

ACCESO GRATIS a la Lectura en la Nube

Para visualizar el libro electrónico en la nube de lectura envíe junto a su nombre y apellidos una fotografía del código de barras situado en la contraportada del libro y otra del ticket de compra a la dirección:

ebooktirant@tirant.com

En un máximo de 72 horas laborables le enviaremos el código de acceso con sus instrucciones.

La visualización del libro en **NUBE DE LECTURA** excluye los usos bibliotecarios y públicos que puedan poner el archivo electrónico a disposición de una comunidad de lectores. Se permite tan solo un uso individual y privado.

**LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Estudio de su ordenación jurídica antes
y después de la reforma de 2021**

NORMAS DE LA COLECCIÓN:

Consejo científico:

José María Goerlich (Director)
Ángel Blasco Pellicer
Jesús R. Mercader Uguina
Francisco Pérez de los Cobos Orihuel
Remedios Roqueta Buj

Admisión de originales:

Los originales serán evaluados por el Consejo científico y sometidos a informe externo por expertos anónimos. Cualquiera de los evaluadores puede hacer observaciones o sugerencias a los autores, siempre y cuando el trabajo haya sido aceptado. Se comunicarán a los autores, en su caso, concediéndoles un período de tiempo suficiente para introducir las modificaciones oportunas.

LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Estudio de su ordenación jurídica
antes y después de la reforma de 2021**

**JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
BEATRIZ AGRA VIFORCOS**

tirant lo blanch
Valencia, 2022

Copyright ® 2022

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com.

© Juan José Fernández Domínguez
Beatriz Agra Viforcós

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELF.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email: tlb@tirant.com
www.tirant.com
Librería virtual: www.tirant.es
DEPÓSITO LEGAL:
ISBN: 978-84-1130-263-0

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: <http://www.tirant.net/Docs/RSCTirant.pdf>

ÍNDICE

Capítulo I

LA JUBILACIÓN FORZOSA A TRAVÉS DE LA HISTORIA

| | |
|--|----|
| 1. LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980: LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA COMO CONTENIDO CONVENCIONAL | 13 |
| 2. LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 10ª DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995: ADAPTACIÓN A LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL..... | 19 |
| 3. EL REAL DECRETO-LEY 5/2001 Y LA LEY 12/2001: LA POLÉMICA DEROGACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 10ª | 21 |
| 4. LA LEY 14/2005: EL ANUNCIADO RENACER DE LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA | 28 |
| 5. LA LEY 27/2011: UN NUEVO ENFOQUE EN EL MARCO DE LA MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA | 35 |
| 6. LA LEY 3/2012: LA NULIDAD DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES DE JUBILACIÓN FORZOSA..... | 37 |
| 7. EL REAL DECRETO-LEY 28/2018: LA POSTRERA RESURRECCIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA CONVENCIONAL | 40 |
| 8. LA LEY 21/2021: O CÓMO CONECTAR LA JUBILACIÓN FORZOSA CON LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | 42 |

Capítulo II

PRESUPUESTOS QUE HABILITAN LA POSIBILIDAD DE EXTINGUIR EL CONTRATO POR JUBILACIÓN FORZOSA

| | |
|---|----|
| 1. CUMPLIMIENTO DE UNA DETERMINADA EDAD (DE LA ESTABLECIDA PARA LA JUBILACIÓN ORDINARIA A UN MÍNIMO DE 68 AÑOS)..... | 50 |
| 2. DERECHO AL CIEN POR CIENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN SU NIVEL CONTRIBUTIVO | 62 |
| 3. LA NECESARIA VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE POLÍTICA DE EMPLEO (HOY UN ÚNICO OBJETIVO: EL RELEVO GENERACIONAL)..... | 68 |
| 3.1. La política de empleo y la justificación objetiva y razonable de la jubilación forzosa en la doctrina jurisprudencial europea..... | 69 |

| | |
|---|-----|
| 3.2. La vinculación de la jubilación forzosa con objetivos de política de empleo en la doctrina constitucional..... | 76 |
| 3.3. La exigencia de una “política de empleo” en la jurisprudencia del Tribunal Supremo..... | 82 |
| 3.4. Los objetivos de política de empleo expresados en convenio bajo la norma de 2018 (y con posible vigencia transitoria)..... | 94 |
| 3.4.1. La cuestionable validez de la jubilación forzosa a la luz de la ausencia o indeterminación de las medidas de empleo | 95 |
| 3.4.2. El diseño de modelos de planes de empleo: desde la ampliación de las previsiones legales con alguna medida adicional a la elaboración de políticas sectoriales y de empresa..... | 101 |
| 3.4.2.1. La incorporación de medidas añadidas al elenco legal | 103 |
| 3.4.2.2. La configuración de modelos a nivel sectorial y de empresa..... | 109 |
| A) La negociación sectorial. Los modelos del convenio de la construcción y del convenio de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social | 110 |
| B) Algunos ejemplos de políticas de empleo significativas a nivel de empresa | 115 |
| 3.4.3. Medidas concretas de política de empleo | 120 |
| 3.4.3.1. Medidas dirigidas a preservar la cantidad de trabajo... .. | 125 |
| A) Contrataciones de nuevos trabajadores | 125 |
| B) Otras medidas de mantenimiento y creación de empleo | 134 |
| 3.4.3.2. Jubilación forzosa a cambio de mayor calidad en el empleo | 137 |
| A) Conversión de contratos temporales en indefinidos: de la estabilidad en el empleo con reducción de la temporalidad | 137 |
| B) Favorecimiento del relevo generacional en las empresas | 139 |
| C) Transformación de contrato de trabajo a tiempo parcial en contrato a jornada completa..... | 141 |
| D) Acumulación de iniciativas en torno a medidas de incremento en la cantidad o calidad de empleo | 143 |
| 3.5. El (casi) retorno a la filosofía de hace cuarenta años en la reforma de 2021: la contratación a tiempo indefinido y a jornada completa como mínimo de derecho necesario | 144 |

Capítulo III

ASPECTOS INSTRUMENTALES INCORPORADOS A LA REGULACIÓN CONVENCIONAL (ALGUNO AHORA TAMBIÉN A LA LEY) DE LA JUBILACIÓN FORZOSA

| | |
|---|-----|
| 1. AUTOMATICIDAD (O NO) DE LA JUBILACIÓN FORZOSA..... | 149 |
| 2. REQUISITOS FORMALES O PROCEDIMENTALES: DE EXIGENCIA CONVENCIONAL A REQUISITO LEGAL | 157 |
| 3. INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR CUYO VÍNCULO SE EXTINGUE | 167 |
| 3.1. La negativa a cualquier acción de mejora adicional..... | 170 |
| 3.2. La indemnización o compensación al jubilado forzoso..... | 176 |
| 3.2.1. Premios a la jubilación..... | 176 |
| 3.2.2. Premios vinculados a la permanencia en la empresa y devengados a consecuencia de la jubilación | 181 |
| 3.2.3. Otras mejoras voluntarias | 184 |

Capítulo IV

LA JUBILACIÓN FORZOSA DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

| | |
|--|-----|
| 1. LA JUBILACIÓN FORZOSA EN EL EMPLEO PÚBLICO A LA LUZ DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA..... | 191 |
| 2. EL CONTEXTO CONSTITUCIONAL | 197 |
| 3. LA DOCTRINA JURISDICCIONAL SOBRE LA EXIGENCIA DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO | 203 |
| 4. ...Y LA REALIDAD QUE MUESTRA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL AMPARO DE LA NORMA DE 2018 | 210 |
| 4.1. Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios aplicables al personal de las Administraciones Públicas..... | 210 |
| 4.2. Otras cláusulas de jubilación alternativas o complementarias y sus problemas | 222 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 231 |

CONVENIOS

| | |
|-----------------------------|-----|
| Convenios estatales | 247 |
| Convenios autonómicos | 250 |
| Convenios provinciales..... | 254 |

| | |
|--|-----|
| 1. POLÍTICA DE EMPLEO | 263 |
| Convenios colectivos estatales | 263 |
| Convenios colectivos autonómicos | 267 |
| Convenios colectivos provinciales..... | 271 |
| 2. ALTERNATIVAS EN LA POLÍTICA DE EMPLEO (Únicamente convenios con previsiones al respecto) | 280 |
| Convenios colectivos estatales | 280 |
| Convenios colectivos autonómicos | 285 |
| Convenios colectivos provinciales..... | 289 |
| 3. CONTRATACIÓN (Únicamente convenios con previsiones al respecto) .. | 295 |
| Convenios colectivos estatales | 295 |
| Convenios colectivos autonómicos | 299 |
| Convenios colectivos provinciales..... | 301 |
| 4. FORMALIDADES (Únicamente convenios con previsiones al respecto) .. | 306 |
| Convenios colectivos estatales | 306 |
| Convenios colectivos provinciales..... | 307 |
| Convenios colectivos automómicos | 310 |
| 5. VARIA (Únicamente convenios con previsiones destacables) | 311 |
| Convenios colectivos estatales | 311 |
| Convenios colectivos autonómicos | 314 |
| Convenios colectivos provinciales..... | 317 |

Capítulo I

LA JUBILACIÓN FORZOSA A TRAVÉS DE LA HISTORIA

En definición convertida en clásica, la jubilación forzosa consiste en “el establecimiento de una edad máxima para el trabajo como límite a la capacidad para trabajar, de modo que cumplida aquella por el trabajador, se extingue de modo necesario el contrato de trabajo”¹. Entran en juego, pues, el derecho individual al trabajo y a una vejez laboralmente activa, el anhelo de una pensión de Seguridad Social digna, el deseo empresarial de “sanear” su plantilla en aras de una mayor productividad, el interés colectivo de la lucha contra el desempleo y consideraciones varias sobre los gastos del sistema público de protección social².

Aun cuando sus efectos de expulsión del mercado laboral parecen ser limitados (pues la edad real de salida se encuentra, con carácter general, muy por debajo de la prevista como ordinaria³), desde un punto de vista teórico-formal —pero con eventuales consecuencias prácticas nada desdeñables— cabe detectar una situación paradójica cuando se confronta, de un lado, el objetivo de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Política de empleo en España (1977-1982). Un quinquenio de política centrista ante la crisis económica*, Madrid (MTSS), 1985, pág. 57.

² “Resultan, por un lado, coincidentes el interés individual del trabajador a no ser jubilado forzosamente y el interés del sistema público de Seguridad Social en prolongar la vida laboral de los trabajadores sin jubilarse para no perjudicar su equilibrio financiero; y, de otro, el interés del empresario en las jubilaciones forzosas por razones de abaratamiento de costos de las extinciones contractuales frente a la restrictividad, al alea y el mayor costo indemnizatorio de los despidos objetivos por ineptitud del trabajador y el interés colectivo a utilizar este mecanismo por razones de política de empleo”, SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, *Revista de Información Laboral*, núm. 8, 2018, pág. 39.

³ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, Cizur Menor (Aranzadi), 2018, pág. 306.

y la prolongación de la vida activa con, de otro, las políticas de empleo que permiten, en el marco de la negociación colectiva, aquel cese obligatorio de los trabajadores.

