁶⁵⁰, que no debió ser ni desdeñada, ni despreciada por las partes negociadoras, pues de ello dependía la validez o no de las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los Convenios, y por ende, la licitud o no de la extinción contractual que a su amparo se acordaba por las empresas.

6.3. LA JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE COMO MEDIDA DE PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

La jubilación gradual y flexible se enmarca dentro de la Recomendación Décima del Pacto de Toledo y su objetivo es la incentivación de la prolongación voluntaria de la vida activa, instrumentada por medio de la posibilidad de compatibilizar una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, además de, permitir que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación supere el 100%, para los mayores de sesenta y cinco años que hayan cotizado más de treinta y cinco años⁶⁵¹.

⁶⁵⁰ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 22/12/2008 (Recursos nº 856/2007 y 3460/2006). EDJ 2008/314109 y EDJ 2008/322766, respectivamente. Y también cfr. nota al pie nº 189.

⁶⁵¹ No hemos de olvidar la aplicación gradual de las edades de jubilación y del período de cotización que se contiene en la Disposición Transitoria Vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

En claro contraste con las doctrinas promotoras de la reducción de la vida laboral mediante el adelanto de la edad de jubilación, la tendencia actual, marcada por las Directrices de Empleo de la Unión Europea, se basa en el convencimiento de que la mejor solución, para el individuo, para el fomento del empleo y para el saneamiento del sistema de protección social, es el fomento de la prolongación de la vida activa del trabajador y el establecimiento de una regulación gradual, progresiva y flexible de la jubilación que anteponga la voluntariedad del trabajador a la automaticidad del retiro al cumplir una determinada edad, y que además permita al trabajador el libre ejercicio de opción entre la jubilación total o definitiva y la jubilación parcial.

Es obvio, que el hecho de cumplir sesenta y cinco años en la actualidad no tiene la misma significación biológica, social y laboral, que la que poseía a principios del siglo XX⁶⁵².

Y es precisamente, esta mayor esperanza de vida, la que favorece, tanto en el ámbito de la Unión Europea como en el ámbito de nuestro derecho nacional, la permanencia en la actividad laboral de las personas de mayor edad, lo que genera una nueva dimensión en la gestión de los Recursos Humanos de las empresas, que apuestan ahora tímidamente por la atracción y la retención del talento, esto es, por la “captura” de trabajadores de mayor edad y con más experiencia que refuercen la estructura empresarial, de modo que el “envejecimiento de la fuerza laboral” no es ya un problema en las estructuras de la empresa, sino una realidad social en las que los empleados tienen un perfil demográfico diferente y unas expectativas variables y muy diferenciadas en atención a un elemento diferencial y objetivo, cual es, la edad.

Ya en el Pacto de Toledo, tal y como hemos significado en el presente estudio⁶⁵³, se contiene este cambio de orientación en su Recomendación Décima, que comenzaba declarando que:

⁶⁵² Como es sabido, en España, desde 1919 permanece inalterada la edad ordinaria de jubilación de 65 años, a partir de la cual se permite el acceso a una pensión pública, en un contexto ciertamente distinto pues la longevidad a principios del siglo XX se fijaba en nuestro país aproximadamente a los 40 años, y hoy sobrepasa los 70 años. A tal efecto, cfr. LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 37 (2002), página nº 21.

⁶⁵³ Cfr. *Capítulo II, Epígrafe 3.- La jubilación gradual y flexible: ¿El camino hacia un nuevo sistema?*

“La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación en los 65 años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en el que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión.

De igual modo, se mantendrán los sistemas de jubilación anticipada ligados a los contratos de relevo y de sustitución ya previstos en la legislación vigente.”

Como ya hemos señalado, con el objetivo de poner en práctica los compromisos asumidos por el Gobierno en el apartado IV del «Acuerdo sobre la mejora y desarrollo del sistema de protección social», así como las orientaciones propuestas por las diferentes organizaciones internacionales y, en especial, por la Unión Europea y con la finalidad de permitir la inmediata efectividad del conjunto de medidas necesarias a dicho fin, se promulgaron varias normas, que parece oportuno enumerar aquí.

En primer lugar, la 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 calidad⁶⁵⁴.

En segundo lugar, el RD Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible⁶⁵⁵.

En tercer lugar, la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible⁶⁵⁶, Ley que, en suma, acoge con alguna variación, el contenido del RD Ley 16/2001, de 27 de diciembre, cuya derogación dispone.

En cuarto lugar, el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial⁶⁵⁷.

⁶⁵⁴ BOE nº 164/2001, de 10 de julio (EDL 2001/23492).

⁶⁵⁵ BOE nº 313/2001, de 31 de diciembre (EDL 2001/50209). Norma expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única, apartado c), de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

⁶⁵⁶ BOE nº 167/2002, de 13/ de julio (EDL 2002/24591).

En quinto lugar, el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible⁶⁵⁸.

Y en sexto y último lugar, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social⁶⁵⁹.

Fruto de esta nueva concepción de la «jubilación gradual y flexible», cuyo objetivo es fomentar la prolongación voluntaria de la vida laboral de los trabajadores, se hizo necesario, en primer lugar, atenuar de forma considerable la regla general de incompatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación prevista en nuestro tradicional sistema de Seguridad Social, de modo que esta nueva compatibilidad se estructura a través de dos técnicas caracterizadas por una denominación legal diferente y que a expensas de un mayor desarrollo⁶⁶⁰, sólo ahora se distinguen en el origen de la situación de jubilación parcial.

De este modo, y en primer lugar, los trabajadores que hayan cumplido sesenta y siete años de edad o sesenta y cinco años de edad cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización y reúnan el resto de los requisitos que se establecen en el artículo 205 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo (artículo 215.1 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre).

Y en segundo lugar, los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad o sesenta y tres años de edad cuando se acrediten 36 años y 6 meses de cotización, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%⁶⁶¹, podrán acceder a la jubilación parcial

⁶⁵⁷ BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre (EDL 2002/47781).

⁶⁵⁸ BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre (EDL 2002/47786).

⁶⁵⁹ BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre (EDL 2007/211483).

⁶⁶⁰ La Disposición Final Primera del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786), faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las disposiciones generales que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo que se dispone en el presente Real Decreto.

⁶⁶¹ O del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 215.2 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre).

Fruto de esta nueva concepción de la jubilación gradual y flexible, con la finalidad de que la edad de acceso a la jubilación esté efectivamente dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa del trabajador y el paso a la situación de jubilación, con los beneficios sociales de toda índole que tal medida puede llegar a producir, las reformas legislativas operadas en la materia, y que no culminan con la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social⁶⁶², pretenden obtener, a criterio de esta parte, y entre otras medidas, a priori, un ahorro significativo de las prestaciones derivadas de tales contingencias, por cuanto resulta obvio que durante un determinado período de tiempo el trabajador mayor de sesenta y cinco años jubilado parcialmente no percibirá la totalidad de la prestación sino sólo una parte de ella; y pretenden desincentivar la jubilación anticipada, por cuanto un trabajador que puede acceder de forma voluntaria a dicha modalidad de jubilación puede considerar como una alternativa más favorable a sus intereses el continuar trabajando pero con una jornada de duración menor e incluso concentrada en determinados períodos del año, tal y como se regula en una gran parte de los Convenios Colectivos que han sido objeto de análisis en el presente estudio⁶⁶³.

Asimismo, en los supuestos en que fruto de la jubilación parcial se formalice el correlativo contrato de relevo *ex* artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, la figura de la jubilación parcial puede facilitar la transferencia de conocimientos y experiencias entre un trabajador de más edad y un trabajador joven, con todas las ventajas, al menos teóricas, que de ello se derivarían para el conjunto del mercado de trabajo.

Conforme a lo expuesto, la denominada «jubilación flexible» se configura en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social⁶⁶⁴, como un supuesto dependiente o integrado dentro del régimen de la jubilación parcial, en el que una persona ya jubilada accede desde tal situación a un puesto de trabajo a tiempo parcial,

⁶⁶² BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre (EDL 2007/211483).

⁶⁶³ Cfr. *Anexo II Convenios Colectivos*.

⁶⁶⁴ BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre (EDL 2007/211483).

reanudando de este modo su vida laboral⁶⁶⁵. En definitiva, bien podemos hablar de una jubilación parcial a la que se accede «*ex post*», es decir, una vez reconocida la situación de jubilación total.

Con dichas modalidades de «jubilación gradual y flexible», se puede hablar de una quiebra definitiva y en principio irreversible de la tradicional idea de incompatibilidad entre el disfrute de la pensión de jubilación y el trabajo remunerado del pensionista, que además ha sido recientemente avalada legislativamente en el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo⁶⁶⁶.

Obvio es, que la jubilación parcial conlleva la consiguiente minoración de la pensión del trabajador en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, que no pone fin a su carrera profesional o a su vida laboral, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable⁶⁶⁷.

Ello supone, lógicamente, como queda dicho, un ahorro de prestaciones por parte del sistema de Seguridad Social, por cuanto se deja de abonar la parte de pensión correspondiente al tiempo en el que la persona jubilada está prestando servicios a tiempo parcial. Y de otro lado permite percibir un salario que complete y/o dignifique, en su caso, la pensión de jubilación que de forma parcial se perciba, y por supuesto incrementar la base reguladora de la pensión con las nuevas cotizaciones que se efectúen⁶⁶⁸.

No podemos obviar que durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias⁶⁶⁹.

⁶⁶⁵ Cfr. artículo 215.1 del RD Ley 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234) y artículos 4 a 9 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786).

⁶⁶⁶ BOE nº 65/2013, de 16 de marzo (EDL 2013/22609).

⁶⁶⁷ Cfr. artículo 213.1 del RD Ley 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234) y Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786).

⁶⁶⁸ Cfr. artículo 8 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786).

⁶⁶⁹ Cfr. artículo 9 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786).

Asimismo, el ámbito subjetivo de aplicación de la nueva jubilación flexible es muy amplio, al extenderse a las pensiones de jubilación causadas en cualquier régimen de Seguridad Social, con excepción de las causadas en los regímenes especiales de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y funcionarios de la Administración de Justicia⁶⁷⁰.

No existía derecho a la jubilación flexible en el marco del RETA, a pesar de que el artículo 4 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, expresamente establece que la jubilación flexible “será de aplicación a todos los Regímenes de la Seguridad Social”, y a pesar de que a tal efecto el artículo 26.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo⁶⁷¹, hace una interesante, reveladora y poco efectiva declaración de buenas intenciones, en los siguientes términos “Los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación”, ya que no existía un marco regulador que desarrollara adecuadamente esa voluntad meramente programática⁶⁷², hasta la promulgación de la Disposición Final Quinta de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo⁶⁷³, que expresamente contempla la compatibilidad de la realización de trabajos por cuenta propia con la percepción de una pensión de jubilación contributiva.

Los problemas más importantes que plantea la jubilación flexible surgen a la hora de determinar cómo se calcula la pensión de jubilación una vez que se cesa definitivamente en el trabajo a tiempo parcial, pues la Entidad Gestora debe proceder a calcular de nuevo la base reguladora de la prestación, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas que estén vigentes en el momento del cese en la actividad.

Si la aplicación de dichas reglas diera como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior se mantendrá esta última, si bien aplicando a su cuantía las

⁶⁷⁰ Cfr. Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786), y artículo 52 de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984 (BOE nº 312/1983, de 30 de diciembre. EDL 1983/9291).

⁶⁷¹ BOE nº 166/2007, de 12 de julio (EDL 2007/58349).

⁶⁷² Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 374/2008, de fecha 14/04/2008 (Recurso nº 5219/2007). EDJ 2008/125176.

⁶⁷³ BOE nº 257/2017, de 25 de octubre (EDL 2017/211971), y con vigencia desde el 26/10/2017.

revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo⁶⁷⁴.

Asimismo, las cotizaciones efectuadas durante la situación de jubilación flexible darán lugar, en su caso, a las modificaciones del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado, cotizaciones que además surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir el coeficiente reductor que se hubiera aplicado en los casos de jubilación anticipada, tanto en el caso de los mutualistas como de los no mutualistas.

Merece ser indicado de forma expresa que el mismo Régimen de Seguridad Social que reconozca inicialmente la pensión de jubilación flexible, será el competente para modificar la cuantía de la pensión, en su caso, una vez producido el cese definitivo en el trabajo, según las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación⁶⁷⁵.

Finalmente, resta hacer mención expresa a los supuestos de jubilación anticipada, en los que se ha de diferenciar la extensión de la jubilación anticipada a todos los trabajadores a partir de los sesenta y un años, no mutualistas con anterioridad al 1 de enero de 1967, y la jubilación anticipada de los trabajadores mutualistas por cuenta ajena anteriores a dicha fecha⁶⁷⁶.

Como ya ha tenido oportunidad de señalar la doctrina⁶⁷⁷, la finalidad de los cambios operados en la materia no es precisamente flexibilizar las opciones y derechos del trabajador sino, por el contrario, responder a una determinada situación del mercado de trabajo, reflejada en la muy difícil o casi imposible reincorporación laboral de un trabajador que ha perdido su puesto de trabajo a una edad madura.

⁶⁷⁴ Cfr. artículo 8 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (EDL 2002/47786).

⁶⁷⁵ Cfr. Circular nº 4/2003, de 8 de septiembre, Instrucciones para la aplicación de la normativa vigente en materia de pensiones de jubilación y de prestaciones por incapacidad permanente y por muerte y supervivencia (BISS septiembre 2003. EDL 2003/266437).

⁶⁷⁶ Cfr. Disposición Transitoria Tercera del RDLeg 1/1994, de 20 de junio (BOE nº 154/1994, de 29 de junio. EDL 1994/16443). Norma expresamente derogada por el RDLeg 8/2015, de 30 octubre, y con vigencia desde el 01/09/1994 hasta el 02/01/2016.

⁶⁷⁷ Cfr. GILOLMO LÓPEZ, JOSÉ LUIS. «Reflexiones en torno a las novedades en la jubilación anticipada y en la prolongación de la edad de jubilación de la Ley 40/2007». *Revista de Jurisprudencia El Derecho* nº 1 (marzo 2008). Páginas nº 1 a 7. LÓPEZ BALAGUER, MERCEDES. *Jubilación parcial en el contrato de trabajo. Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social*. Valencia. Tirant lo Blanch. Laboral Práctico Abdón Pedrajas nº 13 (2008). 143 páginas. Y también, LÓPEZ GANDÍA, JUAN. *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma del 2007*. Bomarzo (2008). 95 páginas.

Asimismo, las citadas modificaciones legales operadas en materia de jubilación parcial suponen eliminar determinadas rigideces existentes en la regulación anterior, como eran, de una parte, que la jubilación parcial se extinguiese, de forma obligatoria, al cumplir el interesado los sesenta y cinco años, o, de otra, que el contrato de relevo, que debía concertarse simultáneamente con la jubilación parcial, se tuviese que suscribir inicialmente de forma temporal.

Tales rigideces implicaban de facto una restricción en el desarrollo práctico de la jubilación parcial, que en modo alguno ha alcanzado en nuestro país un grado de implantación similar al alcanzado en otros sistemas de protección social de nuestro entorno⁶⁷⁸.

Ya en el ámbito de la negociación colectiva, merece una mención especial, la significativa evolución de la jubilación anticipada, pues ésta ha venido experimentando desde el año 2003 un importante y paulatino aumento en el número de altas en el Sistema, que solo quiebra en el año 2013, coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo⁶⁷⁹.

Por otra parte, la denominada «jubilación activa», se configura en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social⁶⁸⁰, como un supuesto independiente y diferente del régimen de la jubilación parcial, en el que una persona ya jubilada accede desde tal situación a un puesto de trabajo, reanudando de este modo su vida laboral, a tiempo completo o a tiempo parcial⁶⁸¹. En definitiva, se trata de compatibilizar la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia de un pensionista, de modo que se acceda a esta situación «*ex post*», es decir, una vez reconocida la situación de jubilación total y su correspondiente pensión de jubilación.

⁶⁷⁸ Cfr. Exposición de motivos del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (BOE nº 284/2012, de 27 de noviembre. EDL 2002/47781).

⁶⁷⁹ Cfr. *Anexo VIII Evolución del número de altas por jubilación. Total sistema (excluido SOVI)*.

⁶⁸⁰ BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre de 2007. (EDL 2007/211483).

⁶⁸¹ Cfr. artículos 214 y 215 del RD Leg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234) y artículos 4 a 9 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786).

Sobre la jubilación parcial, véase, VALENCIANO SAL, ANTONIO. «Una alternativa a la jubilación forzosa: la jubilación parcial en la empresa privada y en la administración pública». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 332 (Noviembre de 2010). Páginas nº 87 a 108.

Con dichas modalidades de «jubilación gradual y flexible», se puede hablar de una quiebra definitiva, concluyente y en principio irreversible de la tradicional idea de incompatibilidad entre el disfrute de la pensión de jubilación y el trabajo remunerado del pensionista, que además ha sido recientemente avalada legislativamente en el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo⁶⁸², tal y como ya hemos afirmado anteriormente.

Obvio es, que esta situación de envejecimiento activo conlleva la consiguiente minoración de la pensión de jubilación compatible en un 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión jubilación del trabajador cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista⁶⁸³.

No obstante lo anterior, la norma prevé expresamente que “si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100%.”⁶⁸⁴

Ello supone, lógicamente, como queda dicho, un ahorro de prestaciones por parte del sistema de Seguridad Social, por cuanto se deja de abonar, en la mayoría de los supuestos, el 50% de la pensión correspondiente al tiempo en el que la persona jubilada está en situación de jubilación activa.

En estos supuestos, una vez finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese de actividad por cuenta propia, se restablece el percibo íntegro de la pensión de jubilación ya causada⁶⁸⁵.

Asimismo, el ámbito subjetivo de aplicación de la nueva jubilación activa es muy amplio, al ser aplicable “sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras

⁶⁸² BOE nº 65/2013, de 16 de marzo (EDL 2013/22609).

⁶⁸³ Cfr. artículo 214.2 del RD Leg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234) y Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786).

⁶⁸⁴ Cfr. artículo 214.2 del RD Leg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234), y el Criterio de gestión nº 26/2017, de 23 de noviembre, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), y su ampliación de fecha 27/11/2017. Disponible en página web a fecha 14/08/2018 <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/390b2cfa-af4a-4d29-b406-704e31dcfd7f/CRITERIO+DE+GESTION+26-2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>.

⁶⁸⁵ Cfr. artículo 214.5 del RD Leg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente”⁶⁸⁶.

Y las únicas excepciones en cuanto a su aplicación vienen referidas a los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público⁶⁸⁷, por ser incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

Y finalmente, debemos abordar la denominada «jubilación parcial»⁶⁸⁸, cuyo objetivo inicialmente previsto con la creación de esta figura, que no era otro que el de facilitar la permanencia en el empleo de los trabajadores mayores, al tiempo que se les brindaba una transición gradual y flexible a la jubilación.

Como ya se sugería en el «Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social», la realidad se ha podido desviar por otros cauces, que hacen necesaria una modificación legal de esta figura, que vaya más allá de la nueva regulación de la jubilación parcial que se contiene en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social⁶⁸⁹, modificación legal que efectivamente se acomete con la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y del RD-Ley 5/2013, de 15 de marzo⁶⁹⁰.

Ya en la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España del año 2006⁶⁹¹, se ponía en evidencia que, en efecto, la jubilación parcial había podido estar utilizándose para renovar plantillas o para acceder a una situación semejante a la de la jubilación anticipada, pero sin la penalización de los coeficientes reductores.

Así en la citada Memoria del Consejo Económico y Social, se ponen de manifiesto tres aspectos que deben ser tenidos en cuenta a los efectos que aquí nos interesan.

⁶⁸⁶ Cfr. artículo 214.7 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

⁶⁸⁷ Cfr. artículo 214.7 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234), y también artículo 1.1, párrafo segundo, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (BOE 4/1985, de 4 de enero. EDL 1984/9673).

⁶⁸⁸ Cfr. artículo 215 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234)

⁶⁸⁹ BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre (EDL 2007/211483).

⁶⁹⁰ Cfr. *Anexo VIII. Evolución del número de altas por jubilación. Total sistema (excluido SOVI)*.

⁶⁹¹ Sesión Ordinaria del Pleno de 31 de mayo de 2007. Consejo Económico y Social (2007). 708 páginas. Cfr. Página 637.

En primer lugar, que más del 98% de los jubilados parciales acceden con la edad de sesenta años.

En segundo lugar que de ellos, prácticamente la totalidad se acogen a la reducción de jornada máxima permitida, esto es, el 85%.

Y en tercer y último lugar, que el 83,6% tienen 35 o más años cotizados y cuentan con una base reguladora alta, de 1.613 euros de media, lo que redundará en que la cuantía de su jubilación parcial sea superior a la media de los jubilados mayores de sesenta y cinco años.

La formulación de la jubilación parcial no carece de antecedentes en nuestro ordenamiento, pues es sabido que nuestra legislación viene regulando las figuras de la jubilación parcial y el contrato de relevo desde hace bastante tiempo, eso sí, siempre desde una óptica de aparente solidaridad y reparto del empleo, aunque con escasos resultados prácticos⁶⁹².

Sin embargo, no siempre el propósito de las normas de Seguridad Social que se venían ocupando de la materia era el significado de la solidaridad y el reparto del empleo.

Baste a tal efecto, recordar que el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción otorgada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores⁶⁹³, establecía y se transcribe su literalidad, que:

“Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50%, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en

⁶⁹² Cfr. datos estadísticos, en TORTUERO PLAZA, JOSÉ LUIS. *Jubilación forzosa versus jubilación flexible: reforma y propuesta de capitalización parcial*. Madrid, Civitas (2002), páginas 107 y siguientes, y su valoración pesimista de la institución.

⁶⁹³ BOE nº 186/1984, de 4 de agosto (EDL 1984/9075). Norma expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, y con vigencia desde el 24/08/1984 hasta el 01/05/1995.

situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.”

Esto es, el contrato a tiempo parcial del trabajador relevado o pensionista parcial se extinguía al cumplir éste la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, los sesenta y cinco años.

Por el contrario, la necesaria conjunción entre jubilación parcial y contrato de relevo desaparece en el vigente artículo 215.1 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, como ya desapareció en el ya derogado artículo 166.1 de la Ley General de la Seguridad Social⁶⁹⁴, que establecía, y se transcribe igualmente su literalidad, que:

“Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.”

En términos similares se expresaba el artículo 166.1 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el artículo 34.6 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social⁶⁹⁵, que establecía, que:

⁶⁹⁴ En la redacción dada por el artículo 4.1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre. EDL 2007/211483).

⁶⁹⁵ BOE nº 313/2001, de 31 de diciembre. EDL 2001/50207.

“Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.”

Pero esto no fue siempre así, y el artículo 166.1 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el artículo 2.1 del RD 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 el fomento de su estabilidad⁶⁹⁶, establecía, que:

“Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.”

Sentados los anteriores datos estadísticos y las citadas referencias normativas como elemento introductorio, hemos de explicitar la opción metodológica elegida para el análisis de las cláusulas relativas a la jubilación gradual y flexible en la negociación colectiva, y que desde el punto de vista cualitativo, toma como referente los datos extraídos del análisis de un total de 39 Convenios colectivos⁶⁹⁷ publicados desde el 6 de marzo de 2006 hasta el 24 de julio de 2015⁶⁹⁸, en los que expresamente se hace mención a los términos «jubilación gradual y flexible», lo que nos ha obligado a realizar una exhaustiva labor de selección, de estructuración y de clasificación de este reducido pero significativo número de Convenios Colectivos, para ofrecer un análisis objetivo sobre la presencia de este tipo de pactos en los distintos ámbitos territoriales de aplicación de un convenio, esto es, en el ámbito estatal/interprovincial con un total de 7 convenios colectivos analizados⁶⁹⁹, en el ámbito autonómico con un total de 7 convenios colectivos analizados, y finalmente en el ámbito provincial con un total de 25 convenios colectivos analizados.

Opción metodológica que hemos decidido completar con los datos extraídos del análisis de un total de 6 Convenios Colectivos publicados desde el 24 de julio de 2015

⁶⁹⁶ BOE nº 285/1998, de 28 de noviembre. EDL 1998/45923).

⁶⁹⁷ Cfr. *Anexo II Convenios Colectivos*.

⁶⁹⁸ Indexados de mayor a menor antigüedad por la fecha del Acuerdo alcanzado por las partes.

⁶⁹⁹ De ellos, los 7 son de ámbito de empresa o grupo de empresas, y ninguno pertenece por lo tanto al sector estatal.

hasta el 31 de julio de 2018⁷⁰⁰, en los que expresamente se contienen cláusulas de «jubilación gradual y flexible», siguiendo el anterior criterio, y así ofrecer un análisis objetivo sobre la presencia de este tipo de pactos en los distintos ámbitos territoriales de aplicación de un convenio, esto es, en el ámbito estatal/interprovincial con un total de 3 convenios colectivos analizados⁷⁰¹, en el ámbito autonómico con un total de 1 convenio colectivo analizado, y finalmente en el ámbito provincial con un total de 2 convenios colectivos analizados.

Y de aquí, podemos extraer ya una interesante conclusión, y es el escaso o nulo valor que le otorga la negociación colectiva a la jubilación gradual y flexible como medida de prolongación de la vida laboral de los trabajadores, como medida para la, a nuestro juicio, necesaria permanencia en la actividad laboral de las personas de mayor edad, que libre y voluntariamente así lo decidan, con el apoyo, la aprobación, y el beneplácito de las empresas, que de forma activa apuestan por la atracción, por la retención del talento, y por el “envejecimiento de la fuerza laboral”, tal y como ya avanzábamos anteriormente.

Asimismo, ninguno de los Convenios Colectivos analizados contiene referencia alguna a la jubilación activa, esto es, ninguno de ellos prevé la contratación de un pensionista a tiempo completo o a tiempo parcial, en los términos que se regulan en el artículo 214 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre⁷⁰², y todos los Convenios Colectivos objeto de análisis están referidos a la situación de jubilación parcial del trabajador que se produce con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación en la Seguridad Social.

Las características de las cláusulas de jubilación gradual y flexible, que posibilitan la compatibilidad entre una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales, incluidas en tales Convenios presentan bastante uniformidad en cuanto a la garantía de los derechos de jubilación del trabajador afectado y los derechos del trabajador relevista en línea con la normativa vigente en la materia, y diferencias relevantes, principalmente, en cuanto a la definición de los objetivos de empleo y a la prolongación de la vida laboral.

⁷⁰⁰ Indexados de menor a mayor antigüedad por la fecha del Acuerdo alcanzado por las partes.

⁷⁰¹ De ellos, los 3 son de ámbito de empresa o grupo de empresas, y ninguno pertenece por lo tanto al sector estatal.

⁷⁰² Y tampoco se obtiene ningún resultado en la base de datos de EL DERECHO, si la búsqueda se realiza con el término «jubilación activa».

En primer lugar, son escasos los Convenios Colectivos analizados que contemplan la jubilación gradual o flexible como una prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación⁷⁰³.

En segundo lugar, para algunos Convenios la jubilación gradual y flexible es una fórmula adecuada que facilita el tránsito entre la vida laboral del trabajador y el paso a la jubilación⁷⁰⁴, atendiendo, en cada caso, a la situación personal del trabajador y a las necesidades organizativas de la empresa⁷⁰⁵.

En tercer lugar, un buen número de los Convenios analizados establece la jubilación parcial con el correspondiente contrato de relevo de los trabajadores que cuenten como mínimo con sesenta años de edad y cumplan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, siempre que se obtengan las preceptivas autorizaciones administrativas⁷⁰⁶.

En otros se establece que la empresa está obligada a jubilar parcialmente a los trabajadores mayores de sesenta y tres años que así lo soliciten⁷⁰⁷.

Un único convenio establece una escala de edad de acceso a la jubilación parcial por anualidades⁷⁰⁸.

Y también algunos Convenios limitan el acceso a la jubilación parcial al compromiso expreso por parte del trabajador de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria⁷⁰⁹, o establecen que los acuerdos suscritos de jubilación parcial se mantendrán hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación⁷¹⁰, de modo que se veta el derecho del trabajador al acceso a la jubilación flexible, *ex* artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁰³ Convenios Colectivos nº 470, 471, 481 y 484.

⁷⁰⁴ Convenios Colectivos nº 460 y 464.

⁷⁰⁵ Convenio Colectivo nº 484.

⁷⁰⁶ Convenios Colectivos nº 460, 462, 464, 465, 466, 467, 468, 472, 474, 477, 479, 480, 481, 484, 485, 486, 487 y 492.

⁷⁰⁷ Convenios Colectivos nº 470 y 471.

⁷⁰⁸ Convenio Colectivo nº 472.

⁷⁰⁹ Convenios Colectivos nº 473 y 529.

⁷¹⁰ Convenios Colectivos nº 489, 490, 491 y 494.

En cuarto lugar, en pocos Convenios se establece que el acceso al contrato de relevo se efectúa a través de convocatorias específicas de Oferta de Empleo Público⁷¹¹ y también se contempla que dicho acceso lo sea conforme al procedimiento establecido en el propio convenio para la cobertura de vacantes⁷¹².

En quinto lugar, un buen número de Convenios establece que el trabajador que cumpla sesenta años o más y esté interesado en acogerse a la jubilación parcial, o que haya nacido con anterioridad al 1 de enero de 1958⁷¹³, deberá realizar la correspondiente petición a la empresa, en un plazo que oscila entre los tres meses y un año de antelación⁷¹⁴.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa⁷¹⁵.

La Dirección de la empresa resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma, comunicando expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su aplazamiento temporal hasta que concurran las circunstancias organizativas que lo permitan⁷¹⁶, concretando, también en ese caso, las causas que motivan dicho aplazamiento, así como la fecha concreta de efectividad de la jubilación parcial⁷¹⁷.

O también establecen que la Dirección de la empresa deberá contestar a la solicitud del trabajador con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de efectividad de la jubilación parcial, manifestando por escrito si acepta o rechaza la solicitud de acceso presentada⁷¹⁸.

⁷¹¹ Convenios Colectivos nº 460 y 464.

⁷¹² Convenios Colectivos nº 460 y 464.

⁷¹³ Convenios Colectivos nº 489, 490, 491, 493, 494 y 530.

⁷¹⁴ Convenios Colectivos nº 460, 464, 466, 467, 468, 470, 471, 472, 473, 474, 480, 481, 482, 484, 485, 486, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 498, 529, 530 y 531.

⁷¹⁵ Convenio Colectivo nº 484.

⁷¹⁶ Convenios Colectivos nº 489, 490, 491, 493, 494 y 530.

⁷¹⁷ Convenio Colectivo nº 493.

⁷¹⁸ Convenio Colectivo nº 492 y 531.

Dentro de las posibilidades organizativas de la empresa se dará prioridad a la resolución de las solicitudes presentadas por trabajadores que pudieran alegar circunstancias o situaciones personales de carácter excepcional⁷¹⁹.

En sexto lugar, en un Convenio se dispone que la empresa puede condicionar la aceptación de la solicitud del trabajador a la existencia de un trabajador relevista idóneo, concepto jurídico indeterminado, y a que quede adecuadamente cubierto el puesto de trabajo, concretándose de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores⁷²⁰.

En séptimo lugar, en algunos Convenios el acceso a la jubilación parcial se acuerda en atención al número de solicitudes y a la oferta de empleo pública que se adjudique a la empresa, de modo que se procederá a acordar entre la Dirección y la representación de los trabajadores, el porcentaje de las peticiones de jubilación parcial que se pueden atender⁷²¹.

En octavo lugar, y más específicamente en un Convenio se establece que los trabajadores tendrán derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales firmantes a las que pertenezcan, y en especial en el momento de la novación contractual del trabajador que se jubila parcialmente⁷²².

En noveno lugar, con carácter más general, los Convenios establecen que el contrato de relevo se concertará con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo⁷²³ o con un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objeto de sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial⁷²⁴, tal y como se prevé en el artículo 12.7.a) del Estatuto de los Trabajadores.

En décimo lugar, y del mismo modo los Convenios prevén que el contrato de relevo se debe formalizar siempre por escrito en modelo oficial en el que constará

⁷¹⁹ Convenios Colectivos nº 489, 490, 491, 493, 494 y 530.

⁷²⁰ Convenio Colectivo nº 484.

⁷²¹ Convenios Colectivos nº 460 y 464.

⁷²² Convenio Colectivo nº 484.

⁷²³ Convenio Colectivo nº 474.

⁷²⁴ Convenios Colectivos nº 461, 462, 465, 467, 470, 471, 472, 479, 482 y 493.

necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido⁷²⁵.

En undécimo lugar, singular es el Convenio que dispone que el contrato de relevo, si se concierta de forma indefinida, se acogerá a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecidas en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio⁷²⁶.

En duodécimo lugar, la mayoría de los Convenios establecen que la duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación⁷²⁷, pero puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado⁷²⁸.

El contrato de relevo tendrá el correspondiente período de prueba⁷²⁹.

El cese por cualquier otra causa del trabajador relevado determina la extinción del contrato de relevo⁷³⁰.

En décimo tercer lugar, en alguno de los Convenios analizados se dispone que el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial⁷³¹, aunque preferentemente se realizará a tiempo completo, por motivos de organización del trabajo⁷³².

No obstante, algún Convenio también establece que el contrato de relevo lo será a tiempo completo⁷³³.

⁷²⁵ Convenios Colectivos nº 461, 462 y 465.

⁷²⁶ Convenio Colectivo nº 461. Disposición expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral julio (BOE nº 162/2012, de 7 de julio. EDL 2012/130651).

⁷²⁷ Convenios Colectivos nº 461, 462, 465, 470, 473, 474, 482 y 484.

⁷²⁸ Convenios Colectivos nº 461, 467 y 471.

⁷²⁹ Convenios Colectivos nº 473 y 529.

⁷³⁰ Convenios Colectivos nº 462 y 465.

⁷³¹ Convenios Colectivos nº 470, 481, 492, 495 y 498.

⁷³² Convenio Colectivo nº 461.

⁷³³ Convenios Colectivos nº 477, 487 y 497.

En décimo cuarto lugar, alguno de los Convenios analizados dispone que las empresas no están obligadas a contratar a un trabajador mediante un contrato de relevo, cuando el trabajador parcialmente jubilado haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación⁷³⁴, y también que se establece en un buen número de Convenios que respecto de los trabajadores mayores de sesenta y cinco años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente⁷³⁵.

En décimo quinto lugar, más habitual es que se prevea que la duración de jornada de trabajo del relevista deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido⁷³⁶, y que el horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él⁷³⁷.

En décimo sexto lugar, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar⁷³⁸, o en su defecto deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos puestos de trabajo⁷³⁹.

En décimo séptimo lugar, la reducción de jornada del trabajador relevado será del 85%⁷⁴⁰ cuando se contrate por tiempo indefinido al trabajador relevista⁷⁴¹, o será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de la jornada⁷⁴², o será de un mínimo del 25% y un máximo del 75%⁷⁴³, o será de un mínimo del 25% y un máximo del 85%⁷⁴⁴, o hasta el máximo de % de la jornada estipulada para cada año de vigencia⁷⁴⁵, o será en las proporciones fijadas por la legislación vigente⁷⁴⁶. Por acuerdo entre las partes, podrán

⁷³⁴ Convenios Colectivos n° 481, 485 y 486.

⁷³⁵ Convenios Colectivos n° 485, 486, 495 y 498.

⁷³⁶ Convenios Colectivos n° 461, 462, 467, 470, 471 y 474.

⁷³⁷ Convenios Colectivos n° 461, 467, 470 y 471.

⁷³⁸ Convenios Colectivos n° 461, 462, 465, 467, 470, 471, 481, 485, 486, 495 y 498.

⁷³⁹ Convenios Colectivos n° 473 y 484.

⁷⁴⁰ Convenios Colectivos n° 461, 467, 470, 471, 473, 477, 484 y 529.

⁷⁴¹ Convenio Colectivo n° 493.

⁷⁴² Convenio Colectivo n° 462.

⁷⁴³ Convenios Colectivos n° 465, 466, 484 y 493.

⁷⁴⁴ Convenios Colectivos n° 468, 479, 480 y 481.

⁷⁴⁵ Convenios Colectivos n° 487 y 497.

⁷⁴⁶ Convenios Colectivos n° 485, 486, 495 y 498.

establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los citados porcentajes máximo y mínimo⁷⁴⁷.

Podrá acordarse que el porcentaje de jornada laboral que deba hacer el trabajador jubilado parcialmente pueda acumularse semanal, mensual o anualmente y a jornada completa⁷⁴⁸, o que se concentre su tiempo de trabajo efectivo en un único período anual continuado siempre que las condiciones en que se desarrolla la actividad de la empresa lo permitan⁷⁴⁹.

Por razones organizativas esta acumulación de la jornada por períodos anuales podrá realizarse en la época de mayor productividad o de vacaciones⁷⁵⁰.

Algún Convenio recoge la prohibición expresa de realización de horas complementarias por parte del trabajador jubilado parcialmente⁷⁵¹.

En algún Convenio se establece que la empresa fijará, de conformidad con la persona afectada y la representación legal de la plantilla al amparo de los criterios que al respecto pudiera acordar la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, el mecanismo de actuación sobre la jornada anual a trabajar en la parte del 15% que continuará el trabajador de alta y cotizando, hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años⁷⁵² o de jubilación plena⁷⁵³.

En décimo octavo lugar, sólo en uno de los Convenios analizados se establece para la empresa el deber de complementar, si fuera necesario, el salario percibido por el trabajador relevado, con el fin de que sus bases de cotización no se vean mermadas durante el tiempo que le falte hasta alcanzar la edad de jubilación⁷⁵⁴.

⁷⁴⁷ Convenios Colectivos nº 462 y 465.

⁷⁴⁸ Convenios Colectivos nº 466, 468, 480, 481, 485, 486, 495 y 498.

⁷⁴⁹ Convenios Colectivos nº 492, 493 y 531.

⁷⁵⁰ Convenio Colectivo nº 493.

⁷⁵¹ Convenio Colectivo nº 484.

⁷⁵² Convenio Colectivo nº 477.

⁷⁵³ Convenios Colectivos nº 487 y 497.

⁷⁵⁴ Convenio Colectivo nº 461.

En décimo noveno lugar, el contrato de relevo se extingue al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse, y debe ser transformado en un contrato indefinido⁷⁵⁵, lo que sin duda se erige como una autentica medida de fomento del empleo.

Algunos convenios establecen condiciones específicas para que el trabajador relevista tenga derecho a ser contratado de forma indefinida en la empresa⁷⁵⁶.

En vigésimo lugar, si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, será sustituido en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado de la bolsa de trabajo de la empresa⁷⁵⁷.

En vigésimo primer lugar, la base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días trabajados⁷⁵⁸.

La empresa se obliga al abono y cotización periodificada de forma mensual de las retribuciones que le correspondan al trabajador, conforme a la jornada reducida desarrollada por el mismo⁷⁵⁹.

En vigésimo segundo lugar, al trabajador relevado y relevista les seguirán siendo de aplicación, como personal de plantilla de la empresa, el Plan de Pensiones y las coberturas de las pólizas de Seguro a las que tuviera derecho, en las mismas condiciones que el trabajador en activo⁷⁶⁰.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente tienen derecho integro a las indemnizaciones y derechos para los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, únicamente cuando la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzca en los meses en los que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa⁷⁶¹.

⁷⁵⁵ Convenio Colectivo nº 461.

⁷⁵⁶ Convenios Colectivos nº 462 y 465.

⁷⁵⁷ Convenio Colectivo nº 461.

⁷⁵⁸ Convenio Colectivo nº 461.

⁷⁵⁹ Convenios Colectivos nº 473 y 529.

⁷⁶⁰ Convenio Colectivo nº 461.

⁷⁶¹ Convenios Colectivos nº 462 y 465.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la Empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional⁷⁶².

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a las prestaciones sociales establecidas en el Convenio Colectivo⁷⁶³.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente, que resulten despedidos improcedentemente y no sean readmitidos, tendrán derecho al cobro indemnizatorio correspondiente a la jornada que tuviera antes de acceder a la jubilación parcial⁷⁶⁴.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente, tienen derecho a un «premio de vinculación»⁷⁶⁵.

En vigésimo tercer lugar, las partes asumen el compromiso o están facultadas para crear una Comisión paritaria entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la materia⁷⁶⁶.

