

LABORAL

La recuperación de la jubilación forzosa en los convenios

Desde la reforma laboral de 2012, no era posible incluir en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa. Ahora, desde el pasado uno de enero, ya se pueden pactar esas cláusulas, siempre que para ello se cumplan ciertas condiciones.



Una de las novedades importantes que ha introducido el Real Decreto Ley 28/2018 de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, es la posibilidad, con efectos desde el uno de enero de este año, de pactar cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos, siempre que para ello se cumplan ciertas condiciones. Esta es una posibilidad que sucesivamente ha ido permitiéndose y prohibiéndose en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores (E.T). Es importante recordar que, desde la reforma laboral de 2012, no era posible incluir en los

convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa. Era nula, cualquier cláusula convencional o contractual, que declarase la obligación de jubilarse los trabajadores en el momento en que cumplieran la edad ordinaria de jubilación. Con anterioridad a la reforma, se admitían cláusulas obligatorias de jubilación para los trabajadores que llegasen a la edad ordinaria, y cumplieren los requisitos exigidos para acceder a la pensión correspondiente. **¿Qué requisitos se deben cumplir para incluir en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa?** Desde el pasado uno de enero, 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 ha de cumplir

Los convenios podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación

los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión completa de jubilación (100%) en su modalidad contributiva (con anterioridad, se condicionaba a que la pensión del trabajador no fuese inferior al 80% de la respectiva base reguladora).

b) Esta medida debe 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 también cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

EL CONSEJO DE LOS EXPERTOS



Desde el pasado mes de diciembre, se ha aprobado, con el objetivo de fomentar el relevo generacional y fomentar el empleo en el mercado de laboral, la posibilidad de la jubilación forzosa de los trabajadores que cumplan determinadas condiciones.

La norma recoge, entre otros aspectos, que los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten dicha extinción laboral una vez que el trabajador haya cumplido la edad legal de jubilación y tenga derecho al 100% de la base reguladora.

Son varios los convenios laborales, que ya han regulado dicha posibilidad, como el Convenio General del Sector de la Construcción, entre otros.

Sin embargo, deberemos esperar un tiempo para saber si esta medida legislativa se verá reflejada en la contratación inmediata de jóvenes desempleados. En el mismo sentido, será importante saber si, finalmente, las empresas aplaudirán este cambio como herramienta de gestión empresarial.

Y todo ello, sin mencionar, claro está, el impacto que podría tener esta decisión en las arcas de las pensiones, que abogaban en alargar la edad de jubilación de los trabajadores.

JUDIT BRILLAS
Directora Ejecutiva en Incrementa



La jubilación forzosa no parece una medida alternativa contrastada de creación de empleo para las nuevas generaciones, ya que la previsión convencional derivada de los propios convenios colectivos nos referenciaba más como un instrumento para los despidos en todas sus modalidades y no para facilitar la contratación.

No se trata de una posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que decidieran asumir tal estrategia.

Los barómetros socioeconómicos aconsejan establecer incentivos y fórmulas alternativas para la creación de empleo y compaginarlas adecuada y progresivamente, con el fin de mantener la edad ordinaria de jubilación o alargarla, otorgando incentivos a la contratación para la incorporación en el ámbito laboral de las nuevas generaciones.

A mi opinión, esta decisión tendrá un resultado residual a los objetivos propuestos por el legislador, es decir, de promover y generar empleo juvenil a cargo de los trabajadores con antigüedades y experiencia más consolidadas.

ISIDRE RAURELL
Director Área Legal en Laver Consultores



El Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, permite que los convenios colectivos establezcan la posibilidad de extinguir contratos de trabajo, si el trabajador ha cumplido la edad legal de jubilación.

Esta medida pretende, inocentemente, la idea de *Jubílese y dé paso a los jóvenes*, pero, si se anticipa la edad de jubilación, también debería anticiparse la edad de la entrada laboral de los jóvenes, por ejemplo, anticipando el inicio de la educación secundaria, los estudios de formación profesional y grados, o incluso, reduciendo la duración de éstos.

Sin embargo, teniendo en cuenta algunos factores, tales como, la ampliación de la esperanza de vida en España desde que se creó el sistema de pensiones (de 67 a 85 años), la generosidad de éstas (en España, el 80 por ciento del salario frente al 45 por ciento europeo), los nueve millones de pensionistas actuales, hace presumible que la solución que resulte sea totalmente la contraria a la citada en el párrafo anterior, que viene a decir *Trabaje mientras pueda y jubílese más tarde*.

LLUÍS NOGUERA GARCÍA
Abogado en Economis

DESPACHOS RECOMENDADOS:



JDA ASSESSORS I CONSULTORS
www.jda.es
93 860 03 70



MAYORAL ASSESSORS
www.mayoralassessors.es
93 414 35 35



MIQUEL VALLS ECONOMISTES
www.miquelvals.com
93 487 65 90



SPANISH VAT SERVICES
www.spanishvat.es
650 105 342



TARINAS
<https://tarinas.com>
93 11 55 111



AUDIPASA
www.audipasa.com
91 591 33 05



LEX GRUPO
www.lexgrupo.com
94 423 27 55



ESCURA
www.escura.com
93 494 01 31



FENYO & ASSOCIATS
www.fenoy.es
93 733 98 70



FONT & YILDIZ
<https://fontyildiz.es>
93 494 89 80