En este sentido, cabe atestiguar que la política española en el tratamiento de la edad de jubilación no está exenta de un cierto grado de improvisación, además de resultar muchas veces contradictoria y casi siempre oscilante, sobre todo por cuanto hace a la admisión de supuestos de retiro forzoso⁴, que intermitentemente aparecen y desaparecen del ordenamiento⁵, desencadenando, al albur de la alternancia de partidos en el Gobierno, un verdadero “culebrón jurídico”⁶ en torno a una institución “nada pacífica”⁷.

Un viaje por la historia del régimen aplicable a la jubilación forzosa desde mediados del siglo XX servirá para contrastar tal aseveración, mostrando las idas y venidas del legislador respecto a un tema siempre debatido.

⁴ MONEREO PÉREZ, J. L.: “La política de pensiones tras el Acuerdo Social y Económico de 2011: la fase actual de la construcción de un ‘nuevo’ sistema de pensiones”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir., y MALDONADO MOLINA, J. A., Coord.): *La edad de jubilación*, Granada (Comares), 2011, pág. 26.

⁵ TORTUERO PLAZA, J. L.: *Jubilación forzosa versus jubilación flexible (Reforma y propuesta de capitalización parcial)*, Madrid (Civitas), 2002, pág. 55 o HERRAIZ MARTÍN, M. S.: “La jubilación forzosa: ‘crónica de una muerte anunciada’”, en AA.VV. (BALLESTER PASTOR, I.; GARCÍA VIÑA, J. y VICENTE PALACIO, A., Coords.): *Estudios sobre Seguridad Social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona (Atelier), 2017, pág. 679.

⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “A vueltas con las ‘cláusulas de jubilación forzosa’: Nuevos capítulos para una ¿‘historia interminable’?”, *Diario La Ley*, Vol. 1, 2007, pág. 1710.

⁷ POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, *Temas Laborales*, núm. 128, 2015, pág. 256. “Constituye un tema controvertido que, al menos en España, ha pasado por diversas fases, unas de reconocimiento, otras de autorización sometida a ciertos límites y condiciones, y otras de prohibición”, BLASCO RASERO, C.: “El papel de la negociación colectiva en materia de jubilación”, *Derecho de la Seguridad Social*, núm. 13, 2017, pág. 91.

1. LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980: LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA COMO CONTENIDO CONVENCIONAL

Para comprender el itinerario recorrido, procede retrotraerse a la Orden Ministerial (Ministerio de Trabajo) de 1 de julio de 1953, cuyo artículo primero señalaba que la jubilación por edad era siempre un derecho del individuo, quien podría ejercitarlo cuando reuniera las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones en las cuales venía establecida y regulada. Pretendía poner fin, así, a la controversia generada por el tratamiento divergente que habían otorgado a la cuestión las reglamentaciones nacionales de trabajo durante la década anterior, en la cual convivían normas en sintonía con la posterior Orden de 1953⁸, con otras que contemplaban la extinción contractual forzosa por jubilación⁹.

A partir de aquel tenor, desde los años 50 del siglo pasado y durante todo el período franquista, el retiro se configuró abiertamente como derecho subjetivo, quedando excluida cualquier pretensión de la incipiente autonomía colectiva orientada a establecer su naturaleza obligatoria, en tanto la materia resultaba indisponible para los convenios, como reiterada jurisprudencia de la época pondría de manifiesto¹⁰.

⁸ Así, el art. 81 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las industrias de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica (aprobada por OM de 22 de diciembre de 1944) o el art. 82 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para la industria del gas (aprobada por OM de 8 de marzo de 1946).

⁹ En este sentido, las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo de RENFE (arts. 232-233 OM de 29 de diciembre de 1944), para la explotación de ferrocarriles por el Estado (art. 148.a OM de 15 de marzo de 1946), de Tabacalera (art. 51 OM de 28 de junio de 1946), para la banca privada (art. 37 OM de 26 de septiembre de 1946), para fábricas de azúcar y alcohol y talleres de comprimido y estuchado de azúcar (art. 85 OM de 30 de noviembre de 1946), para la industria del vidrio (art. 91.a OM de 30 de abril de 1947), para seguros (art. 44 OM de 28 de junio 1947), para la industria resinera (art. 52 OM de 14 de julio de 1947), para la industria química (art. 92 OM de 11 de octubre de 1947) o, en fin, para el Banco de Crédito Local (art. 46 OM de 9 de agosto de 1948).

¹⁰ TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir., y MALDONADO MOLINA, J. A.,

Ahora bien, y a pesar de tal regla, subsistía la posible introducción de excepciones a la voluntariedad a través de la heteronomía estatal, hecha realidad en algunas ocasiones en los años posteriores para declarar la pérdida de operatividad de la Orden en distintos sectores y ámbitos; así, por ejemplo, el Banco de España (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de mayo de 1954 y, posteriormente, Orden Ministerial de 18 de enero de 1955), RENFE y explotación de ferrocarriles del Estado (Orden Ministerial de 18 de enero de 1955), Tabacalera (Orden Ministerial de 15 de marzo de 1955) o Compañía Telefónica Nacional de España (Orden Ministerial de 30 de abril de 1955)¹¹. Su sentido, empero, era muy distinto al de cualquier propósito de reparto del empleo, obedeciendo más bien a la lógica previsional de la OIT¹² o, de preferirlo y “en el fondo”, a la reducción por penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad¹³.

Sea como fuere, la imposibilidad de fijar la jubilación forzosa por vía convencional se hizo efectiva desde el primer momento y persistió tras la Ley de 24 de abril de 1958, sobre convenios colectivos sindicales, provocando la declaración de nulidad de las conocidas como “cláusulas guillotina”, contrarias al carácter voluntario afirmado en 1953¹⁴.

Coord.): *La edad de jubilación*, cit., pág. 245. Un examen más atento a tales antecedentes en RODRÍGUEZ-SANUDO GUTIÉRREZ, F.: “La extinción de la relación laboral por edad del trabajador”, *Revista de Política Social*, núm. 97, 1973, págs. 59 y ss. o DE LA VILLA GIL, L. E. y MONTALVO CORREA, J.: “La jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 2, 1967, págs. 386 y ss.

¹¹ El régimen homogéneo diseñado por la Orden Ministerial de 1953 fue, pues, eficiente, al menos por cuanto hace a su universalidad; al respecto, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La relación estable entre negociación colectiva y jubilación forzosa”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 2, 2006, pág. 2.

¹² GARCÍA MURCIA, J.: “El papel de la negociación colectiva en la regulación forzosa del trabajador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 19, 1984, pág. 432.

¹³ GETE CASTRILLO, P.: *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2001, pág. 184.

¹⁴ MELLA MÉNDEZ, L.: *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*, Valladolid (Lex Nova), 2002, págs. 33-36; recordando los pronunciamientos clave del Tribunal Supremo de 23 de octubre y 22 de diciembre de 1967, PEDRA-

Aunque este contexto jurídico permaneció formalmente intacto durante los años de la Transición, el planteamiento mutará al poco de comenzar la andadura democrática, cuando la Disposición Adicional (DA) 5ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET 1980), alejándose de la orientación precedente, vino a establecer que “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 el mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”. Acto seguido, en un segundo párrafo, el precepto añadía que “en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación”, de nuevo “sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”.

Tal y como ya consta, a la fecha de entrada en vigor de esta norma la jubilación forzosa no era totalmente desconocida en el ordenamiento español, pues ya aparecía contemplada por ley en el ámbito de la función pública (donde surgió como conquista¹⁵ —y, por tanto, con una connotación positiva¹⁶—, pero conformando una situación sin parangón posible con la aplicable en el laboral¹⁷, llamada a regir para el personal

JAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 10, 2004, págs. 111 y 112.

¹⁵ Aunque sus orígenes pueden retrotraerse mucho más, cabe citar como especialmente significativos los Reales Decretos de 16 de febrero y 15 de marzo de 1901, a través de los cuales se perfilaron las tres modalidades de jubilación de los funcionarios (forzosa por edad, voluntaria y por incapacidad permanente), unos años después recogidas en el Estatuto de Clases Pasivas de 1926 (aprobado por Real Decreto de 22 de octubre) y que permanecerán inalteradas como estructura básica del retiro en la función pública.

¹⁶ La jubilación forzosa surgió “inicialmente como una conquista del funcionario, a la que iba unido un derecho a una pensión de clases pasivas”, conforme recuerda MARTÍN REBOLLO, L.: “Catorce ‘estaciones’ normativas en la jubilación del funcionario”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Madrid (Iustel), 2007, pág. 256.

¹⁷ Tras la radical modificación del régimen jurídico aplicable a los funcionarios llevada a cabo a través de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de

de la Administración vinculado a esta mediante contrato de trabajo¹⁸) y, como algo atípico y puntual, en relación con algunas actividades en la esfera privada. Aun así, la reforma de 1980 significó un importante cambio de planteamiento que, si bien —en el sentir de algunos— producía una cierta “perversión de la jubilación”¹⁹, respondía a una finalidad bien identificada que el legislador procuraba satisfacer, sita en el marco de las políticas de empleo. Desde ese momento, este será el argumento utilizado para aumentar o disminuir, al albur de las circunstancias, los supuestos y requisitos demandados para acceder a la pensión, según interese, en un contexto socioeconómico determinado, adelantar o retrasar el retiro²⁰.

la Función Pública, el Tribunal Constitucional tuvo ocasión de pronunciarse sobre la jubilación forzosa en este ámbito. Aquella reforma había procedido a unificar en los 65 años la edad de retiro obligatorio de todos los empleados públicos bajo régimen funcionarial. Decisión polémica (flexibilizada con el devenir de los tiempos) que provocó la intervención del Tribunal Constitucional, el cual (en su valoración tanto de la citada Ley 30/1984, como de la LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y del Real Decreto-Ley 17/1982, de 24 de septiembre) declaró su plena constitucionalidad, sin que el tratamiento diferenciado con los laborales implicara una discriminación, en tanto se trata de situaciones no equivalentes y solo los segundos encuentran amparo en el art. 35 CE. En este sentido, las ya clásicas SSTC 108/1986, de 29 de junio (recurso de inconstitucionalidad 108/1098); 99/1987, de 11 de junio (recurso de inconstitucionalidad 763/1984) o 70/1988, de 19 de abril (recurso de inconstitucionalidad 51/1986).

¹⁸ En la jubilación forzosa del personal laboral al servicio de la Administración rige, en consecuencia, cuanto dispone el ET, con las complicaciones que ello genera dada la singularidad del empleador [por todos, SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Jubilación forzosa de trabajadores en el sector público”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2009, BIB 2009/1795], capaz de afectar, incluso, a la distribución competencial entre Estado y Comunidades Autónomas (pues la regulación laboral es competencia exclusiva de aquel, mientras que respecto a la función pública solo lo es la ordenación de los aspectos básicos de su régimen jurídico), como bien muestra la relativamente reciente STC 177/2019, de 18 de diciembre.