En vigésimo cuarto lugar, a partir del 27 de marzo de 2013 el acceso a la jubilación parcial por parte de los trabajadores afectados por el Convenio se realizará con arreglo al Plan de jubilación parcial que, con el carácter de Acuerdo Colectivo, fue suscrito entre las partes firmantes en dicha fecha, y que se acompaña al Convenio Colectivo como Anexo I⁷⁶⁷.

En vigésimo quinto lugar, se establece una remisión expresa a la legislación laboral vigente aplicable en la materia⁷⁶⁸, y más concretamente a lo dispuesto en el Real

⁷⁶² Convenio Colectivo nº 465.

⁷⁶³ Convenios Colectivos nº 462 y 465.

⁷⁶⁴ Convenios Colectivos nº 473 y 529.

⁷⁶⁵ Convenios Colectivos nº 473 y 529.

⁷⁶⁶ Convenio Colectivo nº 461 y 530.

⁷⁶⁷ Convenio Colectivo nº 496. Cfr. Convenio Colectivo nº 492 del Anexo II Convenios Colectivos.

⁷⁶⁸ Convenios Colectivos nº 463, 466, 492, 526, 527, 529 y 531.

Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y en la Ley 35/2002, de 12 de julio⁷⁶⁹, para los trabajadores mayores de sesenta y cinco años⁷⁷⁰.

O se establece expresamente que el correspondiente artículo del Convenio Colectivo que regula la materia quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara⁷⁷¹.

O se establece que si durante la vigencia del Convenio, el gobierno modificara total o parcialmente la legislación vigente, trabajador y empresario podrán acogerse, de mutuo acuerdo, a lo que se legisle en relación a esta materia⁷⁷², o se establece la obligatoriedad de convocar a las partes firmantes en un plazo máximo de hasta treinta días para acordar las medidas que procediesen para acordar la suspensión o continuidad del acuerdo de jubilación parcial por tales motivos, así como los efectos sobre los empleados adheridos al mismo⁷⁷³.

Mas peculiar es el Convenio Colectivo que establece que mientras mantenga su vigencia el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio se comprometen, cuando se jubile un trabajador anticipadamente, a sustituirlo en las condiciones previstas en la indicada disposición⁷⁷⁴.

Por su parte, el Convenio Colectivo del personal laboral de los consorcios de las unidades territoriales de empleo, desarrollo local y tecnológico de Andalucía⁷⁷⁵, establece que el personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años en la forma y condiciones establecidas en la Ley 35/2002, de 12 de julio y en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio⁷⁷⁶.

⁷⁶⁹ Convenios Colectivos nº 461, 462, 465, 467, 470, 472, 476, 479, 480 y 481.

⁷⁷⁰ Convenio Colectivo nº 481.

⁷⁷¹ Convenios Colectivos nº 462 y 465.

⁷⁷² Convenios Colectivos nº 472,

⁷⁷³ Convenios Colectivos nº 473, 493 y 529.

⁷⁷⁴ Convenios Colectivos nº 476.

⁷⁷⁵ Convenio Colectivo nº 469.

⁷⁷⁶ BOE nº 167/2002, de 13 de julio (EDL 2002/24591) y BOE nº 173/1985, de 20 de julio (EDL 1985/8878). Esta última norma expresamente derogada con efectos del 01/01/2013 por la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Y asimismo hemos de significar el Convenio Colectivo del sector de distribuidores de gases licuados del petróleo de la Provincia de Zamora⁷⁷⁷, que en la materia establece que las partes se someten a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, a la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, al RDLey 16/2001, de 27 de diciembre, sobre el sistema de jubilación gradual y flexible, cuando esta norma fue expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 35/2002, de 12 julio, que entró en vigor el 14/07/2002, esto es, antes del ámbito de vigencia temporal del Convenio, y al Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre y demás disposiciones que los desarrollen mientras tengan vigencia, cuando esta norma fue expresamente derogada por la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, que entró en vigor el 28/11/2002, esto es, y al igual que el anterior, antes del ámbito de vigencia temporal del Convenio. No obstante se añade que ello, “sólo en el supuesto de que como condición previa se llegue voluntariamente al establecimiento de los pactos que correspondan, en el seno de cada empresa.”, lo que pone en evidencia el escaso rigor técnico de las partes negociadoras en la materia, por lo que difícilmente se puede impulsar, fomentar y promover la jubilación gradual y flexible.

Singular es el régimen previsto en el Convenio Colectivo del sector del transporte de viajeros por carretera de la Provincia de Tarragona⁷⁷⁸, en el que se establece que “cuando se cumplan los requisitos legales para ello, en las condiciones previstas en el Real Decreto 1131/2002⁷⁷⁹, y siempre que los puestos de trabajo no sean a amortizar, las empresas atenderán la petición de los trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial. Será requisito necesario para su concesión que entre empresa y trabajador se alcance un acuerdo escrito previo sobre el porcentaje y distribución de la jornada.”

Y para concluir este análisis, hemos de hacer expresa referencia a la “cláusula resolutoria” que se contiene en el Convenio Colectivo del metal de la Provincia de Córdoba, 2017-2018⁷⁸⁰, en el que se establece que “El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa imputable al trabajador, impedirá la aplicación del

⁷⁷⁷ Convenios Colectivos nº 475, 483 y 488 del Anexo II.

⁷⁷⁸ Convenio Colectivo nº 478 del Anexo II.

⁷⁷⁹ BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre (EDL 2002/47781).

⁷⁸⁰ Convenio Colectivo nº 530 del Anexo II.

presente Plan al empleado solicitante, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación parcial.

La empresa se responsabilizará de resolver cualquier incidencia administrativa que se pudiera producir en relación al contrato de trabajo de relevo suscrito con el trabajador relevista, sin que en ningún momento resultase afectado el trabajador jubilado parcialmente.

En ausencia de incumplimientos contractuales por parte del trabajador, los acuerdos suscritos de jubilación parcial se mantendrán hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.”

Y en términos similares se expresa el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito Provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos⁷⁸¹, en el que se dispone que “El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa inherente al trabajador impedirá la aplicación del presente acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose la situación laboral, tanto del trabajador que pretendía jubilarse parcialmente como la del trabajador relevista contratado, a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, por lo que esta circunstancia constituirá causa de extinción del contrato de relevo.”

⁷⁸¹ Convenio Colectivo nº 531 del Anexo II Convenios Colectivos.

CAPÍTULO IV

PROPUESTAS Y FUTURO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA

1. LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO INSTRUMENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO

Nos tenemos que decantar, aquí, por la anterior opción legislativa en la que se prohibían las cláusulas de los Convenios Colectivos que posibilitan la extinción del contrato de trabajo, sin ningún coste para el empleador, por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación establecida en la normativa de la Seguridad Social, ya que creemos firmemente que la jubilación es un derecho del trabajador, que debe ser ejercitado libre, voluntaria y únicamente cuando el trabajador lo considere oportuno.

Esta afirmación no desconoce, en modo alguno, las facultades de organización y dirección que le corresponden al empresario, pues en nuestro ordenamiento jurídico laboral existen diversos mecanismos de flexibilidad interna, para adaptar de forma paccionada, siempre, el contrato de un trabajador de más edad a la nueva situación física o las nuevas inhabilidades o limitaciones específicas adquiridas con la edad, y de mecanismos de flexibilidad externa para, en su caso, extinguir el contrato de trabajo por una causa objetiva como es la ineptitud sobrevenida del trabajador, y si bien es cierto que dicha extinción supone un coste, en ocasiones elevado, que debe ser asumido por el empresario, no por ello debe ser desconocido el derecho del trabajador a permanecer de forma activa en el mercado de trabajo.

Y tampoco se desconoce, en modo alguno, la virtualidad de la negociación colectiva, como instrumento esencial en la ordenación de las relaciones de trabajo, ni la propia esencia del Convenio Colectivo en cuya naturaleza está el predominio de la

voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones precisa la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos, pues lo cierto es que debemos insistir en el hecho de que existen otras opciones legales, mucho menos traumáticas para un trabajador de más edad, para adaptar las estructuras empresariales a la concreta situación objetiva en la que se encuentre la empresa como consecuencia del tráfico mercantil ordinario y de las, por otra parte, cíclicas crisis económicas, y dichas opciones legales necesariamente no tienen que partir de planteamientos de flexibilidad externa, que por otra parte, son los que precisamente tienen un mayor coste laboral para las empresas y para el sistema de la Seguridad Social, ya que ha de prevalecer siempre la adopción de medidas de flexibilidad interna, mucho menos traumáticas y con menores costes empresariales y sociales, medidas adoptadas en el seno de una negociación de buena fe y sosegada en la que ambas partes deben partir de una realidad empresarial objetiva y veraz y deben priorizar un único objetivo cual es la viabilidad de la empresa y por ende, y como objetivo prioritario y preponderante, el mantenimiento de todos los puestos de trabajo, de modo que se haga prevalecer el verdadero interés colectivo, y la protección social que brinda el estado a través de la Seguridad Social, se reduzca a los supuestos más críticos o más graves, por cuanto si hacemos descansar todas las medidas de reestructuración empresarial en el estado, la insostenibilidad del sistema de la Seguridad Social es un hecho que no podremos ni evitar, ni eludir, al menos en su configuración actual.

En cuando a la medida de jubilación forzosa como instrumento de una política de empleo, de reparto o redistribución del trabajo, lo cierto es que debemos concluir su ineficacia, pues ha sido torticera y mayoritariamente empleada por las empresas para realizar ajustes de empleo, a priori⁷⁸², sin coste, ya sea mediante la amortización definitiva del puesto de trabajo, mediante la transformación de un contrato indefinido ya existente en la empresa en uno temporal, o mediante una nueva contratación en una situación de mayor precariedad laboral, y por ende, con un coste laboral inferior al puesto de trabajo que se extinguía. Y todo ello, hemos de insistir, mediante el fomento, irreversible, del abandono del mercado de trabajo de un trabajador de más edad y el acceso primero a una prestación por desempleo y después a una pensión de jubilación con cargo exclusivo al Sistema de la

⁷⁸² La mayoría de las cláusulas que se contienen en los Convenios Colectivos, no cumplen los requisitos que establece la Disposición Adicional Décima, lo que avoca a la declaración de improcedencia de las extinciones contractuales que se amparan en la norma convencional.

Seguridad Social, truncando definitivamente dilatadas carreras de aseguramiento y el acceso a las nuevas fórmulas de envejecimiento activo y de prolongación de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad⁷⁸³.

En definitiva y a modo de conclusión la solidaridad y la redistribución en las políticas de empleo, necesariamente no siempre ha de recaer en las personas de más edad, mediante una salida no deseada del mercado de mercado, sino que deben primar las medidas de flexibilidad interna que permitan adaptar el empleo a la concreta situación en la que eventual y específicamente pueda encontrarse la empresa, en un momento dado.

No obstante, no por ello hemos de valorar negativa y categóricamente la medida legislativa contenida en la Ley 14/2005, de 1 de julio, y ahora recuperada en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, que habilita la incorporación a los Convenios Colectivos⁷⁸⁴ de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, en cuanto, dicha medida puede responder al interés general de los agentes sociales y dotar de la necesaria seguridad jurídica a la negociación colectiva.

Además, no hemos de olvidar que tanto la citada Ley 14/2005, de 1 de julio, como el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, son fruto del consenso alcanzado entre los propios agentes sociales y el Gobierno en el marco de la concertación social, iniciado el 8 de julio de 2004 con la Declaración para el Diálogo Social sobre «Competitividad, empleo estable y cohesión social», pues, los propios agentes sociales han considerado preciso, dotar de seguridad jurídica a la negociación colectiva y recuperar un instrumento de flexibilidad en las relaciones laborales, cuya aplicación práctica consideran que ha demostrado efectos positivos, efectos positivos con los que nos mostramos cautamente escépticos, y que es de aplicación preferente al empleo de otros mecanismos más traumáticos de adaptación de los recursos humanos a las circunstancias económicas, organizativas y productivas que incuestionablemente afectan cada día a la actividad de los sectores y de las empresas.

⁷⁸³ Que se recogen igualmente en los objetivos generales de la política de empleo española. Cfr. *Renovación del Pacto de Toledo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Colección de Seguridad Social nº 26 (2003).

⁷⁸⁴ Que se caracterizan, esencialmente, por la vocación de temporalidad en las provisiones en ellos contenidas y por su sectorialidad.

Por otra parte, debe subrayarse el respaldo incondicionado de la citada medida normativa por parte de la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, siempre que las cláusulas convencionales de jubilación forzosa cumplan con un doble requisito para su validez, esto es, en primer lugar, que se configuren como una parte integrante de una política de empleo, es decir, que tengan como finalidad el permitir que personas que no tienen empleo sustituyan a otras que ya han cumplido una determinada edad y reúnan las condiciones para jubilarse, o que posibiliten la conservación de puestos de trabajo que, en determinados momentos, podrían verse amenazados.

Y en segundo lugar, que el trabajador cuyo contrato pueda extinguirse por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación tenga 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 Seguridad Social, de forma que, en suma, se garantice la no pérdida de derechos y que no se origine indefensión al trabajador singularmente afectado.

Merece especial consideración que la citada medida legislativa, sea también conforme con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de fecha 27 de noviembre, en virtud de la cual, las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho Nacional de los estados miembros, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos 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.

En todo caso, es especialmente significativo, que las señaladas cláusulas convencionales, se inserten en la previsión contenida en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que “dentro del respeto a las leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo...”. De modo, que en definitiva, con dicha previsión normativa, se evitan los problemas de seguridad jurídica que la doctrina unificada del Tribunal Supremo había planteado acerca de la posibilidad o no de que los Convenios Colectivos pudieran incluir este tipo de cláusulas de jubilación forzosa, bajo determinadas circunstancias y requisitos.

Y son precisamente, estas circunstancias y requisitos, los que a nuestro criterio, son esenciales, y en cuya concreta exigencia y determinación se debió y se debe incidir especialmente, pues se ha de entender que la renuncia por el trabajador al derecho individual al mantenimiento de su puesto de trabajo al acceder a una determinada edad, ha de estar necesariamente vinculada a unos concretos, precisos y determinados objetivos de la política de empleo, que han de ser claramente explicitados en la propia norma convencional, eludiendo cualquier referencia genérica e indeterminada, como las que habitualmente se han venido conteniendo en los Convenios, lo que en definitiva, entendemos que las debería privar de cualquier eficacia, validez y aplicabilidad, y ello, aunque el Tribunal Constitucional haya efectuado una interpretación laxa y extensiva de lo que debe entenderse como “una vinculación a unos objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el Convenio Colectivo”, en sus Sentencias del año 2006, interpretación extensiva que ha sido matizada posteriormente por la doctrina del Tribunal Supremo en las Sentencias de 22 de diciembre de 2008 (Recursos nº 856/2007 y 3460/2006), y en las que las suceden⁷⁸⁵.

Igualmente, consideramos, que en todo caso, se ha de acreditar fehacientemente por parte de la empresa, pues es a ella a la que le incumbe la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, el efecto jurídico correspondiente a su pretensión, en este caso, extintiva por alcanzar el trabajador la edad convencionalmente exigida para la extinción del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el acceso a una pensión de jubilación justa *ex* artículo 50 de la Constitución (para lo cual se deberían articular unos trámites específicos que anticiparan la expedición por parte de la Entidad Gestora de la certificación correspondiente a solicitud del empresario), así como, que el concreto puesto del trabajador cuyo contrato laboral se extingue por jubilación forzosa *ex* Convenio, es efectiva y materialmente ocupado por una nueva contratación laboral, o que efectivamente se ha transformado un contrato temporal en definitivo, o que definitivamente ha sido amortizado por una causa objetiva de las prevenidas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, como única vía para la supervivencia de la empresa, poniéndose así,

⁷⁸⁵ EDJ 2008/314109 y EDJ 2008/322766, respectivamente. La doctrina se reitera en las Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322), 24/11/2011 (Recurso nº 4011/2010. EDJ 2011/306722), 04/07/2012 (Recurso nº 2776/2011. EDJ 2012/213320), 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836), 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251), 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094), 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945) y 09/03/2015 (Recurso nº 651/2014. EDJ 2015/44504).

en evidencia el fin social que es el único que justifica la citada previsión convencional, y que la diferencia de trato por motivos de edad que indudablemente se produce no sea constitutiva de una discriminación, por estar justificada objetiva y razonablemente por 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, tal y como se viene exigiendo por la doctrina inveterada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de nuestros Tribunales de Justicia.

En fin, los datos fácticos, anteriormente significados, son eminentemente objetivos y fácilmente acreditables, y no alcanzamos a comprender (tras el pormenorizado análisis de la doctrina del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia que en la anterior se explicita), porque apenas se practica prueba alguna sobre ellos, en los procesos jurisdiccionales, cuando consideramos, que es esencial su prueba a los efectos de evidenciar el fin social que, se insiste, ha venido justificando y justifica la existencia de la, a nuestro criterio felizmente derogada, habilitación contenida en la Disposición Adicional Décima del RDLeg 1/1995, de 24 de marzo⁷⁸⁶, en su redacción anteriormente vigente.

No hemos de obviar, en fin, que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de octubre de 2007, zanjó, sin duda, definitivamente la controversia sobre la materia, y para ello, empleó una serie de razonamientos que no diferían en lo esencial de los empleados por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias del año 2006, para concluir, en fin, que no puede sostenerse que nuestra normativa nacional sea incompatible con las exigencias de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre⁷⁸⁷.

En definitiva, se ha tenido en cuenta por el Tribunal de Justicia que la normativa nacional ofrece a los agentes sociales la posibilidad de recurrir en los Convenios Colectivos y, por lo tanto, con una flexibilidad considerable, al instrumento de la jubilación forzosa, de tal modo que pueden tenerse debidamente en cuenta no sólo la situación global del mercado de trabajo en cuestión, sino también las características propias de los concretos puestos de trabajo de que se trate.

⁷⁸⁶ BOE nº 75/1995, de 29 de marzo (EDL 1995/13475). Norma expresamente derogada por el RDLeg 2/2015, de 23 octubre, y con vigencia desde el 01/05/1995 hasta el 13/11/2015.

⁷⁸⁷ Cfr. Diario Oficial L 303 de fecha 02/12/2000. Páginas 16 a 22.

Por último, y no por ello, carente de trascendencia, no queremos dejar de significar, el problema, que sorprendentemente no ha sido objeto de determinación jurisdiccional, que se plantea en relación con la previsión contenida en la Disposición Transitoria Única de la Ley 14/2005, de 1 de julio, en la que se establece el régimen aplicable a los Convenios Colectivos anteriores a su entrada en vigor, y que, a nuestro criterio, suscita serias dudas sobre su constitucionalidad, a la vista de las garantías que establece el artículo 9.3 de la Constitución⁷⁸⁸.

No plantea tantas dudas el régimen transitorio en relación con las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, que se contiene en la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁷⁸⁹, pues la voluntad del legislador no ofrece ninguna incertidumbre sobre el alcance de la derogación de la habilitación normativa para establecer cláusulas en 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.

2. LA JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE, COMO UNA EVOLUCIÓN HACIA UN NUEVO SISTEMA DE JUBILACIÓN

Es especialmente significativo que los sistemas nacionales y europeos discurren de forma paralela y avancen en la nueva concepción de la jubilación gradual y flexible, mediante la promoción de la prolongación de la vida activa de las personas de más edad⁷⁹⁰, en particular estimulando la adopción de una serie de condiciones laborales que favorezcan el mantenimiento del empleo, tales como el acceso a la formación continua, el reconocimiento de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y las formas flexibles e innovadoras de organización del trabajo; y eliminando los incentivos económicos y de otra índole que favorecen el abandono prematuro del mercado laboral,

⁷⁸⁸ “La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.”

⁷⁸⁹ BOE nº 162/2012, de 7 de julio (EDL 2012/130651).

⁷⁹⁰ Sobre la materia, véase, GARCÍA TRASCASAS, ASCENSIÓN. «Mayores y trabajo asalariado: de la jubilación forzosa a la prolongación de la vida activa». *Protección Jurídica de los Mayores*. Obra colectiva, coordinada por MARTÍNEZ GALLEGU, EVA MARÍA. Madrid, Wolters Kluwer, La Ley-Actualidad (2004). Páginas nº 511 a 538. Y también, véase, MARÍN, BERND. «Estrategias de prolongación de la vida activa: panorámica europea. Algunos comentarios y opiniones sobre la ampliación de la vida laboral». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número Extraordinario (2005). Páginas 87 a 111.

sobre todo mediante la declaración de nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitaban 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, que se contenía en la Ley 3/2012, de 6 de julio⁷⁹¹, y la reforma de los regímenes de jubilación anticipada y de jubilación parcial y la adopción de medidas destinadas a fomentar y convencer a los trabajadores de que seguir activo en el mercado de trabajo resulta rentable, y ello sin olvidar la necesidad de instaurar medidas destinadas a alentar a los empresarios a contratar trabajadores de más edad, y fomentar la diversidad generacional en el ámbito empresarial.

En efecto, la figura de la jubilación anticipada⁷⁹², ampliamente utilizada a finales de los años setenta, durante la década de los ochenta para hacer frente al aumento del desempleo y a la reestructuración de las industrias tradicionales, y prácticamente hasta el momento actual, ha sido una respuesta a corto plazo, que no aporta a largo plazo ningún beneficio, pues acarrea una pérdida permanente de capital humano y de potencial de crecimiento para la economía, ya que el abandono del mercado de trabajo por parte de los trabajadores de más edad es difícilmente reversible una vez que se hayan restablecido las condiciones para un mayor crecimiento y empleo, algo que aún parece lejano, pues en el momento actual la tasa de desempleo para los trabajadores de cincuenta y cinco y más años, en el primer trimestre del año 2019 se sitúa en el 12,57%⁷⁹³, y en el mismo período del año 2020 se sitúa en el 12,09%⁷⁹⁴.

Por lo tanto, consideramos prioritario abandonar esta cultura tradicional de fomentar e incluso incentivar económicamente la jubilación anticipada y la jubilación parcial de los trabajadores hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación y operar un verdadero cambio de rumbo animando a los trabajadores de más edad a que permanezcan

⁷⁹¹ Cfr. Disposición Final Cuarta, ordinal dos de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE nº 162/2012, de 7 de julio. EDL 2012/130651).

⁷⁹² Cfr. *Anexo VIII Evolución del número de altas por jubilación. Total sistema (excluido SOVI)*, del presente estudio.

⁷⁹³ Y más específicamente el 11,6% recae sobre los hombres y el 13,8% sobre las mujeres. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Es reseñable destacar que la tasa decreció respecto al mismo trimestre del año anterior, en el que estaba situada en el 16,74%.

⁷⁹⁴ Y más específicamente el 10,76% recae sobre los hombres y el 13,68% sobre las mujeres. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual.

en el mercado de trabajo, mediante el ofrecimiento de alternativas serias que en efecto fomenten el empleo de los trabajadores de más edad y su «envejecimiento activo», de modo que el «envejecimiento de la fuerza laboral» no sea percibido por las empresas como un hecho negativo o como un obstáculo, que puede afectar a su productividad.

Por ello, consideramos acertadas, convenientes y atinadas las reformas instrumentalizadas a través del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo⁷⁹⁵, que introduce importantes novedades dirigidas a desincentivar el adelanto de la edad de jubilación por parte de los trabajadores, y asimismo dirigidas a evitar que las empresas hagan un uso desviado de los regímenes de la jubilación anticipada⁷⁹⁶ y de la jubilación parcial como un mecanismo de ajuste de empleo que recaer sobre los trabajadores de más edad.

Y ello sin olvidar el, a nuestro criterio, imprescindible paquete de medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos⁷⁹⁷, y la colaboración y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, a efectos de comprobar que el acceso a la modalidad de jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, se produce conforme a los requisitos exigidos en el artículo 207 del RD Leg 8/2015, de 30 de octubre⁷⁹⁸, procediéndose en su caso a la tipificación de la infracción como muy grave e imputable al empresario y al trabajador⁷⁹⁹, con sus correspondientes sanciones a cada uno de ellos⁸⁰⁰, por connivencia en la obtención de prestaciones.

De este modo, y más específicamente en la regulación de la jubilación anticipada, se produce un aumento gradual de la edad y de los años de cotización exigidos para su

⁷⁹⁵ BOE nº 65/2013, de 16 de marzo (EDL 2013/22609).

⁷⁹⁶ En sus tres modalidades de acceso: la que deriva del cese en el trabajo por razón de la actividad o discapacidad, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado. Cfr. artículos 206, 207 y 208 del RD Leg 8/2015 de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

⁷⁹⁷ Cfr. artículo 51, ordinales 9 y 11 del RD Leg 2/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182832); y Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto. EDL 2011/152630). Y también, Sentencia del Tribunal Constitucional nº 66/2015, de fecha 03/04/2015, recaída en el Recurso nº 3875/2013 (EDJ 2015/74223).

⁷⁹⁸ BOE nº 261/2015, de 31 de octubre (EDL 2015/188234).

⁷⁹⁹ Cfr. artículos 23.1.c) y e) y 26.1 y 3 del RD Leg 5/2000, de 4 de agosto (BOE nº 189/2000, de 8 de agosto. EDL 2000/84647).

⁸⁰⁰ Cfr. Disposición Adicional Cuarta del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo (BOE nº 65/2013, de 16 de marzo. EDL 2013/22609).

acceso y se produce un aumento de los porcentajes de reducción de la cuantía de la pensión de jubilación⁸⁰¹.

Y en la regulación de la jubilación parcial se produce un incremento de los años de cotización para acceder a la misma, se exige un período de antigüedad previo en la empresa, y se limita la reducción de la jornada de trabajo del jubilado a entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida⁸⁰².

Y todo ello, con un único objeto, cual es el de incentivar la prolongación de la vida laboral y retrasar el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social por parte de los trabajadores de más edad.

Y la medida más necesaria para incentivar el envejecimiento activo, que también se instrumentalizada a través del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo⁸⁰³, es la que permite compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, a tiempo completo o a tiempo parcial, en las condiciones que se establecen en la propia norma⁸⁰⁴.

Como ya hemos avanzado, el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, también introduce importantes novedades dirigidas a penalizar a las empresas con beneficios que despiden a los trabajadores de cincuenta o más años en el marco de un despido colectivo *ex* artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren las circunstancias que la propia norma explicita⁸⁰⁵, pues de otro modo todos los ajustes de empleo acometidos por las empresas recaen sobre el Estado.

⁸⁰¹ Cfr. artículo 208 del RD Ley 8/2015 de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234). Y también el ordinal 12 de las recomendaciones del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de 2020, relativo a la edad de jubilación.

⁸⁰² Cfr. artículo 215.2 del RD Ley 8/2015 de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

⁸⁰³ BOE nº 65/2013, de 16 de marzo (EDL 2013/22609).

⁸⁰⁴ Cfr. artículo 214 del RD Ley 8/2015 de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234).

⁸⁰⁵ Cfr. artículos 10 del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo, en el que se le otorga una nueva redacción a la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto).

No obstante, echamos de menos medidas y planes de actuación concretos que faciliten la reinserción laboral de los trabajadores que abandonaron prematuramente su puesto de trabajo, y entendemos, que se han de incentivar enfoques personalizados como pudieran ser los servicios de orientación y de formación específica, y los sistemas de recolocación interna o externa, a los que muchas empresas se están acogiendo ya como alternativa a la adopción de medidas traumáticas para el empleo y para los trabajadores de más edad, y si bien es cierto que el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores⁸⁰⁶, obliga a la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores a ofertarles un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, en el que se incluyan medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo, no lo es menos que el plazo de duración mínima del mismo de seis meses, se nos antoja como notablemente insuficiente, escaso y exiguo, máxime cuando el porcentaje de parados de larga duración se concentra básicamente en los mayores de cincuenta años⁸⁰⁷, por la obstinada reticencia empresarial a contratar a trabajadores de una mayor edad.

Asimismo, se hace necesario, profundizar en la implantación de nuevos sistemas de organización de trabajo, que se caractericen por su adaptabilidad y su flexibilidad, con un abandono claro de la cultura del «presencialismo», así como por la denominada «flexiguridad»⁸⁰⁸, que brinden a los trabajadores, en general, la oportunidad de mejorar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, de modo que se permita el tránsito entre períodos de actividad y de inactividad, con el objeto, no sólo de fomentar la natalidad, sino también de fomentar el crecimiento de las tasas de empleo y el sostenimiento a largo plazo de nuestro sistema de pensiones.

Y más en concreto respecto a los trabajadores de más edad, la «flexiguridad» también debe permitir un tránsito fluido entre períodos de actividad y de inactividad (desempleo, formación específica, servicios de apoyo en la búsqueda de empleo), y debe permitir el acceso a mecanismos de jubilación activa y jubilación flexible que incentiven

EDL 2011/152630), y 51.11 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182832).

⁸⁰⁶ En la redacción que le otorga el artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE nº 162/2012, de 7 de julio. EDL 2012/130651).

⁸⁰⁷ Cfr. datos disponibles en página web del Instituto Nacional de Estadística (INE) a fecha 15/08/2018. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout.

⁸⁰⁸ Cfr. nota al pie nº 479.

la prolongación de la vida laboral de estos trabajadores, lo que sin duda redundará en la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones, tan sensible a los factores demográficos y económicos, como se ha puesto en evidencia en este último y grave período de recesión económica, ahora preocupantemente agravado por la pandemia del COVID-19.

En definitiva, la gestión del tiempo de trabajo, la duración de la jornada, la redistribución de la jornada y en fin, el trabajo a distancia⁸⁰⁹, son elementos fundamentales que entendemos deben fomentarse y/o incentivarse para contribuir eficazmente a una mejor evolución del empleo sin discriminaciones por razón de la edad, para aumentar la productividad de las empresas y para incrementar, en cuanto sea posible, el grado de utilización de la mano de obra que conforma el equipamiento productivo, adaptándolo a las puntuales necesidades que los ciclos económicos imponen en las empresas, y ello, sin que se trasladen, sistemática y constantemente, los costes de tales adaptaciones estrictamente empresariales al sistema público de protección social.

Y para concluir, sólo nos resta efectuar una reflexión más sobre la regulación actual de la jubilación gradual y flexible, y es una crítica basada en la fórmula confusa que se emplea por el legislador al abordar la jubilación en su modalidad contributiva, esto es, la jubilación parcial, la jubilación flexible, la jubilación anticipada, la jubilación activa, y la jubilación ordinaria, todas ellas recogidas en los artículos 204 a 215 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, de manera asistemática e imprecisa, y más en concreto en los artículos 214 y 215 del citado texto legal, relativos al envejecimiento activo y a la jubilación parcial, respectivamente.

A mayor abundamiento, el número de altas por jubilación pone en evidencia en los últimos años «una evolución dispar, relacionada tanto con factores demográficos, como con los cambios normativos señalados anteriormente que, dada su aplicación transitoria, estarían afectando a las decisiones de los individuos, ante la posibilidad de ver reducida la

⁸⁰⁹ Cfr. artículo 13 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182832). RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE nº 253/2020, de 23 de septiembre. EDL 2020/28913). Y también *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2017). 80 páginas. Junto con una reflexión: “*Time and space are modes by which we think and not a condition in which we live*” Albert Einstein.

cuantía de su pensión»⁸¹⁰, ya que la mera expectativa de la entrada en vigor en 2019 del factor de sostenibilidad de las pensiones que, en el contexto del aumento de la esperanza de vida, habría supuesto un recorte en la pensión inicial de los nuevos jubilados, animó a la personas de más edad a acceder a la jubilación en cualquiera de las modalidades que contempla el Sistema⁸¹¹.

Asimismo, es necesario retomar el diálogo y el consenso en el seno del Pacto de Toledo y tras, una profunda, pero necesaria reflexión abordar de una manera integral el diseño de la institución de la jubilación en todas sus modalidades para dotar al Sistema de una coherencia interna, que a nuestro modo de ver no existe, pues conviven los incentivos al abandono prematuro del mercado de trabajo con los estímulos a la jubilación activa de los trabajadores de más edad, y ello acompañado de unas «razones de política de empleo» que aparecen y desaparecen al antojo del legislador, del mismo modo que lo hace la institución de la jubilación forzosa, con su «devenir guadianesco» a lo largo de los años⁸¹².

Y por supuesto, sería deseable efectuar una seria reflexión sobre un rediseño de la institución relativa a la jubilación parcial de modo que se dé respuesta a la necesidad de una mayor gradualidad en el abandono del mercado de trabajo por parte de ciertos trabajadores, sin olvidar que la decisión de abandonar el mercado de trabajo y en qué manera se abandona debe ser una facultad exclusiva del trabajador, y no venir impuesta por el empresario o por la negociación colectiva de manera forzosa u obligatoria.

En efecto, el régimen jurídico de la jubilación parcial contenido en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 215.2 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, y el nuevo enfoque de la institución de la jubilación parcial como una política de empleo favorable al mantenimiento de la actividad de los trabajadores de edad avanzada, no puede

⁸¹⁰ Cfr. Memoria sobre la situación socio económica y laboral de España. Consejo Económico y Social (2018). 800 páginas, y en particular la página 711.

⁸¹¹ Cfr. artículo 211 del RDLeg 8/2015 de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234), y Disposición Final Trigésima Octava, ordinal cinco de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE nº 161/2018, de 4 de julio. EDL 2018/110399), que demora su aplicación.

⁸¹² Cfr. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, JAVIER. «La jubilación forzosa como causa extintiva de la prestación de servicios. El perpetuo viaje de ida y vuelta en el devenir del instituto jurídico guadianesco por excelencia de la Seguridad Social y la negociación colectiva». Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019 (2019). Páginas 237 a 252.

alejarnos de la realidad, puesto que obvia, y nos parece significativo ponerlo en evidencia, dos aspectos esenciales.

En primer lugar, que las estadísticas oficiales, a lo largo de estos años, han puesto en evidencia que los trabajadores de edad avanzada han recurrido a la vía de la jubilación anticipada, que en la mayoría de los supuestos está convencionalmente incentivada⁸¹³.

Y en segundo lugar que la fijación de unos límites mínimo y máximo de reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial no parecen contribuir especialmente a la promoción de esta modalidad de jubilación, es decir, y desde nuestro punto de vista, no la hacen especialmente atractiva ni para el empresario, ni para el trabajador de edad avanzada, y eventualmente podríamos decir que no responde a ningún objetivo coherente con una política de empleo.

Finalmente, es necesaria, como medida coherente a la efectividad de la institución de la jubilación flexible la puesta en marcha de una política eficaz de reinserción en la actividad laboral de los trabajadores que tengan cumplidos los sesenta y cinco años y ya sean perceptores de una pensión de jubilación, pues de lo contrario, y aunque la percepción de los nuevos jubilados difiere sustancialmente de la visión tradicional de la jubilación como un retiro definitivo y como la inactividad absoluta, éstos no se verán atraídos por la idea de renunciar a una parte de su pensión a cambio de un salario que no sea económicamente rentable y laboralmente satisfactorio.

Es obvio que actualmente existe una realidad socio-demográfica diferente que incide en la situación de jubilación, esto es, el jubilado tradicional, no ha percibido la realidad de su entorno del mismo modo que lo hacen los nuevos jubilados, estos últimos, se sienten jóvenes, tienen aún ganas de trabajar y en general podemos afirmar que se quejan de las pocas posibilidades que les ofrece el Gobierno para seguir trabajando, pues muchos de ellos estarían dispuestos a trabajar a media jornada, si económicamente les resultara rentable⁸¹⁴.

⁸¹³ Cfr. *Anexo VIII. Evolución del número de altas por jubilación. Total sistema (excluido SOVI)*.

⁸¹⁴ Cfr. TRINIDAD REQUENA, ANTONIO. *La realidad económica y social de las personas mayores. Los jubilados tradicionales y los nuevos jubilados*. Madrid, Instituto de Estudios Económicos. Colección Tablero (2005). 317 páginas

En efecto, en España, la caída de la tasa de actividad se concentra especialmente en los varones con edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años de edad, y dentro de éstos sobre todo en los que tienen entre sesenta y sesenta y cuatro años⁸¹⁵.

Esta circunstancia deriva de la propia situación del mercado de trabajo, ya que lo que se constata son claros problemas de empleabilidad para los mayores de cuarenta y cinco años, quienes sufren una mayor propensión a ser expulsados del empleo, y también mayores dificultades de reintegración o reinserción laboral, lo que se manifiesta en la importante prevalencia del paro de larga duración a partir de esta edad.

Por tanto, y al margen de otras previsiones normativas, en materia de prolongación de la vida laboral de las personas de más edad, es necesario también adoptar medidas que consigan que las personas se mantengan activas y en la ocupación hasta que voluntariamente opten por prolongar o no su vida laboral, y desarrollar Acuerdos en el marco de los Convenios Colectivos, que den más opciones al trabajador a la hora de desarrollar de forma permanente su empleabilidad y adaptabilidad, a cada una de las circunstancias profesionales o personales, que el ciclo vital plantea.

Asimismo es necesario reconducir el uso de la figura de la jubilación parcial a su finalidad inicial de facilitar una permanencia en el empleo de los trabajadores de más edad, tal y como se ponía de manifiesto en el Anteproyecto de Ley de Medidas de Seguridad Social, al que hemos hecho expresa referencia en el presente estudio⁸¹⁶.

3. OPCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LAS POLÍTICAS DE JUBILACIÓN

Empezaremos por afirmar, lo obvio, esto es, que sin necesidad de reproducir lo expresado en la Ley, que se constituye en una norma de derecho necesario en materia de contratación y empleo, las partes pueden hacer uso de las posibilidades negociadoras reenviadas por la Ley a la negociación colectiva, expresamente enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores.

⁸¹⁵ Cfr. *Anexo V. Indicadores de seguimiento de empleo de la Estrategia Europa 2020*.

⁸¹⁶ Informado favorablemente por el Consejo de Ministros de fecha 26/12/2006, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.lamoncloa.gob.es/páginas/archivo/2006/ReformaSS.aspx> (Disponible en página web a fecha 27/08/2018).

La regulación convencional de la jubilación forzosa, en general, podemos decir que se caracteriza por su continuidad e inmovilismo a lo largo de todos estos años, nos explicamos, queremos decir, que son muy pocos los Convenios Colectivos que distinguen claramente en su regulación las distintas fases normativas que ha atravesado este instrumento de fomento del empleo, es decir, en términos generales no podemos decir que exista un antes y un después de la Ley 14/2005, de 1 de junio, y un antes y un después del RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre, puesto que las cláusulas de jubilación forzosa han perdurado en el tiempo, con muy pocas diferencias significativas en su redactado.

Otra cosa es que, tras la introducción de la posibilidad de pactar cláusulas de jubilación obligatoria en la negociación colectiva, en la citada Ley 14/2005, de 1 de junio, en términos aparentemente renovados y que quizás apuntaban a una mejor definición de los objetivos de empleo, los Convenios Colectivos posteriores al señalado cambio normativo hayan estado haciendo uso en buena medida de esta posibilidad, tanto en términos cuantitativos como cualitativos en lo que se refiere a la formulación de los objetivos coherentes con la política de empleo, que ahora sí se explicitan en la negociación colectiva, y ello, aunque debemos recordar que el Tribunal Constitucional ha efectuado una interpretación extensiva de lo que debe entenderse como «una vinculación a unos objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el Convenio Colectivo», en sus ya no tan recientes Sentencias del año 2006, que ha sido tímidamente matizada por el Tribunal Supremo, en las Sentencias de 22 de diciembre de 2008 (Recursos nº 856/2007 y 3460/2006)⁸¹⁷.

Por su parte, la regulación convencional de la jubilación gradual y flexible, en general podemos decir que se caracteriza por ser muy exigua y escueta, limitándose en la inmensa mayoría de los casos a efectuar una remisión a la legislación vigente, y las referencias a la jubilación parcial se efectúan mediante listados desactualizados de la misma, e incluso transcripciones poco ortodoxas que no se ajustan a la realidad del precepto legal que las ampara.

⁸¹⁷ EDJ 2008/314109 y EDJ 2008/322766, respectivamente. La doctrina se reitera en las Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 10/11/2009 (Recurso nº 2514/2008. EDJ 2009/300322), 24/11/2011 (Recurso nº 4011/2010. EDJ 2011/306722), 04/07/2012 (Recurso nº 2776/2011. EDJ 2012/213320), 11/07/2012 (Recurso nº 4157/2011. EDJ 2012/216836), 20/11/2012 (Recurso nº 4229/2011. EDJ 2012/307251), 12/11/2014 (Recurso nº 3245/2013. EDJ 2014/205094), 04/02/2015 (Recurso nº 233/2014. EDJ 2015/26945) y 09/03/2015 (Recurso nº 651/2014. EDJ 2015/44504).