¹⁹ SASTRE IBARRECHE, R.: “La jubilación forzosa por edad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 43, 1990, pág. 478.

²⁰ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo como medida de política de empleo (A propósito de la derogación de la disposición adicional 10ª ET)”, en AA.VV.: *Los problemas del derecho a prestaciones. Jubilación flexible, colocación adecuada, maternidad, valoración de incapacidades*, Murcia (Laborum), 2005, pág. 137.

De esta manera, si hasta 1980 esta causa de extinción contractual respondía, en esencia, a intereses individuales del trabajador, su carácter forzoso implicaba tomar en consideración otros de alcance colectivo que iban más allá de los propios de la persona afectada por el cese para atender al principio de solidaridad en un contexto de desempleo masivo²¹.

Conviene recordar cómo la DA 5ª surgió en respuesta a la crisis económica y al enorme volumen de paro, pues, ante la inviabilidad de aumentar la oferta de puestos, los esfuerzos se centraron en su reparto. Por cuanto aquí importa, con acciones encaminadas a adelantar la jubilación o establecerla como forzosa se pretendió lograr el objetivo de facilitar ocupación a los desempleados (fundamentalmente jóvenes) “mediante la privación de los mismos a trabajadores de edades superiores”, quienes cubrirían “el riesgo social por el cese en el trabajo con la percepción de una pensión de jubilación”²².

El papel conferido en la parte final del precepto a la autonomía colectiva fue suficiente para lograr apaciguar a la parte social, toda vez que ofrecía la posibilidad de lograr alguna contraprestación a través de la negociación con la patronal²³, en lugar que tener que estar y pasar por la alternativa de dejar a la voluntad unilateral de las empresas la adopción de medidas para minorar el excesivo coste de sus plantillas²⁴. Así pues, el propio movimiento obrero facilitó el tránsito, renunciando a “posturas garantistas radicales (...) inalcanzables en una sociedad en la que el problema del empleo era acuciante”²⁵.

²¹ En su esencia, la jubilación forzosa trata de “compatibilizar el derecho al trabajo en su vertiente individual con intereses colectivos referidos a la política de empleo, que podrían justificar una limitación del derecho individual”, TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, cit., pág. 244.

²² ESTEVE SEGARRA, A.: *La jubilación forzosa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, págs. 20-22.

²³ Y un protagonismo a los sujetos de la negociación colectiva del cual carecían, GARCÍA MURCIA, J.: “El papel de la negociación colectiva en la regulación de la jubilación forzosa del trabajador”, cit., pág. 186.

²⁴ DE MIGUEL LORENZO, A. M.: “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”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 35, 1988, pág. 416.

²⁵ ESTEVE SEGARRA, A.: *La jubilación forzosa*, cit., pág. 22.

Pese a ello, y como era de esperar, no tardarán en surgir dudas respecto a la constitucionalidad del precepto (ya avanzadas en su propia tramitación parlamentaria y en los posicionamientos doctrinales posteriores²⁶), resueltas por sendas sentencias paradigmáticas dictadas en los años 1981 y 1985²⁷. En cuanto hace, en concreto, al margen de actuación de la negociación colectiva, el Tribunal Constitucional rechazó la validez de cláusulas generales que amparasen un cese obligatorio incondicionado; con todo, y al tiempo, declaró la compatibilidad entre las previsiones del convenio y la Carta Magna, señaladamente sus artículos 14 y 35, siempre y cuando fuese respetada una doble garantía: que la extinción del contrato por tal causa sirviera a la satisfacción de un fin constitucionalmente protegido (así, las políticas de empleo) y que los afectados tuvieran acceso a una pensión de jubilación.

Así pues, resultaba preciso resarcir al damnificado y que la medida no respondiera únicamente a la eliminación de puestos de trabajo, sino que aspirase a un funcionamiento eficiente del mercado laboral²⁸. En otras palabras, el derecho individual a percibir la pensión no constituiría causa justificativa bastante (en tanto lo habría generado el mismo sujeto), por lo cual su sacrificio solo encontraría “adecuada compensación en la realización de una determinada política de empleo”²⁹.

²⁶ Por extenso, TAGLIAVÍA LÓPEZ, D.: “La inconstitucionalidad de la jubilación forzosa (I y II)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 8, 1981 y núm. 9, 1982, en particular, pág. 519 o LÓPEZ GANDÍA, J.: “Jubilación y política de empleo”, *Jurisprudencia de Seguridad Social y Sanidad*, núm. 3, 1981, pág. 372.

²⁷ STC 22/1981, de 2 de julio (cuestión de inconstitucionalidad 223/1980) o, unos años después, STC 58/1985, de 30 de abril (cuestión de inconstitucionalidad 170/1983). Tras esta, STC 95/1985, de 29 de julio (recursos de amparo 137, 203, 287, 327, 388, 389, 390, 391, 421, 430, 445, 461, 466, 500 y 501/1983).

²⁸ CEBRIÁN BADÍA, F. J.: “La jubilación forzosa del trabajador y su derecho al trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 14, 1991, pág. 183. Esta filosofía de transacción en la evolución de los órganos judiciales queda patente en la selección de pronunciamientos de la época recogidos por SASTRE IBARRECHE, R. y MARTÍN PUEBLA, E.: *Política de empleo y jubilación del trabajador*, Madrid (Tecnos), 1991.

²⁹ CORREA CARRASCO, M.: “La jubilación forzosa y las fuentes del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 126, 2005, pág. 63.

2. LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 10ª DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995: ADAPTACIÓN A LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL

La situación permaneció estable en los años posteriores, aun cuando el Estatuto de los Trabajadores fue sometido a profundas revisiones en dos períodos claramente diferenciados: en primer lugar, el comprendido desde 1983 hasta 1992, durante el cual se sucedieron intervenciones legislativas orientadas a retocar distintos aspectos puntuales del texto original o a flexibilizar el marco jurídico, pero sin responder a un objetivo o motivación común; en segundo término, el intervalo de 1993 a 1995, destinado a acometer una remodelación completa del sistema.

En estas últimas fechas tuvo lugar un proceso de metamorfosis inaugurado por el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, posteriormente tramitado y aprobado como Ley 10/1994, de 19 de mayo. Su Exposición de Motivos ya daba idea del alcance de la intervención, nacida en contestación a “la gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo”; motivo por el cual era precisa la renovación “de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad de crear empleo”, acometiendo “cambios estructurales y profundos (...) para recuperar la senda de crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo”.

En paralelo a la elaboración de la norma de 1993, se tramitaba un proyecto de ley para la reforma del Estatuto de los Trabajadores, que concluiría con la aprobación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. A su calor culminó el rediseño planificado del marco legislativo-institucional del trabajo, avanzando en la implementación de mecanismos de adaptabilidad y en la potenciación de la negociación colectiva, conforme rezaba su Preámbulo. Constituyó una modificación extensa, intensa y compleja³⁰, a través de la cual, además, se autorizó al Gobierno para que,

³⁰ VALDÉS DAL-RE, F.: “Estudio introductorio: veinticinco años de vigencia y de cambios”, en *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 Aniversario con texto inicial y texto vigente*, Madrid (Ministerio de Trabajo), 2005, pág. 53.

en el siguiente semestre, elaborara un texto refundido, incorporando al contenido de la Ley 8/1980 el de diversas leyes que enumeraba³¹. Sin embargo, antes de que esta actuación legislativa gubernamental tuviera lugar, vio la luz la Ley 42/1994, de 30 de abril, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, que, en el marco de un paquete mucho más amplio, afectó de modo acentuado al sistema de Seguridad Social, retocó la Ley 10/1994 y diversos preceptos de la norma laboral básica y efectuó un segundo mandato de refundición (el primero había perdido vigencia), otorgando en este caso un plazo de tres meses para elaborar un texto llamado a integrar también el contenido correspondiente de la propia Ley 42/1994.

A punto de vencer el plazo se dictó la Ley 4/1995, de 23 de marzo, portadora de algunas otras novedades, así como de la previsión de su inclusión en el que nacerá como Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET 1995), encargado de reemplazar a su precedente de 1980.

Dado que el Estatuto surgió de una necesidad fundamentalmente técnica (poner orden en el caos regulador causado por la sucesión de normas, variaciones, derogaciones y otras alteraciones varias), así como que la delegación había sido concedida únicamente para la formulación de un texto único, las innovaciones materiales fueron insignificantes, sin perjuicio de algunos excesos. El principal, precisamente, el que afectaba a la materia aquí analizada³², aun cuando, en opinión de algunos autores, la incidencia fue más formal que sustancial, en tanto el legislador limitó su quehacer a acomodar la originaria DA 5ª, convertida en 10ª, a la interpretación del Tribunal Constitucional, ya referenciada, sobre la adecuación de la jubilación forzosa a cuanto demanda la Norma

³¹ La delegación únicamente autorizaba la redacción de un texto a partir de la sustitución o agregación en el Estatuto de los Trabajadores (su versión de 1980) de las disposiciones que lo habían modificado, VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M. E.: "La ley reformadora 11/1994, Ley Orgánica y delegación legislativa", *Relaciones Laborales*, núms. 17-18, 1994, págs. 9-10.

³² VALDÉS DAL-RÉ, F.: "Estudio introductorio: veinticinco años de vigencia y de cambios", cit., págs. 60-61.

Fundamental³³. En virtud del nuevo precepto, “dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”.

Según cabe apreciar, dos fueron los cambios básicos en la nueva versión, pues, primero, esta causa de extinción del vínculo laboral aparecía puesta al servicio de la política de empleo, y, segundo, quedaba eliminada la incapacidad para prestar servicios a partir de los sesenta y nueve años. La llamada a la autonomía colectiva permaneció inalterada, reproduciendo miméticamente sus términos.

3. EL REAL DECRETO-LEY 5/2001 Y LA LEY 12/2001: LA POLÉMICA DEROGACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL 10^a

La DA 10^a ET 1995 seguirá siendo de aplicación hasta su derogación —contra la opinión de los agentes sociales³⁴— a través del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, vigente desde el día cuatro y tramitado posteriormente como Ley 12/2001, de 9 de julio, en vigor, a su vez, desde el once.

³³ GARCÍA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo”, *Temas Laborales*, núm. 101, 2009, pág. 302 o, en análogo sentido, ELORZA GUERRERO, F.: “La jubilación forzosa del trabajador por convenio colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, pág. 291.

³⁴ CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: “La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 83, 2006, pág. 62.

A pesar de los parámetros hermenéuticos proporcionados por el Tribunal Constitucional en su lectura del ET 1980, e incorporados al ET 1995, lo cierto es que la jubilación forzosa de origen convencional se había convertido, en la práctica, en un mecanismo de gestión empresarial dirigido a afrontar situaciones críticas por la vía de minorar costes³⁵, propiciando una amortización de puestos financiada por la Seguridad Social³⁶ que no venía acompañada, con carácter general, de resultado positivo alguno en el ámbito del empleo.

Evolución respaldada por una jurisprudencia que había flexibilizado progresivamente los requisitos impuestos años atrás por el Tribunal Constitucional, hasta el punto de permitir que los elementos de justificación de la medida no aparecieran explicitados en el convenio³⁷; lo cual, en última instancia, implicaba otorgar a los negociadores un margen de libertad del que carecía el legislador³⁸. Por cuanto hacía, en concreto, a la eventual desaparición de puestos, constituía una opción inviable según los primeros pronunciamientos (que sujetaron a los negociadores al mismo límite establecido por la doctrina constitucional para la jubi-

³⁵ Algo que, como no podía ser de otro modo, mereció una pronta crítica doctrinal; entre otros, SÁEZ LARA, C.: “La jubilación forzosa: las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia constitucional y ordinaria”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 25, 1986, págs. 115 y ss.

³⁶ TORTUERO PLAZA, J. L.: “Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa”, *Tribuna Social*, núm. 107, 1999, pág. 17; CAMÓS VICTORIA, I.: “La reforma de la pensión de jubilación y su incidencia sobre política de empleo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002, pág. 116 o MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M. N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005, pág. 66.

³⁷ GARCÍA VIÑA, J.: “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”, *Tribuna Social*, núm. 124, 2001, pág. 32. Sirvan de muestra las SSTs 8 marzo (recurso 2436/1999) y, sobre todo, 14 julio 2000 (recurso 3428/1999).

³⁸ GOMÉZ CABALLERO, P.: “Los límites a la negociación colectiva para regular la extinción del contrato de trabajo por razón de edad”, *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, pág. 13.

lación forzosa establecida por ley); sin embargo, con posterioridad fue admitida en el marco de la línea flexibilizadora apuntada³⁹.

De esta manera, al amparo de la DA 10ª se produjeron abusos que, a la postre, repercutieron en un gasto indeseado impuesto a las arcas de la Seguridad Social, por cuanto no traía consigo “beneficios para el empleo en forma de continuidad, aumento o renovación de las plantillas”, al ser puesta aquella previsión al servicio de la expulsión de los empleados más veteranos mediante el poco original método de instrumentalizar las prestaciones sociales como vía de reestructuración de los recursos humanos sin un excesivo coste para la empresa, merced a su traslado a los fondos públicos⁴⁰. La constatación de este hecho, junto con el deseo de posponer el momento del retiro (contexto en el cual se hacía patente, según expresó la Exposición de Motivos de la Ley 12/2001, que la previsión en 1980 de ceses por razón de edad en la negociación colectiva respondía a una realidad muy diferente a la existente dos décadas después), operó como causa última y justificación del viraje legal⁴¹.

La desaparición de la DA 10ª del ordenamiento jurídico provocará una situación confusa y una elevada litigiosidad, al quedar sin respaldo legal expreso las jubilaciones forzosas contempladas en convenio, compeliendo a encontrar una respuesta (no proporcionada por el legislador) respecto a la validez de las cláusulas todavía vigentes, pero también en relación a las suscritas tras la derogación⁴².

³⁹ Analiza esta evolución DE MIGUEL LORENZO, A. M.: “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”, cit., págs. 413 y ss.

⁴⁰ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El renacer legislativo de las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio)”, *Diario La Ley*, núm. 6466, 2006, págs. 3-4 o “Las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo como medida de política de empleo (A propósito de la derogación de la disposición adicional 10ª ET)”, cit., pág. 138.

⁴¹ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, cit., pág. 287 o CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: “La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva”, cit., pág. 52.

⁴² “Como era imaginable, la controversia que siempre acompañó a la DA 10ª ET se revitaliza, incluso con mayor trascendencia”, TORTUERO PLAZA, J. L.: “La

Las resoluciones judiciales posteriores resultaron inicialmente contradictorias (reflejo de una doctrina científica también muy polarizada⁴³), con pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia que sentaban la nulidad de tales cláusulas convencionales (provocando la consecuente calificación de la extinción contractual como despido igualmente nulo⁴⁴ o, al menos, improcedente⁴⁵), por falta de habilitación, frente a otras pronunciándose a favor de su validez, al amparo de la capacidad de ordenación correspondiente a la autonomía colectiva y salvaguardada por el artículo 37.1 CE. Tal y como manifestaron algunos autores, pocas cuestiones jurídicas en el ámbito del iuslaboralismo de aquellos primeros años del siglo XXI se revelaron tan polémicas como la referida al “fenecido instituto jurídico de la jubilación forzosa *ex convenio*”⁴⁶.

jubilación forzosa en las políticas de empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 33, 2001, pág. 251. Una lúcida síntesis tanto los argumentos “a favor de la imposibilidad legal de establecer cláusulas de jubilación forzosa en los convenios”, como de los “manejados a favor de la posibilidad de pactar válidamente estas cláusulas”, en SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., págs. 26-29.

⁴³ Sobre las principales posiciones, muy acertado el resumen de SEMPERE NAVARRO, A. V.; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. y GÓMEZ CABALLERO, P.: *Apuntes sobre la jubilación forzosa*, Cizur Menor (Aranzadi), 2006, págs. 55 y ss.

⁴⁴ HERRAIZ MARTÍN, M. S.: “El convenio colectivo decide por mí: ¿Me jubilo o me jubilan?”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J. R., Dir.): *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid (Lex Nova), 2009, pág. 330 o MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la ‘jubilación forzosa’”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 18, 2019, pág. 25.

⁴⁵ SSTs 2 noviembre y 20 diciembre 2004 (recursos 2633/2003 y 5728/2003) o 25 octubre 2015 (recurso 1129/2004). La STC 280/2006, de 9 de octubre (recurso de amparo 43/2003), parece decantarse por la nulidad.

⁴⁶ GETE CASTRILLO, P.: “La jubilación forzosa: un cadáver normativo a la espera de sepultura definitiva”, *Foro de Seguridad Social*, núm. 10, 2003, pág. 33. A un “largo, interesado, apasionante y apasionado debate doctrinal y jurisprudencial” alude SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 26.

Así las cosas, a lo largo del año 2004 el Tribunal Supremo resolvió varios recursos de casación para unificación de doctrina planteados en 2003 y pronunció un conjunto de sentencias que pretendían poner algo de paz en la polémica, optando por transitar a través de una vía intermedia⁴⁷ que, sin embargo, tampoco convencerá a todos. De hecho, el debate, lejos de quedar agotado, persistió prácticamente en los mismos términos⁴⁸ y, consecuentemente, la decisión del juzgador fue objeto de la incisiva crítica de un amplio sector doctrinal, en línea con los argumentos vertidos por el voto particular a la primera de las sentencias pronunciadas.

Esta jurisprudencia del Supremo concluyó que la derogación de la DA 10ª significaba la desaparición de la norma habilitante para la suscripción de cláusulas de jubilación forzosa en los convenios; motivo por el cual, desde que aquella había tenido lugar, no cabía tal contenido en la negociación colectiva. En paralelo, afirmaba la plena aplicabilidad de cuantas, vinculadas a políticas de empleo, estaban en vigor antes de su pérdida de eficacia⁴⁹, en interpretación refrendada no mucho después por el Tribunal Constitucional⁵⁰.

⁴⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El renacer legislativo de las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio)”, cit., pág. 2 o “Las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo como medida de política de empleo (A propósito de la derogación de la disposición adicional 10ª ET)”, cit., pág. 140.

⁴⁸ Un repaso a las posturas encontradas tras la intervención en unificación de doctrina en CAVAS MARTÍNEZ, F.: “¿Me jubilo o ‘me jubilan’? A propósito de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo sobre los efectos de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 2, 2004, págs. 35 y ss.

⁴⁹ SSTs 9 marzo —dos—, 6 abril, 28 mayo, 2 noviembre, 9 diciembre, 15 diciembre y 20 diciembre 2004 (recursos 765, 2319, 3427, 3803, 2633, 4342, 6506 y 5728/2003).

⁵⁰ Sirva de muestra la STC 280/2006, de 9 de octubre (recurso de amparo 43/2003), con un incisivo comentario de MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La extraña pareja: jubilación forzosa y anticipada a propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional 280/2006, de 9 de octubre”, *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, T. II, 2007, BIB 2006/1876.

El Tribunal Supremo fue taxativo en sus dos conclusiones⁵¹. “La primera es que, derogada la Disposición Adicional 10^a, derogación que por supuesto no resucita la vigencia de la OM de 1 de julio de 1953, y en ausencia de norma legal habilitante de la negociación colectiva, es de aplicación para los convenios (...) que entren en vigor tras dicha derogación, lo dispuesto en los artículos 4.2.) y 17.1 ET, de inequívoca inspiración constitucional, en cuanto que el primero establece el derecho de los trabajadores ‘a no ser discriminados (...) para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley’ (...) y el segundo prevé que ‘se entenderán nul[a]s y sin efecto (...) las cláusulas de los convenios (...) que contengan discriminaciones (...) desfavorables por razón de 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 actualidad la jurisprudencia establecida bajo la vigencia de la referida Orden, que atribuía al derecho subjetivo al trabajo la naturaleza de ‘mínimo de derecho necesario absoluto’. Por lo que no es actualmente posible establecer en los convenios (...) cláusulas de jubilación forzosa”.

La segunda, por su parte, “es que la solución debe ser otra para las (...) vigentes en la fecha de la derogación de la DA 10^a. Estas 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 (...) La Adicional que examinamos no alcanza otra consecuencia jurídica que la derogación de una norma habilitante; derogación que, con lógica proyección de futuro, impide que [aquellas] puedan estipular en adelante cláusulas de jubilación forzosa, pero no alcanza a los pactos (...) que estaban vigentes en la fecha en que se derogó dicha Adicional”.

⁵¹ STS 9 marzo 2004 (recurso 765/2003).

La eliminación de la DA 10^a, y su posterior interpretación jurisprudencial en los términos expuestos, movió a los interlocutores sociales a plantear una doble estrategia⁵²:

De un lado, y desde un plano general, transmitirán al Gobierno su inquietud respecto a la incidencia de aquella doctrina en la práctica negocial e instarán la restitución de la figura derogada; reivindicaciones trasladadas expresamente al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. Suficientemente ejemplificativo de la voluntad de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos fue el comunicado realizado por la Comisión de Seguimiento del mentado Acuerdo el 6 de abril de 2004, a través del cual mostraban su preocupación por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, al entender que “no ha considerado suficientemente el papel que la negociación colectiva tiene en el sistema de fuentes del derecho español”; acto seguido, manifestaban su intención de dirigirse al Gobierno a fin de que, “a la mayor brevedad posible, promueva la oportuna reforma normativa que faculte a los convenios para pactar, por razones de política de empleo, edades de jubilación obligatoria, sin perjuicio de lo previsto en materia de Seguridad Social, dotando así a la negociación colectiva de la necesaria seguridad jurídica”⁵³.

De otra, y con un enfoque más particular, buscarán la satisfacción de sus objetivos mediante otros instrumentos (señaladamente la jubilación parcial, con regulaciones consensuadas que, en ocasiones, mostraban un precario equilibrio entre lo lícito y lo fraudulento), sin perjuicio, con frecuencia, de la persistencia en viejas “cláusulas de estilo” teóricamente inválidas desde 2001⁵⁴.

⁵² FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El renacer legislativo de las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio)”, cit., pág. 3.