Cierto es que las múltiples y constantes reformas legislativas en la materia no coadyuvan, pero es necesario y nosotros diríamos que urgente, que la negociación colectiva se desprenda de la rigidez e inflexibilidad de la que hace gala en estos tiempos convulsos legislativamente hablando y se convierta en un espacio natural y pacífico del dialogo social y del ejercicio de la autonomía colectiva de modo que las empresas tengan un amplio margen de maniobra que las permita una rápida adaptación a las nuevas necesidades económicas, organizativas, y/o productivas que puedan surgir, pues una rápida adaptación a la nueva coyuntura empresarial, que permita adaptar las condiciones de trabajo a la nueva situación, incide de forma positiva en la productividad, en la sostenibilidad del empleo a largo plazo y contribuye a la necesaria, cada vez más, cohesión social.

En fin, la negociación colectiva debe ser un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias por las que pueda atravesar la empresa a lo largo de su vida, y por ello, debe priorizarse una negociación en el ámbito de la empresa en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo⁸¹⁸, en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad más cotidiana de las empresas y de sus trabajadores.

Igualmente, la negociación colectiva debe ser ágil, flexible y dinámica de modo que se adapte a los nuevos escenarios que puedan surgir en el ámbito económico, productivo y organizativo, y se puedan renegociar los convenios de forma sosegada, serena y equilibrada sin necesidad de que este agote su vigencia temporal, de modo que no se produzca una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en Convenio que impida a las empresas adaptar sus condiciones laborales a la realidad de su situación en el mercado, y que las avoque ineludiblemente a la inviabilidad, con los devastadores efectos que tiene para el mantenimiento en el empleo de los trabajadores.

A tales efectos, no queremos dejar de señalar que nuestro estudio ha puesto de manifiesto que en una gran mayoría de los Convenios Colectivos analizados, las referencias legislativas efectuadas lo son a normas obsoletas y que han sido expresamente

⁸¹⁸ Esto es, otorgar prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios de ámbito superior en determinadas materias más sensibles.

derogadas, y en otros casos, el carácter no actualizado y por consiguiente obsoleto de la regulación convencional se deduce del texto del artículo correspondiente, y a tal ejemplo, hemos de citar el Convenio Colectivo del sector de distribuidores de gases licuados del petróleo de la Provincia de Zamora⁸¹⁹, al que ya hemos hecho referencia en el ordinal 6.3 del Capítulo III del presente estudio.

Del mismo modo, se ha de significar que, en los supuestos en los que la regulación convencional tanto de la jubilación forzosa como de la jubilación gradual y flexible es más amplia, ésta obedece a una mera transcripción, por lo demás innecesaria, de las normas que rigen en la materia.

Del mismo modo, estamos en condiciones de afirmar que la regulación convencional de la jubilación flexible, es marcadamente simbólica o anecdótica, pues son escasos los Convenios que la contemplan de forma expresa, como se pone en evidencia en el ya significado ordinal 6.3 del Capítulo III del presente trabajo doctrinal.

Y para concluir, debemos señalar que los errores más frecuentes constatables en los Convenios Colectivos analizados se refieren, como queda dicho, a las referencias a normas derogadas o a instituciones ya desaparecidas, tal y como hemos puesto de relieve al sintetizar y estructurar las cláusulas convencionales analizadas en el epígrafe que antecede a estas consideraciones finales sobre el futuro de la jubilación forzosa.

Son, en este sentido, demasiados los Convenios Colectivos, que incurren en estos errores, producto seguramente de la inercia de las partes que copian el Convenio Colectivo anterior en lo no modificado y de las Autoridades Administrativas laborales que no ejercen eficazmente su obligación legal de control de legalidad vigente⁸²⁰.

Actuar de esta manera en la redacción de los Convenios Colectivos no resulta aconsejable, en la medida en que el remitirse a normas derogadas implica el riesgo, no ya de que resulten inaplicables por encontrarse derogadas, sino, al contrario, que resulten aplicables como precepto convencional al haberse «convencionalizado», lo que puede

⁸¹⁹ Convenios Colectivos nº 475, 483 y 488 del Anexo II.

⁸²⁰ Cfr. artículo 90.3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255/2015, de 24 de octubre. EDL 2015/182832).

provocar serios problemas interpretativos en caso de conflicto entre las partes, que deberán ser resueltos por la Autoridad judicial.

Otra de las prácticas más frecuentes en los Convenios Colectivos es la de reiterar, mediante transcripciones más o menos afortunadas, en el texto de éstos preceptos, normas legales o reglamentaciones laborales vigentes, lo que deviene absolutamente innecesario, en cuanto la regulación legal se configura como un mínimo de derecho necesario, y no es preciso reiterar su explicitación, pues se corre el riesgo, en el caso de no efectuar una transcripción correcta de la norma, modificando alguna palabra o incluso algún signo ortográfico, de plantear serios problemas interpretativos con posterioridad, que pueden culminar en un conflicto colectivo innecesario de actuar con el necesario rigor técnico que la negociación colectiva requiere.

Por todo ello, en aras de una mayor seguridad jurídica en la interpretación de los Convenios Colectivos, sería aconsejable que las partes negociadores, evitaran la repetición innecesaria de preceptos legales o reglamentarios vigentes, total o parcialmente, que nada añaden y que dificultan en ocasiones su correcta interpretación, evitaran, en general, la remisión a normas derogadas y que, en el caso de que sea su expresa y clara voluntad regular una determinada materia en los términos establecidos por aquellas, y cuando la legislación de mínimos lo permita, que transcribieran el texto del precepto incorporándolo claramente al contenido del Convenio Colectivo sin necesidad de hacer referencia expresa a una vieja norma derogada.

Aunque lo que realmente sería deseable es que la negociación colectiva culminara con un texto paccionado y consensuado, que partiendo del mínimo de derecho necesario que la norma legal ya impone, permitiera incorporar un precepto convencional innovador y que realmente aporte un plus, incremento o mejora al texto legal vigente en la materia, pues ello sí que sería el más fiel reflejo del acuerdo libremente adoptado por las partes negociadoras en virtud de su autonomía colectiva *ex* artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y del dialogo social.

En conclusión, animamos a las partes negociadoras a introducir cláusulas más personalizadas que permitan adaptar los instrumentos legales a su alcance a las verdaderas y concretas circunstancias o vicisitudes por las que puede discurrir una empresa a lo largo de su vida, y en fin, a recurrir de forma activa a los numerosos instrumentos de

flexibilización de las relaciones laborales que la regulación legal ya explicita, cuya adopción en un marco negociado de buena fe y transparencia absoluta entre las partes⁸²¹, sin estrategias sesgadas e interesadas, no tiene por qué resultar difícil de conseguir puesto que existe un interés común que no se puede obviar, cual es, la viabilidad en tiempos de crisis y la prosperidad en tiempos de bonanza económica de la empresa.

En fin, sería deseable que la negociación colectiva incorporase un tratamiento de la perspectiva de la edad con un alcance integrado. Creemos firmemente que desde la autonomía colectiva se puede y se debe impulsar una adecuada integración de las personas en la franja de edad más alta, mediante la adaptación de entornos y condiciones de trabajo que faciliten la estabilidad y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de más edad y la adaptación a las concretas necesidades organizativas de las empresas o de los distintos sectores de la actividad, cada uno con sus peculiaridades específicas.

En dicho proceso puede y debe jugar, igualmente, un papel destacado el diálogo social⁸²², ya que debe existir desde el consenso una selección o elección de las políticas de jubilación, que se han de seguir, en un momento en el que el factor demográfico incide negativamente en las políticas económicas y sociales, y más específicamente en las políticas de empleo, consenso que se configura como un rasgo esencial del modelo que es aconsejable mantener y reforzar, tal y como hemos señalado a lo largo del presente estudio.

⁸²¹ Cfr. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (Diario Oficial L 186, de fecha 11/07/2019, páginas 105 a 121).

⁸²² Cfr. Informe de referencia para la Conferencia OIT-AICESIS-OKE “El diálogo social y el futuro del trabajo” celebrada los días 23 y 24 de noviembre de 2017; y la declaración de los interlocutores sociales europeos, la Comisión Europea y la Presidencia del Consejo de la Unión Europea “un nuevo comienzo para el dialogo social”, suscrito en agosto de 2016, ambos con el objeto de fortalecer el dialogo social, en las citadas instituciones.

4. SISTEMAS ANTAGÓNICOS PARA AFRONTAR EL PROBLEMA

En definitiva y llegados a este punto, estamos en disposición de afirmar que existen dos sistemas antagónicos para abordar el problema de los trabajadores que han alcanzado una determinada edad, esto es, la edad ordinaria o legal de jubilación⁸²³.

Uno de ellos es entender que la extinción de la relación laboral de los trabajadores que han alcanzado la edad legal de jubilación debe ser forzosa y, por ende, tendremos que configurar una institución jurídica que ampare la extinción de la relación laboral por parte del empresario cuando el trabajador alcance una determinada edad, que respete el contenido del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en el que establece el principio de no discriminación en las relaciones laborales, sin olvidar que la edad es un factor de discriminación⁸²⁴.

A estos efectos, los artículos 14 y 35 de la Constitución, establecen la prohibición de discriminación y el deber de trabajar y el derecho al trabajo, respectivamente.

Asimismo, hemos de tener en cuenta que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 de la Constitución, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable.

⁸²³ Cfr. artículo 205.1.a) del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234). “Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias”.

⁸²⁴ Cfr. Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista con fecha 23/07/2019 (BOCG. Congreso de los Diputados nº B-69-1 de fecha 30/07/2019. Páginas 1 a 42); y Proposición de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista con fecha 19/07/2019 (BOCG. Congreso de los Diputados nº B-67-1 de fecha 30/07/2019. Páginas 1 a 27).

Por ello, la institución jurídica de la jubilación forzosa ha sido históricamente utilizada como un instrumento de la política de empleo⁸²⁵, que dotaba a la medida de una justificación objetiva y razonable, e impedía calificar las extinciones acordadas a su amparo como discriminatorias por razón de la edad.

Y el otro es entender que la jubilación debe ser voluntaria y, por ende, depender de la facultad exclusiva del trabajador, de modo que tendremos que configurar una institución jurídica que ampare la extinción de la relación laboral por parte del empresario, que no quiere mantener en su plantilla a un trabajador de edad avanzada⁸²⁶.

Nuestro marco legal contempla específicamente la extinción del contrato del trabajador por una causa objetiva, cual es, la ineptitud del trabajador conocida o sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, en el artículo 52.a) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre⁸²⁷.

El Tribunal Supremo ya en su Sentencia de 2 de mayo de 1990⁸²⁸, ha definido el concepto de ineptitud como aquel que se refiere, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, y siguiendo también el uso del lenguaje ordinario, a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo (percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etc.), lo que incluye la falta de titulación⁸²⁹, si bien ha de subrayarse que en tal concepto cabe incluir en primer término la pérdida de las cualidades personales necesarias para llevar a cabo el trabajo como consecuencia de una disminución física o psíquica del trabajador, la cual hace que desaparezca o disminuya su rendimiento de manera involuntaria.

⁸²⁵ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 09/03/1983 (EDJ 1983/1587), 28/03/1983 (EDJ 1983/2028), 08/06/1983 (EDJ 1983/3426), 11/06/1983 (EDJ 1983/3500), 11/07/1985 (EDJ 1985/4290), 12/07/1985 (EDJ 1985/4355), 02/10/1985 (EDJ 1985/4976), 02/12/1989 (EDJ 1989/10840), 21/12/1989 (EDJ 1989/11601), 28/02/1990 (EDJ 1990/2280), 09/03/1990 (EDJ 1990/2662), 27/03/1990 (EDJ 1990/3454), 10/04/1991 (EDJ 1990/4038), 24/04/1990 (EDJ 1990/4350), 18/05/1990 (EDJ 1990/5598), y 23/07/1993 (EDJ 1993/7606).

⁸²⁶ Esta elección está amparada en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE nº 284/2002, de 27 de noviembre. EDL 2002/47786). Y en el artículo 205 del RDLeg 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/188234), sobre el envejecimiento activo, que establece la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la prestación de servicios por cuenta propia o ajena.

⁸²⁷ BOE nº 255/2015, de 24 de octubre (EDL 2015/182832).

⁸²⁸ EDJ 1990/4586.

⁸²⁹ Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 26/01/1998 y 03/07/1989, entre otras muchas.

De modo que el empresario puede extinguir el contrato del trabajador siempre y cuando concurra dicha causa objetiva dando debido cumplimiento a los requisitos exigidos en el artículo 53 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, y entre ellos, deberá poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Pero, llegados a este punto, la presente investigación quiere contribuir a la solución de los antagónicos problemas antes planteados y para ello, se aventura a efectuar una propuesta legislativa, que postula la creación de una nueva causa de extinción del contrato por causas objetivas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que el empresario pueda extinguir el contrato de los trabajadores que han alcanzado o superado la edad ordinaria de jubilación (causa objetiva), con los requisitos de forma que establece el artículo 53 del citado texto legal, y entre ellos el del abono de una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, indemnización que la jubilación forzosa nunca ha contemplado, ya que se consideraba que el trabajador tenía acceso a la pensión de jubilación y que dicho acceso a la pensión se constituía como una «compensación suficiente».

De esta forma se ofrece una alternativa viable a los empresarios para extinguir el contrato de trabajo de aquellos que han alcanzado o superado la edad ordinaria de jubilación⁸³⁰, cuando consideran que esa fuerza de trabajo ya no es rentable, eficaz o productiva, en un sistema como el nuestro en el que el despido es nítidamente causal, y se respeta su derecho a la libertad de empresa y el mandato a los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad. Sin perjuicio de los límites necesarios, las citadas exigencias derivadas del artículo 38 de la Constitución, «pueden legitimar el reconocimiento legal en favor del empresario de determinadas

⁸³⁰ Sobre el libre desistimiento empresarial por cumplir el trabajador una determinada edad, véase, LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO. *La nueva regulación de la jubilación forzosa*. Cuadernos de Derecho Judicial nº 14 (2005). 39 páginas, y en especial página 29 y siguientes.

facultades de extinción del contrato de trabajo integradas en sus poderes de gestión de la empresa»⁸³¹.

Y también se respeta la voluntad de aquellos trabajadores que quieren permanecer en su puesto de trabajo más allá de la edad de jubilación y ven legítimamente frustrada su expectativa laboral por la extinción del contrato de trabajo, expectativa laboral que es objeto de «compensación suficiente» con una indemnización tasada y entendemos que adecuada cual es la prevista por el legislador para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

En fin, el sacrificio personal y económico que la extinción del contrato de trabajo por una causa objetiva cual es la edad, de aquellos que han alcanzado o superado la edad ordinaria de jubilación, es objeto de una compensación económica que evita, así, una lesión desproporcionada en su derecho al trabajo constitucionalmente protegido.

Creemos que es importante desvincular las políticas de empleo de la utilización de instrumentos como la jubilación de los trabajadores, esto es, no se puede vincular la extinción del contrato de trabajo de un trabajador que ha alcanzado o superado la edad de jubilación a la contratación de un desempleado inscrito en el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SPEE), sin más, porque las citadas medidas son marcadamente ineficaces e inefectivas, y la «obligación» fácilmente eludible lo que, a la postre, ha supuesto la amortización de los puestos de trabajo dejados vacantes por los trabajadores jubilados de forma forzosa, y también ha supuesto una carga para el Sistema de la Seguridad Social, en la mayoría de los supuestos irreversible, dada la incapacidad de las medidas para la activación y la reinserción de estos trabajadores de más edad en el empleo.

Creemos que es importante optar por la voluntariedad y la libre negociación entre las partes, y ello sin perjuicio de la adopción de medidas de estímulo o de incentivación en la negociación colectiva, tales como indemnizaciones y premios de aquellos trabajadores que voluntariamente accedan a la jubilación una vez que han alcanzado o superado la edad ordinaria prevista en el sistema para acceder a la correspondiente prestación de jubilación.

⁸³¹ Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de fecha 16/07/2014 (Recurso nº 5603/2012. EDJ 2014/113359); y 192/2003, de fecha 27/10/2003 (Recurso nº 4492/2001. EDJ 2003/108861), entre otras.

La situación actual de nuestro mercado de trabajo es el producto de muchas reformas marginales, parciales, y en ocasiones poco calibradas en cuanto a sus efectos que han seguido estrategias diferentes, a veces incluso contradictorias entre sí, y todas ellas sin mucho éxito a la hora de restaurar un equilibrio aceptable entre la flexibilidad y la seguridad del empleo.

La situación demográfica actual obliga a efectuar un cambio de rumbo en las políticas de empleo, pero hace falta una reforma estructural, pactada y sosegada del sistema si queremos que «la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental»⁸³², pero no el único, pues se hacen necesarias otras reformas estructurales a favor de la educación en todos sus niveles, incluida la formación profesional, la formación permanente, y la formación bonificada, y también una amplia reforma de los sistemas de protección social.

5. OTRA PROPOSICIÓN DE *LEGE FERENDA*

La propuesta legislativa que se contiene en el ordinal que antecede, debería ir acompañada de otra proposición de *lege ferenda* que pusiera fin a la dicotomía legislativa que oscila entre un régimen de jubilación forzosa y un régimen de jubilación voluntaria para el trabajador, dicotomía que se ampara en «razones de política de empleo» que aparecen y desaparecen a antojo y a capricho del legislador presionado por los agentes sociales y los intereses sectarios de cada uno de los colectivos que los conforman.

Es por ello, por lo que se propone la modificación del artículo 49.1.f) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, de modo que el mismo tenga la siguiente redacción y en su virtud, el contrato de trabajo se extinguirá “Por jubilación voluntaria del trabajador”.

Causa de extinción que no conlleva indemnización alguna, dado que lleva aparejada el devengo de la correspondiente prestación por jubilación a favor del trabajador.

⁸³² Cfr. Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 de julio de 2004 por el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales.

6. LA SITUACIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE CUARENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD

Respecto a la situación socio laboral de las personas mayores de cuarenta y cinco años de edad, podemos afirmar sin temor a equivocarnos, que éstos han sido y siguen siendo los beneficiarios de un conjunto heterogéneo, diverso y muy variado de medidas dirigidas a ellos.

Son medidas que se han ido adoptando a lo largo de diferentes coyunturas, y que no responden, en modo alguno, a una consideración sistemática y de conjunto a partir de un diagnóstico sobre las características específicas de este amplio segmento poblacional que tienen unas características y unas necesidades que se han agudizado en el contexto de la aun actual crisis, y que se han visto expuestas a vaivenes, oscilaciones, regresiones y retrocesos.

Creemos que es imprescindible reforzar las políticas a ellos dirigidas con instrumentos específicos y que en su conjunto refuercen su empleabilidad, de modo que se aproveche el “envejecimiento de la fuerza laboral”, y se contrarreste de manera eficaz la menor demanda de empleo que este sector de la población sufre, y ello, debería llevarse a cabo en el marco de una estrategia específica dirigida y orientada a las personas mayores de cuarenta y cinco años, como sujetos objeto de una mayor vulnerabilidad social.

En relación con lo anteriormente significado, sería necesario, establecer políticas de formación y recualificación para el empleo, en su caso, de los trabajadores empleados o desempleados, impulsar los procedimientos de reconocimiento y acreditación de la formación adquirida mediante la experiencia laboral y las vías no formales de aprendizaje⁸³³, impulsar una mayor diversificación de los contenidos profesionales de la formación, actualmente concentrada en torno a unas pocas familias profesionales, impulsar la formación bonificada en el seno de las empresas, entre otras medidas, y todo

⁸³³ Es el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), creado por el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo (BOE nº 64/1999, de 16 de marzo. EDL 1999/60644), el órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE nº 147/2002, de 20 de junio. EDL 2002/20108).

ello con el objeto de intensificar las posibilidades de inserción laboral y de mantenimiento en el empleo de este segmento poblacional.

Creemos firmemente que la formación de los empleados ayuda a las empresas a incrementar su competitividad y productividad, pues repercute positivamente en el desarrollo de las competencias, capacidades y cualificaciones de sus asalariados.

También podemos acudir a los sistemas de incentivos a la contratación de modo que los empresarios puedan ser beneficiarios de bonificaciones y exenciones en la cuota empresarial por la contratación de mayores de cuarenta y cinco años parados y parados de larga duración, y también, claro está, por la contratación de trabajadores que ya sean beneficiarios de una prestación por jubilación, dentro de una política de envejecimiento activo de la población.

No desconocemos la existencia de una deducción fiscal por creación de empleo⁸³⁴, pero aun cuando somos escépticos en cuanto a la incidencia en la creación de empleo de la medida, vinculada al polémico y controvertido contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio⁸³⁵, y actualmente derogado⁸³⁶, sí que podría haberse previsto una específica deducción fiscal por creación de empleo para trabajadores mayores de cuarenta y cinco años parados o parados de larga duración, con cargas familiares que estén cobrando prestaciones o subsidios por desempleo, rentas activas de inserción o que hayan agotado las prestaciones, de modo que la medida esté claramente orientada a facilitar la reinserción laboral de este colectivo vulnerable, y en riesgo de exclusión o expulsión definitiva del mercado de trabajo.

Y ya para concluir, sólo nos resta hacer referencia a las medidas de apoyo al autoempleo y al autoemprendimiento, y a tal efecto no está de más recordar que a fecha 30 de junio de 2019 había 2.014.464 trabajadores autónomos personas físicas⁸³⁷ inscritos en

⁸³⁴ Cfr. artículos 37 y 38 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (BOE nº 288/2014, de 28 de noviembre. EDL 2014/199485).

⁸³⁵ BOE nº 162/2012, de 7 de julio (EDL 2012/130651).

⁸³⁶ Cfr. Disposición Derogatoria Única del RD 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 (BOE nº 314/2018, de 29 de diciembre. EDL 2018/131309).

⁸³⁷ Que son aquellos trabajadores afiliados a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias.

los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, siendo el RETA el más numeroso de ellos⁸³⁸.

Creemos que es una buena opción para la empleabilidad de los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, pero al igual que hemos señalado anteriormente, no existe ninguna medida de fomento al emprendimiento que esté orientada específicamente a este segmento poblacional⁸³⁹.

En definitiva, y ya para concluir, «la edad y el envejecimiento son heterogéneos e individualizados, no estando la capacidad para trabajar únicamente determinada por la edad, incluso ni por las condiciones físicas y mentales, sino también por las convicciones personales en sus propias capacidades»⁸⁴⁰.

7. LAS POLÍTICAS DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO A LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

Creemos que es necesario integrar en la gestión de la empresa políticas de adaptación del puesto de trabajo en las que se tenga en cuenta el aumento progresivo de la edad media de los trabajadores y la correspondiente evolución de sus aptitudes psicofisiológicas⁸⁴¹.

Los trabajadores de mayor edad son un colectivo, como ya hemos indicado, muy sensible a las crisis económicas, y el más propenso a la expulsión definitiva e irreversible del mercado de trabajo.

También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

⁸³⁸ Cfr. http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2019/2TRIMESTRE/resumen_resultados_junio_2019.pdf (Disponible en página web a fecha 24/07/2019).

⁸³⁹ Cfr. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE nº 233/2013, de 28 de septiembre. EDL 2013/178110); Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE nº 179/2013, de 27 de julio. EDL 2013/139312); y artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE nº 166/2007, de 12 de julio. EDL 2007/58349), relativo a la bonificación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.

⁸⁴⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *La edad como factor de vulnerabilidad social: algunos factores merecedores de preocupación*. Derecho de las relaciones laborales nº 5 (2018). Páginas nº 505 a 524.

⁸⁴¹ Cfr. <https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file> (Disponible en página web a fecha 31/07/2020).

No obstante, no podemos obviar que el envejecimiento generalizado de la población, la falta de personal para que se produzca el reemplazo generacional en determinados sectores profesionales y las políticas tendentes a retrasar la edad de jubilación, hacen que el colectivo de trabajadores de mayor edad sea cada vez más numeroso y, a nuestro criterio, más necesario en las empresas.

Y como ya hemos señalado, lo cierto es que estos trabajadores de mayor edad pueden desempeñar un amplio abanico de tareas o funciones de una manera satisfactoria, eficaz y productiva, y ello a pesar de que, en efecto, el proceso natural de envejecimiento hace que ciertas capacidades físicas, sensoriales o cognitivas puedan verse mermadas.

Ya hemos indicado, igualmente, que los trabajadores de mayor edad presentan un valor adicional que es el que les proporciona precisamente su edad, pues aportan al entorno empresarial su, en la mayoría de los casos, dilatada experiencia profesional y unas habilidades específicas, que no poseen los trabajadores jóvenes.

Los efectos del envejecimiento son variables en función de las diferentes personas y, sobre todo, en función de su propia historia vital.

No obstante, existen algunos aspectos que suelen ser comunes e inherentes al envejecimiento como lo son los que a continuación se enumeran, de manera no exhaustiva.

En primer lugar, la pérdida progresiva de la capacidad visual

En segundo lugar, la pérdida progresiva de la audición.

En tercer lugar, la reducción de la funcionalidad de los músculos, que afecta a la capacidad de adoptar posturas extremas, realizar repeticiones y aplicar fuerza; principalmente:

- Pérdida de la elasticidad muscular.
- Distensión creciente de los tejidos de sostén muscular (pérdida de la tonicidad muscular).
- Pérdida progresiva de la fuerza muscular y de la vitalidad (reducción de un 25% de la fuerza muscular a los sesenta años con respecto a los veinte años).

En cuarto lugar, la pérdida de la agilidad y capacidad de reacción refleja.

En quinto lugar, la pérdida de la capacidad de asociación de ideas.

En sexto lugar, el aumento de la hipertensión arterial.

En séptimo lugar, y no menos importantes, la pérdida de la capacidad inmunitaria frente a agentes contagiosos.

Deviene innecesario afirmar que las adaptaciones ergonómicas de los puestos de trabajo son buenas para todos los trabajadores independientemente de su edad u otras características subjetivas.

En fin, los principios de la ergonomía y del diseño deben regir en todos y cada uno de los puestos de trabajo con independencia de la edad del trabajador, ya que ello incide de una manera directa y efectiva en la satisfacción y en la salud del trabajador y, consiguiente, tiene una incidencia directa en la productividad y en el rendimiento del trabajador.

Las recomendaciones más habituales en la adaptación del puesto de trabajo a los trabajadores de mayor edad inciden en los siguientes aspectos:

- Diseño del contenido de trabajo: aspectos cognitivos y carga física.
- Acciones dirigidas al trabajador de mayor edad: promoción y prevención de la salud y formación.
- Buenas prácticas empresariales: contrataciones y en su caso, transición a la jubilación.

Y es que es necesario que las organizaciones empresariales tomen conciencia de la necesidad de ir adaptando el puesto de trabajo a los trabajadores de mayor edad, para que se aproveche del “envejecimiento de la fuerza laboral”, y para que no se pierda de manera definitiva su verdadero potencial que es la experiencia y las habilidades profesionales adquiridas con el paso de los años en un determinado puesto de trabajo y en un determinado ámbito o sector empresarial.

En definitiva, desde una perspectiva preventiva, es necesario rediseñar los puestos de trabajo de forma que se adapten, en cada momento, a las específicas características y distintas aptitudes de los trabajadores de mayor edad, de modo que las medidas adoptadas permitan que estos trabajadores permanezcan más tiempo en su puesto de trabajo y se fomente el necesario intercambio de conocimiento intergeneracional en el seno de la empresa, con una transmisión de conocimientos de forma bidireccional entre los trabajadores de mayor edad y los más jóvenes.

Y es que “Las retenciones actuales para asignar ciertos trabajos, contratar o dedicar recursos a la formación de trabajadores de edad están basadas más en creencias y estereotipos culturales que sobre hechos contrastados por la evidencia empírica”⁸⁴².

8. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL EN LA EMPRESA

El diccionario de la Real Academia Española (RAE), define la diversidad como «variedad, semejanza, diferencia», y «abundancia, gran cantidad de varias cosas distintas», y por ende, podemos afirmar que la diversidad generacional es la convivencia de diversas generaciones de trabajadores en una misma empresa.

Actualmente en las empresas conviven entre tres y cinco generaciones: los trabajadores veteranos⁸⁴³, los baby boomers⁸⁴⁴, la generación X⁸⁴⁵, la generación Y⁸⁴⁶, y la generación Z⁸⁴⁷, cada una de ellas con distintas formas de trabajar, de interacción, de proceder, con distintos conocimientos y habilidades profesionales y también, con distintas necesidades vitales y profesionales.

Y esta diversidad generacional en las organizaciones empresariales es, siempre, un aspecto positivo de modo que se pueden y se deben optimizar las diferentes fortalezas y diluir las diferentes debilidades que cada una de las generaciones tiene ya objetivadas en

⁸⁴² Cfr. NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_367.pdf/f8b70a34-71ab-485d-ac08-a611e362816e (Disponible en página web a fecha 31/07/2020).

⁸⁴³ Son los nacidos antes de 1956, y están ya muy próximos a la jubilación si aún permanecen activos en el mercado de trabajo.

⁸⁴⁴ Son los nacidos entre 1956 y 1970.

⁸⁴⁵ Son los nacidos entre 1971 y 1981.

⁸⁴⁶ Son los nacidos entre 1982 y 1992.

⁸⁴⁷ Son los nacidos entre 1993 y 2010.

los diferentes estudios que existen sobre la materia⁸⁴⁸, de modo que los trabajadores de distintas generaciones se complementen y aporten sinergia a la organización.

Igualmente se deben poner en valor los distintos grados de experiencia vital y profesional, los distintos valores, las distintas prioridades y los diferentes talentos y aptitudes de cada una de las generaciones, fomentando un aspecto olvidado por las organizaciones empresariales, cual es el intercambio de conocimiento intergeneracional.

De este modo, la diversidad generacional no es reclutar sujetos que integran cada uno de los grupos generacionales, anteriormente significados, sino que es igualmente «dar la oportunidad de localizar y acceder a profesionales con el conocimiento y experiencia necesarios para impulsar las organizaciones»⁸⁴⁹, ya que cada generación puede aportar elementos diferentes a las organizaciones empresariales.

La diversidad generacional en esencia aporta capacidades heterogéneas y diversas a la estructura empresarial y ello se traduce en un mayor y un mejor enfoque a la hora de abordar un problema, de innovar y de desarrollar nuevos proyectos, y es que tener empleados de distintas generaciones en una empresa, es algo positivo en las organizaciones, ya que no sólo facilita el flujo de conocimientos entre generaciones, sino que además otorga ventajas competitivas y una mejora de la reputación corporativa empresarial.

Por ello, debemos apostar por el fomento del desarrollo de políticas activas de diversidad generacional dentro de las organizaciones que nos permitan combatir y erradicar las tendencias y actitudes de rechazo, discriminación y segregación, y promover e incentivar el desarrollo de estrategias orientadas a la solidaridad intergeneracional en el seno de las empresas.

Asimismo, es necesario el compromiso de las organizaciones empresariales por ser un reflejo del entorno de una sociedad diversa y evolucionada, y para ello habrá que

⁸⁴⁸ Cfr. Diagnostico de la diversidad generacional. Análisis del talento intergeneracional de las empresas (II edición), del Observatorio GT. Disponible en página web a 04/08/2019. <https://generaciona.org/estudios-diversidad-generacional/>.

⁸⁴⁹ En palabras de CONTRERAS MARTÍNEZ DE CASTRO, BEATRIZ, según el artículo *Gestión de la diversidad generacional en el trabajo: Un must en toda empresa*, disponible en página web a fecha 06/08/2019 <https://recursos-humanos.infojobs.net/gestion-diversidad-generacional-trabajo>.

sensibilizar, concienciar, potenciar y promover, de forma activa, un cambio de actitud ante los estereotipos empresariales asociados a la edad, en fin, un auténtico cambio de cultura en nuestra estructura empresarial, que tímidamente se abre paso ya en las organizaciones.

E igualmente, habrá que garantizar el respeto a las políticas de diversidad generacional en el empleo, sin que la edad actúe como elemento de discriminación, a través de las prácticas de selección y reclutamiento, de mantenimiento y promoción en el empleo y de extinción de la relación laboral; e igualmente habrá que fomentar la integración laboral de las personas independientemente de su edad, en atención a sus conocimientos, sus capacidades, su talento y su formación específica y diferenciada.

Y todo ello, debe venir acompañado en el seno de las organizaciones empresariales de programas de gestión, captación y retención del talento sin cortapisas, y sin atender a la edad de los profesionales, de modo que se garantice un trato igualitario, sin discriminación en atención exclusivamente del factor edad del trabajador, ya que se deben abandonar, definitivamente, insistimos, los estereotipos basados en la edad.

Y por supuesto, que todo ello, tiene un coste, pero éste es muy inferior al beneficio empresarial, ya que las políticas activas en materia de diversidad repercuten e inciden de manera directa en una mejora reputacional de la empresa, pues la percepción de los potenciales clientes varía ante una empresa inclusiva que tiene premios o reconocimientos por su gestión de la diversidad⁸⁵⁰, y ante una empresa con políticas vetustas, anticuadas y excluyentes en materia de diversidad, en nuestro caso, generacional.

⁸⁵⁰ *Ad exemplum*, el Observatorio GENERACIÓN & TALENTO convoca la II edición de los *Premios Generación* que tienen como objeto el reconocimiento, difusión y reputación de las buenas prácticas en la sensibilización y gestión de la diversidad generacional en las organizaciones; y la FUNDACIÓN PARA LA DIVERSIDAD convoca los V Premios Internacionales a la gestión de la diversidad de personas dentro de organizaciones privadas y públicas.

9. RESPECTO AL RÉGIMEN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA DE LOS FUNCIONARIOS

En relación con la edad de jubilación de los empleados públicos, debemos advertir que existen dos regímenes radicalmente diferentes.

De este modo y para el personal funcionario se aplica el RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁸⁵¹.

Y a estos efectos, y más específicamente el artículo 67.3 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, que establece que «la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad»⁸⁵², no obstante, añade que se podrá solicitar «la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad», y si bien es cierto que su «desarrollo legal es no sólo un mandato del legislador, sino deseable desde el punto de vista de la seguridad jurídica», y en consecuencia, «los criterios para la concesión o no de la prórroga, dentro de esa amplia discrecionalidad del legislador para fijarlos, han de ser objetivos y aplicables a todos los funcionarios afectados, sin que pueda utilizarse para denegar la prórroga un criterio subjetivo, máxime si implica materialmente una sanción, lo que acercaría la actuación de la Administración a la desviación de poder»⁸⁵³.

En definitiva, no existe un derecho a prolongar el servicio activo más allá de los sesenta y cinco años de edad⁸⁵⁴, pero no es menos cierto que el precitado artículo 67.3 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, faculta a los empleados públicos a solicitar una

⁸⁵¹ BOE nº 261/2015, de 31 de octubre (EDL 2015/187164).

⁸⁵² A excepción del personal funcionario de los Cuerpos Docentes Universitarios (Ley 27/1994, de 29 de septiembre, de modificación de la edad de jubilación de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios. BOE nº 234/1994, de 30 de septiembre. EDL 1994/17712); de los Magistrados, Jueces, Fiscales y Letrados de la Administración de Justicia (artículo 386.1 Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial -BOE nº 157/1985, de 2 de julio. EDL 1985/8754-; artículo 46.2 de Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal -BOE nº 11/1982, de 13 de enero. EDL 1981/3896-; y artículo 53 del RD 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales -BOE nº 17/2006, de 20 de enero. EDL 2005/225274-, respectivamente); y de los Registradores de la Propiedad ingresados antes del 01/01/2015 (artículo 291 del Decreto de 8 de febrero de 1946. por el que se aprueba la nueva redacción oficial de la Ley Hipotecaria -BOE nº 58/1946, de 27 de febrero. EDL 1946/59-), cuya jubilación forzosa se produce a los 70 años.

⁸⁵³ Cfr. Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso-administrativo, de fecha 04/11/2015 (Recurso nº 3014/2014. EDJ 2015/205826).

⁸⁵⁴ Cfr. artículo 33.3 de la Constitución.

prolongación en la prestación de servicios una vez cumplidos sesenta y cinco años en que está prevista la jubilación forzosa y hasta los setenta años y que ello obliga a la Administración competente a resolver de forma motivada sobre esa solicitud, de modo que podrá aceptarla o denegarla, pero siempre de forma razonada⁸⁵⁵.

Así, debemos partir de la premisa fundamental de que la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años es la regla general, siendo la prórroga en el servicio activo algo excepcional, prórroga que está supeditada a varios condicionantes, de modo que le corresponde a la Administración valorar o determinar la posibilidad de autorizar la prórroga⁸⁵⁶, por ser la Administración Pública la única competente para resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación, denegación que «debe tener un soporte distinto de la mera voluntad administrativa»⁸⁵⁷, y ello por cuanto «la edad de jubilación es una mera expectativa»⁸⁵⁸.

En definitiva, el precepto legal no impone a la Administración la obligación de conceder la prórroga en el servicio activo de quien la solicite y cumpla los requisitos de capacidad exigidos hasta el límite máximo de los setenta años, de modo que «puede otorgarla por un período de tiempo inferior y condicionarla a las necesidades apreciadas en los sucesivos planes de ordenación»⁸⁵⁹.

Y por otro lado, y respecto al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, éste se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, que así lo dispongan⁸⁶⁰, de modo que al personal laboral le es de aplicación la institución de la jubilación forzosa en los términos que hemos analizado en el presente estudio.

⁸⁵⁵ Cfr. Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso-administrativo, de fecha 19/02/2019 (Recurso nº 1368/2016. EDJ 2019/513236).

⁸⁵⁶ Cfr. Auto Tribunal Constitucional nº 85/2013, de fecha 23/04/2013 (Recurso nº 6611/2012. EDJ 2013/50701).

⁸⁵⁷ Cfr. Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso-administrativo, de fecha 22/05/2018 (Recurso nº 3132/2015. EDJ 2018/72601).

⁸⁵⁸ Cfr. Sentencias Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso-administrativo, de fechas 05/12/2018 (Recurso nº 757/2016. EDJ 2018/651712); y 02/12/2016 (Recurso nº 330/2015. EDJ 2016/228822).

⁸⁵⁹ Cfr. Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso-administrativo, de fecha 17/07/2018 (Recurso nº 518/2016. EDJ 2018/522588).

⁸⁶⁰ Cfr. artículo 7 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre (BOE nº 261/2015, de 31 de octubre. EDL 2015/187164).

Sentado lo anterior, hemos de partir de un hecho incuestionable e incontrovertido, esto es, la distinta regulación de la institución de la jubilación forzosa para el personal laboral al servicio o no de una Administración pública y para el personal funcionario, sin que, a nuestro criterio exista una razón objetiva y razonable que justifique esta desigualdad de trato en la materia.

Del mismo modo, mientras en el personal laboral al servicio o no de una Administración pública, la institución de la jubilación forzosa ha tenido un «devenir guadianesco», en el personal funcionario la institución se ha mantenido estable en el tiempo, de modo que aun cuando el legislador prohibiera las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva en determinados espacios temporales, en la Administración pública el artículo 67.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril⁸⁶¹, primero, y del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, después, dispone que la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad, sin que la medida se vincule con ningún objetivo coherente con una política de empleo o con el relevo generacional en la Administración pública, que presenta los mismos problemas en materia de pérdida de talento, de conocimiento, y de experiencia, así como en materia de gestión de la diversidad generacional que en las empresas privadas, pero agravados, aún más, si cabe, por los actuales sistemas de selección del personal eminentemente memorísticos, endogámicos, con una inversión de tiempo y de recursos económicos, poco atractivos para las nuevas generaciones, de modo que «existe el peligro que una parte de las miembros de las jóvenes generaciones (en concreto aquellos más preparados) descarten la opción del empleo público ante unos peajes selectivos tan escasamente atractivos y anticuados como poco eficaces»⁸⁶².

Y si bien es cierta la existencia de ciertas peculiaridades de la Administración pública⁸⁶³, que son aún más significativas en relación con el sistema de acceso a la función pública, que se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, y en la pérdida de

⁸⁶¹ BOE 89/2007, de 13 de abril (EDL 2007/17612). Norma expresamente derogada por el RDLeg 5/2015 de 30 octubre, y vigente desde el 13/05/2007 hasta el 01/11/2015.