⁵³ En opinión de algunos este comunicado supuso la manifestación evidente de una actitud sumamente extraña en los años previos, durante los cuales en pocas ocasiones se había “observado un consenso tan generalizado en contra de una reforma legislativa del Gobierno”, ELORZA GUERRERO, F.: “La jubilación forzosa del trabajador por convenio colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo”, cit., pág. 292.

⁵⁴ Lo cierto es que “la negociación posterior a la derogación de la DA 10^a ET continuaba produciéndose en la misma línea que con anterioridad, negociándose las

Una vez más, si bien el interés de la patronal por estas estipulaciones resultaba bastante evidente (en su calidad de mecanismo adecuado para renovar la plantilla sin recurrir al despido de los trabajadores mayores), no lo era tanto en el banco social, cuya defensa de aquellas, como ya ocurriera en el año 1980, aparecía justificada en planteamientos más abstractos; a saber, la resistencia a tolerar “la pérdida de un margen de negociación”⁵⁵ que permitía emplear la jubilación forzosa como “monea de cambio” en el proceso transaccional⁵⁶.

4. LA LEY 14/2005: EL ANUNCIADO RENACER DE LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA

Sin sorpresa para casi nadie, poco después de los pronunciamientos del Tribunal Supremo, la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, hizo renacer la transitoriamente desaparecida DA 10ª ET para atender a lo pactado en el seno de la concertación social. “La escasa longevidad de la norma derogatoria”⁵⁷ confirmó el presagio de cuantos habían predicho que la desaparición de los ceses forzosos de origen convencional, producida en el año 2001, desde un principio tenía “visos de ser meramente temporal”; motivo por el cual su resurrección era solo cuestión de tiempo⁵⁸, tal y como ocurrió en 2005, cuan-

mismas cláusulas convencionales de jubilación forzosa sin que se impugnase de oficio ninguna de ellas”, SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 29.

⁵⁵ DESDENTADO BONETE, A.: “¿El fin de la jubilación forzosa?”, *Diario La Ley*, Vol. 3, 2004, pág. 1732.

⁵⁶ RIVERO LAMAS, J.: “La jubilación como medida de fomento del empleo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 131, 2006, pág. 551.

⁵⁷ CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: “La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva”, cit., pág. 62.

⁵⁸ MERCADER UGUINA, J. R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “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*, Vol. II, núm. 12, 2004, pág. 1085.

do reapareció debidamente remodelada para adaptarla a las directrices del Tribunal Constitucional y a la política comunitaria de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, reflejada, fundamentalmente, en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre.

La Ley 14/2005 asumió como pretensión única la de reintroducir en el Estatuto de los Trabajadores una prescripción que permitiera a los convenios establecer cláusulas para imponer, “bajo determinados supuestos y bajo ciertos requisitos”, la extinción obligatoria del contrato al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, según establecía una Exposición de Motivos sumamente didáctica respecto al contexto y conveniencia de su nacimiento:

Por una parte, recordaba cómo una previsión similar había sido derogada mediante Real Decreto-Ley 5/2001, pero sin que tal derogación hubiera venido “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” reconocida a estos por el artículo 37.1 CE. Sin embargo, y al entender del legislador, la posterior interpretación jurisprudencial de conformidad con la cual, “dada la ausencia de una norma legal habilitante”, no eran ya factibles tales estipulaciones, había traído aparejada “cierta inseguridad jurídica”. Razón última para mover a las organizaciones empresariales y sindicales a dirigirse al Gobierno con la voluntad de expresar su malestar y solicitarle la oportuna reforma legislativa.

Por otra, entroncaba sus términos concretos con la doctrina constitucional y con la Directiva 2000/78/CE, señaladamente la facultad reconocida a los Estados para refrendar diferencias de trato por razón de edad justificadas objetiva y razonablemente a partir de una finalidad legítima, como pudieran ser las establecidas en las políticas de empleo. Precisamente por ello, en la nueva previsión incorporada al Estatuto de los Trabajadores las pretensiones en este ámbito no habían de quedar satisfechas con cláusulas genéricas o incondicionadas como en la anterior, sino que deberían expresarse en el convenio, enumerando la ley algunos objetivos legítimos, compatibles tanto con el mandato a los poderes públicos de realizar una política guiada hacia el pleno empleo (artículo 40 CE), como con los compromisos comunitarios en la materia. La voluntad de conciliar adecuadamente los derechos individuales con

los colectivos se complementaba con la necesidad de que el trabajador tuviera acceso a pensión contributiva de jubilación.

La nueva DA 10ª estableció, textualmente, que “en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

Según cabe observar, esta redacción, en sintonía con lo expresado en la Exposición de Motivos, contempló algunas cautelas destinadas a evitar los abusos producidos en el pasado. Así, reclamó que el trabajador cuyo contrato finalizara estuviera en condiciones de acceder a la correspondiente pensión contributiva, por reunir la edad pertinente, la cotización mínima y el resto de requisitos. Asimismo, explicitó los objetivos de política de empleo susceptibles de amparar disposiciones convencionales de retiro obligatorio por razón de edad, al añadir una amplia lista vinculada en especial a la calidad del empleo (más que a su creación⁵⁹) y que debía ser considerada como meramente ejemplificativa⁶⁰.

⁵⁹ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “Evolución y régimen jurídico vigente de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2015, pág. 37.

⁶⁰ MOLINA HERMOSILLA, O.: “El nuevo Ave Fénix. Reflexión a propósito de la Ley 14/2005 (RCL 2005, 1408) sobre cláusulas convencionales relativas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 14, 2005, págs. 1325-1326 o CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: “La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva”, cit., pág. 68.

A resultas de la literalidad del precepto, se tornó requisito indispensable que el convenio “expresara” los objetivos a satisfacer; en otras palabras, eran necesarias cláusulas de empleo destinadas a justificar la obligatoriedad del cese al amparo de uno o varios fines que debían figurar detallados en el propio texto. A la luz de la norma, empero, aparentemente podría estar justificada la amortización de la plaza que el cesado dejara vacante si ello contribuía al mantenimiento del empleo del resto de la plantilla⁶¹; interpretación, sin embargo, en modo alguno libre de contestación⁶².

En la práctica, la mayor parte de los pactos posteriores tomaron forma bajo términos vagos, imprecisos y muy genéricos, sin asumir compromisos concretos en materia de empleo susceptibles de un control o fiscalización ulterior. Sirvan como excepción cuantos preveían acciones para el mantenimiento del empleo (prohibición de hacer desaparecer el puesto y obligación de sustituir al jubilado) o, incluso, su creación; para su estabilidad (reducción de la temporalidad, opción por modalidades contractuales que favorecieran dicha permanencia, etc.); o, en fin, para la mejora de su calidad (contratos de relevo a jornada completa, ampliación de la duración máxima de los vínculos temporales, mejoras en prevención de riesgos o retributivas, creación de planes de pensiones y un elenco no exento de variantes de interés)⁶³.

⁶¹ ÁLVAREZ CORTES, J. C. y PÉREZ YÁÑEZ, R.: “La Ley 14/2005, de 1 de julio, nuevamente sobre la jubilación forzosa pacta en convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, núm. 17, 2005, pág. 55 o SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 34.

⁶² FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El renacer legislativo de las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio)”, cit., pág. 4.

⁶³ ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir., y MALDONADO MOLINA, J. A., Coord.): *La edad de jubilación*, cit., págs. 288 y ss. Tras el análisis de toda la evolución hasta ese momento, y con una perspectiva crítica fundada sobre el carácter razonable de la medida y sus exigencias, APARICIO TOVAR, J. y OLMO GASCÓN, A. M.: *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007, págs. 208 y ss.

Ahora bien, no obstante las exigencias incorporadas a la DA 10ª ET 1995, cuando la Disposición Transitoria (DT) de la Ley 14/2005 contempló la convalidación de las cláusulas previas a su entrada en vigor únicamente mentó la concurrencia de los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social para generar derecho a pensión contributiva, pero omitió toda referencia a la cobertura proporcionada por propósitos en el ámbito del empleo⁶⁴. Esta decisión, tildada de poco habitual y sorprendente⁶⁵, desembocará en una paradigmática sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la cual el tenor legal descrito fue considerado no discriminatorio por razón de edad, pues la conexión de la jubilación no voluntaria con políticas de empleo debía ser considerada indispensable con independencia de que la ley lo hubiera impuesto o no de forma expresa a los negociadores⁶⁶.

Recogía esta sentencia las dudas del órgano jurisdiccional remitente de la petición de decisión prejudicial respecto al acomodo a Derecho Comunitario de la mentada previsión normativa, toda vez que esta legitimaba el mantenimiento de las cláusulas convencionales vigentes al adquirir operatividad la Ley 14/2005 aun cuando establecieran la jubilación forzosa sin exigir que la extinción de la relación laboral por llegar a la edad correspondiente viniera motivada por la política de empleo; en cambio, los convenios negociados tras la entrada en vigor de aquella únicamente podían contener dichas cláusulas de acreditar tanto el requisito de que el trabajador afectado tuviera derecho a pensión, como el de perseguir objetivos relacionados con la política nacional de empleo expresados en el mismo acuerdo, tales como los enumerados en la propia DA 10ª ET.

Por lo tanto, resumía el Tribunal, la preocupación del órgano judicial español residía en el hecho de que, “en aplicación de una misma ley y en las mismas circunstancias económicas, se apreciaba una diferencia de

⁶⁴ Interpretando que las cláusulas previas a la Ley 14/2005 solo serán válidas si observan el doble requisito establecido en la DA 10ª ET, por todas, la paradigmática STS 22 diciembre 2008 (recurso 857/2007).

⁶⁵ CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: “La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva”, cit., pág. 70.

⁶⁶ STJCE 16 octubre 2007 (C-411/05), asunto *Palacios de la Villa*.

trato entre los trabajadores que alcancen 65 años en función únicamente de si el convenio colectivo que les resulta aplicable ha entrado en vigor antes o después del 2 de julio de 2005 —fecha de publicación de la Ley 14/2005—, siendo así que si el convenio ha entrado en vigor antes de tal fecha no se tienen en cuenta las [consideraciones de] política de empleo” impuestas por la Directiva 2000/78/CE.

La sentencia recordaba cómo la controvertida norma transitoria había sido adoptada “a instancias de los agentes sociales, en el marco de una política nacional destinada a favorecer el acceso al empleo mediante su mejor distribución intergeneracional”, aun cuando no contenía referencia formal a ningún objetivo de esta naturaleza. Para el Tribunal, este hecho no era por sí solo determinante, pues la omisión en la norma de la finalidad que pretendía satisfacer no entrañaba automáticamente la exclusión de toda justificación objetiva y razonable del trato desigual fundado en la edad, no en vano, “cuando no existe indicación en este sentido, es necesario, no obstante, que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta (...), a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados” para lograrlo.

En el caso, el Tribunal encontró tres factores fundamentales para comprender la coyuntura que había rodeado a la reforma. Primero, “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 (...) oportunidades en el mercado de trabajo”. Segundo, “este objetivo se mencionaba expresamente en la Disposición Adicional 10ª”. Y tercero, “tras la derogación en 2001 de esta Disposición Adicional y la firma entre el Gobierno español y las organizaciones patronales y sindicales de la Declaración para el diálogo social sobre competitividad, empleo estable y cohesión social [2004], el legislador español volvió a reconocer la jubilación forzosa mediante la Ley 14/2005” (dictada con el mismo fin que la derogada), cuyo artículo primero supeditaba la licitud de las cláusulas convencionales de esta índole al requisito de aparecer vinculadas a “objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la transformación de contratos tem-

porales en indefinidos, el sostenimiento del empleo [o] la contratación de nuevos trabajadores”. Bajo estas circunstancias, entendía el Tribunal, “la Disposición Transitoria Única tiene por objeto regular el mercado nacional de trabajo con el fin, en particular, de reducir el desempleo”.

Por todo ello, concluía “que la prohibición de toda discriminación por razón de edad, tal como se aplica en la Directiva 2000/78, 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 65 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, siempre 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, y los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto”.

Este pronunciamiento no solo constituyó claro ejemplo de cómo no todas las causas de discriminación debían ser analizadas con igual rigor⁶⁷, sino que, conforme acertadamente señaló la doctrina de la época, podría desdibujar los contornos de la DA 10ª ET, pues, en atención a su letra, cualquier afán por el fomento del empleo (aún mínimo o muy difícil de identificar) serviría de justificación para la jubilación forzosa, “por cuanto la misma estará siempre vinculada con la política ‘general’ de regulación del mercado de trabajo y de lucha contra el desempleo”⁶⁸.

⁶⁷ En concreto, “no cabe aplicar la prohibición de discriminación por razón de edad de manera tan rigurosa como la prohibición de discriminación por razón de sexo”, GÓMEZ GORDILLO, R.: “TJCE —Sentencia de 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05— Jubilación forzosa prevista en convenio colectivo y discriminación por motivos de edad”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 30, 2008, pág. 577.

⁶⁸ La propia indefinición debe ser criticada, conforme sostiene GALA DURÁN, C.: “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

Impresión, preciso es indicarlo, confirmada por posteriores sentencias del Tribunal de Justicia⁶⁹.

5. LA LEY 27/2011: UN NUEVO ENFOQUE EN EL MARCO DE LA MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA

Unos años después, de nuevo para dar forma legal a los frutos del diálogo social (en concreto, al Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2011), la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, proporcionará nueva redacción al precepto (habilitando al Gobierno para demorar la entrada en vigor de la modificación), en virtud de la cual el requisito contemplado en el apartado b) será redefinido para establecer que “el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

De este modo, la norma mantuvo en los mismos términos la “garantía colectiva” (la justificación de la jubilación forzosa convencional en objetivos de política de empleo), pero reforzando la “garantía individual” orientada a la salvaguarda de la posición del afectado⁷⁰.

la disposición transitoria única de la Ley 14/2005. Comentario a la sentencia de 16 de octubre de 2007 (Asunto C-411/05)”, *IUSLabor*, núm. 8, 2008, pág. 5.

⁶⁹ Así, STJCE 12 octubre 2010 (C-45/09), asunto *Rosenbladt*, la cual excluye que constituya condición *sine qua non* una enumeración precisa de los objetivos legítimos de política de empleo capaces de justificar la jubilación forzosa y, por ende, el trato diferencial por razón de edad. La STJCE 5 julio 2012 (C-141/11), asunto *Hörnfeldt*, entre otras, considera suficiente la satisfacción de un interés general, como puede ser la inserción laboral de trabajadores jóvenes y el reparto generacional del empleo.

⁷⁰ SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 35. “Y es que, por

El añadido porcentual pretendía suavizar “el sacrificio impuesto”⁷¹, impidiendo que el acceso obligado a la inactividad laboral trajera consigo la percepción de una pensión en exceso exigua⁷². Con carácter simultáneo, tras la reforma del sistema de Seguridad Social implementada a partir de esta Ley, era de suponer una merma en la operatividad real de estas cláusulas, reducida por el aumento legal de la edad de jubilación y el endurecimiento de los requisitos⁷³.

En realidad, a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 ya hacía tiempo que se había reproducido miméticamente lo acontecido antes de 2001: el uso abusivo y desvirtuado de la jubilación forzosa en las empresas, con una utilización incondicionada, poco o nada respetuosa con los parámetros legales y por completo al margen de cualquier reflexión ética.

más que esta modalidad jubilatoria deba hallarse presidida por la nota del fomento del empleo, parecía excesivo que ello debiera producirse a costa del trabajador forzosamente jubilado. Trabajador que, por muy diversas circunstancias, bien podría tener una carrera de seguro precaria, siendo entonces también precaria la pensión de jubilación resultante”, BARRIOS BAUDOR, G. L.: “Crónica de una muerte anunciada: las cláusulas convencionales de jubilación forzosa”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 11, 2013, BIB 2013/443.

⁷¹ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, cit., pág. 313.

⁷² POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, cit., pág. 258.

⁷³ La posibilidad de una jubilación forzosa es un ingrediente más dentro de las “disfunciones o incongruencias internas presentes desde hace años en nuestro modelo de pensión de jubilación”, que no solo persisten, sino que se incrementan tras la Ley 27/2011: “mientras, por una parte, se endurecen (...) las condiciones en el marco de la jubilación ordinaria, por otra, se amplían las posibilidades de acceder a la jubilación anticipada, ‘universalizándola’ (...) en el caso de los trabajadores no mutualistas. Junto a ello, se mantienen —modificándolas parcialmente— las medidas que pretenden fomentar que los trabajadores permanezcan en su empleo una vez alcanzada la edad de jubilación ordinaria (...) Sigue faltando una reforma de la pensión de jubilación que valore en su conjunto las necesidades presentes y que formule una propuesta global y coherente y no responda, como la Ley 27/2011, a una suma de soluciones a la carta dirigidas a colectivos, intereses o situaciones diferentes”, GALA DURÁN, C.: “La reforma de la pensión de jubilación en las leyes 27/2011 y 3/2012: avances hacia un nuevo modelo”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 8, 2012, pág. 91 o, en el mismo sentido, SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 36.

Esta circunstancia, junto a las sempiternas consideraciones públicas en el ámbito del empleo, favoreció que menos de un año después el legislador diera la estocada (aparentemente) final: el veto a estas cláusulas. La ley se decantó, de este modo, por la alternativa más radical de las propuestas procedentes de quienes habían abogado de manera reiterada por la derogación de la habilitación legal para su suscripción o, como opción, imponer un superior rigor legal y judicial en la exigencia de una ligazón entre aquellas extinciones y unas políticas de empleo serias y coherentes⁷⁴.

6. LA LEY 3/2012: LA NULIDAD DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES DE JUBILACIÓN FORZOSA

En el sentido indicado, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, llevó el nuevo enfoque a sus últimas consecuencias e, incorporando una previsión que no estaba presente en el Real Decreto-Ley 3/2012, puso fin a la licitud de la jubilación forzosa. Sin embargo, en esta ocasión no lo hizo limitándose a derogar la DA 10ª, sino que optó por alterar su orientación de modo drástico al proclamar con contundencia: “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”.

La decisión legal, capaz de redefinir la relación ley-convenio al limitar la autonomía colectiva (en tanto prohibía a los negociadores, bajo cualquier circunstancia, acordar respecto a una materia concreta)⁷⁵, pre-

⁷⁴ MONEREO PÉREZ, J. L.: “La política de pensiones tras el Acuerdo Social y Económico de 2011: la fase actual de la construcción de un ‘nuevo’ sistema de pensiones”, cit., págs. 51 y 52.

⁷⁵ GALA DURÁN, C.: “La reforma de la pensión de jubilación en las leyes 27/2011 y 3/2012: avances hacia un nuevo modelo”, cit., págs. 102. La cuestión fue re-frendada por el Tribunal Constitucional en su STC 8/2015, de 22 de enero, que resolvió el recurso de inconstitucionalidad (5610/2012) suscitado contra la Ley 3/2012, en el cual se incluía la impugnación de la Disposición Final (DF) 4ª (por

tendía devolver al trabajador la facultad de permanecer en el mercado laboral de forma voluntaria una vez cumplida la edad de jubilación; retrasada, a su vez, hasta los sesenta y siete años en las carreras más cortas de cotización. El legislador consideró prioritario en esta ocasión facilitar el mantenimiento en el empleo, en línea con las políticas desarrolladas en la mayoría de los países de la Unión Europea para fomentar la prolongación de la vida activa⁷⁶. Prescindió, pues, de la hipotética utilidad de la jubilación forzosa convencional como política de empleo capaz de contribuir (de realizar un uso no torticero de la misma⁷⁷) a la conservación o, incluso, creación de puestos de trabajo, con un beneficio potencial para los aspirantes más jóvenes⁷⁸.

A fin de proporcionar una correcta interpretación a la DA 10^a, la DT 15^a Ley 3/2012 especificó las repercusiones temporales de aquella, señalando, primero, que la nulidad afirmada afectaría a los convenios suscritos una vez en vigor la reforma; segundo, y en referencia a los

su presunta vulneración de los arts. 28.1 y 37 CE), origen de la nueva redacción proporcionada a la DA 10^a ET.

⁷⁶ “Con independencia del juicio crítico que merezca en su caso este nuevo giro normativo en la regulación legal de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, lo cierto es que esta modificación salió al paso de la evidente contradicción que suponía el enfrentamiento de dos políticas de empleo y de Seguridad Social paralelas: la de incentivar la continuidad de la vida laboral a través de diversas medidas y la de mantener la posibilidad de la jubilación forzosa convencional a una menor edad”, SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 37. Como indica la mejor doctrina, “la reforma de 2012 (...) se dirige a poner fin a la convulsa vida de la jubilación forzosa por convenio colectivo, a acabar con la misma en coherencia con los nuevos vientos europeos del envejecimiento activo”, VIVERO SERRANO, J. B.: “Las nuevas manifestaciones de la jubilación forzosa por convenio colectivo”, *Derecho de la Seguridad Social*, núm. 9, 2016, pág. 160.

⁷⁷ Desgraciadamente, y conforme ya se ha puesto de manifiesto en páginas anteriores, “a lo largo de la historia de la cláusula, la práctica demuestra que no se ha utilizado para los fines que la justificaban, que eran los de crear más y mejor empleo, sino que era un soporte jurídico para la amortización de puestos de trabajo y la reestructuración de la plantilla de la empresa sin coste alguno para la misma”, POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, cit., págs. 270 y 271.

⁷⁸ GALA DURÁN, C.: “La reforma de la pensión de jubilación en las leyes 27/2011 y 3/2012: avances hacia un nuevo modelo”, cit., pág. 101.

anteriores, que también sería efectiva, pero bajo estos términos: cuando la finalización de su vigencia inicial pactada tuviera lugar después de la entrada en vigor de la citada ley, la aplicación del nuevo régimen legal se produciría a partir de la fecha de aquella finalización; de ser antes, desde la data posterior. Legitimaba así la subsistencia de cláusulas de jubilación forzosa en convenios previos a la remodelación del precepto, siempre y cuando se encontraran dentro de su período ordinario de vigencia⁷⁹.