⁸⁶² RAMIÓ, CARLES. Y SALVADOR SERNA, MIQUEL. «Relevo intergeneracional y procesos selectivos: ¿cómo puede la administración pública captar talento joven?». *Revista Vasca de gestión de personas y organizaciones públicas* nº 2 (2018). Páginas nº 156 a 171. Y en particular la página 169, relativa a las conclusiones.

⁸⁶³ Cfr. artículo 103.1 de la Constitución.

la condición de personal funcionario⁸⁶⁴, creemos firmemente que en la materia que nos ocupa, y por las mismas razones que se han expuesto a lo largo del presente estudio, debe existir un trato homogéneo, sin que pueda prevalecer una desigualdad de trato y una discriminación en la jubilación de los trabajadores, por el mero hecho de ostentar la condición de personal funcionario pues, a nuestro criterio, el sistema de acceso al puesto de trabajo de determinados empleados públicos no puede constituir, por sí misma, una razón objetiva y razonable que justifique la citada desigualdad de trato.

⁸⁶⁴ Cfr. artículo 103.3 de la Constitución, y artículos 55 a 68 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, relativos a la adquisición y pérdida de la relación de servicio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Como conclusión principal, señalaremos que la jubilación forzosa no es un instrumento eficaz en materia de fomento del empleo.

La jubilación forzosa no sirve para generar empleo neto, ni para mejorar la calidad del empleo en las empresas, ni en fin, creemos que se sustituya al trabajador que se jubila, en razón del acuerdo de jubilación forzosa, por un trabajador desempleado o por un trabajador ya empleado al que se le “mejore” su situación contractual, de modo que no se pone en evidencia un fin indudablemente social de solidaridad con los trabajadores desempleados o con los trabajadores “precarizados” en las empresas, y por ello debe entenderse, en definitiva, que la medida de jubilación forzosa es contraria a los principios que emanan de los artículos 14 y 35.1 de la Constitución.

Debemos abandonar, definitivamente, la senda seguida hasta el momento para afrontar la institución de la jubilación forzosa, y optar por un modelo en el que acceder a la jubilación y abandonar definitivamente el mercado de trabajo dependa única y exclusivamente de la voluntad del trabajador, dado que la jubilación es un derecho del trabajador, que debe ser ejercitado libre, voluntaria y únicamente cuando el trabajador lo considere oportuno.

SEGUNDA.- Son muchas las voces que se alzan cada día para alertar sobre la falta de sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social, y si bien es cierto que existen elementos objetivos que permiten albergar tan pesimista conclusión, cuales son el aumento de la esperanza de vida y el descenso de los ingresos a la Seguridad Social por el notable aumento de la tasa de desempleo, y el descenso en la tasa de actividad y en los salarios de los trabajadores, lo que incide directamente en el sistema de reparto y redistribución en el que está basado el sistema público de pensiones, no lo es menos que existen infinidad de fórmulas para garantizar el equilibrio entre los ingresos y prestaciones del Sistema de Seguridad Social, y que con una clara voluntad política y el siempre necesario consenso entre los agentes sociales, nuestro sistema de Seguridad Social puede y debe ser financieramente sostenible.

TERCERA.- Después de analizar de manera exhaustiva la doctrina y la jurisprudencia emanada de los órganos nacionales y supranacionales, estamos en condiciones de afirmar que existe un absoluto paralelismo entre la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y nuestra doctrina constitucional y nuestra jurisprudencia, en relación con la institución de la jubilación forzosa.

Pero, aun siendo ello cierto, creemos firmemente que debemos de partir del contenido del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en el que establece el principio de no discriminación en las relaciones laborales, sin olvidar que la edad es un factor de discriminación, y además es el único factor o elemento objetivo que subyace en la causa que justifica la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

No podemos seguir utilizando y amparando la institución jurídica de la jubilación forzosa como un instrumento de la política de empleo, de reparto o redistribución del trabajo, que dota a la medida de una justificación objetiva y razonable, e impide a los órganos judiciales calificar las extinciones acordadas a su amparo como discriminatorias por razón de la edad, porque no existe ningún dato empírico que avale que ello sea así, y además, la medida se ha convertido en un mero mecanismo de destrucción de empleo entre las personas de más edad, con amortización del puesto de trabajo ocupado por éste, y sin que se haya producido el necesario relevo generacional en las empresas.

CUARTA.- No podemos desconocer en nuestras conclusiones que las directrices para el empleo han cambiado sensiblemente sus estrategias en relación con los trabajadores de mayor edad de modo que ahora, se fomenta el aumento de la edad normal de la jubilación, la desincentivación de la jubilación anticipada, y la adopción de medidas para fomentar la jubilación parcial y la jubilación flexible, ya que se hace necesario prolongar la vida laboral de los trabajadores con el objeto de favorecer la sostenibilidad de las pensiones, dado que se considera que una mayor tasa de empleo no servirá, por sí sola, para resolver el problema de la sostenibilidad financiera de los regímenes de pensiones, sostenibilidad financiera estrechamente vinculada a los cambios demográficos.

Es obvia la incidencia de los cambios demográficos en nuestra sociedad, cambios respecto de los que se preveía una aceleración a partir del año 2010, de modo que habría menos jóvenes (15-24 años), jóvenes adultos (25-39 años) y adultos (40-54 años) y más

trabajadores de edad (55-64 años), personas mayores (65-79 años) y ancianos (80 años y más), como consecuencia de los considerables progresos alcanzados en materia de salud y la calidad de vida de los europeos y de la persistencia de la baja natalidad en los países de la Unión Europea, y ello tiene una incidencia directa en el modelo de bienestar europeo que se basa en la presunción de solidaridad entre generaciones, que no podemos desconocer, y que en la actualidad, es la clave para el futuro de nuestro propio Estado de bienestar, y del de la Unión Europea.

QUINTA.- Los criterios sobre jubilación forzosa en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), se limitan a efectuar un mera recomendación para su desarrollo, a través de la negociación colectiva, de la habilitación para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, siempre que se cumplan los supuestos y requisitos legalmente establecidos, cuando existía la preceptiva habilitación legal para ello.

Y en materia de jubilación gradual y flexible, no se contiene ninguna referencia expresa, salvo la mención a la jubilación parcial y al contrato de relevo, en unos términos tan amplios y generales, que a priori nos hace cuestionarnos si realmente es un “instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas”, o si es empleado de forma fraudulenta por las empresas para precarizar el empleo, lo que mejora el beneficio empresarial, pero traslada el coste al sistema público de protección social.

SEXTA.- Las Guías de la Negociación Colectiva, al igual que los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), a los que acabamos de hacer referencia se limitan a efectuar recomendaciones genéricas para el desarrollo de las cláusulas de jubilación forzosa, a través de la negociación colectiva, cuando su licitud lo permite, sin aportar elementos adicionales o complementarios a su formulación en la normativa heterónoma que puedan facilitar su implantación en los Convenios Colectivos a negociar.

Y en materia de jubilación gradual y flexible, no se contiene ninguna referencia expresa, salvo la mención a la jubilación parcial y al contrato de relevo, en los mismos

términos tan amplios y generales, a los que hemos ya hecho referencia en relación con los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC).

En conclusión, la negociación colectiva en materia de jubilación mantiene los roles tradicionales en la materia, sin apenas cambios, obviando que la fuerza de trabajo está cambiando, que en el mercado de trabajo conviven varias generaciones con expectativas, valores, prioridades e intereses laborales diferentes, que el mercado de trabajo no sólo se ha globalizado, sino que además se ha digitalizado, el trabajo a distancia es ya una realidad perfectamente tangible, y que incluso han surgido formas de trabajo atípicas, de modo que estamos ante una nueva realidad en el mercado de trabajo, y es por todo ello, por lo que la negociación colectiva debe reflexionar y asumir el cambio, acoger y explorar con innovación y valentía el nuevo rol, pues mucho nos tememos que las relaciones laborales han cambiado y que la involución social y cultural es ya imposible.

En fin, la negociación colectiva no puede seguir ignorando e infravalorando la figura de la jubilación gradual y flexible como medida de prolongación de la vida laboral de los trabajadores, como medida para la, a nuestro juicio, necesaria permanencia en la actividad laboral de las personas de mayor edad, que libre y voluntariamente así lo decidan, con el apoyo, la aprobación, y el beneplácito de las empresas, que de forma activa apuestan por la atracción, por la retención del talento, y por el “envejecimiento de la fuerza laboral”, envejecimiento de la fuerza laboral que no puede ser percibido como un lastre o un obstáculo en las empresas sino un factor de diversidad intergeneracional, que coadyuva notablemente en el intercambio de conocimiento y en fin, en la productividad empresarial.

SÉPTIMA.- La solidaridad y la redistribución en las políticas de empleo, necesariamente no siempre ha de recaer en las personas de más edad, mediante una salida no deseada y en la mayoría de los supuestos irreversible del mercado de mercado, sino que deben primar en el seno empresarial las medidas de flexibilidad interna que permitan adaptar el empleo a la concreta situación en la que eventual y específicamente pueda encontrarse la empresa, en un momento dado.

Y por ello, animamos a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos, y porque no, en el seno de las empresas a los representantes de los trabajadores, a introducir cláusulas más personalizadas que permitan adaptar los instrumentos legales a su alcance a

las verdaderas y concretas circunstancias o vicisitudes por las que puede discurrir una empresa a lo largo de su vida, y en fin, a recurrir de forma activa a los numerosos instrumentos de flexibilización de las relaciones laborales que la regulación legal ya explicita, cuya adopción en un marco negociado de buena fe y transparencia absoluta entre las partes, sin estrategias sesgadas e interesadas, no tiene por qué resultar difícil de conseguir puesto que existe un interés común de todas las partes implicadas que no se puede obviar, cual es, la viabilidad en tiempos de crisis y la prosperidad en tiempos de bonanza económica de la empresa.

En fin, sería deseable que la negociación colectiva incorporase un tratamiento de la perspectiva de la edad con un alcance integrado. Creemos firmemente que desde la autonomía colectiva se puede y se debe impulsar una adecuada integración de las personas en la franja de edad más alta, mediante la adaptación del puesto de trabajo, de los entornos y de las condiciones de trabajo que faciliten la estabilidad y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de más edad y la adaptación a las concretas necesidades organizativas de las empresas o de los distintos sectores de la actividad, cada uno con sus peculiaridades específicas.

En dicho proceso puede y debe jugar, igualmente, un papel destacado el diálogo social, ya que debe existir desde el consenso una selección o elección de las políticas de jubilación, que se han de seguir, en un momento en el que el factor demográfico incide negativamente en las políticas económicas y sociales, y más específicamente en las políticas de empleo, consenso que se configura como un rasgo esencial del modelo que es aconsejable mantener y reforzar, tal y como hemos tenido ocasión de señalar a lo largo del presente estudio.

OCTAVA.- Es necesaria una reforma del Estatuto de los Trabajadores, que ponga fin a la existencia de dos posiciones claramente antagónicas en la solución del problema de los trabajadores que han alcanzado una determinada edad, y más específicamente, la edad ordinaria o legal de jubilación.

Y por ello, se propone la modificación del artículo 49.1.f) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, de modo que el mismo tenga la siguiente redacción y en su virtud, el contrato de trabajo se extinguirá “Por jubilación voluntaria del trabajador”.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

Causa de extinción que no conlleva indemnización alguna, dado que lleva aparejada el devengo de la correspondiente prestación por jubilación a favor del trabajador.

Pero también creemos necesario crear una nueva causa de extinción del contrato por causas objetivas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que el empresario pueda extinguir el contrato de los trabajadores que han alcanzado o superado la edad ordinaria de jubilación (causa objetiva), con los requisitos de forma que establece el artículo 53 del citado texto legal, y entre ellos el del abono de una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, indemnización que la jubilación forzosa nunca ha contemplado, ya que se consideraba que el trabajador tenía acceso a la pensión de jubilación y que dicho acceso a la pensión se constituía como una «compensación suficiente».

De esta forma se ofrece una alternativa viable a los empresarios para extinguir el contrato de trabajo de aquellos que han alcanzado o superado la edad ordinaria de jubilación, cuando consideran que esa fuerza de trabajo ya no es rentable, eficaz o productiva, en un sistema como el nuestro en el que el despido es nítidamente causal, y se respeta su derecho a la libertad de empresa y el mandato a los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad. Sin perjuicio de los límites necesarios, las citadas exigencias derivadas del artículo 38 de la Constitución, «pueden legitimar el reconocimiento legal en favor del empresario de determinadas facultades de extinción del contrato de trabajo integradas en sus poderes de gestión de la empresa» .

Y también se respeta la voluntad de aquellos trabajadores que quieren permanecer en su puesto de trabajo más allá de la edad de jubilación y ven legítimamente frustrada su expectativa laboral por la extinción del contrato de trabajo, expectativa laboral que es objeto de «compensación suficiente» con una indemnización tasada y entendemos que adecuada cual es la prevista por el legislador para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

En fin, el sacrificio personal y económico que la extinción del contrato de trabajo por una causa objetiva cual es la edad, de aquellos que han alcanzado o superado la edad

ordinaria de jubilación, es objeto de una compensación económica que evita, así, una lesión desproporcionada en su derecho al trabajo constitucionalmente protegido.

NOVENA.- En relación con el régimen de la jubilación forzosa de los funcionarios, si bien es cierta la existencia de ciertas peculiaridades de la Administración pública, que son aún más significativas en relación con el sistema de acceso a la función pública, que se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, y en la pérdida de la condición de personal funcionario, creemos firmemente que en la materia que nos ocupa, y por las mismas razones que se han expuesto a lo largo del presente estudio, debe existir un trato homogéneo, sin que pueda prevalecer una desigualdad de trato y una discriminación en la jubilación de los trabajadores, por el mero hecho de ostentar la condición de personal funcionario pues, a nuestro criterio, el sistema de acceso al puesto de trabajo de determinados empleados públicos no puede constituir, por sí misma, una razón objetiva y razonable que justifique la citada desigualdad de trato.

BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO. «Jubilación forzosa y Convenio Colectivo (La Disposición Adicional Décima ET).» *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007).

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO y otros. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomos I (Fuentes y relaciones colectivas) y II (Contrato Individual). Valencia. Tirant lo Blanch, 7ª Edición (2005).

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO, CAMPS RUIZ, LUIS MIGUEL y GOERLICH PESET, JOSÉ Mª. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 5/2001*. Valencia, Tirant lo Blanch. *Colección Laboral* nº 118 (2001). 156 páginas.

ALONSO BENITO, LUIS ENRIQUE y PÉREZ ORTIZ, LOURDES. «Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible».

ALONSO OLEA, MANUEL. *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social, Tomo I*. Madrid, Civitas (1983).

ÁLVAREZ CORTES, JUAN CARLOS. «El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa. La nueva y quizá perecedera redacción de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, versión 2018». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 53 (2019).

ÁLVAREZ CORTES, JUAN CARLOS. «Universidad de Málaga. ¿Un efecto más de jubilación gradual y flexible?: La imposibilidad de fijar edades de jubilación forzosa en la negociación colectiva». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 75 (2004).

ALZAGA RUIZ, ICIAR. «La vinculación de la jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo a objetivos coherentes con la política de empleo: comentario a la STSJ Madrid, de 31 de octubre de 2006 (AS 2007, 171)». *Aranzadi Social* nº 3 (2007).

ALZAGA RUIZ, ICIAR. «Jubilación forzosa pactada en Convenio: el respeto de las situaciones jurídicas que han alcanzado firmeza con anterioridad a la entrada vigor de la Ley 14/2005, de 1 de julio». *Aranzadi Social* nº 2 (2006).

ALZAGA RUIZ, ICIAR. «Jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Sentencia TSJ de Madrid de 27 de diciembre de 2002 (AS 2003, 1924) y 5 de febrero de 2003 (AS 2003, 1925)». *Aranzadi Social* n° 11 (2003).

ARAMENDI SÁNCHEZ, JOSÉ PABLO. «Jubilación: ¿derecho individual o medida de empleo? Un análisis crítico de la Ley 14/2005». *Actualidad Laboral* n° 22 (2006).

ARAMENDI SÁNCHEZ, JOSÉ PABLO. «Jubilación ¿derecho individual o medida de desempleo?». Ministerio de Justicia, Centro de Estudios Jurídicos, *D.L.* 2006.

ARRANZ, JOSÉ MARÍA, GARCÍA-SERRANO, CARLOS y HERNANZ, VIRGINIA. *Índice de calidad del empleo*. ASEMPLERO (2016). 128 páginas.

ARUFE VARELA, ALBERTO. «La protección de los intereses del trabajador individual frente a su jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo: un apunte de derecho comparado sobre la regulación del tema en las legislaciones laborales y de seguridad social de España y de Francia». *Actualidad Laboral* n° 9 (2006).

BALLESTER LAGUNA, FERNANDO. «Efectos de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores sobre las cláusulas de jubilación forzosa contenidas en Convenios Colectivos pactados con anterioridad. Comentario a las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n° 7 (2004).

BALLESTER LAGUNA, FERNANDO. «Derecho Transitorio en el Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas: XVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Granada, 19 y 20 de mayo de 2005 (2006).

BALLESTER LAGUNA, FERNANDO. «Derecho Transitorio en el Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». *Relaciones Laborales* n° 2 (2005).

BARCELÓ FERNÁNDEZ, JESÚS. *El retraso en la edad de jubilación. Regulación y políticas para la prolongación de la actividad laboral*. Barcelona, Atelier (2015). 375 páginas.

BARCELÓ FERNÁNDEZ, JESÚS. «La edad de jubilación como política de empleo y como posible medida discriminatoria». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n° 39 (2014).

BARRIOS BAUDOR, GUILLERMO LEANDRO. «El regreso de la jubilación forzosa». *Revista Aranzadi Doctrinal* n° 3 (2019).

BARRIOS BAUDOR, GUILLERMO LEANDRO. «Crónica de una muerte anunciada: las cláusulas convencionales de la jubilación forzosa». *Aranzadi Social*, volumen 5, nº 11 (2013).

BAYLOS GRAU, ANTONIO PEDRO. «La jubilación forzosa y la negociación colectiva». *Documentación Laboral* nº 78 (2006). Páginas nº 9 a 26.

BAZO ROYO, MARÍA TERESA. «La institución social de la jubilación y las personas jubiladas». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible».

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNASI. «Ley 3/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato ¿Un «término» en un contrato indefinido?». *Relaciones Laborales* nº 4 (2013).

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, IGNASI. «Jubilación forzosa y extinción del contrato: ¿Un «término» en un contrato indefinido?». *Reformas estructurales y negociación colectiva: XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Obra colectiva, coordinada por PRADOS DE REYES, FRANCISCO JAVIER. Sevilla. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (2012).

BLASCO PELLICER, ÁNGEL ANTONIO. «La jubilación forzosa en la negociación colectiva (Efectos de la derogación de la Disposición Adicional 10ª ET)». *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana* nº 1 (2002).

BLÁZQUEZ AGUDO, EVA MARÍA. «¿Hacia dónde va el sistema de la Seguridad Social? El mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas, las expectativas en la prolongación de la vida laboral, las mejoras en el subsidio para desempleados mayores de 52 años, la equiparación entre regímenes y la esperada mejora de las prestaciones familiares». *Derecho Social y Empresa* nº 11 (2019).

BLÁZQUEZ AGUDO, EVA MARÍA. Soluciones laborales: Jubilación activa. El camino hacia un contrato compatible. *Ekonomiaz* nº 96 (2019).

BOLTAINA BOSCH, XAVIER. «Dret Laboral: ¿Són possibles les clàusules de jubilació forçosa en la negociació col·lectiva després de la reforma laboral del 2001?». *Revista Jurídica de Catalunya* nº 4, volumen nº 102 (2003).

BOLTAINA BOSCH, XAVIER. «La jubilación forzosa por razón de edad del personal laboral: la compleja aplicación en el ámbito de las administraciones públicas». *Cuadernos de derecho local* nº 23 (2010).

BOLTAINA BOSCH, XAVIER. «Las cláusulas de jubilación forzosa por razón de edad del personal laboral a partir del Real Decreto-Ley 26/2018 de 28 de diciembre». *La administración práctica: enciclopedia de administración municipal* nº 8 (2019).

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «Jubilación forzosa por edad, Convenio Colectivo y política de empleo». *Actualidad Laboral* nº 7 (2008).

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «La jubilación forzosa por edad y Convenio Colectivo de Trabajo». *Actualidad Laboral* nº 5 (Marzo 2007).

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «La jubilación laboral como institución jurídica. Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007).

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «La jubilación laboral como institución jurídica. Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo». *Actualidad Laboral* nº 2 (2005).

BORRAJO DACRUZ, EFRÉN. «Envejecimiento de la sociedad y jubilación gradual y flexible». *Actualidad Laboral* nº 2 (2003).

CABEZA PEREIRO, JAIME. «Nuevos debates sobre el régimen jurídico de la jubilación forzosa tras la Ley 14/2005, de 1 de julio». *Actualidad Laboral* nº 8 (2006).

CAMAS RODA, FERRÁN (Coordinador). *La edad en relación al empleo, la seguridad social y la inmigración*. Barcelona. Editorial Bosch, S.A. (2009). 373 páginas.

CAMÓS VICTORIA, IGNASI. *Últimas reformas de la prestación de jubilación y el nuevo tratamiento de la edad de jubilación*. Valencia. Tirant Lo Blanch (2003). 180 páginas.

CAMÓS VICTORIA, IGNASI. «La reforma de la pensión de jubilación y su incidencia sobre política de empleo». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 110 (2002).

CARRIL VÁZQUEZ, XOSÉ MANUEL. «¿Inercia en la negociación colectiva sobre edades de jubilación forzosa del trabajador, tras el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo?». *Actualidad Laboral* nº 1 (2002).

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA. «La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial (y del trabajo fijo periódico y fijo discontinuo, de la jubilación parcial y gradual y de los contratos de relevo)». *Relaciones Laborales* nº 1 (2002).

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA y ÁNGEL QUIROGA, MACARENA. «Supuesta discriminación por razón de edad: jubilación forzosa de pilotos de aeronaves a los 60 años: STJUE (Sala Primera) de 7 de noviembre de 2019 (asunto C-396/18)». *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)* nº 8 (2019).

CASTRO FERNÁNDEZ, LUIS DE. *Jubilación (anticipar o postergar)*. Consejo General del Poder Judicial. Cuadernos Digitales de Formación nº 1/2009 (2010). 27 páginas.

CEBRIAN BADIA, FCO. JAVIER. «La jubilación forzosa del trabajador y su derecho al trabajo». *Actualidad Laboral* nº 14 (1991).

CHARRO BAENA, PILAR y GUERRERO JAREÑO, ROCÍO. «La jubilación forzosa y la gestión de la diversidad generacional en la empresa ¿dos conceptos antagónicos?». *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019, volumen 2 (2019).

CLARO CASADO, FERNANDO. «La jubilación forzosa en la reforma laboral de 2012». *Actualidad jurídica Aranzadi* nº 850 (2012).

CORREA CARRASCO, MANUEL. «La jubilación forzosa y las fuentes del derecho del trabajo». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 126 (Abril-junio 2005).

CRUZ VILLALÓN, JESÚS y GÓMEZ GORDILLO, RAFAEL. «La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 83 (2006).

DE LA FUENTE LAVIN, MIKEL. «Comentarios urgentes al Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible». *Aranzadi Social*, volumen 5, nº 11 (2001).

DE MIGUEL DÍEZ, ALEJANDRO. «Jubilación activa vs. Jubilación forzosa». *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales* nº 154 (2020).

DE MIGUEL LORENZO, ANA. «La jubilación en la negociación colectiva: la exigencia de la no amortización de los puestos de trabajo a la luz de la Jurisprudencia Constitucional y de la más reciente doctrina del Tribunal Supremo». *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 35 (julio-septiembre de 1988).

DE MIGUEL LORENZO, ANA. «Una defensa alternativa de la jubilación forzosa en los Convenios Colectivos». *Revista de Derecho Social* nº 26 (2004).

DEL REY GUANTER, SALVADOR y GALA DURÁN, CAROLINA. *La jubilación gradual y flexible. Aspectos legales y análisis de la reciente negociación colectiva*. Valencia. Tirant Lo Blanch. Colección Laboral nº 153 (2004). 171 páginas.

DEL REY GUANTER, SALVADOR y GALA DURÁN, CAROLINA. «La regulación de la jubilación gradual y flexible: Análisis del contenido de la Ley 35/2002, de 12 de julio y de los RR.DD. 1131 y 1132/2002, de 31 de octubre». *Relaciones laborales* nº 11 (junio 2003).

DESDENTADO BONETE, AURELIO. «¿El fin de la jubilación forzosa?». *La Ley* nº 3 (2004).

DESDENTADO BONETE, AURELIO y DURÁN HERAS, ALMUDENA. «Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible».

DURÁN BERNARDINO, MANUELA. «Jubilación forzosa, recesión y demografía». *Aranzadi Social*, volumen 5, nº 2 (2012).

ELORZA GUERRERO, FERNANDO. «La jubilación forzosa del trabajador por Convenio Colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 77 (2004).

ESCUDERO ALONSO, LUIS JOSÉ. «La validez de las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en Convenio Colectivo». *Actualidad Laboral* nº 18 (Abril-mayo 2003).

ESTEVE SEGARRA, AMPARO. *La jubilación forzosa*. Valencia, Tirant lo Blanch. Colección Laboral nº 88 (1999). 155 páginas.

FERNÁNDEZ, ROBERTO. «El renacer legislativo de las cláusulas de jubilación forzosa previstas en Convenio Colectivo (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio)». *La Ley* nº 2 (Mayo 2006).

FERNÁNDEZ, ROBERTO y MEGINO FERNÁNDEZ, DIEGO. «Jubilación forzosa: criterios para su examen como medida objetiva y razonable o discriminación por razón de edad (Comentario a la Sentencia nº 47/2009, de 5 de marzo de 2009 del Supremo Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea C-388/07)». *Aranzadi Social* nº 3 (Mayo 2009).

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, JAVIER. «La jubilación forzosa como causa extintiva de la prestación de servicios. El perpetuo viaje de ida y vuelta en el devenir del instituto jurídico guadianesco por excelencia de la Seguridad Social y la negociación colectiva». Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019 (2019).

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, SILVIA. «La vuelta de las cláusulas de jubilación forzosa a los convenios colectivos». Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible: III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Madrid, 17 y 18 de octubre de 2019 (2019).

FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, JOSÉ BLAS. «La jubilación de los trabajadores se complica». *El Graduado: Boletín Informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid* nº 44 (2004).

FRAGUAS MADURGA, LOURDES. «La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo en el marco de la negociación colectiva». *Revista de trabajo y Seguridad Social* nº 39 (Junio 2011).

GALA DURÁN, CAROLINA. «Jubilación forzosa y alcance de la derogación de la Disposición Adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores: comentario a la STS, Social, de 9 de marzo de 2004 (RJ 841)». *Iuslabor* nº 1 (2005).

GALA DURÁN, CAROLINA. «Comentario del “Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”». *Iuslabor* nº 2 (2005).

GALA DURÁN, CAROLINA. «La posición del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas respecto a la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo: Plena validez de lo establecido en la Disposición Transitoria Única de la Ley 14/2005. (Asunto C-411/05)». *Iuslabor* nº 1 (2008).

GALIANA MORENO, JESÚS M^a. «Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* nº 68 (2007).

GARCÍA GIL, MARÍA BEGOÑA. «Controlador aéreo; extinción del contrato por voluntad del trabajador, jubilación forzosa y libertad sindical». *Aranzadi Social*, volumen 4, nº 4 (2011).

GARCÍA GIL, MARÍA BEGOÑA. *Los instrumentos jurídicos de la política de empleo*. Thomson-Aranzadi (2006). 448 páginas.

GARCÍA GIL, MARÍA BEGOÑA. «El abandono de la edad de jubilación forzosa como instrumento jurídico de la política de empleo». Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas: XVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Granada, 19 y 20 de mayo de 2005 (2006).

GARCÍA MUÑOZ, MANUEL. «La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo». *Temas* nº 101 (2009).

GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. «El papel de la negociación colectiva en la regulación de la jubilación forzosa del trabajador». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 19 (1984).

GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO. «Derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores de 1995. Extinción de la relación laboral al amparo de la cláusula del Convenio que establecía la jubilación forzosa a los 65 años. ¿Despido nulo? A modo de visión panorámica de las cuestiones principales: Sentencia del Pleno de la Sala

de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004 (Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. José María Botana López)». *Tribuna Social* nº 161 (2004).

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO. «Jubilación obligatoria y Convenio Colectivo extraestatutario». *Actualidad Laboral* nº 18 (2007).

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO. «La jubilación parcial y el contrato de relevo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007).

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO y MERCADER UGUINA, JESÚS R. «La Respuesta del Tribunal Supremo al problema de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: ¿solución o problema?». *Justicia Laboral* nº 18 (Mayo 2004).

GARCÍA TRASCASAS, ASCENSIÓN. «Mayores y trabajo asalariado: de la jubilación forzosa a la prolongación de la vida activa». *Protección Jurídica de los Mayores*. Obra colectiva, coordinada por MARTÍNEZ GALLEGO, EVA MARÍA. Madrid, Wolters Kluwer, La Ley-Actualidad (2004).

GARCÍA VIÑA, JORDI y SALIDO BANÚS, JOSÉ LUIS. «¿Es posible pactar en los Convenios Colectivos cláusulas de jubilación forzosa? Análisis de las diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales sobre esta cuestión». *Actualidad Laboral* nº 25 (Junio 2003).

GARCÍA VIÑA, JORDI. «Regulación en Convenio Colectivo de cláusulas de jubilación forzosa (derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores). Reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Tribuna Social* nº 124 (2001).

GARCÍA VIÑA, JORDI. «Regulación en Convenio Colectivo de cláusulas de jubilación forzosa (derogación de la D. Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores). Reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Revista Tribuna Social* nº 124 (2001).

GETE CASTRILLO, PEDRO. «La jubilación forzosa: un cadáver normativo a la espera de sepultura definitiva». *Foro de Seguridad Social* nº 10 (2003).

GETE CASTRILLO, PEDRO. *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch (2001). 351 páginas.

GILOLMO LÓPEZ, JOSÉ LUIS. «Reflexiones en torno a las novedades en la jubilación anticipada y en la prolongación de la edad de jubilación de la Ley 40/2007». *Revista de Jurisprudencia El Derecho* nº 1 (marzo 2008).

GIL Y GIL, JOSÉ LUIS. «la jubilación forzosa en la negociación colectiva». *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos* nº 178. (2004).

GÓMEZ CABALLERO, PEDRO. «Las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». *Aranzadi Social* nº 15 (Enero 2006).

GÓMEZ CABALLERO, PEDRO, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES y SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. *Apuntes sobre la jubilación forzosa*. Cizur menor. Navarra. Thomson-Aranzadi. Cuadernos de Aranzadi Social nº 25 (2006). 343 páginas.

GÓMEZ CABALLERO, PEDRO. «Los límites a la negociación colectiva para regular la extinción del contrato de trabajo por razón de edad». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* nº 77 (2004).

GÓMEZ CABALLERO, PEDRO. «La extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de edad y la regulación de empleo». *Relaciones laborales* nº 2 (1992).

GÓMEZ GORDILLO, RAFAEL y CRUZ VILLALÓN, JESÚS. «La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 83 (2006).

GONZALO GONZÁLEZ, BERNARDO. «La jubilación forzosa de los trabajadores y sus derechos de ciudadanía». *Relaciones Laborales* nº 1 (2003).

GOÑI SEIN, JOSÉ LUIS. «Extinción por jubilación del trabajador [art. 49.1. f) y Disposición Adicional 10ª]». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 100, Tomo II (2000). Ejemplar dedicado a «El Estatuto de los Trabajadores veinte años después».

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, BEATRIZ. «La jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo: la política de empleo como límite a la disponibilidad colectiva de derechos individuales del trabajador (comentario a la STS de 14 de julio de 2000)». *Relaciones Laborales* nº 2 (2000).

HERNÁNDEZ GARCÍA, CRISTINA. «Las cláusulas de jubilación forzosa en los Convenios Colectivos». *Boletín Económico de ICE (Información Comercial Española)*, nº 2830 (2005).

HERNANDO DE LARRAMENDI, ÁLVARO. «Retorno de la jubilación forzosa a los Convenios Colectivos: una nota de alcance». *La Ley* nº 4 (2005).

HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «La jubilación forzosa: crónica de una muerte anunciada». *Estudios sobre Seguridad Social: Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*. Obra coordinada por ALZAGA RUIZ, ICÍAR (2017).

HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «A vueltas con la jubilación forzosa: comentario a la STC 280/2006, de 9 de octubre de 2006». *Tribuna Social* nº 196 (2007).

HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «La jubilación forzosa de nuevo: régimen aplicable a los Convenios Colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de la Ley 14/2005, de 1

de julio (RCL 2005, 1408): Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid, de 25 de abril de 2007». *Aranzadi Social* nº 18 (2007).

HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «La jubilación forzosa un análisis comparado de los derechos español y francés». *Relaciones Laborales* nº 5 (Marzo 2010).

HERRAIZ MARTÍN, MARÍA DEL SOL. «El mantenimiento de la jubilación forzosa, ¿una medida apropiada para la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social?». *La Ley* nº 7426 (Junio 2010).

LAHERA FORTEZA, JESÚS. «Prohibición de cláusulas convencionales de jubilación forzosa: un problema complejo de fuentes de derecho (Comentario a la STS 4ª de 9 de marzo de 2004)». *Relaciones Laborales* nº 1 (2004).

LÓPEZ BALAGUER, MERCEDES. *Jubilación parcial en el contrato de trabajo. Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social*. Valencia. Tirant lo Blanch. Laboral Práctico Abdón Pedrajas nº 13 (2008). 143 páginas.

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «La jubilación entre el derecho y la obligación». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007).

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «Dos comentarios acerca de la relación Ley-Convenio Colectivo en materia de jubilación forzosa: las nuevas jubilaciones forzosas». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 10 (2006).

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «Jubilación flexible en la Unión Europea». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible». Páginas nº 77 a 114.

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 37 (2002). Páginas 15 a 35.

LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. «Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. la jubilación al servicio del reparto del empleo». *Tribuna Social* nº 85 (1998), monográfico sobre el trabajo a tiempo parcial.

LÓPEZ GANDÍA, JUAN. *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma del 2007*. Bomarzo (2008). 95 páginas.

LÓPEZ GANDÍA, JUAN y TOSCANI GIMÉNEZ, DANIEL. *La reforma de la jubilación: Comentarios a la Ley 27/2011, de 1 de agosto*. Valencia. Tirant lo Blanch (2011). 155 páginas.

LÓPEZ JIMÉNEZ, JOSÉ MANUEL. «La jubilación del trabajador como modalidad extintiva del contrato de trabajo». *Revista jurídica valenciana* nº 35 (2020).

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO. *La nueva regulación de la jubilación forzosa*. Cuadernos de Derecho Judicial nº 14 (2005). 39 páginas.

LUELMO MILLÁN, MIGUEL ÁNGEL. «La renovación el Pacto de Toledo y la jubilación». *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense* nº 1 (2005).

MARÍN ALONSO, INMACULADA. «La legitimidad de las jubilaciones forzosas establecidas por Convenio Colectivo tras la derogación de la Disposición Adicional Décima TRET (A propósito de la STSJ de Madrid de 18 de junio de 2003)». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 121 (2004).

MARÍN, BERND. «Estrategias de prolongación de la vida activa: panorámica europea. Algunos comentarios y opiniones sobre la ampliación de la vida laboral». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número Extraordinario (2005).

MARTÍN PUEBLA, EDUARDO y SASTRE IBARRECHE, RAFAEL. *Política de empleo y jubilación forzosa del trabajador*. Madrid, Tecnos, D.L. Jurisprudencia Práctica nº 21 (1991). 57 páginas.

MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. «Igualdad de trato y no discriminación por edad, discapacidad y orientación sexual». *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* nº 7 (Número Extraordinario)(2018).

MARTÍNEZ BARROSO, MARÍA DE LOS REYES. «Principio de no discriminación y prohibición de trato desigual injustificado. A propósito de la jubilación forzosa pactada en Convenio Colectivo». La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales: XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lleida, 28 y 29 de mayo de 2004 (2005).

MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS. «La jubilación por edad y los convenios colectivos. Efectos de la derogación de la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores». *Actualidad Laboral* nº 8 (Febrero 2002).

MATEOS RUIZ, GRACIA MARÍA. «A vueltas con la jubilación forzosa». *Actualidad Jurídica Aranzadi* nº 866 (2013).

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES. «Sobre la validez de la cláusula contractual de jubilación forzosa: comentario a la STSJ de Castilla la Mancha/Albacete, de 15 de junio de 2006 (AS 2006, 3271)». *Aranzadi Social* nº 20 (2007).

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES. «La vinculación de la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo tras la Ley 14/2005: comentario a la STSJ

Castilla-León, Valladolid, de 5 de junio de 2006 (AS 2006, 2777)». *Aranzadi Social* nº 17 (2007).

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES. «Igualdad de trato y no discriminación por razón de edad: a vueltas con las cláusulas de jubilación forzosa, la prolongación de la vida activa y la política de empleo en España». *Cuestiones actuales sobre derecho social comunitario*. Obra colectiva dirigida por ARETA MARTÍNEZ, MARÍA y SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. Murcia. Laborum (2009).

MELLA MÉNDEZ, LOURDES. *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*. Valladolid, Lex Nova (2002). 284 páginas.

MELLA MÉNDEZ, LOURDES. «Sobre la posibilidad de seguir pactando en Convenio edades de jubilación forzosa tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores». *Actualidad Laboral* nº 11 (Marzo 2002).

MELLA MÉNDEZ, LOURDES. «Jubilación forzosa pactada en convenio y política de empleo». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 105 (2001).

MÉNDEZ LÓPEZ, LUIS ÁNGEL. «Licitud de cláusula convencional de jubilación forzosa». El Derecho Editores. *Diario de Jurisprudencia El Derecho* (EDC 2007/1004435). (Mayo 2007).

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ. «La extraña pareja: jubilación forzosa y anticipada a propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional 280/2006, de 9 de octubre (RTC 2006, 280)». *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional* nº 2 (2007).

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ. «La jubilación como instrumento de saneamiento empresarial: el retorno de la “jubilación forzosa” y el juego de la jubilación anticipada». Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas: XVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Granada, 19 y 20 de mayo de 2005 (2006).

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, PAZ. «La relación estable entre negociación colectiva y jubilación forzosa». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 12 (2006).

MERCADER UGUINA, JESÚS R. «El fin de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: Comentario a la STS 9 de marzo 2004». *Aranzadi Social* nº 5 (2004).

MIGUEL LORENZO, ANA MARÍA DE. «Una defensa alternativa de la jubilación forzosa en los Convenios Colectivos». *Revista de Derecho Social* nº 26 (Abril-junio 2004).

MOLINA HERMOSILLA, OLIMPIA. «“El nuevo Ave Fénix”. Reflexión a propósito de la Ley 14/2005 sobre cláusulas convencionales relativas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». *Aranzadi Social* nº 5 (Diciembre 2005).

MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL. «Un error judicial no se corrige con otro: la licitud de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa condicionadas». *La Ley* nº 3 (Mayo 2004).

MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL. «Contrarreformas socio-laborales y seguridad jurídica: Leyes 4/2005, sobre “suplementos autonómicos” de pensiones no contributivas, y 14/2005, sobre “cláusulas de jubilación forzosa”». *La Ley* nº 5 (Diciembre 2005).

MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL. «A vueltas con las “cláusulas de jubilación forzosa”: nuevos capítulos para una ¿”historia interminable”?». *La Ley* nº 1 (Febrero 2007).

MOLINER TAMBORERO, GONZALO. «Convenios Colectivos y jubilación forzosa. Una primera aproximación al contenido de la Disposición Transitoria de la Ley 14/2005». Madrid, *Actualidad Laboral* nº 21 (Diciembre 2005).

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, MALDONADO MOLINA, JUAN ANTONIO, y ALMENDROS GONZÁLEZ, MIGUEL ÁNGEL. *La edad de jubilación*. Granada. Comares (2011). 561 páginas.

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS. «Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales a los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al período de prueba». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* nº 120 (2013). Ejemplar dedicado a «Los efectos de las reformas laborales en la negociación colectiva».

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS. «El sistema de pensiones en el marco de la nueva revisión y actualización del Pacto de Toledo». *Aranzadi Social*, volumen 3, nº 15 (2010).

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS y RODRÍGUEZ INIESTA, GUILLERMO. «Notas sobre las aportaciones del RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema pensiones y en la “jubilación forzosa”». *Revista de derecho de la Seguridad Social, Laborum* nº 18 (2019).

MONTALVO CORREA, JAIME. «La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007).

MONTOYA MELGAR, ALFREDO. «La estabilidad en el empleo: Recuperación de un principio». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* nº 33 (2001).

MONTOYA MELGAR, ALFREDO. *Política de empleo y jubilación*. (Discurso leído el día 8 de noviembre de 2002, en la sesión inaugural del curso académico 2002-2003). Real Academia de Legislación y Jurisprudencia de Murcia. (2002).

MONTOYA MELGAR, ALFREDO y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA. «Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «Jubilación Flexible».

MONTOYA MELGAR, ALFREDO. *Derecho del Trabajo*. Madrid. Tecnos, 41ª Edición (2020). 904 páginas.

MORALES VÁLLEZ, CONCEPCIÓN. «La jubilación forzosa en el Derecho de la UE». *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 8/2020 (2020).

MORALES VÁLLEZ, CONCEPCIÓN. «Sobre la jubilación forzosa. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo nº 164/2020, de fecha 21/02/2020 (Recurso nº 1114/2018).» *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 5/2020 (2020).

MORALES VÁLLEZ, CONCEPCIÓN. «Comunicación: la jubilación forzosa y la negociación colectiva». I Congreso de la escuela internacional de doctorado de la Universidad Rey Juan Carlos. Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC). Madrid, 27 y 28 de noviembre de 2018.

MORALES VÁLLEZ, CONCEPCIÓN. «La jubilación forzosa». *Tribuna Social* nº 197 (2007).

MORATO GARCÍA, ROSA MARÍA. «Cese forzoso por edad y negociación colectiva, ¿Un supuesto de discriminación?: a propósito de la STJUE de 13 de septiembre de 2011 en el asunto STJUE de 13 de septiembre de 2011 en el asunto C-447/09». *Revista General de Derecho Europeo* nº 29 (2013).

NAVARRETE PANIAGUA, RAFAEL. «La jubilación obligatoria por Convenio Colectivo: ¿legal o ilegal?». *El graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid* nº 44 (2004).

NOGUEIRA GUASTAVINO, MAGDALENA y MERCADER UGUINA, JESÚS RAFAEL. «El fin de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: Comentario a las SSTs 9 de marzo 2004 (RJ 2004, 841 y 873)». *Aranzadi Social* nº 12 (2004).

OJEDA AVILÉS, ANTONIO. «Problemas del momento: jubilación forzosa en Convenios, mobbing, demandas laborales internacionales». *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*. Monográfico nº 25 (2002).

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «Las nuevas reglas de acceso a la jubilación a propósito del 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». *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 361 (2013).

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «La Seguridad Social en el año 2002 (modificaciones introducidas en las Leyes de presupuestos y de "acompañamiento", y en el Real Decreto-

Ley 16/2001, sobre jubilación flexible)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 227 (2002).

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «La jubilación flexible: Últimas modificaciones en el régimen jurídico de la pensión de Seguridad Social por jubilación». *Relaciones Laborales* nº 1 (2002).

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «La nueva regulación de la jubilación parcial (un nuevo paso en el acceso gradual a la jubilación)». *Información Laboral* nº 3 (2003).

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «De nuevo sobre la jubilación flexible (comentario a los Reales Decretos 1131/2002 y 1132/2002)». *Relaciones Laborales* nº 1 (2003).

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «La nueva regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial: (comentarios al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre)». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «jubilación flexible».

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «Las modificaciones en la regulación de la pensión de Seguridad Social por jubilación (Los nuevos mecanismos de la jubilación gradual y flexible)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 237 (2002).

PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO. «Un nuevo paso en la jubilación flexible: La nueva regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 223 (2001).

PATRICIO JIMÉNEZ, DANIEL. «Jubilación y Convenio Colectivo: últimas sentencias en la materia». *Actualidad del Derecho Sanitario* nº 124 (2006).

PEDRAJAS MORENO, ABDÓN y SALA FRANCO, TOMÁS. «Las cláusulas de jubilación forzosa en los Convenios Colectivos: Comentario de urgencia a la STS de 9 de marzo de 2004». *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana* nº 10 (2004).

PEDRAJAS MORENO, ABDÓN y SALA FRANCO, TOMÁS. «Las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa». *Relaciones Laborales* nº 1 (2004).

PÉREZ AGULLA, SIRA. «Las cláusulas de jubilación forzosa de origen convencional: estado de la cuestión». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 31 (2012).

PÉREZ YÁÑEZ, ROSA MARÍA. «Nuevamente sobre la vinculación de la jubilación forzosa con objetivos propios de la política de empleo: comentario de la STSJ de Madrid, de 19 de diciembre de 2007 (AS 2007, 1766)». *Aranzadi Social* nº 13 (2007).

PÉREZ YÁÑEZ, ROSA MARÍA. «La flexibilidad en el tiempo de trabajo a favor de los trabajadores». *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*. Obra colectiva, coordinada por ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO JOSÉ. Tirant lo Blanch (2004).

PÉREZ YÁÑEZ, ROSA MARÍA. «Sobre la validez de las cláusulas convencionales que establecen la jubilación forzosa tras la reforma del año 2001». *Aranzadi Social* nº 4 (2002).

PÉREZ YÁÑEZ, ROSA MARÍA. «Las reformas del 2001: Algunas consideraciones sobre la derogación de la Disposición Adicional Décima ET». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* nº 61 (2001). Ejemplar extraordinario dedicado a «Reforma Laboral de 2001 (Ley 12/2001, de 9 de julio)».

PIZARRO MILLÁN, CAMELIA. «Regulación legal de las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación». *Revista jurídica de Castilla y León* nº 10 (2006).

POQUET CATALÁ, RAQUEL. «Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 128 (2015).

PURCALLA BONILLA, MIGUEL ÁNGEL. «Jubilación parcial y jubilación forzosa: dónde estamos y hacia dónde vamos». *La Ley* nº 1 (2005).

RAMIÓ, CARLES y SALVADOR SERNA, MIQUEL. «Relevo intergeneracional y procesos selectivos: ¿cómo puede la administración pública captar talento joven?». *Revista Vasca de gestión de personas y organizaciones públicas* nº 2 (2018).

RIVERO LAMAS, JUAN. «La jubilación como medida de fomento del empleo». *Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Obra colectiva, coordinada por LÓPEZ CUMBRE, LOURDES. Iustel (2007).

RIVERO LAMAS, JUAN. «La jubilación como medida de fomento del empleo». *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 131 (2006).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL. «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en Convenio Colectivo». *Relaciones Laborales* nº 2 (2008).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL. «La flexibilidad de la edad de jubilación (I)». *Relaciones Laborales* nº 2 (2002).

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL. «La flexibilidad de la edad de jubilación (II): La nueva jubilación anticipada». *Relaciones Laborales* nº 2 (2002).

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL CARLOS. «La flexibilidad de la edad de jubilación (y III): Jubilación aplazada y jubilación gradual». *Relaciones Laborales* nº 1 (2003).

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL CARLOS, VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, y CASAS BAAMONDE, M^a. EMILIA. «La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad». *Relaciones Laborales* nº 7 (2001).

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, MIGUEL CARLOS. «Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación». *Relaciones Laborales* nº 1 (1992).

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA. «La pensión de jubilación: algunas reflexiones tras sus últimas reformas». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 39 (2002).

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA. «La edad como factor de vulnerabilidad social: Algunos factores merecedores de preocupación». *Derecho de las relaciones laborales* nº 5 (2018).

SALA FRANCO, TOMÁS. «Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada». *Revista de Información Laboral* nº 8 (2018).

SÁNCHEZ ROMERO, MIGUEL. «Cuantificación de los efectos de la jubilación gradual y flexible». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «jubilación flexible».

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA. «Envejecimiento activo: política social y derecho». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 160 (2013).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA. «Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33 (2001).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA, CÁMARA BOTÍA, ALBERTO y MONTOYA MELGAR, ALFREDO. «Notas sobre el Acuerdo de 9 de abril de 2001 para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». *Foro de Seguridad Social* nº 6 y 7 (2002).

SÁNCHEZ VERA, PEDRO. «Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 1 (2002). Ejemplar extraordinario dedicado a «jubilación flexible».

SASTRE IBARRECHE, RAFAEL. «La jubilación forzosa por edad». Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 43 (1990).

SASTRE IBARRECHE, RAFAEL y DÍAZ NIEVA, JOSÉ. «La aplicación de la Disposición Adicional 10^a del Estatuto de los Trabajadores por la negociación colectiva». *Tribuna Social* nº 94 (1998).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «Interrogantes sobre jubilación forzosa». *Actualidad jurídica Aranzadi* nº 849 (2012).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «La “Renovación del Pacto de Toledo” y el “Acuerdo de la Moncloa” inventario». *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 8 (2011).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «La edad de jubilación». *Actualidad Jurídica Aranzadi* nº 796 (2010).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «Jubilación forzosa de trabajadores en el sector público». *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 8 (2009).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «La Ley 14/2005, sobre jubilación forzosa, y la interpretación jurídica». *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (vol. 1, 2 y 3)*. Navarra, Aranzadi (2008).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «¿Valen las jubilaciones forzosas al amparo de Convenios negociados entre 2001 y 2005?. Comentario a la STJCE 16 octubre 2007 (TJCE 2007, 272)». *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi* nº 7 (2007).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «La Ley 14/2005, sobre jubilación forzosa, y la interpretación jurídica». *Actualidad Jurídica Aranzadi* nº 681 (2005).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «Estrategia de prolongación de la vida activa: El equilibrio y coherencia de los incentivos desde los sistemas de Seguridad Social». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* nº 1 (2006).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «Jubilaciones forzosas en Convenios anteriores a la Ley 14/2005 (comentario a la STS de 10 octubre 2005)». *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi* nº 7 (2005).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «¿Jubilaciones forzosas?». *Actualidad Jurídica Aranzadi* nº 564 (2003).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. «La derogación de la Disposición Adicional 10 ET, sobre jubilación forzosa y sus consecuencias». *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio: (la reforma laboral de 2001)*. Obra colectiva, coordinada por SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE. Elcano (Navarra). Aranzadi, Colección Técnica Derecho Laboral (2001).

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE y NICOLÁS FRANCO, ALBERTO. «Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33 (2001).

TAGLIAVIA LÓPEZ, DONATO E. «La inconstitucionalidad de la jubilación forzosa I». *Civitas. Revista española de derecho del trabajo* nº 8 (1981).

TAGLIAVIA LÓPEZ, DONATO E. «La inconstitucionalidad de la jubilación forzosa II». *Civitas. Revista española de derecho del trabajo* nº 9 (1982).

TAPIA HERMIDA, ANTONIO. «La jubilación forzosa por Convenio Colectivo: comentario a la STC 280/2006, de 9 de octubre de 2006, recurso amparo nº 43/2003». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 292 (Julio 2007).

TAPIA HERMIDA, ANTONIO. «Despido (jubilación forzosa) por Convenio Colectivo: comentario a la STJCE, Gran Sala, de 16 de octubre de 2007, asunto C-411/05». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 299 (Febrero 2008).

TAPIA HERMIDA, ANTONIO. «La cuestionable legitimidad de la extinción del contrato de trabajo y de la relación laboral por alcanzar el trabajador la edad de jubilación: comentario a la STJCE, Sala Tercera, de 5 de marzo de 2009, asunto C-388/07, The Queen, a instancia de The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) y Secretary of state for business, Enterprise and regulatory reform». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 317 y 318 (Agosto y Septiembre 2009).

TORRE GARCÍA, CARLOS DE LA. «Jubilación forzosa por edad y negociación colectiva (comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 58/85, de 30 de abril)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Volumen 1, nº 81 (Marzo 1986).

TORTUERO PLAZA, JOSÉ LUIS. «La jubilación forzosa en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 2 (2003).

TORTUERO PLAZA, JOSÉ LUIS. *Jubilación forzosa versus jubilación flexible: reforma y propuesta de capitalización parcial*. Madrid, Civitas (2002). 168 páginas.

TORTUERO PLAZA, JOSÉ LUIS. «La jubilación forzosa en las políticas de empleo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33 (2001).

TORTUERO PLAZA, JOSE LUIS. «La jubilación forzosa del trabajador». *Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (1983).

TOSCANI GIMÉNEZ, DANIEL. «La reforma de la edad ordinaria de jubilación en la Ley 27/2011». *Boletín de Quantor Social* nº 127 (Septiembre de 2011).

TOSCANI GIMÉNEZ, DANIEL. «La jubilación forzosa». *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos* nº 261 (2012).

TRINIDAD REQUENA, ANTONIO. *La realidad económica y social de las personas mayores. Los jubilados tradicionales y los nuevos jubilados*. Madrid. Instituto de Estudios Económicos. Colección Tablero (2005). 317 páginas.

VALENCIANO SAL, ANTONIO. «Una alternativa a la jubilación forzosa: La jubilación parcial en la empresa privada y en la administración pública». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 332 (Noviembre de 2010).

VÁZQUEZ BELTRÁN, ANA. «La jubilación forzosa del personal estatutario de los servicios de salud». Las relaciones laborales en la reestructuración y el saneamiento de empresas: XVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Granada, 19 y 20 de mayo de 2005 (2006).

VICEDO CAÑADA, LUISA. «La novación contractual de la jubilación parcial». *Información Laboral* nº 11 (2009).

VILLA GIL, LUIS ENRIQUE y MONTALVO CORREA, JAIME. «La jubilación forzosa en los Convenios Colectivos». *Revista General de Legislación y Jurisprudencia* (Febrero 1967). Páginas 378 a 395.

ANEXO I

DOCUMENTACIÓN ADICIONAL

Libro blanco de la jubilación. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Colección de Seguridad Social nº 11 (1994). 264 páginas.

Informe de la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y de las principales reformas de deberán acometerse: Pacto de Toledo. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Colección de Seguridad Social nº 15 (2001). 200 páginas.

Renovación del Pacto de Toledo. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Colección de Seguridad Social nº 26 (2003). 296 páginas.

Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Colección de Seguridad Social nº 35 (2011). 219 páginas.

Diálogo Social en España. Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones (2006). 131 páginas.

La negociación colectiva en España en 2004, 2005 y 2006. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones (2007). 159 páginas.

La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Centro de Publicaciones (abril 2008). 192 páginas

La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Centro de Publicaciones (2009). 198 páginas

Guía de la negociación colectiva 2006. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. (2006). 172 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2008. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Centro de Publicaciones (Mayo de 2008). 264 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2010. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones (2010). 233 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2012. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). 309 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2013. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). 259 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2014. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014). 266 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2015. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). 277 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2016. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). 288 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2017. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). 286 páginas.

Guía de la negociación colectiva 2018. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018). 285 páginas.

Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Avance 2004-2005. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Estadística nº 1020601 (2006). 117 páginas.

Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Avance 2010. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subsecretaría de Trabajo e Inmigración. Secretaría General Técnica. (2011). 74 páginas.

El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Informes y Estudios. Serie Trabajo. Relaciones Laborales nº 130 (2000). 388 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España. Informe Anual de Progreso 2006. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Octubre 2006). 110 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España. Informe Anual de Progreso 2007. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Octubre 2007). 119 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España. Informe Anual de Progreso 2008. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (Octubre 2008). 234 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España. Informe Anual de Progreso 2009. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (Octubre 2009). 232 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2011. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (Mayo 2011). 47 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2012. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (Mayo 2012). 264 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2013. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2013). 192 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2014. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2014). 233 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2015. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2015). 286 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2016. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2016). 150 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2017. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2017). 229 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2018. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2018). 164 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España 2019. Madrid. Ministerio de la Presidencia. Secretaría General Técnica. (2019). 95 páginas.

Observatorio. Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de Trabajo y Diálogo Social Diciembre 2006. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Publicaciones Periódicas (2006). 20 páginas.

Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de trabajo y dialogo social. Diciembre 2007. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria General de Empleo. Subdirección general de estudios sobre el empleo (2007). 19 páginas.

Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de trabajo y dialogo social. Diciembre 2008. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria General de Empleo. Subdirección general de estudios sobre el empleo (2008). 19 páginas.

Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de trabajo y dialogo social. Diciembre 2009. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaria General de Empleo. Subdirección general de estrategias de empleo (2009). 19 páginas.

Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Estrategia Europa 2020. Diciembre 2010. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Empleo. Subdirección general de estrategias de empleo (2010). 19 páginas.

Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Estrategia Europa 2020. Diciembre 2011. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Empleo. Subdirección general de análisis del mercado de trabajo (2011). 19 páginas.

Observatorio: Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Diciembre 2012. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Empleo. Subdirección general de análisis del mercado de trabajo (2012). 25 páginas.

Observatorio: Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Diciembre 2013. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Empleo. Subdirección general de análisis del mercado de trabajo (2013). 24 páginas.

Observatorio: Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Diciembre 2014. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Empleo. Subdirección general de análisis del mercado de trabajo (2014). 24 páginas.

Observatorio: Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Diciembre 2015. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Empleo. Subdirección general de análisis del mercado de trabajo (2015). 30 páginas.

Observatorio: Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Diciembre 2017. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Estado de Empleo. Dirección general de estadística y análisis sociolaboral (2017). 28 páginas.

Observatorio: Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Diciembre 2018. Madrid. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral (2018). 28 páginas.

Informe económico-financiero a los presupuestos de la Seguridad Social de 2019. Madrid. Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. (2019). 524 páginas.

Anexo al informe económico-financiero a los presupuestos de la Seguridad Social de 2015. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. (2015). 414 páginas.

La protección social de los mayores: la jubilación. Puntos críticos. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaria de Estado de Seguridad Social (Junio 2009). 284 páginas.

La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaria de Estado de Seguridad Social (Enero 2011). 13 páginas.

La reforma de la jubilación: políticas de pensiones y políticas de empleo. Resumen ejecutivo. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaria de Estado de Seguridad Social (Enero 2012). 13 páginas.

Programa Nacional de Reformas de España. Convergencia y Empleo. Estrategias de Lisboa. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). 84 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2018. Aprobada en la sesión ordinaria del pleno del Consejo Económico y Social celebrada el 29 de mayo de 2019. Consejo Económico y Social (2019). 800 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2017. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 30 de mayo de 2018. Consejo Económico y Social (2018). 832 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2016. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 31 de mayo de 2017. Consejo Económico y Social (2017). 749 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2015. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 25 de mayo de 2016. Consejo Económico y Social (2016). 727 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2014. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 27 de mayo de 2015. Consejo Económico y Social (2015). 670 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2013. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 28 de mayo de 2014. Consejo Económico y Social (2014). 830 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2012. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 29 de mayo de 2013. Consejo Económico y Social (2013). 733 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2011. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 23 de mayo de 2012. Consejo Económico y Social (2012). 840 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2010. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 30 de mayo de 2011. Consejo Económico y Social (2011). 766 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2009. Aprobada en la sesión ordinaria del Pleno de 31 de mayo de 2010. Consejo Económico y Social (2010). 692 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2008. Aprobada en la sesión extraordinaria del Pleno de 1 de junio de 2009. Consejo Económico y Social (2009). 702 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2007. Aprobada en la sesión ordinaria del Pleno de 28 de mayo de 2008. Consejo Económico y Social (2008). 808 páginas.

Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España 2006. Aprobada en la sesión ordinaria del Pleno de 31 de mayo de 2007. Consejo Económico y Social (2007). 708 páginas.

Dictamen n° 2/2011, sobre el Anteproyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social. Sesión ordinaria del Pleno de 23 de marzo de 2011. Incluye los votos particulares presentados por el Grupo Primero y el Grupo Tercero. Consejo Económico y Social (2011). 49 páginas.

Dictamen n° 1/2007, sobre el Anteproyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social. Sesión Ordinaria del Pleno de 24 de enero de 2007. Consejo Económico y Social (2007). 12 páginas.

Dictamen n° 1/2005, sobre el Anteproyecto de Ley sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Sesión extraordinaria del Pleno de 13 de enero de 2005. Consejo Económico y Social (2005).

Dictamen n° 4/2003 sobre el Anteproyecto de Ley de Disposiciones Específicas en Materia de Seguridad Social. Sesión Ordinaria del Pleno el 26 de marzo de 2003. Consejo Económico y Social (2003).

Informe n° 2/2000 sobre vida laboral y prejubilaciones. Aprobado en Sesión Ordinaria el 21 de junio de 2000. Consejo Económico y Social (2000). 132 páginas.

Coyuntura Laboral. Análisis del Mercado de Trabajo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales n° 76 (Marzo de 2006).

Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada. Libro Verde. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2004). 30 páginas.

Igualdad y no discriminación. Informe Anual 2005. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2005). 36 páginas.

Igualdad y no discriminación. Informe Anual 2004. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2004). 36 páginas.

La igualdad de derechos en la práctica: los interesados tienen la palabra 2004. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2004). 24 páginas.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

La igualdad de derechos en la práctica: opiniones clave 2005. Acceso a la justicia.
Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2005). 27 páginas.

ANEXO II

CONVENIOS COLECTIVOS

CLAUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS A LA JUBILACIÓN FORZOSA

1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL- INTERPROVINCIAL

1. V Convenio Colectivo de la empresa BP OIL España, S.A.U. (BOE nº 163/2006, de 10 de julio). EDV 2006/88667⁸⁶⁵.
2. IV Convenio Colectivo de GRUPO UNIÓN RADIO (BOE nº 139/2006, de 12 de junio). EDV 2006/70867⁸⁶⁶.
3. Convenio Colectivo de CLH AVIACIÓN, S.A. (BOE nº 100/2006, de 27 de abril). EDV 2006/36549⁸⁶⁷.
4. Convenio Colectivo nacional taurino (BOE nº 90/2006, de 15 de abril). EDV 2006/28898⁸⁶⁸.
5. Convenio Colectivo de grandes almacenes (BOE nº 100/2006, de 27 de abril). EDV 2006/36557⁸⁶⁹.
6. Convenio Colectivo del GRUPO CHAMPION (BOE nº 137/2006, de 9 de junio de 2006). EDV 2006/70772⁸⁷⁰.
7. XVI Convenio Colectivo de LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS (BOE nº 251/2006, de 20 de octubre). EDV 2006/273302⁸⁷¹.
8. Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE nº 152/2006, de 27 de junio). EDV 2006/80568⁸⁷².
9. Convenio Colectivo de AGENCIA EFE, S.A. (BOE nº 254/2006, de 24 de octubre de 2006). EDV 2006/273485⁸⁷³.

⁸⁶⁵ Vigencia temporal desde el 01/04/2005 al 31/03/2009.

⁸⁶⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. Disposición Adicional Primera.

⁸⁶⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2004 al 31/12/2007. Cfr. artículo 49.

⁸⁶⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 30.

⁸⁶⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 50.

⁸⁷⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 54.

⁸⁷¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2007. Cfr. artículo 12.

⁸⁷² Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2007. Cfr. artículo 29.

10. Convenio Colectivo de FRANQUIMOBEL, S.A. (BOE nº 213/2006, de 6 de septiembre). EDV 2006/117513⁸⁷⁴.
11. III Convenio Colectivo de DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, S.A. (BOE nº 275/2006, de 17 de noviembre). EDV 2006/287468⁸⁷⁵.
12. Convenio Colectivo de la empresa HERO ESPAÑA, S. A. (BOE nº 221/2005, de 15 de septiembre). EDV 2005/143676⁸⁷⁶.
13. Convenio Colectivo de la empresa FRIT RAVICH, S.L. (BOE nº 180/2006, de 29 de julio). EDV 2006/102583⁸⁷⁷.
14. II Convenio Colectivo de LUFTHANSA CARGO AG (BOE nº 71/2007, de 23 de marzo). EDV 2006/397880⁸⁷⁸.
15. Convenio Colectivo de la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS, CLH, S.A. para el personal de tierra (BOE nº 219/2006, de 13 de septiembre). EDV 2006/251216⁸⁷⁹.
16. Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE nº 248/2006, de 17 de octubre). EDV 2006/269670⁸⁸⁰.
17. III Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE nº 248/2006, de 17 de octubre). EDV 2006/269674⁸⁸¹.
18. I Convenio Colectivo de la empresa AUTOMÁTICOS ORENES, S.L.U. (BOE nº 238/2006, de 5 de octubre). EDV 2006/261435⁸⁸².
19. Convenio Colectivo de la empresa TIRMA, S.A. (BOE nº 287/2006, de 1 de diciembre). EDV 2006/299421⁸⁸³.
20. Convenio Colectivo de la COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, S.A., y su personal de flota (BOE nº 211/2006, de 4 de septiembre). EDV 2006/117090⁸⁸⁴.

⁸⁷³ Vigencia temporal desde el 18/05/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 73.

⁸⁷⁴ Vigencia temporal desde el 29/05/2006 al 31/12/2010. Cfr. artículo 46.

⁸⁷⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2012. Cfr. artículo 58.

⁸⁷⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2006. Cfr. artículo 19.

⁸⁷⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 26.

⁸⁷⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2007. Cfr. artículo 8.

⁸⁷⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2004 al 31/12/2009. Cfr. artículo 53.

⁸⁸⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 74.

⁸⁸¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 111.

⁸⁸² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 30.

⁸⁸³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 25.

⁸⁸⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 49 bis.

21. Convenio Colectivo de EUROPISTAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. (BOE nº 251/2006, de 20 de octubre). EDV 2006/273298⁸⁸⁵.
22. II Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE nº 246/2006, de 14 de octubre). EDV 2006/265899⁸⁸⁶.
23. Convenio Colectivo de THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L., para los centros de Madrid y Valencia (BOE nº 296/2006, de 12 de diciembre). EDV 2006/310723⁸⁸⁷.
24. Convenio Colectivo de la empresa THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L. para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE nº 296/2006, de 12 de diciembre). EDV 2006/310725⁸⁸⁸.
25. Convenio Colectivo de fabricantes de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE nº 302/2006, de 19 de diciembre). EDV 2006/311543⁸⁸⁹.
26. Convenio Colectivo de empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE nº 12/2007, de 13 de enero). EDV 2006/330654⁸⁹⁰.
27. XII Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE nº 8/2007, de 9 de enero). EDV 2006/325306⁸⁹¹.
28. I Convenio Colectivo del personal laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (BOE nº 68/2007, de 20 de marzo). EDV 2006/393326⁸⁹².
29. Convenio Colectivo de aparcamientos y garajes (BOE nº 66/2007, de 17 de marzo). EDV 2006/393321⁸⁹³.
30. V Convenio Colectivo de TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U. (BOE nº 86/2007, de 10 de abril). EDV 2006/407999⁸⁹⁴.
31. XVII Convenio colectivo para el personal del Canal de Isabel II (BOE nº 184/2007, de 2 de agosto). EDV 2006/466795⁸⁹⁵.

⁸⁸⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2009. Cfr. artículo 64.

⁸⁸⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2008. Cfr. artículo 59.

⁸⁸⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 74.

⁸⁸⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 71.

⁸⁸⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2013. Cfr. Cláusula Adicional Quinta.

⁸⁹⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 64.

⁸⁹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 30.

⁸⁹² Vigencia temporal desde el 21/03/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 36.

⁸⁹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 67.

⁸⁹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. Cláusula XLVII.

⁸⁹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 84.

32. Convenio Colectivo de la empresa MARODRI, S.L. (BOE nº 88/2007, de 12 de abril). EDV 2006/408028⁸⁹⁶.
33. III Convenio Colectivo interprovincial de la empresa DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN (BOE nº 65/2007, de 16 de marzo). EDV 2007/9744⁸⁹⁷.
34. VII Convenio Colectivo para la empresa CENTRO HOSPITALARIO BENITO MENNI DE ELIZONDO (BOE nº 293/2007, de 7 de diciembre). EDV 2007/211631⁸⁹⁸.
35. Convenio Colectivo de la empresa HERO ESPAÑA, S. A. (BOE nº 132/2007, de 2 de junio). EDV 2007/32099⁸⁹⁹.
36. IV Convenio Colectivo para las empresas del GRUPO GENERALI ESPAÑA (BOE nº 86/2007, de 10 de abril). EDV 2007/16551⁹⁰⁰.
37. XXII Convenio Colectivo de la empresa BRIDGESTONE HISPANIA, S.A. - Fábricas- (BOE nº 143/2007, de 15 de junio). EDV 2007/39698⁹⁰¹.
38. Convenio Colectivo de la empresa CORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA, S.A. (BOE nº 157/2007, de 2 de julio). EDV 2007/43636⁹⁰².
39. Convenio Colectivo de la empresa UNIPREX, S.A.U. (BOE nº 206/2007, de 28 de agosto). EDV 2007/100521⁹⁰³.
40. Convenio Colectivo de la empresa HIAB, S.A. (BOE nº 185/2007, de 3 de agosto). EDV 2007/99618⁹⁰⁴.
41. Convenio Colectivo laboral para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE nº 211/2007, de 3 de septiembre). EDV 2007/114778⁹⁰⁵.
42. XIV Convenio Colectivo de la empresa BRIDGESTONE HISPANIA, S.A. - delegaciones comerciales- (BOE nº 218/2007, de 11 de septiembre). EDV 2007/118503⁹⁰⁶.
43. Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE nº 250/2007, de 18 de octubre). EDV 2007/159086⁹⁰⁷.

⁸⁹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 22.

⁸⁹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 22.

⁸⁹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 38.

⁸⁹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2008. Cfr. artículo 19.

⁹⁰⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 35.

⁹⁰¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. Anexo III, ordinal XIII.

⁹⁰² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 47.

⁹⁰³ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 29.

⁹⁰⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 16.

⁹⁰⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 20.

⁹⁰⁶ Vigencia temporal desde el 01/07/2007 al 30/06/2010. Cfr. Anexo III, ordinal XIII.

44. Acuerdo marco 2007 del grupo de empresas formado por ALTADIS, S.A. y LOGISTA, S.A. (BOE nº 231/2007, de 26 de septiembre). EDV 2007/142925⁹⁰⁸.
45. II Convenio Colectivo de la empresa TIRMA, S.A. (BOE nº 67/2008, de 18 de marzo). EDV 2007/308195⁹⁰⁹.
46. IV Convenio Colectivo de Fundación Unicef Comité Español (BOE nº 291/2007, de 5 de diciembre). EDV 2007/211494⁹¹⁰.
47. IV Convenio colectivo del Grupo IBERDROLA (BOE nº 25/2008, de 29 de enero). EDV 2007/251517⁹¹¹.
48. XIX Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 13/2008, de 15 de enero). EDV 2007/232999⁹¹².
49. Convenio colectivo del BANCO DE ESPAÑA (BOE nº 24/2008, de 28 de enero). EDV 2007/251285⁹¹³.
50. I Convenio Colectivo del GRUPO DE EMPRESAS VIPS (BOE nº 76/2008, de 28 de marzo). EDV 2007/314823⁹¹⁴.
51. Convenio Colectivo de las empresas integrantes del GRUPO ZENA, S.L. (BOE nº 74/2008, de 26 de marzo). EDV 2007/314757⁹¹⁵.
52. Convenio Colectivo de la empresa DOCKS COMERCIALES DE VALENCIA, S.A. (BOE nº 123/2008, de 21 de mayo). EDV 2008/41429⁹¹⁶.
53. Convenio Colectivo interprovincial de automóviles CITROËN ESPAÑA, S.A. (BOE nº 122/2008, de 20 de mayo). EDV 2008/41229⁹¹⁷.
54. Convenio Colectivo del GRUPO CHAMPION (BOE nº 204/2008, de 23 de agosto). EDV 2008/130975⁹¹⁸.
55. Convenio Colectivo de la empresa HIAB, S.A. (BOE nº 136/2008, de 5 de junio). EDV 2008/65356⁹¹⁹.

⁹⁰⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 112.

⁹⁰⁸ Vigencia temporal desde el 26/07/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 9.

⁹⁰⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2008. Cfr. artículo 27.

⁹¹⁰ Vigencia temporal desde el 06/12/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 34.

⁹¹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 27.

⁹¹² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 42.

⁹¹³ Vigencia temporal desde el 28/01/2008 al 04/02/2009. Cfr. artículo 15 y Disposición Transitoria Segunda.

⁹¹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. Disposición Adicional Sexta.

⁹¹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. Disposición Adicional Quinta.

⁹¹⁶ Vigencia temporal desde el 30/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 25.

⁹¹⁷ Vigencia temporal desde el 04/03/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 50.

⁹¹⁸ Vigencia temporal desde el 17/03/2003 al 31/12/2010. Cfr. artículo 52.

⁹¹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2008. Cfr. artículo 16.

56. Convenio Colectivo de la COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S.A. (CEPSA) (BOE nº 286/2008, de 27 de noviembre). EDV 2008/208914⁹²⁰.
57. Convenio Colectivo de la empresa PETROQUÍMICA ESPAÑOLA, S.A. (PETRESA) (BOE nº 287/2008, de 28 de noviembre). EDV 2008/209057⁹²¹.
58. XVIII Convenio Colectivo de la empresa DIARIO EL PAÍS, S.L. (BOE nº 165/2008, de 9 de julio). EDV 2008/97304⁹²².
59. VII Convenio Colectivo de TELEFÓNICA SERVICIOS DE MÚSICA, S.A.U. (BOE nº 170/2008, de 15 de julio). EDV 2008/103146⁹²³.
60. I Convenio Colectivo de la empresa ACCIONA AIRPORT SERVICES, S.A. (BOE nº 281/2008, de 21 de noviembre). EDV 2008/203040⁹²⁴.
61. Convenio Colectivo de la empresa AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL, S.A. (BOE nº 203/2008, de 22 de agosto). EDV 2008/130928⁹²⁵.
62. III Convenio Colectivo de trabajo inter-empresas EADS CASA, AIRBUS ESPAÑA, S. L., y EADS CASA ESPACIO y su personal (BOE nº 267/2008, de 5 de noviembre). EDV 2008/189181⁹²⁶.
63. Convenio Colectivo de la empresa PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. (BOE nº 291/2008, de 3 de diciembre). EDV 2008/215985⁹²⁷.
64. Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE nº 266/2008, de 4 de noviembre). EDV 2008/184931⁹²⁸.
65. III Convenio Colectivo de la empresa COMERCIAL MERCEDES-BENZ, S.A. (BOE nº 186/2004, de 3 de agosto). EDV 2004/270686⁹²⁹.
66. Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE nº 19/2009, de 22 de enero). EDV 2008/253154⁹³⁰.
67. VI Convenio Colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE nº 23/2009, de 27 de enero). EDV 2008/253362⁹³¹.

⁹²⁰ Vigencia temporal desde el 23/04/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 11.

⁹²¹ Vigencia temporal desde el 08/05/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 7.

⁹²² Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 24.

⁹²³ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2012. Cfr. artículo 43.

⁹²⁴ Vigencia temporal desde el 22/11/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 76.

⁹²⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 23.

⁹²⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 53.

⁹²⁷ Vigencia temporal desde el 04/12/2008 al momento actual. Cfr. artículo 54.

⁹²⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 73.

⁹²⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2003 al 31/12/2006. Cfr. Disposición Adicional Única.

⁹³⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2012. Cfr. artículo 72.

⁹³¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 35.

68. Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE nº 47/2009, de 24 de febrero de 2009). EDV 2008/291448⁹³².
69. Convenio Colectivo de la empresa SERVICIOS GENERALES DE GESTIÓN, S.L. (BOE nº 59/2009, de 10 de marzo). EDV 2009/14943⁹³³.
70. V Convenio Colectivo del GRUPO UNIÓN RADIO (BOE nº 199/2009, de 18 de agosto). EDV 2009/171109⁹³⁴.
71. II Convenio Colectivo de centrales nucleares ALMARAZ-TRILLO, A.I.E. (BOE nº 112/2009, de 8 de mayo). EDV 2009/55528⁹³⁵.
72. Convenio Colectivo de la empresa REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR, S.A.) (BOE 100/2009, de 24 de abril). EDV 2009/41897⁹³⁶.
73. XI Convenio Colectivo de la empresa AIR FRANCE (BOE nº 122/2009, de 20 de mayo). EDV 2009/62784⁹³⁷.
74. Convenio Colectivo de la empresa HERO ESPAÑA, S. A. (BOE nº 151/2009, de 23 de junio). EDV 2009/111875⁹³⁸.
75. Convenio Colectivo nacional para la empresa de servicios GALESERGA, S.L. y sus trabajadores (BOE nº 136/2003, de 7 de junio). EDV 2003/242695⁹³⁹.
76. Convenio Colectivo de la empresa DIEZ TODO LIMPIO, S.L. (BOE nº 164/2009, de 8 de julio). EDV 2009/133287⁹⁴⁰.
77. Convenio Colectivo de la empresa HIAB, S.A. (BOE nº 150/2009, de 22 de junio). EDV 2009/111661⁹⁴¹.
78. IV Convenio Colectivo general de ferralla (BOE nº 186/2009, de 3 de agosto). EDV 2009/157492⁹⁴².
79. Convenio Colectivo de la empresa de MANTELNOR OUTSOURCING, S.L. (BOE nº 210/2009, de 31 de agosto). EDV 2009/178497⁹⁴³.

⁹³² Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2012. Cfr. artículo 58.

⁹³³ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 11.

⁹³⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2009. Cfr. Disposición Adicional Primera.

⁹³⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 44.

⁹³⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 11.

⁹³⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al momento actual. Cfr. artículo 59.

⁹³⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 19.

⁹³⁹ Vigencia temporal desde el 16/05/2009 al momento actual. Cfr. artículo 36.

⁹⁴⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 53.

⁹⁴¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 16.

⁹⁴² Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2014. Cfr. artículo 63.

⁹⁴³ Vigencia temporal desde el 01/09/2009 al 31/12/2014. Cfr. artículo 29.

- 80.** Convenio Colectivo de la empresa INSTITUTO TÉCNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES, S.A. (INTEMAC) (BOE nº 212/2009, de 2 de septiembre). EDV 2009/178733⁹⁴⁴.
- 81.** XVII Convenio Colectivo DE LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS (BOE nº 227/2009, de 19 de septiembre). EDV 2009/197408⁹⁴⁵.
- 82.** V Convenio Colectivo de TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. (BOE nº 210/2009, de 31 de agosto). EDV 2009/178479⁹⁴⁶.
- 83.** Convenio Colectivo de la empresa FRIT RAVICH, S.L. (BOE nº 215/2009, de 5 de septiembre). EDV 2009/183660⁹⁴⁷.
- 84.** III Convenio Colectivo interprovincial de la empresa NEXANS IBERIA, S.L. (BOE nº 153/2010, de 24 de junio). EDV 2009/382721⁹⁴⁸.
- 85.** V Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (BOE nº 210/2009, de 31 de agosto). EDV 2009/178465⁹⁴⁹.
- 86.** Convenio Colectivo del GRUPO DE EMPRESAS TIRMA (BOE nº 296/2009, de 9 de diciembre). EDV 2009/265267⁹⁵⁰.
- 87.** III Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE nº 240/2009, de 5 de octubre). EDV 2009/210307⁹⁵¹.
- 88.** Convenio Colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencia de viajes (BOE nº 240/2009, de 5 de octubre). EDV 2009/210304⁹⁵².
- 89.** III Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE nº 273/2009, de 12 de noviembre). EDV 2009/244279⁹⁵³.
- 90.** II Convenio Colectivo de la empresa AUTOMÁTICOS ORENES, S.L.U. (BOE nº 40/2010, de 15 de febrero). EDV 2009/321616⁹⁵⁴.
- 91.** Convenio Colectivo de grandes almacenes (BOE nº 240/2009, de 5 de octubre). EDV 2009/210301⁹⁵⁵.

⁹⁴⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 32.

⁹⁴⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 25.

⁹⁴⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 12.

⁹⁴⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 22.

⁹⁴⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. Cláusula 32.

⁹⁴⁹ Vigencia temporal desde el 01/09/2009 al 31/12/2013. Cfr. artículo 68.

⁹⁵⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2009. Cfr. artículo 27.

⁹⁵¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 64.

⁹⁵² Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. Disposición Adicional Séptima.

⁹⁵³ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 59.

⁹⁵⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 30.

⁹⁵⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 50.