La nueva técnica legislativa (nulidad de las estipulaciones proscritas en vez de simple derogación de la norma habilitante, acompañada de reglas transitorias para encauzar el cambio) pretendía evitar los problemas interpretativos creados en 2001. Nada más lejos de la realidad, pues estos se reprodujeron inmediatamente tras la Ley 3/2012; además, surgieron nuevas dudas, al plantearse el significado concreto de la expresión “suscritos” y, sobre todo, el sentido de la referencia a “los convenios colectivos”, que podría incluir o no los resultados de la negociación extraestatutaria. En este sentido, la respuesta mayoritaria (que no unánime⁸⁰) pasó por considerar que la eficacia limitada de estos convertiría la obligatoriedad de la jubilación en una renuncia no válida de derechos⁸¹.

⁷⁹ RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “Bonificaciones, desempleo y otros temas de Seguridad Social”, en AA.VV. (MONTAÑA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.): *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Cizur Menor (Civitas/Thomson Reuters), 2012, pág. 444; con detalle, SALIDO BANÚS, J. L.: “La jubilación forzosa”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núms. 29-30, 2012, págs. 148 y 149.

⁸⁰ En contra, ya bajo la versión de 2005, ELORZA GUERRERO, F.: “¿Resulta posible establecer una jubilación forzosa del trabajador por acuerdo o pacto de empresa?”, *Temas Laborales*, núm. 93, 2008, pág. 289; del mismo parecer, en términos más amplios, CABEZA PEREIRO, J.: “Nuevos debates sobre el régimen jurídico de la jubilación forzosa tras la Ley 14/2005, de 1 de julio”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2006, pág. 912 o MARÍN CORREA, J. M.: “Jubilación forzosa por edad y pacto de empresa”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2007, págs. 975 y 976.

⁸¹ HERRAIZ MARTÍN, M. S.: “La jubilación forzosa: crónica de una muerte anunciada”, cit., pág. 689 y 690. Al calor de la sentencia que comenta, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “Jubilación forzosa mediante pacto ‘extraestatutario’”, *Aranzadi Social*, Vol. I, 1999, págs. 2624-2628; entre los primeros en advertir sobre los riesgos de cuanto suponga diluir los mecanismos homogeneizadores y vincu-

A todo ello cabía sumar el hecho de que, de nuevo, la inercia negocial condujo, pese al veto legal, a la reiteración de cláusulas merecedoras, *ex lege*, del calificativo de nulas⁸². En otros sectores y empresas, como ya había acontecido en 2004, los interlocutores, o bien manifestaban abiertamente su “nostalgia” por tiempos pasados y declaraban su predisposición a volver a ellos siempre y cuando la ley lo permitiera de nuevo⁸³, o bien buscaban alternativas análogas a las proporcionadas por la anterior versión de la DA 10ª, sirviéndose de incentivos, de la jubilación parcial o de otros mecanismos más o menos imaginativos (como la vinculación del disfrute del plan de pensiones a la jubilación a la edad ordinaria) y, en ocasiones, al borde de la legalidad⁸⁴.

7. EL REAL DECRETO-LEY 28/2018: LA POSTRERA RESURRECCIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA CONVENCIONAL

La redacción de 2012, debidamente validada por el Tribunal Constitucional⁸⁵, será reubicada sin modificación en la primera versión de la DA 10ª del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET 2015), y seguirá vigente hasta su reforma por Real

lantes, BAYLOS GRAU, A.: “Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación forzosa pactada en convenio”, *Relaciones Laborales*, T. II, 1985, pág. 479.

⁸² Esta inercia, que persistirá tras la Ley 3/2012, existía ya en la negociación previa, muchos de cuyos resultantes (al amparo de la laxa interpretación judicial ya descrita) no concretaban la exigencia de vincularla a objetivos de política de empleo, pese a tratarse de un requisito expresamente impuesto por la DA 10ª, TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, cit., pág. 243.

⁸³ Así, por ejemplo, las recogidas por GALA DURÁN, C.: “La relación entre la jubilación y la negociación colectiva tras las últimas reformas”, *Documentación Laboral*, núm. 112, 2017, pág. 155, notas 56 a 58.

⁸⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, cit., pág. 321 y GALA DURÁN, C.: “La relación entre la jubilación y la negociación colectiva tras las últimas reformas”, cit., págs. 156 y 157.

⁸⁵ STC 22 enero 2015 (recurso de inconstitucionalidad 5610/2012).

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 (convalidado por el Congreso el 22 de enero de 2019), el cual volvió a habilitar la jubilación forzosa en términos muy parecidos a aquellos que figuraban en su última etapa de vida: “Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo”.

Continuando el movimiento de vaivén que ha caracterizado a la figura, su renacer apareció justificado en el deseo de los agentes sociales, plasmado en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y trasladado al Gobierno en el marco del diálogo social tripartito. Al tiempo, la opción resultaba coherente con los objetivos del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

La buenas intenciones no ocultaban la probabilidad de que, como había venido ocurriendo una y otra vez, se volviera “a las andadas de expulsar y discriminar a los trabajadores mayores sin garantías de no amortización del puesto de trabajo que desempeñaban”, pues la generalidad bajo la cual aparecían redactadas las medidas justificativas abría “de nuevo la vía para que las reestructuraciones empresariales se [realizaran] a través una expulsión masiva de trabajadores de edad avanzada”, quienes, en el mejor de los escenarios, acabarían siendo sustituidos por otros más precarios (temporales o a tiempo parcial), sujetos a peores condiciones laborales, en general, y retributivas, en particular⁸⁶.

⁸⁶ MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones

Es claro, sin embargo, que la historia de idas y venidas está lejos de concluir; también que algunos convenios se han perdido en el camino e ignoran cuanto está en vigor en cada momento, como aquel que, publicado días antes de la reforma de 2021, todavía reza que “las partes firmantes del presente convenio se comprometen a que, en el momento en que la legislación permita la jubilación forzosa, se reunirán para incluir esta posibilidad en el articulado del convenio”⁸⁷.

En todo caso, el afán de los negociadores por rescatar la DA 10ª ET ha traído como consecuencia que, desde su renacimiento, el número de convenios que contemplan la jubilación forzosa haya crecido exponencialmente, hasta el punto de motivar voces contrarias a su pervivencia, tanto por el deseo de contener los gastos de la Seguridad Social, como por su carácter dudosamente compatible con políticas públicas orientadas a la prolongación de la vida activa.

8. LA LEY 21/2021: O CÓMO CONECTAR LA JUBILACIÓN FORZOSA CON LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con todo, y pese a la intención gubernamental primera de dar un paso atrás, la cuestión volvió a ser resuelta de nuevo en la mesa del diálogo social, en cuyo marco se alcanza, en julio de 2021, el Acuerdo social sobre el primer bloque de medidas para el equilibrio del sistema, el refuerzo de su sostenibilidad y la garantía del poder adquisitivo de los pensionistas en cumplimiento del Pacto de Toledo y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Su bloque segundo (“Medidas para favorecer el acercamiento voluntario de la edad efectiva con la edad legal de jubilación”) incluye, en el punto 6, las pautas para una nueva regulación de la jubilación forzosa, de la cual no dejan de hacerse eco ya algunos de los convenios que han entrado en vigor tras el Acuerdo y antes de

y en la ‘jubilación forzosa’, cit., pág. 25.

⁸⁷ DT 1ª CC de las empresas Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino de Tarragona, SLU, i Casino Castellà de Perelada (DO Generalitat de Catalunya 8546, 18 noviembre 2021).

la nueva norma, en el intento —más o menos logrado— de no quedar obsoletos antes de tiempo⁸⁸.

De atender al contenido de aquel trato de referencia, tres son sus elementos más salientes:

Primero, permanencia de la doble condición dada por las compensaciones individual y colectiva. No contempla cambios respecto a la primera; en cuanto a la segunda hace, limita las opciones empresariales, en tanto exige “que cada extinción contractual en aplicación de esta previsión lleve aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora como medida vinculada a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio”.

Segundo, imposibilidad de “establecer cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años”. Con inclusión, empero, del factor género, pues, “excepcionalmente, este límite podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de trabajadoras en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas”. A tal fin, procederá atender a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que figura en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, correspondiendo a la Seguridad Social facilitar esta información en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

Ahora bien, para aplicar esta excepción han de concurrir tres requisitos: la garantía de acceso al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva; una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% en la

⁸⁸ “En previsión de un inminente cambio normativo que regule la jubilación de los trabajadores”, establece el art. 40 CC de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (BOP Sevilla 218, 20 septiembre 2021) o art. 40 *in fine* CC del sector de industria de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 8 noviembre 2021); “si la normativa vigente cambiase en lo relativo a la jubilación, entrará en vigor este párrafo”, DT 1ª CC de la empresa Clínica Santa Isabel HLA (BOP Sevilla 203, 2 septiembre 2021).

actividad del CNAE correspondiente al trabajador afectado (la aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); en fin, “que cada extinción en aplicación de esta previsión lleve aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer”.

Tercero, comunicación previa de la decisión extintiva a los representantes legales de los trabajadores y al empleado que verá resuelta su relación laboral.

El propio Acuerdo contempla, sin embargo, la posibilidad de continuar aplicando, hasta tres años después de la finalización de su vigencia inicial, las cláusulas sobre jubilación forzosa incluidas en los convenios al amparo de la norma de 2018.

Estas previsiones, sin perjuicio de puntuales ajustes meramente formales y de redacción, han sido trasladadas a la Disposición Final (DF) 1ª Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, que procede a modificar la DA 10ª ET para incorporar la nueva regulación aplicable a los convenios suscritos desde el 1 de enero de 2022, y, además, añade una nueva DT 9ª al ET destinada a habilitar la supervivencia, en sus propios términos —pero solo por el tiempo indicado—, de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa vigentes con anterioridad a dicha fecha.

Parece evidente, y tanto el proceso de diálogo social como el itinerario legislativo habido lo confirman, que la pretensión última viene dada por la satisfacción simultánea de dos objetivos: de un lado, y en coherencia con las líneas básicas que inspiran la reforma del sistema público de pensiones, endurecer las condiciones de acceso a la jubilación forzosa, elevando la edad y exigiendo una política de empleo cuantitativa que garantice la conservación del puesto de trabajo; de otro, hacer compatible esa pretensión con cierta flexibilización de las exigencias (en concreto lo relativo a la edad) de cara a introducir un enfoque de género orientado a fomentar la contratación de mujeres en ocupaciones donde aparecen infrarrepresentadas.