- 92.** Convenio Colectivo de THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L., para los centros de Madrid y Valencia (BOE nº 31/2010, de 5 de febrero). EDV 2009/314876⁹⁵⁶.
- 93.** V Convenio Colectivo de la empresa PATENTES TALGO, S.L. (BOE nº 79/2010, de 1 de abril). EDV 2009/359149⁹⁵⁷.
- 94.** Convenio Colectivo de la empresa MERCADONA, S.A. (BOE nº 60/2010, de 10 de marzo). EDV 2009/332621⁹⁵⁸.
- 95.** Convenio Colectivo de HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO, S.C.L. (HEFAME, S.C.L.) (BOE nº 85/2010, de 8 de abril). EDV 2010/20926⁹⁵⁹.
- 96.** VI Convenio Colectivo de TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U. (BOE nº 98/2010, de 23 de abril). EDV 2010/30794⁹⁶⁰.
- 97.** Acta complementaria de la Comisión Negociadora del Acuerdo marco del grupo de empresas formado por ALTADIS, S.A. Y LOGISTA, S.A. (BOE nº 85/2010, de 8 de abril). EDV 2010/20919⁹⁶¹.
- 98.** VI Convenio Colectivo del GRUPO UNIÓN RADIO (BOE nº 189/2010, de 5 de agosto). EDV 2010/149482⁹⁶².
- 99.** Convenio Colectivo nacional taurino (BOE nº 85/2010, de 8 de abril). EDV 2009/360042⁹⁶³.
- 100.** Convenio Colectivo de la empresa AGUAS DEL NORTE, S.A., y sus trabajadores, para las Comunidades Autónomas de Cantabria, La Rioja y Navarra (BOE nº 190/2010, de 6 de agosto). EDV 2010/149576⁹⁶⁴.
- 101.** Convenio Colectivo de la COMPAÑÍA TRANSMEDITERRÁNEA, S.A., y su personal de flota (BOE nº 134/2010, de 2 de junio). EDV 2010/77701⁹⁶⁵.
- 102.** XVIII Convenio Colectivo para el personal del Canal de Isabel II (BOE nº 201/2010, de 19 de agosto). EDV 2010/158465⁹⁶⁶.

⁹⁵⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 74.

⁹⁵⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2016. Cfr. artículo 16.

⁹⁵⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2013. Cfr. artículo 32.

⁹⁵⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 86.

⁹⁶⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 37.

⁹⁶¹ Vigencia temporal desde el 08/04/2010 al 28/12/2011. Cfr. artículo 9.

⁹⁶² Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. Disposición Adicional Primera.

⁹⁶³ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 11/03/2014. Cfr. artículo 32.

⁹⁶⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 36.

⁹⁶⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2014. Cfr. artículo 49 bis

- 103.** Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE nº 237/2010, de 30 de septiembre). EDV 2010/189793⁹⁶⁷.
- 104.** Convenio Colectivo de la empresa UNIPREX, S.A.U. (BOE nº 178/2010, de 23 de julio). EDV 2010/139845⁹⁶⁸.
- 105.** Convenio Colectivo de la empresa CARGOTEC IBERIA, S.A. (BOE nº 159/2010, de 1 de julio). EDV 2010/112448⁹⁶⁹.
- 106.** Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE nº 162/2010, de 5 de julio). EDV 2010/112893⁹⁷⁰.
- 107.** V Convenio Colectivo de la empresa CARLSON WAGONLIT ESPAÑA, S.L.U., y su personal (BOE nº 168/2010, de 12 de julio). EDV 2010/121408⁹⁷¹.
- 108.** Convenio Colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE nº 162/2010, de 5 de julio). EDV 2010/112901⁹⁷².
- 109.** III Convenio Colectivo laboral de la empresa AGA AIRLINES GROUND ASSISTANCE (BOE nº 35/2011, de 10 de febrero). EDV 2010/297915⁹⁷³.
- 110.** Convenio Colectivo del personal laboral del CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO NACIONAL (BOE nº 180/2010, de 26 de julio). EDV 2010/143785⁹⁷⁴.
- 111.** XXIII Convenio Colectivo de la empresa BRIDGESTONE HISPANIA, S.A. - Fábricas- (BOE nº 182/2010, de 28 de julio). EDV 2010/144193⁹⁷⁵.
- 112.** XIII Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE nº 198/2010, de 16 de agosto). EDV 2010/152795⁹⁷⁶.
- 113.** Convenio Colectivo para el personal de tierra de la COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, S.A. (BOE nº 201/2010, de 19 de agosto) EDV 2010/158467⁹⁷⁷.

⁹⁶⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 84.

⁹⁶⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 95.

⁹⁶⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 29.

⁹⁶⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2010. Cfr. artículo 16.

⁹⁷⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2014. Cfr. artículo 37.

⁹⁷¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 38.

⁹⁷² Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2015. Cfr. artículo 44.

⁹⁷³ Vigencia temporal desde el 11/02/2011 al momento actual. Cfr. artículo 55.

⁹⁷⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2012. Cfr. artículo 59.

⁹⁷⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. Anexo III, ordinal XII.

⁹⁷⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 29.

⁹⁷⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 30/06/2015. Cfr. artículo 31.

- 114.** Convenio Colectivo de la empresa AGENCIA EFE, S.A. (BOE nº 250/2010, de 15 de octubre). EDV 2010/200734⁹⁷⁸.
- 115.** Convenio Colectivo del GRUPO DE EMPRESAS TIRMA, y sus trabajadores (BOE nº 260/2010, de 27 de octubre). EDV 2010/206619⁹⁷⁹.
- 116.** XV Convenio Colectivo de la empresa BRIDGESTONE HISPANIA, S.A. (delegaciones comerciales) (BOE nº 206/2010, de 25 de agosto). EDV 2010/158915⁹⁸⁰.
- 117.** Convenio Colectivo de la empresa EUROGRÚAS VALERIANO, S.L.U. (BOE nº 26/2011, de 31 de enero). EDV 2010/284700⁹⁸¹.
- 118.** XVII Convenio Colectivo de la empresa TRANSFORMACIÓN AGRARIA, S.A. (TRAGSA) (BOE nº 60/2011, de 11 de marzo). EDV 2010/320057⁹⁸².
- 119.** Convenio Colectivo nacional para la empresa SERVICIOS DE COLABORACIÓN INTEGRAL, S.L. (BOE nº 50/2011, de 28 de febrero). EDV 2010/309139⁹⁸³.
- 120.** III Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (BOE nº 54/2011, de 4 de marzo). EDV 2010/313961⁹⁸⁴.
- 121.** V Convenio Colectivo de Fundación Unicef-Comité Español (BOE nº 39/2011, de 15 de febrero). EDV 2010/298055⁹⁸⁵.
- 122.** Convenio Colectivo de la empresa INSTITUTO TÉCNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES, S.A. (INTEMAC) (BOE nº 59/2012, de 9 de marzo). EDV 2010/383004⁹⁸⁶.
- 123.** XVIII Convenio Colectivo DE LUFTHANSA, LÍNEAS AÉREAS ALEMANAS (BOE nº 129/2011, de 31 de mayo). EDV 2011/74747⁹⁸⁷.
- 124.** Laudo arbitral por el que se establece el II Convenio Colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la entidad pública empresarial AEROPUERTOS

⁹⁷⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 73.

⁹⁷⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 27.

⁹⁸⁰ Vigencia temporal desde el 01/07/2010 al 31/12/2012. Cfr. Anexo A, ordinal XII.

⁹⁸¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 28.

⁹⁸² Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 55.

⁹⁸³ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 16.

⁹⁸⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. Título VI.

⁹⁸⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 32.

⁹⁸⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 32.

⁹⁸⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 24.

ESPAÑÓLES Y NAVEGACIÓN AÉREA (AENA) (BOE nº 58/2011, de 9 de marzo). EDV 2011/9067⁹⁸⁸.

125. Convenio Colectivo de la empresa KRAFT FOODS ESPAÑA COMMERCIAL, S.L. -fuerza de ventas de campo- (BOE nº 158/2011, de 4 de julio). EDV 2011/118208⁹⁸⁹.

126. Convenio Colectivo del GRUPO CHAMPION (BOE nº 25/2012, de 30 de enero). EDV 2011/320223⁹⁹⁰.

127. Convenio Colectivo de la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A. (BOE nº 146/2011, de 20 de junio). EDV 2011/101752⁹⁹¹.

128. V Convenio Colectivo del Grupo IBERDROLA (BOE nº 159/2011, de 5 de julio). EDV 2011/118374⁹⁹².

129. Convenio Colectivo de la empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S.A. (CEPSA) (BOE nº 184/2011, de 2 de agosto). EDV 2011/152591⁹⁹³.

130. Convenio Colectivo de la empresa CARGOTEC IBERIA, S.A. (BOE nº 143/2011, de 16 de junio). EDV 2011/96069⁹⁹⁴.

131. IV Convenio Colectivo de la empresa LUFTHANSA CARGO AG (BOE nº 235/2011, de 29 de septiembre). EDV 2011/208277⁹⁹⁵.

132. IV Convenio Colectivo de trabajo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE nº 297/2011, de 10 de diciembre). EDV 2011/279411⁹⁹⁶.

133. Convenio Colectivo de la empresa HERO ESPAÑA, S. A. (BOE nº 239/2011, de 4 de octubre). EDV 2011/216017⁹⁹⁷.

134. Convenio Colectivo de la empresa TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U. (BOE nº 186/2011, de 4 de agosto). EDV 2011/152848⁹⁹⁸.

135. Convenio Colectivo de la empresa CLH Aviación, S.A. (BOE nº 236/2011, de 30 de septiembre). EDV 2011/208467⁹⁹⁹.

⁹⁸⁸ Vigencia temporal desde el 09/03/2011 al momento actual. Cfr. artículo 175.

⁹⁸⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al momento actual. Cfr. artículo 21.

⁹⁹⁰ Vigencia temporal desde el 15/04/2011 al 31/05/2012. Cfr. artículo 50.

⁹⁹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 53.

⁹⁹² Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 23.

⁹⁹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. epígrafe XIII, ordinal 11.

⁹⁹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2011. Cfr. artículo 16.

⁹⁹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2011. Cfr. artículo 8.

⁹⁹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 69.

⁹⁹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al momento actual. Cfr. artículo 18.

⁹⁹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. Cláusula 11.

- 136.** II Convenio Colectivo de la empresa ACCIONA AIRPORT SERVICES, S.A. (BOE nº 234/2011, de 28 de septiembre). EDV 2011/208034¹⁰⁰⁰.
- 137.** Convenio Colectivo de la empresa SIAL SERVICIOS AUXILIARES, S.L. (BOE nº 257/2011, de 25 de octubre). EDV 2011/230857¹⁰⁰¹.
- 138.** Convenio Colectivo del GRUPO DE EMPRESAS ZENA (BOE nº 259/2011, de 27 de octubre). EDV 2011/232410¹⁰⁰².
- 139.** II Convenio Colectivo del GRUPO DE EMPRESAS VIPS (BOE nº 287/2011, de 29 de noviembre). EDV 2011/269706¹⁰⁰³.
- 140.** Convenio Colectivo de la empresa DOCKS LOGISTICS SPAIN, S.A. (BOE nº 288/2011, de 30 de noviembre). EDV 2011/271190¹⁰⁰⁴.
- 141.** I Convenio Colectivo de la empresa CORPORACIÓN RTVE (BOE nº 286/2011, de 28 de noviembre). EDV 2011/268716¹⁰⁰⁵.
- 142.** Convenio Colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (BOE nº 22/2012, de 26 de enero). EDV 2011/315461¹⁰⁰⁶.
- 143.** VII Convenio Colectivo de TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U. (BOE nº 3/2012, de 4 de enero). EDV 2011/299544¹⁰⁰⁷.
- 144.** VII Convenio Colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE nº 160/2012, de 5 de julio). EDV 2011/375639¹⁰⁰⁸.
- 145.** II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE nº 76/2012, de 29 de marzo). EDV 2010/383509¹⁰⁰⁹.
- 146.** I Convenio Colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE nº 57/2012, de 7 de marzo). EDV 2011/345970¹⁰¹⁰.
- 147.** Convenio Colectivo de la empresa LA VERDAD MULTIMEDIA, S.A. (BOE nº 76/2012, de 29 de marzo). EDV 2011/352741¹⁰¹¹.

⁹⁹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 49.

¹⁰⁰⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 76.

¹⁰⁰¹ Vigencia temporal desde el 01/08/2011 al 31/12/2015. Cfr. artículo 16.

¹⁰⁰² Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 23/11/2015. Cfr. Disposición Adicional Quinta.

¹⁰⁰³ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. Disposición Adicional Sexta.

¹⁰⁰⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 25.

¹⁰⁰⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 90.

¹⁰⁰⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 20.

¹⁰⁰⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2011. Cfr. artículo 37.

¹⁰⁰⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2013. Cfr. artículo 35.

¹⁰⁰⁹ Vigencia temporal desde el 01/04/2012 al momento actual. Cfr. artículo 24.

¹⁰¹⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2016. Cfr. artículo 49.

- 148.** Convenio Colectivo de COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, S.A. (BOE nº 59/2012, de 9 de marzo de 2012). EDV 2011/347022¹⁰¹².
- 149.** III Convenio Colectivo de centrales nucleares ALMARAZ-TRILLO, A.I.E. (BOE nº 123/2012, de 23 de mayo). EDV 2012/87594¹⁰¹³.
- 150.** V Convenio Colectivo de la empresa LUFTHANSA CARGO AG (BOE nº 119/2012, de 18 de mayo). EDV 2012/83022¹⁰¹⁴.
- 151.** Convenio Colectivo de la empresa ALTADIS, S.A. (BOE nº 153/2012, de 27 de junio). EDV 2012/119067¹⁰¹⁵.
- 152.** I Convenio Colectivo de la empresa ACCEPTA SERVICIOS INTEGRALES, S.L.U. (BOE nº 135/2012, de 6 de junio). EDV 2012/98426¹⁰¹⁶.
- 153.** XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (BOE nº 174/2012, de 21 de julio). EDV 2012/146257¹⁰¹⁷.
- 154.** XX Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 184/2012, de 2 de agosto). EDV 2012/157214¹⁰¹⁸.
- 155.** Convenio Colectivo del sector de granjas avícolas y otros animales (BOE nº 307/2012, de 22 de diciembre). EDV 2012/277129¹⁰¹⁹.
- 156.** XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE nº 243/2012, de 9 de octubre). EDV 2012/211876¹⁰²⁰.
- 157.** V Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE nº 85/2013, de 9 de abril). EDV 2013/31681¹⁰²¹.

2. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO

- 158.** Convenio Colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 100/2006, de 28 de abril). EDV 2006/48571¹⁰²².

¹⁰¹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al momento actual. Cfr. artículo 28.

¹⁰¹² Vigencia temporal desde el 28/12/2011 al 10/10/2013. Cfr. artículo 9.

¹⁰¹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al momento actual. Cfr. artículo 44.

¹⁰¹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2012. Cfr. artículo 8.

¹⁰¹⁵ Vigencia temporal desde el 23/03/2012 al 31/12/2014. Cfr. artículo

¹⁰¹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al momento actual. Cfr. artículo 14.

¹⁰¹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 29.

¹⁰¹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 42.

¹⁰¹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2016. Cfr. artículo 38 bis.

¹⁰²⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al momento actual. Cfr. artículo 16.

¹⁰²¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 106.

¹⁰²² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 53.

- 159.** Convenio Colectivo de trabajo del CONSEJO DEL AUDIOVISUAL DE CATALUÑA (CAC). (DOG Cataluña nº 4723/2006, de 21 de septiembre). EDV 2006/256581¹⁰²³.
- 160.** XXVII Convenio Colectivo de trabajo para la industria de la marroquinería y afines de la Provincia de Castellón y Valencia (DOG Valenciana nº 5243/2006, de 21 de abril). EDV 2006/36688¹⁰²⁴.
- 161.** II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Cantabria (BO Cantabria nº 87/2006, de 8 de mayo). EDV 2006/58773¹⁰²⁵.
- 162.** VI Convenio Colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña (DOG Cataluña nº 4640/2006, de 24 de mayo). EDV 2006/64816¹⁰²⁶.
- 163.** Convenio Colectivo de comercio en general del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 124/2006, de 31 de mayo). EDV 2006/65060¹⁰²⁷.
- 164.** Convenio Colectivo de trabajo de la enseñanza privada de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOG Cataluña nº 4721/2006, de 19 de septiembre). EDV 2006/252943¹⁰²⁸.
- 165.** Convenio Colectivo de trabajo de los hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados (DOG Cataluña nº 4733/2006, de 4 de octubre). EDV 2006/265587¹⁰²⁹.
- 166.** III Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito autonómico de Cataluña, para las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados, y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros (DOG Cataluña nº 4824/2007, de 19 de febrero). EDV 2006/375644¹⁰³⁰.
- 167.** VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BO Aragón nº 95/2006, de 18 de agosto). EDV 2006/112410¹⁰³¹.

¹⁰²³ Vigencia temporal desde el 05/04/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 38.

¹⁰²⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 36.

¹⁰²⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2010. Cfr. artículo 57.

¹⁰²⁶ Vigencia temporal desde el 30/03/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 54.

¹⁰²⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 21.

¹⁰²⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 58.

¹⁰²⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2012. Cfr. artículo 59.

¹⁰³⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al momento actual. Cfr. artículo 48.

¹⁰³¹ Vigencia temporal desde el 19/08/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 21.

- 168.** Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 264/2006, de 6 de noviembre). EDV 2006/281558¹⁰³².
- 169.** Convenio Colectivo del sector fabricación de derivados del cemento de Cantabria (BO Cantabria nº 195/2006, de 10 de octubre). EDV 2006/265830¹⁰³³.
- 170.** Convenio Colectivo de trabajo para las empresas de derivados del cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja nº 6/2007, de 11 de enero). EDV 2006/337322¹⁰³⁴.
- 171.** Convenio Colectivo de transportes regulares y discrecionales de viajeros de la Región de Murcia (BOR Murcia nº 25/2007, de 31 de enero). EDV 2006/364827¹⁰³⁵.
- 172.** Convenio Colectivo del sector de limpiezas de edificios y locales del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 297/2006, de 27 de diciembre). EDV 2006/325351¹⁰³⁶.
- 173.** Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo de Les Illes Balears (BO Islas Baleares nº 175/2006, de 9 de diciembre). EDV 2006/311494¹⁰³⁷.
- 174.** II Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León (BO Castilla y León nº 13/2007, de 18 de enero). EDV 2006/353145¹⁰³⁸.
- 175.** X Convenio Colectivo de empresas organizadoras del juego de bingo de Cataluña (DOG Cataluña nº 4848/2007, de 23 de marzo). EDV 2007/14992¹⁰³⁹.
- 176.** Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarril i Estació de Muntanya de Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat i Estació de Muntanya de la Molina (DOG Cataluña nº 5201/2008, de 25 de agosto). EDV 2007/358666¹⁰⁴⁰.
- 177.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOC Melilla nº 4388/2007, de 6 de abril). EDV 2007/232835¹⁰⁴¹.

¹⁰³² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 51.

¹⁰³³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 98.

¹⁰³⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 19.

¹⁰³⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 23.

¹⁰³⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 34.

¹⁰³⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 55.

¹⁰³⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al momento actual. Cfr. artículo 74.

¹⁰³⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 16.

¹⁰⁴⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2012. Cfr. artículo 26.

¹⁰⁴¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2008. Cfr. artículo 44.

- 178.** Convenio Colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BO País Vasco nº 185/2007, de 25 de septiembre). EDV 2007/135698¹⁰⁴².
- 179.** Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BOR Murcia nº 125/2007, de 1 de junio). EDV 2007/42240¹⁰⁴³.
- 180.** II Convenio Colectivo de empleados de notarías de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOG Cataluña nº 4975/2007, de 26 de septiembre). EDV 2007/143105¹⁰⁴⁴.
- 181.** Convenio Colectivo del sector de industrias de panaderías de Ceuta (BOC Ceuta nº 4639/2007, de 1 de junio). EDV 2007/232820¹⁰⁴⁵.
- 182.** Convenio Colectivo del sector de pirotecnia de la Comunidad Valenciana (DOC Valenciana nº 5570/2007, de 3 de agosto). EDV 2005/335511¹⁰⁴⁶.
- 183.** V Convenio Colectivo de trabajo general del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (DOG Cataluña nº 5074/2008, de 20 de febrero). EDV 2007/274844¹⁰⁴⁷.
- 184.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Ceuta (BOC Ceuta nº 4650/2007, de 10 de julio). EDV 2007/232823¹⁰⁴⁸.
- 185.** Convenio Colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOG Cataluña nº 4982/2007, de 5 de octubre). EDV 2007/151977¹⁰⁴⁹.
- 186.** V Convenio Colectivo de la empresa pública de emergencias sanitarias (061). (BO Andalucía nº 252/2007, de 26 de diciembre). EDV 2007/222456¹⁰⁵⁰.
- 187.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 199/2007, de 25 de agosto). EDV 2007/118777¹⁰⁵¹.
- 188.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 68/2008, de 20 de marzo). EDV 2007/362602¹⁰⁵².

¹⁰⁴² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 71.

¹⁰⁴³ Vigencia temporal desde el 02/06/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 64.

¹⁰⁴⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 26.

¹⁰⁴⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al momento actual. Cfr. artículo 23.

¹⁰⁴⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 16.

¹⁰⁴⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 19.

¹⁰⁴⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2008. Cfr. artículo 30.

¹⁰⁴⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 50.

¹⁰⁵⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2009. Cfr. artículo 21.

¹⁰⁵¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 34.

¹⁰⁵² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 63.

- 189.** III Convenio Colectivo de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 67/2008, de 19 de marzo). EDV 2007/378365¹⁰⁵³.
- 190.** Convenio Colectivo del sector de fabricación de derivados del cemento de Cantabria (BO Cantabria nº 179/2007, de 13 de septiembre). EDV 2007/135544¹⁰⁵⁴.
- 191.** Extensión del Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la Provincia de Valladolid al sector de oficinas y despachos de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja nº 132/2007, de 4 de octubre). EDV 2007/389536¹⁰⁵⁵.
- 192.** Convenio Colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo de las Illes Balears (BO Islas Baleares nº 152/2007, de 9 de octubre). EDV 2007/152300¹⁰⁵⁶.
- 193.** Convenio Colectivo de transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears (BO Islas Baleares nº 159/2007, de 25 de octubre). EDV 2007/174571¹⁰⁵⁷.
- 194.** Convenio Colectivo laboral para el transporte regular de viajeros por carretera de Illes Balears (BO Islas Baleares nº 161/2007, de 27 de octubre). EDV 2007/174812¹⁰⁵⁸.
- 195.** Convenio Colectivo de centros sociosanitarios y/o de salud mental de Cataluña con actividad concertada con el Servicio Catalán de la Salud (DOG Cataluña nº 5155/2008, de 18 de junio). EDV 2007/349538¹⁰⁵⁹.
- 196.** Convenio Colectivo del personal laboral de los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Andalucía (BO Andalucía nº 7/2008, de 10 de enero). EDV 2007/232690¹⁰⁶⁰.
- 197.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Región de Murcia (BOR Murcia nº 6/2008, de 8 de enero). EDV 2007/232678¹⁰⁶¹.
- 198.** Convenio Colectivo del sector de la construcción de Ceuta (BOC Ceuta nº 4698/2007, de 25 de diciembre). EDV 2007/232817¹⁰⁶².

¹⁰⁵³ Vigencia temporal desde el 27/07/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 84.

¹⁰⁵⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al momento actual. Cfr. artículo 108.

¹⁰⁵⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 23.

¹⁰⁵⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 55.

¹⁰⁵⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 07/06/2014. Cfr. artículo 30.

¹⁰⁵⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 20.

¹⁰⁵⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2012. Cfr. artículo 53.

¹⁰⁶⁰ Vigencia temporal desde el 14/11/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 28.

¹⁰⁶¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2012. Cfr. artículo 44.

- 199.** Convenio Colectivo del sector de empresas alquiladoras de grúas móviles autopropulsadas de Cantabria (BO Cantabria nº 20/2008, de 29 de enero). EDV 2007/259985¹⁰⁶³.
- 200.** VI Convenio Colectivo para el sector de vehículos de alquiler sin conductor de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BO Islas Baleares nº 187/2007, de 18 de diciembre). EDV 2007/212619¹⁰⁶⁴.
- 201.** Convenio Colectivo del sector de prevención-extinción de incendios forestales de la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 145/2008, de 19 de junio). EDV 2008/82048¹⁰⁶⁵.
- 202.** Convenio Colectivo del sector de las empresas organizadoras del juego del bingo de la Comunidad Autónoma de Galicia (DO Galicia nº 53/2008, de 14 de marzo). EDV 2008/8706¹⁰⁶⁶.
- 203.** Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOG Cataluña nº 5170/2008, de 10 de julio). EDV 2008/102684¹⁰⁶⁷.
- 204.** Convenio Colectivo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BO Castilla y León nº 75/2008, de 18 de abril). EDV 2008/20170¹⁰⁶⁸.
- 205.** III Convenio Colectivo de empleados de notarías de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOG Cataluña nº 5108/2008, de 10 de abril). EDV 2008/16719¹⁰⁶⁹.
- 206.** Convenio Colectivo del personal laboral del Departamento de Interior y del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco (BO País Vasco 73/2008, de 17 de abril). EDV 2008/20096¹⁰⁷⁰.
- 207.** VIII Convenio Colectivo autonómico de enseñanza privada de Cataluña (DOG Cataluña nº 5139/2008, de 27 de mayo). EDV 2008/48634¹⁰⁷¹.

¹⁰⁶² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 74.

¹⁰⁶³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2017. Cfr. artículo 17.

¹⁰⁶⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 32.

¹⁰⁶⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al momento actual. Cfr. artículo 59.

¹⁰⁶⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2015. Cfr. artículo 60.

¹⁰⁶⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 27.

¹⁰⁶⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2014. Cfr. artículo 34.

¹⁰⁶⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2008. Cfr. artículo 26.

¹⁰⁷⁰ Vigencia temporal desde el 06/03/2008 al 31/12/2008. Cfr. artículo 61.

¹⁰⁷¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 58.

- 208.** XXVIII Convenio Colectivo de trabajo para la industria de la marroquinería y afines de la Provincia de Castellón y Valencia (DOC Valenciana nº 5843/2008, de 5 de septiembre). EDV 2008/136945¹⁰⁷².
- 209.** Convenio Colectivo de trabajo para el sector de industrias del alabastro de Navarra (BO Navarra nº 78/2008, de 25 de junio). EDV 2008/89789¹⁰⁷³.
- 210.** Convenio Colectivo de empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio de Cataluña (DOG Cataluña nº 5268/2008, de 28 de noviembre). EDV 2008/209118¹⁰⁷⁴.
- 211.** Convenio Colectivo para la industria de la construcción y obras públicas de Navarra (BO Navarra nº 115/2008, de 19 de septiembre). EDV 2008/147440¹⁰⁷⁵.
- 212.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunidad Valenciana (DOC Valenciana nº 5880/2008, de 28 de octubre). EDV 2008/178432¹⁰⁷⁶.
- 213.** XIII Convenio Colectivo del sector de hostelería de Illes Balears (BO Islas Balears nº 119/2008, de 26 de agosto). EDV 2008/131283¹⁰⁷⁷.
- 214.** Convenio Colectivo de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos, S.A. (BO País Vasco nº 206/2008, de 28 de octubre). EDV 2008/178427¹⁰⁷⁸.
- 215.** V Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia (DO Galicia nº 213/2008, de 3 de noviembre). EDV 2008/184838¹⁰⁷⁹.
- 216.** Convenio Colectivo de trabajo para el sector de las industrias vinícolas y alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja nº 146/2008, de 12 de noviembre). EDV 2008/190004¹⁰⁸⁰.
- 217.** Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela (DO Galicia nº 252/2008, de 30 de diciembre). EDV 2008/396486¹⁰⁸¹.
- 218.** Convenio Colectivo de la «Empresa mixta de servicios funerarios de Madrid, S.A.» (BOC Madrid nº 100/2009, de 29 de abril). EDV 2008/356822¹⁰⁸².

¹⁰⁷² Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 36.

¹⁰⁷³ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 72.

¹⁰⁷⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 48.

¹⁰⁷⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 39.

¹⁰⁷⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 114.

¹⁰⁷⁷ Vigencia temporal desde el 01/04/2008 al 31/03/2012. Cfr. artículo 34.

¹⁰⁷⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 60.

¹⁰⁷⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 34.

¹⁰⁸⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2012. Cfr. artículo 24.

¹⁰⁸¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículos 81 y 82.

¹⁰⁸² Vigencia temporal desde el 30/04/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 52.

- 219.** Convenio Colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DPG Cataluña nº 5323/2009, de 20 de febrero). EDV 2008/291408¹⁰⁸³.
- 220.** VIII Convenio Colectivo para los trabajadores de la Federación de Castilla y León de fútbol (BO Castilla y León nº 104/2009, de 4 de junio). EDV 2008/371359¹⁰⁸⁴.
- 221.** Convenio Colectivo del sector de hostelería y similares del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 34/2009, de 11 de febrero). EDV 2009/9939¹⁰⁸⁵.
- 222.** Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo de les Illes Balears (BO Islas Baleares nº 29/2009, de 24 de febrero). EDV 2009/11626¹⁰⁸⁶.
- 223.** XI Convenio Colectivo para el personal laboral del departamento de educación, universidades e investigación del Gobierno Vasco (BO País Vasco nº 62/2009, de 31 de marzo). EDV 2009/22435¹⁰⁸⁷.
- 224.** Convenio Colectivo del personal laboral del Senado (BOC Madrid nº 246/2009, de 16 de octubre). EDV 2009/224430¹⁰⁸⁸.
- 225.** I Convenio Colectivo del personal de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de La Rioja (BO La Rioja nº 70/2009, de 8 de junio). EDV 2009/92077¹⁰⁸⁹.
- 226.** IX Convenio Colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña (DOG Cataluña nº 5411/2009, de 1 de julio). EDV 2009/120058¹⁰⁹⁰.
- 227.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Melilla (BOC Melilla nº 4620/2009, de 26 de junio). EDV 2009/119789¹⁰⁹¹.
- 228.** Convenio Colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BO País Vasco nº 148/2009, de 4 de agosto). EDV 2009/157778¹⁰⁹².
- 229.** Convenio Colectivo de la empresa Metro de Madrid, S.A. (BOC Madrid nº 216/2009, de 11 de septiembre). EDV 2009/189959¹⁰⁹³.

¹⁰⁸³ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 52.

¹⁰⁸⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 29.

¹⁰⁸⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 46.

¹⁰⁸⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 55.

¹⁰⁸⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 15.

¹⁰⁸⁸ Vigencia temporal desde el 17/10/2009 al momento actual. Cfr. artículo 22.

¹⁰⁸⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 20.

¹⁰⁹⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2009. Cfr. artículo 53.

¹⁰⁹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 46.

¹⁰⁹² Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 77.

¹⁰⁹³ Vigencia temporal desde el 17/06/2009 al 31/12/2012. Cfr. clausula 22.

- 230.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia (BOR Murcia nº 208/2009, de 9 de septiembre). EDV 2009/189743¹⁰⁹⁴.
- 231.** Convenio Colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BO Cantabria nº 205/2009, de 26 de octubre). EDV 2009/228650¹⁰⁹⁵.
- 232.** Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOC Ceuta nº 1911/2010, de 8 de enero). EDV 2009/288264¹⁰⁹⁶.
- 233.** Convenio Colectivo centro de trabajo de Madrid de la empresa THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN, S.L. (BOC Madrid nº 73/2010, de 26 de marzo). EDV 2009/355325¹⁰⁹⁷.
- 234.** II Convenio Colectivo de trabajo del sector de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña (DOG Cataluña nº 5658/2010, de 28 de junio). EDV 2009/382725¹⁰⁹⁸.
- 235.** IV Convenio Colectivo de empleados de notarías de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOG Cataluña nº 5572/2010, de 22 de febrero). EDV 2009/327265¹⁰⁹⁹.
- 236.** Convenio Colectivo del sector del comercio en general del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 294/2009, de 22 de diciembre). EDV 2009/275905¹¹⁰⁰.
- 237.** Convenio Colectivo del sector de servicios de ayuda a domicilio y afines del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 24/2010, de 30 de enero). EDV 2010/2110¹¹⁰¹.
- 238.** II Convenio Colectivo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña (DOG Cataluña nº 5643/2010, de 4 de junio). EDV 2009/378666¹¹⁰².
- 239.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Ciudad de Ceuta (BOC Ceuta nº 4924/2010, de 23 de febrero). EDV 2010/6999¹¹⁰³.
- 240.** V Convenio Colectivo de trabajo del sector de los clubs de natación de Cataluña (DOG Cataluña nº 5640/2010, de 1 de junio). EDV 2009/378089¹¹⁰⁴.

¹⁰⁹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 34.

¹⁰⁹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2013. Cfr. artículo 17.

¹⁰⁹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 34.

¹⁰⁹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 69.

¹⁰⁹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 27.

¹⁰⁹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 26.

¹¹⁰⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 22.

¹¹⁰¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 59.

¹¹⁰² Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 27.

¹¹⁰³ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 31.

¹¹⁰⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 34.

- 241.** Convenio Colectivo de vinos espumosos de Cataluña (DOG Cataluña nº 5671/2010, de 15 de julio). EDV 2010/386887¹¹⁰⁵.
- 242.** XI Convenio Colectivo de trabajo para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo de Cataluña (DOG Cataluña nº 5685/2010, de 4 de agosto). EDV 2010/145023¹¹⁰⁶.
- 243.** Convenio Colectivo de colectivos laborales al servicio la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BO País Vasco nº 81/2010, de 4 de mayo). EDV 2010/37406¹¹⁰⁷.
- 244.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja nº 102/2010, de 20 de agosto). EDV 2010/158613¹¹⁰⁸.
- 245.** III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la Universidad del País Vasco (BO País Vasco nº 251/2010, de 31 de diciembre). EDV 2010/264437¹¹⁰⁹.
- 246.** II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco (BO País Vasco nº 251/2010, de 31 de diciembre). EDV 2010/264440¹¹¹⁰.
- 247.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 39/2011, de 17 de febrero). EDV 2011/3906¹¹¹¹.
- 248.** Texto revisado del II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Cantabria (BO Cantabria nº 180/2011, de 20 de septiembre). EDV 2011/201257¹¹¹².
- 249.** Convenio Colectivo del sector del comercio textil de Cantabria (BO Cantabria nº 93/2011, de 17 de mayo). EDV 2011/57377¹¹¹³.
- 250.** Convenio Colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de Illes Balears (BO Islas Baleares nº 28/2011, de 24 de febrero). EDV 2010/309073¹¹¹⁴.

¹¹⁰⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2009. Cfr. artículo 31.

¹¹⁰⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2013. Cfr. artículo 16.

¹¹⁰⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 60.

¹¹⁰⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2013. Cfr. artículo 19.

¹¹⁰⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 102.

¹¹¹⁰ Vigencia temporal desde el 31/12/2010 al momento actual. Cfr. artículo 40.

¹¹¹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 34.

¹¹¹² Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 57.

¹¹¹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 28.

¹¹¹⁴ Vigencia temporal desde el 01/04/2010 al 31/12/2013. Cfr. artículo 34 bis.

- 251.** Convenio Colectivo del personal laboral que presta servicios como profesor de religión católica en los centros docentes públicos dependientes de la Conselleria de Educación de la Generalitat de la Comunitat Valenciana (DOC Valenciana nº 6633/2011, de 19 de octubre)¹¹¹⁵.
- 252.** VIII Convenio Colectivo de la empresa HISPANAGUA, S.A.U. para la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 60/2012, de 10 de marzo). EDV 2011/348417¹¹¹⁶.
- 253.** Convenio Colectivo de trabajo de la empresa RIOJA TELEVISIÓN, S.A. (BO La Rioja nº 167/2011, de 30 de diciembre). EDV 2011/297837¹¹¹⁷.
- 254.** Convenio Colectivo del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOG Cataluña nº 5938/2011, de 9 de agosto). EDV 2010/374996¹¹¹⁸.
- 255.** I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía para el sector de aparcamientos y garajes (BO Andalucía nº 213/2011, de 31 de octubre). EDV 2011/235609¹¹¹⁹.
- 256.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Melilla (BOC Melilla nº 4867/2011, de 8 de noviembre). EDV 2011/243563¹¹²⁰.
- 257.** Convenio Colectivo del sector del cava y vinos espumosos de Cataluña (DOG Cataluña nº 6025/2011, de 15 de diciembre). EDV 2011/283010¹¹²¹.
- 258.** Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías de Ceuta (BOC Ceuta nº 5107/2011, de 25 de noviembre). EDV 2011/268699¹¹²².
- 259.** Convenio Colectivo del sector de industrias del alabastro de Navarra (BO Navarra nº 222/2011, de 9 de noviembre). EDV 2011/246835¹¹²³.
- 260.** Convenio Colectivo del sector de empresas de alquiler de vehículos sin conductor de las Illes Balears (BO Islas Baleares nº 14/2012, de 31 de enero). EDV 2011/323283¹¹²⁴.

¹¹¹⁵ Vigencia temporal desde el 23/03/2011 al 31/08/2014. Cfr. artículo 11.

¹¹¹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2013. Cfr. artículo 53.

¹¹¹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2013. Cfr. artículo 36.

¹¹¹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 50.

¹¹¹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2015. Cfr. artículo 53.

¹¹²⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 46.

¹¹²¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 31.

¹¹²² Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2016. Cfr. artículo 34.

¹¹²³ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2013. Cfr. artículo 72.

¹¹²⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2015. Cfr. artículo 32.

- 261.** VI Convenio Colectivo de trabajo general del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio (DOG Cataluña nº 6052/2012, de 25 de enero). EDV 2011/313049¹¹²⁵.
- 262.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOC Ceuta nº 262/2012, de 10 de febrero). EDV 2012/6701¹¹²⁶.
- 263.** Convenio Colectivo de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOC Madrid nº 51/2012, de 29 de febrero). EDV 2011/342517¹¹²⁷.
- 264.** Convenio Colectivo del sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears (BO Islas Baleares nº 53/2012, de 14 de abril). EDV 2012/50677¹¹²⁸.
- 265.** I Convenio Colectivo de trabajo del sector de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOG Cataluña nº 6087/2012, de 14 de marzo). EDV 2011/349270¹¹²⁹.
- 266.** I Convenio Colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOG Cataluña nº 6082/2012, de 7 de marzo). EDV 2012/21420¹¹³⁰.
- 267.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia (BOR Murcia nº 146/2012, de 26 de junio). EDV 2012/118909¹¹³¹.
- 268.** Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOG Cataluña nº 6277/2012, de 19 de diciembre). EDV 2012/271468¹¹³².
- 269.** Convenio Colectivo del sector de empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio de Cataluña (DOG Cataluña nº 6287/2013, de 7 de enero). EDV 2012/284962¹¹³³.
- 270.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana (DOC Valenciana nº 6950/2013, de 24 de enero). EDV 2012/304448¹¹³⁴.
- 271.** Convenio Colectivo del sector de la industria de la construcción y obras públicas de Navarra (BO Navarra nº 52/2013, de 15 de marzo). EDV 2013/22560¹¹³⁵.

¹¹²⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 19.

¹¹²⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 31.

¹¹²⁷ Vigencia temporal desde el 01/03/2012 al 31/12/2012. Cfr. artículo 55.

¹¹²⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 20.

¹¹²⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 45.

¹¹³⁰ Vigencia temporal desde el 30/01/2012 al 31/12/2015. Cfr. artículo 10.

¹¹³¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2015. Cfr. artículo 34.

¹¹³² Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2015. Cfr. artículo 27.

¹¹³³ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2017. Cfr. artículo 48.

¹¹³⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 110.

¹¹³⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al momento actual. Cfr. artículo 39.

- 272.** Convenio Colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma Valenciana (DOC Valenciana nº 6968/2013, de 19 de febrero). EDV 2013/6891¹¹³⁶.
- 273.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 149/2013, de 28 de junio). EDV 2013/107657¹¹³⁷.
- 274.** Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DOG Cataluña nº 6432/2013, de 5 de agosto). EDV 2013/141764¹¹³⁸.
- 275.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 82/2014, de 7 de abril). EDV 2013/303424¹¹³⁹.
- 276.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 190/2013, de 16 de agosto). EDV 2013/150768¹¹⁴⁰.
- 277.** VII Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la ciudad de Melilla (BOC Melilla nº 5110/2014, de 7 de marzo). EDV 2013/293647¹¹⁴¹.
- 278.** Convenio Colectivo para el sector de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña (DOG Cataluña nº 3327/2014, de 21 de mayo). EDV 2014/72443¹¹⁴².

3. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

- 279.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Alicante (BOP Alicante nº 54/2006, de 6 de marzo). EDV 2006/20442¹¹⁴³.
- 280.** Convenio Colectivo del sector de la sanidad privada de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 78/2006, de 4 de abril). EDV 2006/393217¹¹⁴⁴.
- 281.** Convenio Colectivo del sector de servicios sanitarios y sociosanitarios privados de la Provincia de Palencia (BOP Palencia 43/2006, de 10 de abril). EDV 2006/64420¹¹⁴⁵.

¹¹³⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al momento actual. Cfr. artículo 55.

¹¹³⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2014. Cfr. artículo 33.

¹¹³⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2016. Cfr. artículo 53.

¹¹³⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 62.

¹¹⁴⁰ Vigencia temporal desde el 01/06/2013 al momento actual. Cfr. artículo 39.

¹¹⁴¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al momento actual. Cfr. artículo 56.

¹¹⁴² Vigencia temporal desde el 01/01/2014 al 31/12/2015. Cfr. artículo 27.

¹¹⁴³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 88.

¹¹⁴⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 25.

¹¹⁴⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2006. Cfr. artículo 33.

- 282.** Convenio Colectivo del sector del siderometal y talleres de reparación de vehículos de la Provincia de Ourense (BOP Ourense 96/2006, de 27 de abril). EDV 2006/393215¹¹⁴⁶.
- 283.** Convenio Colectivo del sector de las industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva (BOP Huelva nº 111/2006, de 13 de junio). EDV 2006/117287¹¹⁴⁷.
- 284.** Convenio Colectivo del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 113/2006, de 19 de mayo). EDV 2006/64446¹¹⁴⁸.
- 285.** Convenio Colectivo del sector de comercio de elementos del metal de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 139/2006, de 19 de junio). EDV 2006/393224¹¹⁴⁹.
- 286.** Convenio Colectivo del sector de la construcción de la Provincia de Bizkaia (BOP Bizkaia nº 110/2006, de 9 de junio). EDV 2006/117367¹¹⁵⁰.
- 287.** Convenio Colectivo del sector siderometalúrgico de la Provincia de León (BOP León nº 112/2006, de 13 de junio). EDV 2006/117306¹¹⁵¹.
- 288.** Convenio Colectivo del sector de industrias de metal sin convenio propio de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 118/2006, de 21 de junio). EDV 2006/393240¹¹⁵².
- 289.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 171/2006, de 26 de julio). EDV 2006/117339¹¹⁵³.
- 290.** Convenio Colectivo del sector de las industrias del aceite y derivados de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 4954/2007, de 24 de agosto). EDV 2006/470124¹¹⁵⁴.
- 291.** Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 144/2006, de 28 de julio). EDV 2006/117308¹¹⁵⁵.

¹¹⁴⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 40.

¹¹⁴⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 39.

¹¹⁴⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2008. Cfr. artículos 5 y 20.

¹¹⁴⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículos 21 y 33.

¹¹⁵⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 76.

¹¹⁵¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 63.

¹¹⁵² Vigencia temporal desde el 23/05/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 39.

¹¹⁵³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 82.

¹¹⁵⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 30.

¹¹⁵⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2013. Cfr. artículo 51.

- 292.** Convenio Colectivo del sector de las empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarias y agentes de aduana de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 4750/2006, de 30 de octubre). EDV 2006/278151¹¹⁵⁶.
- 293.** Convenio Colectivo del sector de materiales y prefabricados de la construcción de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 222/2006, de 26 de septiembre). EDV 2006/393233¹¹⁵⁷.
- 294.** Convenio Colectivo del sector de edificación y obras públicas de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 211/2006, de 13 de septiembre). EDV 2006/393245¹¹⁵⁸.
- 295.** Convenio Colectivo del sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 200/2006, de 31 de agosto). EDV 2006/393249¹¹⁵⁹.
- 296.** Convenio Colectivo del sector de transporte público de viajeros por carretera de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 186/2006, de 27 de septiembre). EDV 2006/393234¹¹⁶⁰.
- 297.** Convenio Colectivo del sector de industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 4798/2007, de 12 de enero). EDV 2006/490906¹¹⁶¹.
- 298.** Convenio Colectivo del sector de clínicas y sanatorios privados de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 214/2006, de 9 de noviembre). EDV 2006/325052¹¹⁶².
- 299.** Convenio Colectivo Provincial regulador de las condiciones de trabajo de las empresas consignatarias de buques de la Provincia de Barcelona y los trabajadores de las mismas (DOG Cataluña nº 4777/2006, de 11 de diciembre). EDV 2006/311566¹¹⁶³.
- 300.** Convenio Colectivo del sector de licores de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 4782/2006, de 18 de diciembre). EDV 2006/318939¹¹⁶⁴.
- 301.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 4783/2006, de 19 de diciembre). EDV 2006/324495¹¹⁶⁵.

¹¹⁵⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. Disposición Final Quinta.

¹¹⁵⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 43.

¹¹⁵⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 52.

¹¹⁵⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 29.

¹¹⁶⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 32.

¹¹⁶¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 112.

¹¹⁶² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2010. Cfr. artículo 54 bis.

¹¹⁶³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 20.

¹¹⁶⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. . Cfr. artículo 21.

¹¹⁶⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 111.

- 302.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Cáceres (DO Extremadura nº 136/2006, de 21 de noviembre). EDV 2006/306079¹¹⁶⁶.
- 303.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 31/2007, de 7 de febrero). EDV 2006/393192¹¹⁶⁷.
- 304.** Convenio Colectivo del sector de sanidad privada de la Provincia de Valencia (BOP Valencia nº 310/2006, de 30 de diciembre). EDV 2006/325077¹¹⁶⁸.
- 305.** Convenio Colectivo del sector de industrias del aceite y sus derivados de la Provincia de Jaén (BOP Jaén nº 5/2007, de 8 de enero). EDV 2006/393170¹¹⁶⁹.
- 306.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de León (BOP León nº 245/2006, de 28 de diciembre). EDV 2006/325049¹¹⁷⁰.
- 307.** Convenio Colectivo del sector de comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 77/2007, de 3 de abril). EDV 2007/20617¹¹⁷¹.
- 308.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 46/2007, de 6 de marzo). EDV 2007/9993¹¹⁷².
- 309.** Convenio Colectivo del sector de industrias de derivados del cemento de la Provincia de Huelva (BOP Huelva nº 50/2007, de 13 de marzo). EDV 2007/9929¹¹⁷³.
- 310.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de A Coruña (BOP A Coruña nº 456/2007, de 17 de enero). EDV 2006/393160¹¹⁷⁴.
- 311.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 110/2007, de 7 de junio). EDV 2007/40161¹¹⁷⁵.
- 312.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 47/2007, de 8 de marzo). EDV 2007/9852¹¹⁷⁶.
- 313.** Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de la Provincia de Girona (DOG Cataluña nº 4940/2007, de 3 de agosto). EDV 2007/109910¹¹⁷⁷.

¹¹⁶⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 53.

¹¹⁶⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 109.

¹¹⁶⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 58.

¹¹⁶⁹ Vigencia temporal desde el 01/10/2006 al 30/09/2009. Cfr. artículo 45 bis.

¹¹⁷⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 62.

¹¹⁷¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2009. Cfr. artículo 19.

¹¹⁷² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 45.

¹¹⁷³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 93.

¹¹⁷⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 111.

¹¹⁷⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 104.

¹¹⁷⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2006. Cfr. artículo 86.

¹¹⁷⁷ Vigencia temporal desde el 01/06/2007 al 31/05/2007. Cfr. artículo 29.

- 314.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Provincia de León (BOP León nº 20/2007, de 18 de abril). EDV 2007/20585¹¹⁷⁸.
- 315.** Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de la Provincia de Granada (BOP Granada nº 44/2007, de 18 de mayo). EDV 2007/28792¹¹⁷⁹.
- 316.** Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Provincia de Valladolid (BOP Valladolid nº 184/2007, de 9 de agosto). EDV 2007/109956¹¹⁸⁰.
- 317.** Convenio Colectivo del sector de industria de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de la Provincia de Zamora (BOP Zamora nº 84/2007, de 13 de julio). EDV 2007/79649¹¹⁸¹.
- 318.** Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 4988/2007, de 16 de octubre). EDV 2007/158898¹¹⁸².
- 319.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Albacete (BOP Albacete nº 98/2007, de 22 de agosto). EDV 2007/109922¹¹⁸³.
- 320.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Jaén (BOP Jaén nº 194/2007, de 23 de agosto). EDV 2007/109937¹¹⁸⁴.
- 321.** Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva (BOP Huelva nº 182/2007, de 19 de septiembre). EDV 2007/135249¹¹⁸⁵.
- 322.** Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 171/2007, de 3 de septiembre). EDV 2007/135233¹¹⁸⁶.
- 323.** Convenio Colectivo del sector de agencias de transportes y operadores de transportes de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 210/2007, de 10 de septiembre). EDV 2007/135261¹¹⁸⁷.

¹¹⁷⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2009. Cfr. artículo 27.

¹¹⁷⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículos 32 y 42.

¹¹⁸⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 23.

¹¹⁸¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 22.

¹¹⁸² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 26.

¹¹⁸³ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 44.

¹¹⁸⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 47.

¹¹⁸⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 39.

¹¹⁸⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 56.

¹¹⁸⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 25.

- 324.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara nº 123/2007, de 12 de octubre). EDV 2007/174487¹¹⁸⁸.
- 325.** Convenio Colectivo del sector de la construcción de la Provincia de A Coruña (BOP A Coruña nº 289/2007, de 17 de diciembre). EDV 2007/222302¹¹⁸⁹.
- 326.** Convenio Colectivo del sector de comercio mixto de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 7/2008, de 11 de enero). EDV 2007/232839¹¹⁹⁰.
- 327.** Convenio Colectivo del sector de comercio de equipamiento de la persona de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 6/2008, de 10 de enero). EDV 2007/232840¹¹⁹¹.
- 328.** Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 12/2008, de 18 de enero). EDV 2007/241440¹¹⁹².
- 329.** Convenio Colectivo del sector de comercio del mueble de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 13/2008, de 21 de enero). EDV 2007/251266¹¹⁹³.
- 330.** Convenio Colectivo del sector de la industria de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 5056/2008, de 25 de enero). EDV 2007/251256¹¹⁹⁴.
- 331.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 12/2008, de 17 de enero). EDV 2007/241452¹¹⁹⁵.
- 332.** Convenio Colectivo del sector de la construcción de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 237/2007, de 10 de diciembre). EDV 2007/212140¹¹⁹⁶.
- 333.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 5073/2008, de 19 de febrero). EDV 2007/274820¹¹⁹⁷.
- 334.** Convenio Colectivo del sector de mármoles y piedras de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 12/2008, de 17 de enero). EDV 2007/241453¹¹⁹⁸.
- 335.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de A Coruña (BOP A Coruña nº 139/2008, de 18 de junio). EDV 2008/90109¹¹⁹⁹.

¹¹⁸⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 43.

¹¹⁸⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 26.

¹¹⁹⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2010. Cfr. artículo 22.

¹¹⁹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2010. Cfr. artículo 22.

¹¹⁹² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2010. Cfr. artículo 21.

¹¹⁹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2010. Cfr. artículo 22.

¹¹⁹⁴ Vigencia temporal desde el 25/01/2008 al 31/12/2008. Cfr. artículo 112.

¹¹⁹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 45.

¹¹⁹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 39.

¹¹⁹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2008. Cfr. artículo 114.

¹¹⁹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2012. Cfr. artículo 12.

- 336.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Toledo (BOP Toledo nº 292/2007, de 20 de diciembre). EDV 2007/222310¹²⁰⁰.
- 337.** Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 6/2008, de 10 de enero). EDV 2007/232836¹²⁰¹.
- 338.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Cáceres (DO Extremadura nº 29/2008, de 12 de febrero). EDV 2007/268955¹²⁰².
- 339.** Convenio Colectivo del sector de edificación y obras públicas de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 37/2008, de 14 de febrero). EDV 2007/274698¹²⁰³.
- 340.** Convenio Colectivo del sector de materiales y prefabricados de la construcción de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 39/2008, de 16 de febrero). EDV 2007/284409¹²⁰⁴.
- 341.** Convenio Colectivo del sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 27/2008, de 1 de febrero). EDV 2007/368059¹²⁰⁵.
- 342.** Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 20/2008, de 24 de enero). EDV 2007/260086¹²⁰⁶.
- 343.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 1/2008, de 2 de enero). EDV 2007/222786¹²⁰⁷.
- 344.** Convenio Colectivo del sector de la construcción de las comarcas de Lleida (DOG Cataluña nº 5055/2008, de 24 de enero). EDV 2007/243006¹²⁰⁸.
- 345.** Convenio Colectivo del sector de las empresas consignatarias de buques de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 5111/2008, de 15 de abril). EDV 2007/328894¹²⁰⁹.

¹¹⁹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículos 112 y 113.

¹²⁰⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 43.

¹²⁰¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 57.

¹²⁰² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2012. Cfr. artículo 52.

¹²⁰³ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 52.

¹²⁰⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 43.

¹²⁰⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 29.

¹²⁰⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 35.

¹²⁰⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 42.

¹²⁰⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 27.

¹²⁰⁹ Vigencia temporal desde el 10/12/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 20.

- 346.** Convenio Colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huesca (BOP Huesca n° 1/2008, de 2 de enero). EDV 2007/222785¹²¹⁰.
- 347.** Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera de la Provincia de Badajoz (DO Extremadura n° 36/2008, de 21 de febrero). EDV 2007/284365¹²¹¹.
- 348.** Convenio Colectivo del sector de industrias de la madera de la Provincia de Cáceres (DO Extremadura n° 42/2008, de 29 de febrero). EDV 2007/292739¹²¹².
- 349.** Convenio Colectivo del sector extractivo de piedra natural -canteras- de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra n° 33/2008, de 15 de febrero). EDV 2007/368060¹²¹³.
- 350.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de León (BOP León n° 22/2008, de 1 de febrero). EDV 2008/291439¹²¹⁴.
- 351.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla n° 113/2008, de 17 de mayo). EDV 2008/253060¹²¹⁵.
- 352.** Convenio Colectivo del sector de industrias de derivados del cemento de la Provincia de Huelva (BOP Huelva n° 134/2008, de 14 de julio). EDV 2008/111145¹²¹⁶.
- 353.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Badajoz (DO Extremadura n° 58/2008, de 26 de marzo). EDV 2008/10275¹²¹⁷.
- 354.** Convenio Colectivo del sector de industria de derivados del cemento de la Provincia de Málaga (BOP Málaga n° 137/2008, de 16 de julio). EDV 2008/111147¹²¹⁸.
- 355.** Convenio Colectivo del sector de aparcamientos, garajes y servicios de lavado y engrase de la Provincia de Almería (BOP Almería n° 89/2008, de 12 de mayo). EDV 2008/40902¹²¹⁹.
- 356.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento, cales y yesos de la Provincia de Ciudad Real (BOP Ciudad Real n° 43/2008, de 9 de abril). EDV 2008/20217¹²²⁰.

¹²¹⁰ Vigencia temporal desde el 02/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 44.

¹²¹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 13.

¹²¹² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 10.1.

¹²¹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 26.

¹²¹⁴ Vigencia temporal desde el 07/11/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 64.

¹²¹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 109.

¹²¹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007. Cfr. artículo 93.

¹²¹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 52.

¹²¹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículos 108 y 110.

¹²¹⁹ Vigencia temporal desde el 13/05/2008 al 31/12/2009. Cfr. artículo 65.

- 357.** Convenio Colectivo del sector de industrias de derivados del cemento de la Provincia de Huelva (BOP Huelva nº 122/2008, de 26 de junio). EDV 2008/96544¹²²¹.
- 358.** Convenio Colectivo del sector de la construcción y las obras públicas de la Provincia de Girona (DOG Cataluña nº 5170/2008, de 10 de julio). EDV 2008/102693¹²²².
- 359.** Convenio Colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva (BOP Huelva nº 114/2008, de 16 de junio). EDV 2008/82213¹²²³.
- 360.** Convenio Colectivo del sector de establecimientos de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 135/2008, de 16 de julio). EDV 2008/111140¹²²⁴.
- 361.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Valencia (BOP Valencia nº 161/2008, de 8 de julio). EDV 2008/172434¹²²⁵.
- 362.** Convenio Colectivo del sector de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 193/2008, de 22 de agosto). EDV 2008/133309¹²²⁶.
- 363.** Convenio Colectivo del sector de comercio de elementos del metal de Ourense (BOP Ourense nº 177/2008, de 2 de agosto). EDV 2008/127701¹²²⁷.
- 364.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Toledo (BOP Toledo nº 209/2008, de 11 de septiembre). EDV 2008/143245¹²²⁸.
- 365.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 15/2009, de 20 de enero). EDV 2008/253059¹²²⁹.
- 366.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 184/2008, de 23 de septiembre). EDV 2008/155367¹²³⁰.

¹²²⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 70.

¹²²¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al momento actual. Cfr. artículo 91.

¹²²² Vigencia temporal desde el 21/04/2008 al 31/05/2009. Cfr. artículo 27.

¹²²³ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2008. Cfr. artículo 39.

¹²²⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 22.

¹²²⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 39.

¹²²⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2009. Cfr. artículos 38 y 40.

¹²²⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículos 21 y 34.

¹²²⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 27.

¹²²⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2008. Cfr. artículo 109.

¹²³⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 107.

- 367.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 190/2008, de 2 de octubre). EDV 2008/161360¹²³¹.
- 368.** Convenio Colectivo del sector de vinos de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 5210/2008, de 5 de septiembre). EDV 2008/136913¹²³².
- 369.** Convenio Colectivo del sector de las industrias del aceite y sus derivados de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 5257/2008, de 13 de noviembre). EDV 2008/196328¹²³³.
- 370.** Convenio Colectivo del sector de industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares de la Provincia de Castellón (BOP Castellón nº 116/2008, de 23 de septiembre). EDV 2008/155359¹²³⁴.
- 371.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Jaén (BOP Jaén nº 207/2008, de 6 de septiembre). EDV 2008/143241¹²³⁵.
- 372.** Convenio colectivo del sector de las empresas estibadoras portuarias de la Provincia de Barcelona y sus trabajadores (DOG Cataluña nº 5255/2008, de 11 de noviembre). EDV 2008/189838¹²³⁶.
- 373.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Granada (BOP Granada nº 195/2008, de 10 de octubre). EDV 2008/166183¹²³⁷.
- 374.** Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Asistencia Sanitaria (IMAS). (DOG Cataluña nº 5402/2009, de 17 de junio). EDV 2008/371339¹²³⁸.
- 375.** Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 135/2008, de 10 de noviembre). EDV 2008/196542¹²³⁹.
- 376.** Convenio Colectivo del sector de sanidad privada de la Provincia de Valencia (BOP Valencia nº 294/2008, de 10 de diciembre). EDV 2008/221593¹²⁴⁰.
- 377.** Convenio Colectivo del sector de comercio del metal de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 18/2009, de 28 de enero). EDV 2008/262046¹²⁴¹.

¹²³¹ Vigencia temporal desde el 02/10/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 90.

¹²³² Vigencia temporal desde el 08/07/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 17.

¹²³³ Vigencia temporal desde el 16/07/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 63.

¹²³⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 39.

¹²³⁵ Vigencia temporal desde el 30/07/2008 al 31/12/2009. Cfr. artículo 47.

¹²³⁶ Vigencia temporal desde el 30/07/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 20.

¹²³⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2012. Cfr. artículos 102 y 103.

¹²³⁸ Vigencia temporal desde el 26/09/2008 al 31/12/2009. Cfr. artículo 69.

¹²³⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2008. Disposición Final Décima.

¹²⁴⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2008. Cfr. artículo 60.

¹²⁴¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículos 26 y 28.

- 378.** Convenio Colectivo del sector de la sanidad privada de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 32/2009, de 9 de febrero). EDV 2008/282010¹²⁴².
- 379.** Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Provincia de Valencia (BOP Valencia nº 41/2009, de 18 de febrero). EDV 2009/11007¹²⁴³.
- 380.** Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 42/2009, de 7 de abril). EDV 2009/31325¹²⁴⁴.
- 381.** Convenio Colectivo del sector de empresas funerarias de la Provincia de Segovia (BOP Segovia nº 39/2009, de 1 de abril). EDV 2009/31341¹²⁴⁵.
- 382.** Convenio Colectivo del sector de hostelería de la Provincia de Jaén (BOP Jaén nº 146/2009, de 27 de junio). EDV 2009/119792¹²⁴⁶.
- 383.** Convenio Colectivo del sector de las industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 5443/2009, de 14 de agosto). EDV 2009/170929¹²⁴⁷.
- 384.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 5406/2009, de 23 de junio). EDV 2009/111969¹²⁴⁸.
- 385.** Convenio Colectivo del sector de las empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduana de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 5514/2009, de 26 de noviembre). EDV 2009/258090¹²⁴⁹.
- 386.** Convenio Colectivo del sector de pompas fúnebres y empresas funerarias de la Provincia de Zamora (BOP Zamora nº 64/2009, de 5 de junio). EDV 2009/92124¹²⁵⁰.
- 387.** Convenio Colectivo del sector de empresas de servicios funerarios y de gestión de cementerios de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 5481/2009, de 9 de octubre). EDV 2009/216546¹²⁵¹.
- 388.** Convenio Colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva (BOP Huelva nº 143/2009, de 27 de julio). EDV 2009/150738¹²⁵².

¹²⁴² Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2009. Cfr. artículo 25.

¹²⁴³ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 15.

¹²⁴⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. Disposición Final Décima.

¹²⁴⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 24.

¹²⁴⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 24.

¹²⁴⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 112.

¹²⁴⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 114.

¹²⁴⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2009. Cfr. Disposición Final Quinta.

¹²⁵⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 30.

¹²⁵¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 39.

¹²⁵² Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 29/08/2012. Cfr. artículo 39.

- 389.** Convenio Colectivo del sector de actividades agropecuarias de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 157/2009, de 14 de agosto). EDV 2009/171079¹²⁵³.
- 390.** Convenio Colectivo del sector de licores de la Provincia de Barcelona (DOG Cataluña nº 5548/2010, de 19 de enero). EDV 2009/291734¹²⁵⁴.
- 391.** Convenio Colectivo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su Provincia (DOG Cataluña nº 5485/2009, de 16 de octubre). EDV 2009/224384¹²⁵⁵.
- 392.** Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 165/2009, de 1 de septiembre). EDV 2009/178728¹²⁵⁶.
- 393.** Convenio Colectivo del sector de hostelería de la Provincia de Alicante (BOP Alicante nº 167/2009, de 2 de septiembre). EDV 2009/183398¹²⁵⁷.
- 394.** Convenio Colectivo del sector de pompas fúnebres de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 217/2009, de 19 de noviembre). EDV 2009/250704¹²⁵⁸.
- 395.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife nº 195/2010, de 30 de septiembre). EDV 2010/189918¹²⁵⁹.
- 396.** Convenio Colectivo del sector de comercio en general (excepto alimentación) de la Provincia de Valladolid (BOP Valladolid nº 295/2009, de 26 de diciembre). EDV 2009/282980¹²⁶⁰.
- 397.** Convenio Colectivo del sector de transporte público de viajeros por carretera de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 85/2010, de 6 de mayo). EDV 2010/44285¹²⁶¹.
- 398.** Convenio Colectivo del sector de industrias del aceite y sus derivados de la Provincia de Jaén (BOP Jaén nº 19/2010, de 25 de enero). EDV 2009/299756¹²⁶².
- 399.** Convenio Colectivo del sector siderometalúrgico de la Provincia de León (BOP León nº 34/2010, de 18 de febrero). EDV 2010/5677¹²⁶³.

¹²⁵³ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 26.

¹²⁵⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 21.

¹²⁵⁵ Vigencia temporal desde el 22/07/2009 al 31/12/2013. Cfr. artículo 55.

¹²⁵⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2009. Cfr. artículo 22.

¹²⁵⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 03/09/2012. Cfr. artículo 49.

¹²⁵⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2011. Cfr. artículo 25.

¹²⁵⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2011. Cfr. artículo 61.

¹²⁶⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2009. Cfr. artículo 45.

¹²⁶¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 32.

¹²⁶² Vigencia temporal desde el 01/10/2009 al 30/09/2014. Cfr. artículo 45 bis.

- 400.** Convenio Colectivo del sector de comercio del metal de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 31/2010, de 15 de marzo). EDV 2010/11318¹²⁶⁴.
- 401.** Convenio Colectivo del sector de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 125/2010, de 4 de junio). EDV 2010/78236¹²⁶⁵.
- 402.** Convenio Colectivo del sector de comercio en general (excepto alimentación) de la Provincia de Valladolid (BOP Valladolid nº 150/2010, de 3 de julio). EDV 2010/113065¹²⁶⁶.
- 403.** Convenio Colectivo del sector de comercio en general de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 76/2010, de 28 de junio). EDV 2010/102173¹²⁶⁷.
- 404.** Convenio Colectivo del sector de la industria de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de la Provincia de Zamora (BOP Zamora nº 79/2010, de 9 de julio). EDV 2010/121353¹²⁶⁸.
- 405.** Convenio Colectivo del sector de comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de la Provincia de Barcelona (BOP Barcelona nº 00/2010, de 20 de julio). EDV 2010/139495¹²⁶⁹.
- 406.** Convenio Colectivo del sector de sanidad privada de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 223/2010, de 27 de septiembre). EDV 2010/184752¹²⁷⁰.
- 407.** Convenio Colectivo del sector de actividades agropecuarias de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 54/2010, de 16 de noviembre). EDV 2010/232347¹²⁷¹.
- 408.** Convenio Colectivo del sector de establecimientos sanitarios y clínicas privadas de la Provincia de Granada (BOP Granada nº 152/2010, de 10 de agosto). EDV 2010/152455¹²⁷².
- 409.** Convenio Colectivo del sector de transitarios y aduanas de la Provincia Barcelona (BOP Barcelona nº 00/2010, de 9 de noviembre). EDV 2010/219126¹²⁷³.

¹²⁶³ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 68.

¹²⁶⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículo 29.

¹²⁶⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2010. Cfr. artículos 38 y 40.

¹²⁶⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2014. Cfr. artículo 49.

¹²⁶⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2013. Cfr. artículo 29.

¹²⁶⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 23.

¹²⁶⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2012. Cfr. artículo 21.

¹²⁷⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 25.

¹²⁷¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 31.

¹²⁷² Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículos 32 y 42.

¹²⁷³ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2013. Cfr. artículo 27.

- 410.** Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Provincia de Alicante (BOP Alicante nº 190/2010, de 4 de octubre). EDV 2010/190236¹²⁷⁴.
- 411.** Convenio Colectivo del sector de edificación y obras públicas de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 51/2011, de 3 de marzo). EDV 2011/7893¹²⁷⁵.
- 412.** Convenio Colectivo del sector de materiales y prefabricados de la construcción de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 51/2011, de 3 de marzo). EDV 2011/7894¹²⁷⁶.
- 413.** Convenio Colectivo del sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 51/2011, de 3 de marzo). EDV 2011/7895¹²⁷⁷.
- 414.** Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 52/2011, de 4 de marzo). EDV 2011/8027¹²⁷⁸.
- 415.** Convenio Colectivo del sector de sanidad privada de la Provincia de Valencia (BOP Valencia nº 113/2011, de 16 de mayo). EDV 2011/57193¹²⁷⁹.
- 416.** IV Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Provincia de Huesca (BOP Huesca nº 41/2011, de 1 de marzo). EDV 2011/7451¹²⁸⁰.
- 417.** Convenio Colectivo del sector de transporte de viajeros por carretera de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 79/2011, de 27 de abril). EDV 2011/32772¹²⁸¹.
- 418.** Convenio Colectivo del sector de empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduana de la Provincia de Tarragona (BOP Tarragona nº 248/2011, de 27 de octubre). EDV 2011/232600¹²⁸².
- 419.** Convenio Colectivo del sector de empresas consignatarias de buques de la Provincia de Barcelona (BOP Barcelona nº 00/2011, de 16 de junio). EDV 2011/96260¹²⁸³.
- 420.** Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de la Provincia de A Coruña (BOP A Coruña nº 126/2011, de 4 de julio). EDV 2011/118829¹²⁸⁴.

¹²⁷⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 51.

¹²⁷⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 52.

¹²⁷⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 43.

¹²⁷⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 29.

¹²⁷⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 34.

¹²⁷⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 60.

¹²⁸⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 26.

¹²⁸¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2015. Cfr. artículo 56.

¹²⁸² Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 49.

¹²⁸³ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al momento actual. Cfr. artículo 20.

¹²⁸⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 26.

- 421.** Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 125/2011, de 4 de julio). EDV 2011/118825¹²⁸⁵.
- 422.** Convenio Colectivo del sector de construcción de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 165/2011, de 29 de agosto). EDV 2011/180944¹²⁸⁶.
- 423.** Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 132/2011, de 12 de julio). EDV 2011/128455¹²⁸⁷.
- 424.** Convenio Colectivo del sector de industrias del aceite y sus derivados de la Provincia de Barcelona (BOP Barcelona nº 00/2011, de 16 de septiembre). EDV 2011/201010¹²⁸⁸.
- 425.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Provincia de León (BOP León nº 150/2011, de 8 de agosto). EDV 2011/161893¹²⁸⁹.
- 426.** Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica y talleres de reparación de vehículos de la Provincia de Ourense (BOP Ourense nº 235/2011, de 17 de octubre). EDV 2011/225205¹²⁹⁰.
- 427.** Convenio Colectivo del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 50/2012, de 1 de marzo). EDV 2012/18303¹²⁹¹.
- 428.** Convenio Colectivo del sector de estomatólogos y odontólogos de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 38/2012, de 28 de marzo). EDV 2012/40319¹²⁹².
- 429.** Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación -mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios- de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 160/2012, de 27 de agosto). EDV 2012/175476¹²⁹³.
- 430.** Convenio Colectivo del sector de comercio de equipamiento de la persona de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 161/2012, de 28 de agosto). EDV 2012/175500¹²⁹⁴.

¹²⁸⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 57.

¹²⁸⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 40.

¹²⁸⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 22.

¹²⁸⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 63.

¹²⁸⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 11.

¹²⁹⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 38.

¹²⁹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículo 20.

¹²⁹² Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2014. Cfr. artículo 17.

¹²⁹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 19.

- 431.** Convenio Colectivo del sector de comercio del metal de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 102/2012, de 24 de agosto). EDV 2012/175503¹²⁹⁵.
- 432.** Convenio Colectivo del sector de comercio mixto de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 162/2012, de 29 de agosto). EDV 2012/176837¹²⁹⁶.
- 433.** Convenio Colectivo del sector de comercio del mueble de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 162/2012, de 29 de agosto). EDV 2012/176838¹²⁹⁷.
- 434.** Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Provincia de Valladolid (BOP Valladolid nº 189/2012, de 17 de agosto). EDV 2012/165754¹²⁹⁸.
- 435.** Convenio Colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva (BOP Huelva nº 166/2012, de 29 de agosto). EDV 2012/176835¹²⁹⁹.
- 436.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 123/2012, de 11 de octubre). EDV 2012/214537¹³⁰⁰.
- 437.** Convenio Colectivo del sector de empresas estibadoras portuarias de la Provincia de Barcelona (BOP Barcelona nº 00/2012, de 19 de octubre). EDV 2012/218774¹³⁰¹.
- 438.** Convenio Colectivo del sector de empresas del metal sin convenio propio de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 13/2013, de 18 de enero). EDV 2012/300229¹³⁰².
- 439.** Convenio Colectivo del sector de comercio del metal de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 4/2013, de 9 de enero). EDV 2012/287611¹³⁰³.
- 440.** Convenio Colectivo del sector de agencias de transportes-operadores de transportes de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 59/2013, de 13 de marzo). EDV 2013/19825¹³⁰⁴.
- 441.** Convenio Colectivo del sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 101/2013, de 3 de mayo). EDV 2013/49406¹³⁰⁵.

¹²⁹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 20.

¹²⁹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2012. Cfr. artículo 31.

¹²⁹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 20.

¹²⁹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 20.

¹²⁹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2014. Cfr. artículo 23.

¹²⁹⁹ Vigencia temporal desde el 29/08/2012 al 30/08/2013. Cfr. artículo 39.

¹³⁰⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2016. Cfr. artículo 44.

¹³⁰¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2012. Cfr. artículo 20.

¹³⁰² Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2012. Cfr. artículo 38.

¹³⁰³ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2015. Cfr. artículo 31.

¹³⁰⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2013. Cfr. artículo 31.

- 442.** Convenio Colectivo del sector de edificación y obras públicas de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 102/2013, de 4 de mayo). EDV 2013/50665¹³⁰⁶.
- 443.** Convenio Colectivo del sector de materiales y prefabricados para la construcción de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 108/2013, de 11 de mayo). EDV 2013/53713¹³⁰⁷.
- 444.** Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 87/2013, de 9 de mayo). EDV 2013/52860¹³⁰⁸.
- 445.** Convenio Colectivo del sector de industrias de derivados del cemento de la Provincia de A Coruña (BOP A Coruña nº 98/2013, de 24 de mayo). EDV 2013/59767¹³⁰⁹.
- 446.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Toledo (BOP Toledo nº 246/2013, de 26 de octubre). EDV 2013/196010¹³¹⁰.
- 447.** Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (BOP Santa Cruz de Tenerife nº 87/2013, de 3 de julio). EDV 2013/115905¹³¹¹.
- 448.** Convenio Colectivo del sector de comercio del metal de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 216/2013, de 11 de noviembre). EDV 2013/205304¹³¹².
- 449.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 2/2014, de 3 de enero). EDV 2013/248981¹³¹³.
- 450.** Convenio Colectivo del sector de actividades agropecuarias de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 6/2014, de 10 de enero). EDV 2013/254915¹³¹⁴.
- 451.** Convenio Colectivo del sector de construcción, obras públicas y oficios auxiliares de la Provincia de Málaga (BOP Málaga nº 227/2013, de 27 de noviembre). EDV 2013/221015¹³¹⁵.

¹³⁰⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2015. Cfr. artículo 29.

¹³⁰⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2015. Cfr. artículo 52.

¹³⁰⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2015. Cfr. artículo 43.

¹³⁰⁸ Vigencia temporal desde el 08/03/2010 al 31/12/2011. Cfr. artículo 22.

¹³⁰⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2013. Cfr. artículos 102 y 103.

¹³¹⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 11/11/2014. Cfr. artículo 27.

¹³¹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2015. Cfr. artículo 61.

¹³¹² Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al momento actual. Cfr. artículo 25.

¹³¹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 29/03/2015. Cfr. artículo 103.

¹³¹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2015. Cfr. artículo 32.

¹³¹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2016. Cfr. artículo 73.

- 452.** Convenio Colectivo del sector de empresas del metal sin convenio propio de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 6/2014, de 10 de enero). EDV 2013/254947¹³¹⁶.
- 453.** Convenio Colectivo del sector de construcción de la Provincia de Cádiz (BOP Cádiz nº 225/2013, de 25 de noviembre). EDV 2013/219661¹³¹⁷.
- 454.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 226/2013, de 25 de noviembre). EDV 2013/219702¹³¹⁸.
- 455.** Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Provincia de Albacete (BOP Albacete nº 38/2014, de 2 de abril). EDV 2014/41522¹³¹⁹.
- 456.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Toledo (BOP Toledo nº 243/2014, de 22 de octubre). EDV 2014/177972¹³²⁰.
- 457.** Convenio Colectivo del sector de agencias de transportes - operadores de transportes de la Provincia de Sevilla (BOP Sevilla nº 268/2014, de 19 de noviembre). EDV 2014/194189¹³²¹.
- 458.** Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento de la Provincia de Granada (BOP Granada nº 239/2014, de 16 de diciembre). EDV 2014/210403¹³²².
- 459.** Convenio Colectivo del sector de comercio en general (excepto comercio de ganadería y comercio metal) de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 88/2015, de 24 de julio). EDV 2015/126857¹³²³.

¹³¹⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2014. Cfr. artículo 38.

¹³¹⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2013. Cfr. artículo 59.

¹³¹⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al 31/12/2012. Cfr. artículo 102.

¹³¹⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2016. Cfr. artículo 44.

¹³²⁰ Vigencia temporal desde el 12/11/2014 al 31/12/2016. Cfr. artículo 27.

¹³²¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2014 al 31/12/2015. Cfr. artículo 33.

¹³²² Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2016. Cfr. artículo 100.

¹³²³ Vigencia temporal desde el 01/01/2015 al 31/12/2017. Cfr. artículo 28.

CLAUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS A JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE

1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL-INTERPROVINCIAL

460. X Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE nº 179/2006, de 28 de julio). EDV 2006/102496¹³²⁴.

461. Anexo II del I Convenio Colectivo de la empresa NEXANS IBERIA, S.L. (BOE nº 68/2007, de 20 de marzo). EDV 2006/393325¹³²⁵.

462. Convenio Colectivo de la empresa CANNON HYGIENE, S.A. (BOE 92/2008, de 16 de abril). EDV 2007/333290¹³²⁶.

463. Convenio Colectivo para el personal de tierra de las empresas FERRYS RÁPIDOS DEL SUR, S.L. y FORDE REEDEREI SEETOURISTIK IBERIA, S.L. (BOE nº 150/2009, de 22 de junio). EDV 2008/371372¹³²⁷.

464. XI Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE nº 28/2010, de 2 de febrero de 2010). EDV 2009/307155¹³²⁸.

465. Convenio Colectivo de empresa CANNON HYGIENE, S.A. (BOE nº 163/2011, de 9 de julio). EDV 2011/128113¹³²⁹.

466. Convenio Colectivo de empresa LA VOZ DE GALICIA, S.A. (BOE nº 61/2012, de 12 de marzo). EDV 2011/348413¹³³⁰.

¹³²⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2005 al 31/12/2007. Cfr. artículo 64.

¹³²⁵ Vigencia temporal desde el 14/12/2006 al 31/12/2009. Cfr. Anexo II.

¹³²⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2010. Cfr. artículo 26.

¹³²⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2013. Cfr. artículo 11.

¹³²⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al momento actual. Cfr. artículo 63.

¹³²⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2011 al momento actual. Cfr. artículo 26.

¹³³⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2016. Cfr. Disposición Adicional Segunda.

2. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO

467. Convenio Colectivo del sector de industrias del metal del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 150/2006, de 30 de junio). EDV 2006/83598¹³³¹.

468. Acuerdo Colectivo del Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos, extensión de Burgos a Cantabria (BO Cantabria nº 69/2007, de 10 de abril). EDV 2007/19547¹³³².

469. Convenio Colectivo del personal laboral de los consorcios de las unidades territoriales de empleo, desarrollo local y tecnológico de Andalucía (BO Junta de Andalucía nº 7/2008, de 10 de enero). EDV 2007/232690¹³³³.

470. Convenio Colectivo del sector de construcción y obras públicas del Principado de Asturias (BOP de Asturias nº 287/2007, de 12 de diciembre). EDV 2007/212037¹³³⁴.

471. Convenio Colectivo del sector de montajes y empresas auxiliares del metal del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 18/2008, de 23 de enero). EDV 2007/242860¹³³⁵.

472. Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento del Principado de Asturias (BOP Asturias nº 44/2008, de 22 de febrero). EDV 2008/5548¹³³⁶.

473. Convenio Colectivo del sector de hospedaje de la Comunidad de Madrid (BOC Madrid nº 69/2014, de 22 de marzo). EDV 2013/301126¹³³⁷.

3. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

474. Convenio Colectivo del sector de metal de la Provincia de Cuenca (BOP Cuenca nº 62/2006, de 5 de junio). EDV 2006/117276¹³³⁸.

475. Convenio Colectivo del sector de distribuidores de gases licuados del petróleo de la Provincia de Zamora (BOP Zamora nº 73/2006, de 19 de junio). EDV 2006/117376¹³³⁹.

¹³³¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2009. Cfr. artículo 17.

¹³³² Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2007.

¹³³³ Vigencia temporal desde el 14/11/2007 al 31/12/2009. Cfr. artículo 28.

¹³³⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/05/2013. Cfr. artículo 39.

¹³³⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2008 al 31/12/2011. Cfr. artículo 16.

¹³³⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2007 al 31/12/2010. Cfr. artículo 19.

¹³³⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2014. Cfr. Anexo IX.

¹³³⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 37.

¹³³⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículos 29 y 30.

- 476.** Convenio Colectivo del sector de fabricantes de galletas de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 4751/2006, de 31 de octubre). EDV 2006/278178¹³⁴⁰.
- 477.** Convenio Colectivo del sector de centros privados de la tercera edad de la Provincia de Bizkaia (BO Bizkaia nº 226/2006, de 27 de noviembre). EDV 2006/325083¹³⁴¹.
- 478.** Convenio Colectivo del sector del transporte de viajeros por carretera de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 4823/2007, de 16 de febrero). EDV 2006/375632¹³⁴².
- 479.** Convenio Colectivo del sector de juego del bingo de la Provincia de Valencia (BOP Valencia nº 23/2007, de 27 de enero). EDV 2006/393200¹³⁴³.
- 480.** Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 47/2007, de 7 de marzo). EDV 2007/9861¹³⁴⁴.
- 481.** Convenio Colectivo del sector de fabricantes de galletas de la Provincia de Tarragona (DOG Cataluña nº 5003/2007, de 7 de noviembre). EDV 2007/184320¹³⁴⁵.
- 482.** Convenio Colectivo del sector de metal de la Provincia de Cuenca (BOP Cuenca nº 83/2009, de 22 de julio). EDV 2009/150263¹³⁴⁶.
- 483.** Convenio Colectivo del sector de distribuidores de gases licuados del petróleo de la Provincia de Zamora (BOP nº Zamora 99/2009, de 28 de agosto). EDV 2009/178602¹³⁴⁷.
- 484.** Convenio Colectivo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona (BOP Barcelona nº 00/2010, de 9 de noviembre). EDV 2010/219126¹³⁴⁸.
- 485.** Convenio Colectivo del sector de fabricantes de galletas de la Provincia de Tarragona (BOP Tarragona nº 182/2010, de 7 de agosto). EDV 2010/149904¹³⁴⁹.
- 486.** Convenio Colectivo del sector de fabricantes de galletas de la Provincia de Tarragona (BOP Tarragona nº Tarragona nº 12/2011, de 17 de enero). EDV 2010/269505¹³⁵⁰.

¹³⁴⁰ Vigencia temporal desde el 01/04/2006 al 31/03/2007. Cfr. artículo 38.

¹³⁴¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2008. Cfr. artículo 47 y siguientes.

¹³⁴² Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2009. Cfr. artículo 40.

¹³⁴³ Vigencia temporal desde el 01/01/2006 al 31/12/2007. Cfr. artículo 6.

¹³⁴⁴ Vigencia temporal desde el 07/03/2007 al 31/12/2007.

¹³⁴⁵ Vigencia temporal desde el 01/04/2007 al 31/03/2009. Cfr. artículo 37.

¹³⁴⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2010. Cfr. artículo 31.

¹³⁴⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2011. Cfr. artículos 30 y 31.

¹³⁴⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2010 al momento actual. Cfr. artículo 27.

¹³⁴⁹ Vigencia temporal desde el 01/04/2009 al 31/03/2010. Cfr. artículo 37.

- 487.** Convenio Colectivo del sector de centros de la tercera edad de la Provincia de Bizkaia (BOP Bizkaia nº 212/2011, de 8 de noviembre). EDV 2011/243564¹³⁵¹.
- 488.** Convenio Colectivo del sector de distribuidores de gases licuados del petróleo de la Provincia de Zamora (BOP Zamora 143/2012, de 3 de diciembre). EDV 2012/257552¹³⁵².
- 489.** Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de metal de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 87/2013, de 9 de mayo). EDV 2013/52870¹³⁵³.
- 490.** Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de transportes de viajeros por carretera de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 108/2013, de 10 de junio). EDV 2013/79173¹³⁵⁴.
- 491.** Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 87/2013, de 9 de mayo). EDV 2013/52860¹³⁵⁵.
- 492.** Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de industria siderometalúrgica de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 87/2013, de 9 de mayo). EDV 2013/52880¹³⁵⁶.
- 493.** Acuerdo de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del sector de industrias plásticas de la Provincia de Valencia (BOP Valencia nº 99/2013, de 27 de abril). EDV 2013/47153¹³⁵⁷.
- 494.** Convenio Colectivo del sector del metal de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba nº 169/2013, de 4 de septiembre). EDV 2013/160093¹³⁵⁸.
- 495.** Convenio Colectivo del sector de fabricantes de galletas de la Provincia de Tarragona (BOP Tarragona nº 285/2013, de 12 de diciembre). EDV 2013/235268¹³⁵⁹.
- 496.** Convenio Colectivo del sector de industria siderometalúrgica de la Provincia de Burgos (BOP Burgos nº 30/2014, de 13 de febrero). EDV 2013/282421¹³⁶⁰.

¹³⁵⁰ Vigencia temporal desde el 01/04/2010 al 31/12/2012. Cfr. artículo 38.

¹³⁵¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2009 al 31/12/2012. Cfr. artículos 47 y 50.

¹³⁵² Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2013. Cfr. artículos 30 y 31.

¹³⁵³ Vigencia temporal desde el 05/03/2013 al 31/12/2018.

¹³⁵⁴ Vigencia temporal desde el 07/03/2013 al 31/12/2018.

¹³⁵⁵ Vigencia temporal desde el 08/03/2013 al 31/12/2018.

¹³⁵⁶ Vigencia temporal desde el 27/03/2013 al 31/12/2008.

¹³⁵⁷ Vigencia temporal desde el 28/03/2013 al 31/12/2008.

¹³⁵⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2012 al 31/12/2015. Cfr. artículo 50 y Anexo III.

¹³⁵⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2013. Cfr. artículo 38.

¹³⁶⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2016. Cfr. artículo 23.

497. Convenio Colectivo del sector de centros de la tercera edad de Bizkaia (BOP Bizkaia nº 112/2014, de 13 de junio). EDV 2014/84403¹³⁶¹.

498. Convenio Colectivo del sector de fabricantes de galletas de la Provincia de Tarragona (BOP Tarragona nº 224/2014, de 30 de septiembre). EDV 2014/156492¹³⁶².

ADENDA: CLAUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS A LA JUBILACIÓN

1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL- INTERPROVINCIAL

499. V Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero, 2017-2020 (BOE nº 302/2017, de 13 de diciembre). EDV 2017/250424¹³⁶³.

500. V Convenio Colectivo general estatal de estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE nº 56/2017, de 7 de marzo). EDV 2017/11261¹³⁶⁴.

501. IX Acuerdo Marco del Grupo REPSOL, 2017-2019 (BOE nº 4/2018, de 4 de enero). EDV 2017/265792¹³⁶⁵.

502. II Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional (BOE nº 170/2016, de 15 de julio). EDV 2016/104397¹³⁶⁶

2. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO

503. II Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BO Junta de Andalucía nº 227/2017, de 27 de noviembre). EDV 2017/236858¹³⁶⁷.

504. II Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Cantabria, 2017-2018 (BO Cantabria nº 107/2017, de 5 de junio). EDV 2017/82153¹³⁶⁸.

¹³⁶¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2015. Cfr. artículos 47 y 50.

¹³⁶² Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2013. Cfr. artículo 38.

¹³⁶³ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2020. Cfr. Título V.

¹³⁶⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2017. Cfr. artículo 59.5.

¹³⁶⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2019. Cfr. artículo 8.

¹³⁶⁶ Vigencia temporal desde el 16/07/2016 al 31/12/2017. Cfr. artículo 96.

¹³⁶⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2014 al 31/12/2019. Cfr. artículo 63.

¹³⁶⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. artículo 41.

505. V Convenio Colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2016-2017 (DO Generalidad Catalana nº 7326/2017, de 10 de marzo). EDV 2017/12037¹³⁶⁹.

506. IX Convenio Colectivo de distribución de prensa y revistas de la Comunidad Autónoma de Madrid (BOC Madrid nº 284/2016, de 26 de noviembre). EDV 2013/321894¹³⁷⁰.

507. Convenio Colectivo de las empresas organizadoras del juego del bingo de Galicia (DO Galicia nº 164/2016, de 31 de agosto). EDV 2016/132042¹³⁷¹.

508. Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales comerciales de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BO Ciudad de Ceuta nº 5558/2016, de 22 de marzo). EDV 2016/20844¹³⁷².

3. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

509. Convenio Colectivo de industrias de la madera de la Provincia de Cáceres, 2018-2019 (DO Extremadura nº 138/2018, de 17 de julio). EDV 2018/112224¹³⁷³.

510. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de “edificación y obras públicas” de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 127/2018, de 5 de junio). EDV 2018/83863¹³⁷⁴.

511. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de materiales y prefabricados para la construcción de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 127/2018, de 5 de junio). EDV 2018/83864¹³⁷⁵.

512. Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de “comercio de materiales de construcción y saneamiento” de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 127/2018, de 5 de junio). EDV 2018/83865¹³⁷⁶.

513. Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de Palencia y Provincia, 2017-2021 (BOP Palencia nº 15/2018, de 1 de febrero). EDV 2018/2531¹³⁷⁷.

¹³⁶⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2017. Cfr. artículo 27.

¹³⁷⁰ Vigencia temporal desde el 05/07/2013 al 31/12/2014. Cfr. artículo 36.

¹³⁷¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2017. Cfr. artículo 60.

¹³⁷² Vigencia temporal desde el 01/01/2015 al 31/12/2015. Cfr. artículo 31.

¹³⁷³ Vigencia temporal desde el 01/01/2018 al 31/12/2019. Cfr. artículo 42.

¹³⁷⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. artículo 52.

¹³⁷⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. artículo 43.

¹³⁷⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. artículo 29.

¹³⁷⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2017. Extensión de vigencia hasta el 31/12/2021 en materia de jubilación. Cfr. artículo 57.

- 514.** Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de la Provincia de Alicante, 2017-2021 (BOP Alicante nº 15/2018, de 22 de enero). EDV 2018/877¹³⁷⁸.
- 515.** Convenio Colectivo Provincial de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la Provincia de Ourense, 2013-2018 (BOP Ourense nº 255/2017, de 6 de noviembre). EDV 2017/222523¹³⁷⁹.
- 516.** Convenio Colectivo de construcción de la Provincia de Pontevedra (BOP Pontevedra nº 42/2017, de 1 de marzo). EDV 2017/9670¹³⁸⁰.
- 517.** Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de Provincia de Cádiz (BOP Cádiz nº 24/2017, de 6 de febrero). EDV 2017/2908¹³⁸¹.
- 518.** Convenio Colectivo de comercio del metal de la Provincia de Palencia (BOP Palencia nº 135/2016, de 11 de noviembre). EDV 2016/195994¹³⁸².
- 519.** Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de “edificación y obras públicas”, de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 249/2016, de 29 de octubre). EDV 2016/186661¹³⁸³.
- 520.** Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de “comercio de materiales de construcción y saneamiento” de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 250/2016, de 31 de octubre). EDV 2016/186662¹³⁸⁴.
- 521.** Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de “materiales y prefabricados para la construcción” de la Provincia de Lugo (BOP Lugo nº 251/2016, de 2 de noviembre). EDV 2016/187693¹³⁸⁵.
- 522.** Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Almería, 2016-2018 (BOP Almería nº 191/2016, de 5 de octubre). EDV 2016/163184¹³⁸⁶.
- 523.** Convenio Colectivo Provincial para el sector de agencias de transportes-operadores de transportes de Sevilla (BOP Sevilla nº 235/2016, de 8 de octubre). EDV 2016/166770¹³⁸⁷.

¹³⁷⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2017. Extensión de vigencia hasta el 31/12/2021 en materia de jubilación. Cfr. artículo 95.

¹³⁷⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2013 al 31/12/2018. Cfr. artículo 40.

¹³⁸⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2016. Cfr. artículo 40.

¹³⁸¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2016. Cfr. artículo 59.

¹³⁸² Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2019. Cfr. artículo 31.

¹³⁸³ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2016. Cfr. artículo 52.

¹³⁸⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2016. Cfr. artículo 29.

¹³⁸⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2016. Cfr. artículo 43.

¹³⁸⁶ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2018. Cfr. artículo 57.

¹³⁸⁷ Vigencia temporal desde el 01/01/2016 al 31/12/2018. Cfr. artículo 33.

524. Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de la Provincia de Almería (BOP Almería nº 81/2016, de 29 de abril). EDV 2016/44698¹³⁸⁸.

525. Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de Provincial Cádiz (BOP Cádiz nº 10/2016, de 18 de enero). EDV 2016/218¹³⁸⁹.

ADENDA: CLAUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS A LA JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE

1. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO ESTATAL- INTERPROVINCIAL

526. Convenio Colectivo de UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN GENERAL, SLU, 2017-2018 (BOE nº 52/2018, de 28 de febrero). EDV 2018/9033¹³⁹⁰.

527. I Convenio Colectivo LOGINTEGRAL 2000, S.A., 2017-2018 (BOE nº 57/2018, de 6 de marzo). EDV 2018/10685¹³⁹¹.

528. Convenio Colectivo de UNIDAD EDITORIAL, SA, 2017-2018 (BOE nº 52/2018, de 28 de febrero). EDV 2018/9034¹³⁹².

2. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO

529. Convenio Colectivo de hospedaje para la Comunidad Autónoma de Madrid, 2015-2020 (BOC Madrid nº 101/2018, de 28 de abril). EDV 2018/48560¹³⁹³.

3. CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

530. Convenio Colectivo del metal de la Provincia de Córdoba, 2017-2018 (BOP Córdoba nº 156/2017, de 17 de agosto). EDV 2017/156884¹³⁹⁴.

531. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito Provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos nº 155/2017, de 21 de agosto). EDV 2017/160225¹³⁹⁵.

¹³⁸⁸ Vigencia temporal desde el 01/01/2015 al 31/12/2016. Cfr. artículo 72.

¹³⁸⁹ Vigencia temporal desde el 01/01/2014 al 31/12/2015. Cfr. artículo 59.

¹³⁹⁰ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. Disposición Adicional Tercera.

¹³⁹¹ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. Disposición Adicional Tercera.

¹³⁹² Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. Disposición Adicional Tercera.

¹³⁹³ Vigencia temporal desde el 01/01/2015 al 31/12/2020. Cfr. Anexo IX.

¹³⁹⁴ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2018. Cfr. Anexo III.

¹³⁹⁵ Vigencia temporal desde el 01/01/2017 al 31/12/2019. Cfr. Anexo I.

ANEXO III

CONVENIOS FIRMADOS Y SUS TRABAJADORES CON INFORMACIÓN SOBRE CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN

TOTAL CONVENIOS 2005¹³⁹⁶

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Porcentaje ¹³⁹⁷	Valores absolutos	Porcentaje ¹³⁹⁸
Jubilación	2.618	45,33	5.512.503	51,25
Jubilación obligatoria	563	9,75	2.493.093	23,18
Estímulos a la jubilación voluntaria	1.723	29,83	2.194.896	20,41

TOTAL CONVENIOS 2008¹³⁹⁹

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴⁰⁰	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴⁰¹
Jubilación	3.016	50,38	7.098.384	59,31

¹³⁹⁶ Registrados desde enero de 1981 hasta mayo 2007 y con inicio de efectos económicos en 2005. FUENTE: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹³⁹⁷ Indica los convenios y trabajadores afectados por esos convenios que incluyen las cláusulas señaladas respecto del total de trabajadores afectados por convenios en cada ámbito funcional, de manera que un mismo convenio puede incluir varias cláusulas.

¹³⁹⁸ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹³⁹⁹ Registrados hasta mayo de 2010 y con inicio de efectos económicos en 2008. FUENTE: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴⁰⁰ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴⁰¹ Cfr. nota al pie n° 1399.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

Jubilación obligatoria	767	12,81	3.552.821	29,69
Estímulos a la jubilación voluntaria	1.798	30,03	2.425.620	20,27

TOTAL CONVENIOS 2013¹⁴⁰²

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴⁰³	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴⁰⁴
Cláusulas sobre jubilación	1.209	48,34	2.920.148	55,65
Jubilación forzosa	183	7,32	660.457	12,59
Estímulo a la jubilación	583	23,31	1.301.584	24,80
Para los que se jubilan con 65 y más años	141	5,64	641.500	12,20
Para los que se jubilan con menos de 65 años	523	20,91	811.140	15,46
Jubilación parcial	836	33,43	1.819.543	34,67
Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	278	11,12	613.830	11,70

TOTAL CONVENIOS 2014¹⁴⁰⁵

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴⁰⁶	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴⁰⁷
Cláusulas sobre jubilación	811	43,63	1.041.849	48,03
Jubilación forzosa	116	6,24	165.168	7,61
Estímulo a la jubilación	376	20,23	448.225	20,66
Para los que se jubilan con 65 y más años	95	5,11	138.036	6,36
Para los que se jubilan con menos de 65 años	338	18,18	414.706	19,12
Jubilación parcial	550	29,59	836.058	38,54

¹⁴⁰² Registrados hasta julio de 2015 y firmados en 2013. FUENTE: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴⁰³ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴⁰⁴ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴⁰⁵ Registrados hasta mayo de 2016 y firmados en 2014. FUENTE: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴⁰⁶ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴⁰⁷ Cfr. nota al pie n° 1399.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	198	10,65	203.377	9,38
--	-----	-------	---------	------

TOTAL CONVENIOS 2015¹⁴⁰⁸

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴⁰⁹	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴¹⁰
Cláusulas sobre jubilación	730	45,45	1.423.499	40,11
Jubilación forzosa	84	5,23	236.975	6,68
Estímulo a la jubilación	319	19,86	407.258	11,48
Para los que se jubilan con 65 y más años	89	5,54	133.802	3,77
Para los que se jubilan con menos de 65 años	290	18,06	382.614	10,78
Jubilación parcial	503	31,32	1.069.293	30,13
Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	174	10,83	212.404	5,98

TOTAL CONVENIOS 2016¹⁴¹¹

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴¹²	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴¹³
Cláusulas sobre jubilación	840	45,02	1.207.783	42,64
Jubilación forzosa	100	5,36	271.995	9,6
Estímulo a la jubilación	391	20,95	383.163	13,53
Para los que se jubilan con 65 y más años	89	4,77	47.108	1,66
Para los que se jubilan con menos de 65 años	359	19,24	369.843	13,06

¹⁴⁰⁸ Registrados hasta marzo de 2017 y firmados en 2015. FUENTE: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴⁰⁹ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴¹⁰ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴¹¹ Registrados hasta junio de 2018 y firmados en 2016. FUENTE: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴¹² Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴¹³ Cfr. nota al pie n° 1399.

La jubilación forzosa y la negociación colectiva

Jubilación parcial	568	30,44	631.967	22,31
Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	200	10,72	325.662	11,5

TOTAL CONVENIOS 2017¹⁴¹⁴

	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴¹⁵	Valores absolutos	Porcentaje ¹⁴¹⁶
Cláusulas sobre jubilación	795	44,81	1.576.321	40,51
Jubilación forzosa	80	4,51	95.460	2,45
Estímulo a la jubilación	386	21,76	604.967	15,55
Para los que se jubilan con 65 y más años	83	4,68	201.275	5,17
Para los que se jubilan con menos de 65 años	361	20,35	561.369	14,43
Jubilación parcial	578	32,58	1.318.924	33,89
Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	189	10,56	304.712	7,83

Nota metodológica: La fuente de información fundamental para la elaboración de esta estadística por parte de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social es la «hoja estadística» que debe ser cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los Convenios y que se adjunta como parte de la documentación al inscribirlos en el Registro de Convenios Colectivos de la Autoridad Laboral competente.

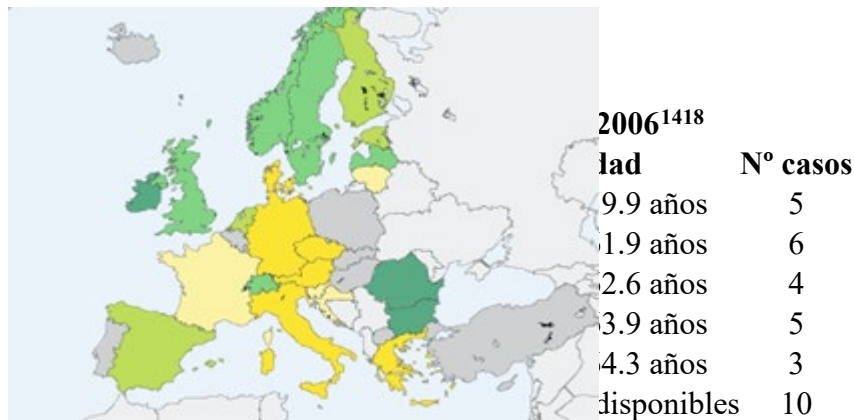
¹⁴¹⁴ Registrados hasta junio de 2018 y firmados en 2017 (datos provisionales). FUENTE: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴¹⁵ Cfr. nota al pie n° 1399.

¹⁴¹⁶ Cfr. nota al pie n° 1399.

ANEXO IV

EDAD MEDIA DE SALIDA DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA¹⁴¹⁷



Edad Mínima: 58.5 años.

¹⁴¹⁷ El indicador proporciona la edad de promedio a la cual las personas activas definitivamente se retiran del mercado de trabajo. Está basado en un modelo de probabilidad en el que se tienen en cuenta los cambios relativos de tasas de actividad de un año a otro en una edad específica. La tasa de actividad representa la fuerza de trabajo (población empleada y desempleada) como un porcentaje de la población total para una edad dada. El indicador se basa en el <Labour Force Survey> de la Unión Europea, y las definiciones empleadas siguen las directrices de la Oficina de Trabajo Internacional.

¹⁴¹⁸ FUENTE: Eurostat.

Edad Máxima: 64.3 años.

Edad media de jubilación de la Europa de los 25¹⁴¹⁹: 61.0 años.

Edad media de jubilación de la Europa de los 15¹⁴²⁰: 61.4 años.

Las dificultades para sostener los sistemas públicos de pensiones han llevado a Alemania, Reino Unido, Portugal e Italia a alargar la edad de jubilación. Aunque los cambios se aplicarán de forma gradual, superar la barrera de los sesenta y cinco años marca un precedente del que será difícil liberarse.

Las medidas más drásticas a este respecto, las ha adoptado el Reino Unido, que ha fijado en sesenta y ocho años la edad de jubilación, aunque el aumento paulatino de la citada edad de jubilación no comenzará hasta el año 2024. Una medida similar se ha aprobado en Alemania, que ha optado por los sesenta y siete años, y en Portugal, que lo ha hecho por los sesenta y seis años.

También Italia y Francia se enfrentan a reformas en sus sistemas de pensiones. En el primer caso, se trata de impedir que los trabajadores se puedan retirar a los cincuenta y siete años, y en el segundo caso, se intentan recortar los privilegios otorgados a algunos colectivos¹⁴²¹.

Sólo tres países de la Unión Europea se aproximaban en el año 2006 al límite de la edad de jubilación, a saber, Irlanda, donde se jubilan a los 64,1 años de media, y Bulgaria y Rumania, en donde la escasa cuantía de las prestaciones incentiva el agotamiento de la vida laboral.

¹⁴¹⁹ Representa el conjunto de los veinticinco países que son ahora miembros de la Unión Europea .

¹⁴²⁰ Representa el conjunto de los quince países miembros de la Unión Europea antes de la ampliación acaecida en el año 2004.

¹⁴²¹ *Ad exemplum*, el personal ferroviario y los secretarios de Notarias.

ANEXO V

INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE EMPLEO DE LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

En marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa puso en marcha una estrategia destinada a lograr un crecimiento económico sostenible, aumentar la cantidad y la calidad del empleo y reforzar la cohesión social, en la que se fijaban objetivos a largo plazo en materia de empleo¹⁴²².

Más tarde, se presentaron las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008), de modo que la estrategia europea para el empleo desempeñó un papel principal en la realización de los objetivos de la estrategia de Lisboa en materia de empleo, y entre estas Directrices, se encontraba la **Directriz nº 18**¹⁴²³, “**promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida**”¹⁴²⁴.

Más adelante, las directrices se convirtieron en Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, y dentro de ellas, la que nos incumbe es la **Orientación nº 6**¹⁴²⁵, “**mejorar la oferta de mano de obra, las cualificaciones y las competencias**”¹⁴²⁶, y más específicamente los indicadores de seguimiento relativos a la tasa de actividad de mayores (55-64 años) y a la edad media de salida del mercado de trabajo, que a continuación se explicitan.

¹⁴²² Cfr. Consejo Europeo de Lisboa de 23 y 24 de marzo 2000, conclusiones de la Presidencia.

¹⁴²³ Cfr. **Decisión 2008/618/CE**, del Consejo, de 15 de julio, relativa a las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, 2008-2010 (Diario Oficial L 198, de fecha 26/07/2008). Páginas 47 a 54. Y también **Decisión 2005/600/CE**, del Consejo, de 12 de julio, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, 2005-2008 (Diario Oficial L 205, de fecha 06/08/2005). Páginas 21 a 27.

¹⁴²⁴ Cfr. *Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas: Mercado de trabajo y dialogo social. Diciembre 2009*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría General de Empleo. Subdirección General de Estrategias Empleo (2009). 21 páginas.

¹⁴²⁵ Cfr. **Decisión (UE) 2015/1848** del Consejo, de 5 de octubre de 2015, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015. Diario Oficial L 268 de fecha 15/10/2015. Páginas 28 a 32. Vigente hasta el 31/12/2016. Y también **Decisión (UE) 2016/1838** del Consejo, de 13 de octubre de 2016, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2016. Diario Oficial L 280 de fecha 18/10/2016. Páginas 30 y 31.

¹⁴²⁶ Cfr. *Observatorio: Seguimiento de indicadores de empleo de la estrategia Europa 2020. Junio 2018*. Madrid. Ministerio de empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de empleo y Seguridad Social. Dirección general de estadística y análisis sociolaboral (2018). 28 páginas.

1.1.- Tasa de actividad de mayores (55-64 años)¹⁴²⁷

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	41,7	42,7	43,6	44,3	46,2	46,7	47,4	49,3	50,0	50,7	52,4	53,5	54,1	55,4	57,6	59,2	59,6	60,5
Hombres	61,2	61,7	62,8	62,2	63,3	63,6	63,0	65,4	63,6	63,7	63,5	63,6	63,3	64,3	66,2	67,0	67,8	68,4
Mujeres	23,3	24,7	25,6	27,3	29,9	30,7	32,7	34,0	37,1	38,4	41,8	43,9	45,2	46,9	49,4	51,7	51,8	52,9

1.2.- Edad media de salida del mercado de trabajo¹⁴²⁸

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAL	60,3	61,5	61,5	62,2	63,6	62,0	62,1	63,6	63,7	63,8	63,8	63,9	64,3	64,2	64,1	64,6	-	-
Hombres	60,6	61,4	61,7	61,5	62,0	61,8	61,8	62,5	61,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mujeres	60,0	61,6	61,3	62,9	62,8	62,3	62,4	62,7	63,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹⁴²⁷ FUENTE: INE/EPA. NOTA: Los datos de la Encuesta de Población Activa que figuran en el informe se corresponden con las series históricas revisadas por el INE según la nueva metodología EPA-2005 y están referidos hasta 2008 al segundo trimestre de cada año para que sean homogéneos con los analizados por la UE a partir de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo. A partir del año 2009 los datos están expresados en medias anuales.

¹⁴²⁸ No existen datos desglosados por sexo disponibles para los años 2010 y siguientes. FUENTE: EUROSTAT y Observatorio de seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020 (Marzo 2019).

ANEXO VI

PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS RELATIVAS AL EMPLEO INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS¹⁴²⁹

	2000 ¹⁴³⁰	2002 ¹⁴³¹	2004 ¹⁴³²	2006 ¹⁴³³	2012 ¹⁴³⁴	2018 ¹⁴³⁵	2019 ¹⁴³⁶
TOTAL EMPLEO	56,03	51,52	57,82	59,96	39,20	24,57	27,23
Creación neta de empleo	5,49	6,00	5,89	7,81	2,60	1,56	6,25
Creación de empleo por jubilación parcial (contrato de relevo)	22,72	21,95	22,37	23,19	30,56	17,46	13,87
Mantenimiento del empleo	7,23	7,76	8,33	10,44	26,66	10,45	16,90
Conversión de empleo temporal en fijo	23,91	20,35	21,61	24,50	28,66	12,87	31,09
Otras relativas al empleo	11,89	9,03	12,13	14,98	-	-	-

¹⁴²⁹ FUENTE: Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral. Estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴³⁰ Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2000, y registrados hasta mayo de 2002.

¹⁴³¹ Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2002, y registrados hasta mayo de 2004.

¹⁴³² Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2004, y registrados hasta mayo de 2006.

¹⁴³³ Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2006, y registrados hasta mayo de 2008.

¹⁴³⁴ Total convenios firmados en 2012, y registrados hasta octubre 2014.

¹⁴³⁵ Total convenios firmados en 2017, y registrados hasta junio de 2018.

¹⁴³⁶ Total convenios firmados en 2018, y registrados hasta junio de 2019.

ANEXO VII

PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN INCLUIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS¹⁴³⁷

	2000 ¹⁴³⁸	2002 ¹⁴³⁹	2004 ¹⁴⁴⁰	2006 ¹⁴⁴¹	2012 ¹⁴⁴²	2018 ¹⁴⁴³	2019 ¹⁴⁴⁴
TOTAL JUBILACIÓN	51,31	49,06	49,20	53,91	69,08	40,51	48,61
Jubilación obligatoria/forzosa	13,98	-	-	23,97	29,03	2,45	8,68
Estímulos a la jubilación voluntaria	37,32	-	-	21,59	26,62	15,55	19,59
- Para los que se jubilan con 65 y más años	-	-	-	-	5,63	5,17	10,44
- Para los que se jubilan con menos de 65 años	-	-	-	-	23,33	14,43	15,11
Jubilación parcial	-	-	-	-	38,92	33,89	35,68
Planes de pensiones u otras prestaciones relacionadas con la jubilación	-	-	-	-	14,57	7,83	9,45

¹⁴³⁷ FUENTE: Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral. Estadística de Convenios Colectivos de trabajo.

¹⁴³⁸ Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2000, y registrados hasta mayo de 2002.

¹⁴³⁹ Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2002, y registrados hasta mayo de 2004.

¹⁴⁴⁰ Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2004, y registrados hasta mayo de 2006.

¹⁴⁴¹ Inicio de efectos económicos enero-diciembre 2006, y registrados hasta mayo de 2008.

¹⁴⁴² Total convenios firmados en 2012, y registrados hasta octubre 2014.

¹⁴⁴³ Total convenios firmados en 2017, y registrados hasta junio de 2018.

¹⁴⁴⁴ Total convenios firmados en 2018, y registrados hasta junio de 2019.

ANEXO VIII

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ALTAS POR JUBILACIÓN TOTAL SISTEMA (EXCLUIDO SOVI)

1.- EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ALTAS POR JUBILACIÓN (EXCLUIDO SOVI) POR MODALIDAD, 2003-2006¹⁴⁴⁵

	2003		2004		2005		2006 ¹⁴⁴⁶	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
JUBILACIÓN ANTICIPADA	76.292	43,8	86.265	49,6	89.667	42,0	98.350	46,5
Con coeficiente reductor	57.228	32,9	58.740	33,8	57.609	27,0	59.655	28,2
=/< 60 años	30.504	17,5	28.787	16,5	27.727	13,0	14.736	12,4
61 años	6.419	3,7	7.850	4,5	8.145	3,8	4.963	4,2
62 años	7.226	4,2	7.098	4,1	8.058	3,8	4.980	4,2
63 años	8.171	4,7	7.273	4,2	7.190	3,4	4.634	3,9
64 años	4.908	2,8	7.752	4,5	6.489	3,0	3.641	3,1
Sin coeficiente reductor	3.398	2,0	4.491	2,6	4.943	2,3	4.834	2,3
Especial a los 64 años	4.799	2,8	7.294	4,2	6.187	2,9	6.052	2,9
Jubilación parcial	10.867	6,2	15.740	9,1	20.928	9,8	27.809	13,1
JUBILACIÓN 65 AÑOS O MÁS	97.788	56,2	87.710	50,4	123.839	58,0	113.311	53,5
Nº TOTAL JUBILACIONES	174.080	100	173.975	100	213.506	100	211.661	100

¹⁴⁴⁵ FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

¹⁴⁴⁶ Avance referido a las altas causadas hasta julio de 2006.

2.- EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ALTAS POR JUBILACIÓN (EXCLUIDO SOVI) POR MODALIDAD, 2017-2012¹⁴⁴⁷

	2007		2008		2009		2010		2011		2012	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
JUBILACIÓN ANTICIPADA	96.040	44,83	106.439	42,33	112.427	41,39	109.644	40,08	111.648	40,53	127.358	42,22
Con coeficiente reductor	55.643	25,97	59.524	23,67	65.569	24,14	70.532	25,78	73.160	26,56	83.932	27,82
=/ < 60 años	21.922	10,23	22.295	8,87	18.927	6,97	15.822	5,78	13.677	4,97	9.491	3,15
61 años	8.620	4,02	10.147	4,04	13.853	5,10	16.206	5,92	18.130	6,58	24.723	8,20
62 años	8.544	3,99	8.838	3,51	11.012	4,05	13.889	5,08	14.046	5,10	15.767	5,23
63 años	8.469	3,95	9.395	3,74	11.116	4,09	12.717	4,65	15.288	5,55	17.757	5,89
64 años	8.088	3,78	8.849	3,52	10.661	3,92	11.898	4,35	12.019	4,36	16.194	5,37
Sin coeficiente reductor	4.851	2,26	5.145	2,52	5.816	2,14	6.390	2,34	6.676	2,42	6.881	2,28
Especial a los 64 años	6.564	3,06	6.321	2,51	5.997	2,21	5.904	2,16	5.935	2,15	7.329	2,43
Jubilación parcial	28.982	13,53	35.449	14,10	35.045	12,90	23.818	9,80	25.877	9,39	29.216	9,69
JUBILACIÓN 65 AÑOS O MÁS	118.183	55,17	145.003	57,67	159.234	58,61	163.904	59,92	163.797	59,47	174.302	57,78
Nº TOTAL JUBILACIONES	214.223	100,00	251.442	100,00	271.661	100,00	273.548	100,00	275.445	100,00	301.660	100,00

Hemos de tomar en consideración el contenido de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social¹⁴⁴⁸, que entró en vigor con fecha 01/01/2013, con las salvedades expresamente consignadas en la Disposición Final Duodécima.

Y también hemos de significar el contenido del 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 activo¹⁴⁴⁹, que entró en vigor con fecha 17/03/2013.

Ambas normas tienen una notable influencia en las estadísticas que se recogen en nuestras tablas.

¹⁴⁴⁷ Cfr. Informe económico-financiero a los presupuestos de la Seguridad Social de 2017.

¹⁴⁴⁸ BOE nº 184/2011, de 2 de agosto (EDL 2011/152630).

¹⁴⁴⁹ BOE nº 65/2013, de 16 de marzo (EDL 2013/22609).

3.- EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ALTAS POR JUBILACIÓN (EXCLUIDO SOVI) POR MODALIDAD, 2013-2018¹⁴⁵⁰

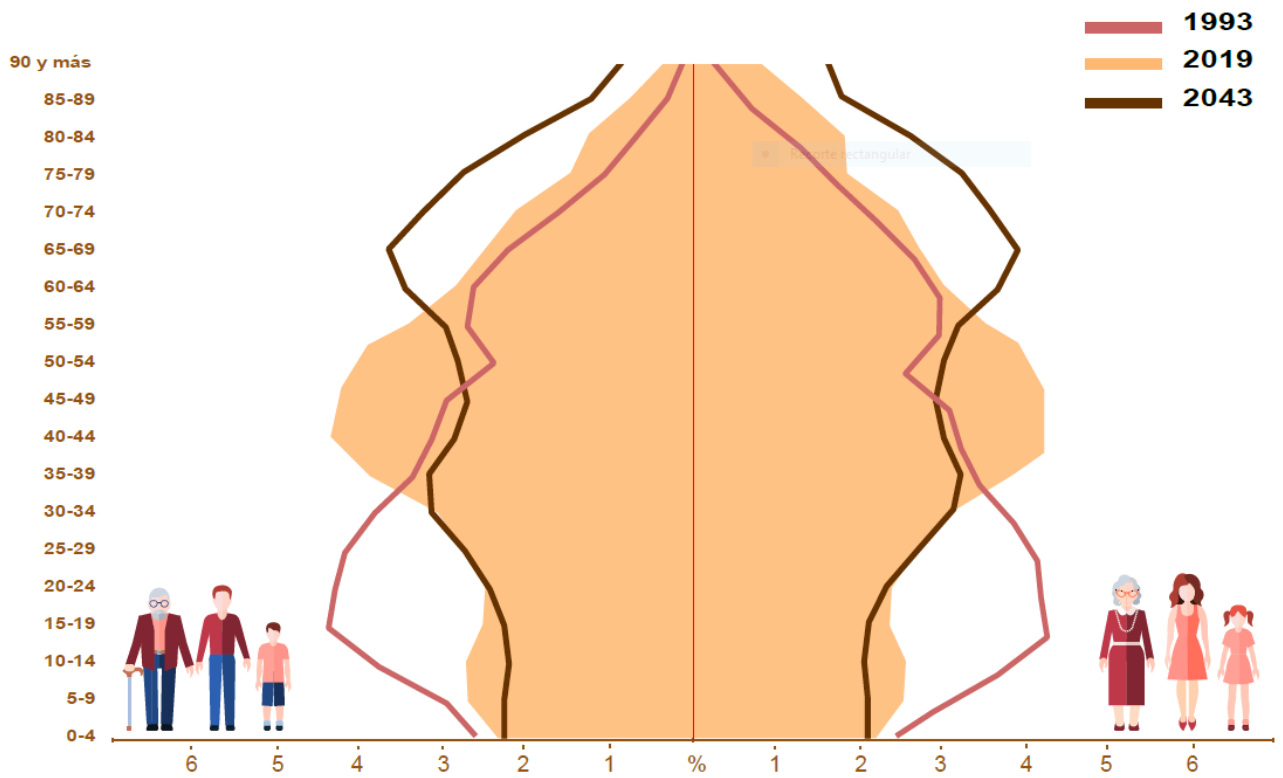
	2013		2014		2015		2016		2017		2018 ¹⁴⁵¹	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
JUBILACIÓN ANTICIPADA												
Con coeficiente reductor	90.194	28,96	88.172	29,65	90.526	31,34	95.567	31,14	90.874	29,39	69.032	28,06
Voluntaria	31.936	10,25	28.649	9,64	34.808	12,05	41.813	13,62	42.714	13,82	33.480	13,61
No voluntaria	58.258	18,71	59.523	20,02	55.178	19,29	53.754	17,52	48.160	15,58	35.552	14,45
Sin coeficiente reductor	7.207	2,31	7.399	2,49	7.032	2,43	7.755	2,53	7.498	2,43	5.886	2,39
Jubilación parcial	18.360	5,90	23.804	8,01	25.354	8,78	28.987	9,45	30.521	9,87	25.702	10,45
Especial a los 64 años	3.354	1,08	3.397	1,14	4.126	1,43	4.632	1,51	5.436	1,76	4.608	1,87
TOTAL ANTICIPADA	119.115	38,25	122.772	41,29	127.038	43,97	136.941	44,62	134.329	43,45	105.228	42,27
JUBILACIÓN NO ANTICIPADA												
Parcial	189	0,06	138	0,05	123	0,04	99	0,03	110	0,04	117	0,05
Demorada	21.202	6,81	14.877	5,00	13.561	4,69	13.522	4,41	13.218	4,28	11.350	4,61
Ordinaria	170.944	54,89	159.544	53,66	148.169	51,29	156.328	50,94	161.500	52,24	129.362	52,57
TOTAL NO ANTICIPADA	192.335	61,75	174.559	58,71	161.853	56,03	169.949	55,38	174.828	56,55	140.829	57,23
TOTAL GENERAL	311.450	100,00	297.331	100,00	288.981	100,00	306.890	100,00	309.157	100,00	246.057	100,00

¹⁴⁵⁰ Cfr. Informe económico-financiero a los presupuestos de la Seguridad Social de 2019.

¹⁴⁵¹ Datos a 30 de septiembre.

ANEXO IX

PIRAMIDES DE POBLACIÓN DE ESPAÑA: AYER, HOY Y MAÑANA¹⁴⁵²



¹⁴⁵² FUENTE: INE. Cifras de población junio 2019.