Esta perspectiva de género mereció el juicio favorable del Consejo Económico y Social en su dictamen sobre el Anteproyecto de Ley, don-

de no solo “aprecia el impacto positivo desde la perspectiva de género de algunas medidas incorporadas al Anteproyecto, que pueden contribuir a mejorar la posición las mujeres respecto a las prestaciones del sistema de Seguridad Social y mejorar su acceso al trabajo en igualdad efectiva con los hombres”; también valora favorablemente, en concreto, “el fomento de la contratación indefinida de mujeres en sectores con escasa representación femenina que se introduce, vinculada a la excepción a la prohibición de las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador por cumplimiento de una edad inferior a 68 años, al contemplar el Anteproyecto la posibilidad de rebajar dicho tope hasta la edad ordinaria de jubilación, siempre que se contrate indefinidamente al menos a una mujer”. Por último, y asimismo, “considera deseable que este enfoque continúe extendiéndose a la regulación de otros aspectos y modalidades de jubilación, a fin de coadyuvar a superar la segregación ocupacional y la brecha de género en pensiones”⁸⁹.

Con todo, y según suele ser habitual, los frutos de la negociación colectiva tardan en reflejar algunas modificaciones introducidas por el legislador. La afirmación puede quedar constatada con la lectura de los primeros convenios suscritos en 2022, cuyo desconocimiento del vigente tenor de la DA 10ª ET es patente, no solo por la remisión al Real Decreto-Ley 28/2018⁹⁰ (incluso al ET 1995⁹¹), o por la reproducción exacta de la cláusula pactada años atrás (al amparo, precisamente de la norma de 2018)⁹², sino también por el propio contenido de las disposiciones, abiertamente ilegales cuando contemplan la extinción obliga-

⁸⁹ CES: *Dictamen 6. Sobre el Anteproyecto de Ley de Garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones*, Madrid (CES), 2021, pág. 16.

⁹⁰ Art. 69 bis CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 10, 12 enero 2022) o art. 26 IV CC estatal de la industria, de las nuevas tecnologías y los servicios del sector metal (BOE 10, 12 enero 2022).

⁹¹ Art. 28 CC de la empresa Tostaderos Sol de Alba, SL (BOP Granada 2, 4 enero 2022).

⁹² Art. 26 IV CC estatal de la industria, de las nuevas tecnologías y los servicios del sector metal (BOE 10, 12 enero 2022), con la salvedad de incluir la referencia a los años 2021 y 2022 (en vez de a los dos anteriores) para determinar la edad de jubilación correspondiente según períodos cotizados.

toria a la edad legal de jubilación⁹³ o a los 65 años⁹⁴, así como cuando la habilitan sin paralela contratación indefinida a jornada completa de un nuevo trabajador; en este último caso, bien porque omiten cualquier referencia a una contraprestación en términos de política de empleo⁹⁵, bien porque incluyen aquella opción como una alternativa entre otras⁹⁶, bien, en fin, porque arbitran como única medida a adoptar la conversión de un contrato temporal en indefinido⁹⁷.

⁹³ En este sentido, aunque con distintos términos, art. 70 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 10, 12 enero 2022), art. 69 bis CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 10, 12 enero 2022), art. 26 IV CC estatal de la industria, de las nuevas tecnologías y los servicios del sector metal (BOE 10, 12 enero 2022), DA Única CC del sector de la industria panadera (BOP Barcelona, 21 enero 2022), art. 43 CC de la empresa Planeta de Agostini Formación, SLU (BOP Barcelona, 21 enero 2022), art. 11 CC de la empresa Frenesius Medical Care Extremadura, SA (DO Extremadura 15, 24 enero 2022) o art. 48 CC de la empresa Zaintzen, SAU (Residencia León Trucios de Balmaseda) (BOP Bizkaia 11, 18 enero 2022), aunque en este último supuesto dudosamente cabe hablar de jubilación forzosa, al efectuar una llamada al mutuo acuerdo empresa-trabajador.

⁹⁴ Art. 22.Sexta CC del sector de la panadería (BOP Lleida 13, 20 enero 2022).

⁹⁵ Art. 28 CC de la empresa Tostaderos Sol de Alba, SL (BOP Granada 2, 4 enero 2022).

⁹⁶ Art. 70 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 10, 12 enero 2022), art. 26 IV CC estatal de la industria, de las nuevas tecnologías y los servicios del sector metal (BOE 10, 12 enero 2022), art. 15 CC de la empresa BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio al Cliente y Almacén Central) (BOP Zaragoza 7, 11 enero 2022), DA Única CC del sector de la industria panadera (BOP Barcelona, 21 enero 2022), art. 43 CC de la empresa Planeta de Agostini Formación, SLU (BOP Barcelona, 21 enero 2022) o art. 22.Sexta CC del sector de la panadería (BOP Lleida 13, 20 enero 2022).

Pese a prever la opción entre contratación indefinida y conversión de vínculo temporal y no ajustarse a una interpretación estricta de la nueva DA 10ª, el resultado final (por cuanto hace a este requisito, no, en cambio, en la referencia a la edad legal de jubilación) sí parece acorde, al menos en parte, con su espíritu en aquel texto en cuya virtud es obligatorio “que la misma empresa contrate a una nueva persona trabajadora bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo y/o transforme un contrato existente de duración determinada en indefinido, en este último caso también se contrataría a un nuevo trabajador en modalidad de duración determinada en el puesto del que pasa a indefinido”, art. 11 CC de la empresa Frenesius Medical Care Extremadura, SA (DO Extremadura 15, 24 enero 2022).

⁹⁷ Art. 69 bis CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 10, 12 enero 2022).

Si, según cabrá comprobar a lo largo de la obra, la sombra de la ignorancia de la ley en este punto es alargada, únicamente restará confiar en la ayuda de quien se acerque a su lectura para arrimar el hombro en la obligada tarea de cumplir aquella.

Capítulo II

PRESUPUESTOS QUE HABILITAN LA POSIBILIDAD DE EXTINGUIR EL CONTRATO POR JUBILACIÓN FORZOSA

Acreditar una edad mínima, cumplir los requisitos para poder acceder al cien por ciento de la pensión contributiva ordinaria de jubilación y adecuada justificación en convenio de su implantación a partir de una política de empleo capaz de compensar la restricción del derecho individual constituyen las exigencias fundamentales para la operatividad de la extinción motivada por jubilación forzosa. Un esquema simple, en apariencia, al cual muchos han tildado de “simplista” por los problemas que plantean sus condicionantes⁹⁸, a solventar los cuales parece orientarse la reforma de 2021, precisamente eliminando alguno de los datos adjetivos que complicaban dicha operatividad.

La jubilación forzosa, así concebida, no es causa autónoma de extinción del contrato, pues, en cuanto tal, “ni existe ni puede existir: a nadie se le puede obligar a dejar de trabajar ni solicitar una pensión de jubilación”; lo que sí tiene cabida “es una causa de extinción de un concreto contrato de trabajo por el cumplimiento de una determinada edad por parte de un trabajador que, aunque parezca lo mismo, no lo es”⁹⁹. Por otra parte, tampoco supone el cumplimiento de un término “ínsito en una relación indefinida”¹⁰⁰, o de una condición a la cual le fal-

⁹⁸ La valoración en DURÁN LÓPEZ, F.: “Vuelve la jubilación forzosa”, *Newsletter Laboral Garrigues*, enero 2019, pág. 4.

⁹⁹ ALARCÓN CARACUEL, M. R.: “Jubilación: ¿anticipar o postergar?”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J. y FARGAS FERNÁNDEZ, J., Coords.): *La Seguridad Social en continuo cambio. Un análisis jurisprudencial*, Albacete (Bomarzo), 2010, pág. 238. Sobre sus pasos, POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, cit., págs. 272 y 273.

¹⁰⁰ Encomiable, en este sentido, el esfuerzo de quien no consigue eludir los obstáculos de los condicionantes legales y convencionales en presencia, ni tampoco la posibilidad de que actúe tanto sobre relaciones indefinidas como —si bien ciertamente no será lo común— también temporales; al respecto, BELTRÁN DE HEREDIA

taría la necesaria incertidumbre¹⁰¹, pareciendo más bien un supuesto de desistimiento empresarial al calor de una facultad concedida por la ley y actualizada por convenio¹⁰², bajo unos condicionantes estrictos de cuya observancia dependerá la validez de una iniciativa avalada en el proceso de negociación colectiva¹⁰³.

1. CUMPLIMIENTO DE UNA DETERMINADA EDAD (DE LA ESTABLECIDA PARA LA JUBILACIÓN ORDINARIA A UN MÍNIMO DE 68 AÑOS)

A partir del pertinente acomodo a la interpretación por el Tribunal Constitucional de cuanto había establecido la DA 5ª ET 1980 (con eliminación de la incapacidad para prestar servicios a partir de los sesenta y nueve años), la convertida en DA 10ª ET 1995 mantenía, sin embargo, la llamada que la versión original efectuaba a los convenios colectivos para “pactar libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”.

RUIZ, I.: “La Ley 3/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato: ¿Un ‘término’ en un contrato indefinido?”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2013, págs. 107-117, en especial, pág. 110.

¹⁰¹ Según muestra tras un riguroso análisis GIL Y GIL, J. L.: “La condición resolutoria en el contrato de trabajo”, *Capital Humano*, núm. 254, 2011, pág. 106.

¹⁰² Entre muchos, con distintas consideraciones merecedoras de atención, BLASCO PELLICER, A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva (Efectos de la derogación de la Disposición Adicional 10ª ET)”, *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 1, 2002, pág. 69, con remisión a otros autores en notas 20 y 21; LÓPEZ JIMÉNEZ, J. M.: “La jubilación como modalidad extintiva del contrato de trabajo”, *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 35, 2020, pág. 50; en igual sentido, MELLA MÉNDEZ, L.: “La extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador: notas sobre su naturaleza jurídica”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, cit., pág. 1339 o, en fin, ESTEVE SEGARRA, A.: *La jubilación forzosa*, cit., pág. 133.

¹⁰³ Un primer contraste (a partir de convenios de 2019) de cuanto a continuación acomete esta obra en FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S.: “La vuelta de las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, T. I, Murcia (Laborum), 2019, págs. 219 y ss.

La amplitud en los términos bajo los cuales se confería capacidad de disposición sobre el factor edad en estas dos primeras versiones contrasta sobremanera con el tenor de los términos bajo los cuales fue recuperada la habilitación en la versión otorgada por la Ley 14/2005, pues “en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social”.

Lejos de aquella “libertad” para pactar “edades”, la filosofía cambia notablemente y la opción lo es por establecer o no cláusulas de jubilación forzosa, pero solo a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación prevista en la normativa de Seguridad Social. Adjetivo “ordinaria”, para acompañar al requisito de edad, que fue traducido por muchos convenios en una referencia concreta a la edad pensionable en aquel entonces en el Régimen General, es decir, los 65 años. Además, solía precisar la doctrina que el calificativo no era baladí, pues servía a un triple propósito que ya empezaba a ser dominante en los principios inspiradores de la Unión Europea¹⁰⁴: de un lado, vedar la posibilidad de jubilaciones anticipadas forzosas a los 64 años al amparo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio; de otro, frenar la habitual recepción de los supuestos clásicos de aplicación de coeficientes reductores en las actividades o sectores que los tenían legalmente establecidos; en fin, negar de manera expresa su eventual aplicación a los 60 años acudiendo a la condición de mutualista a 1 de enero de 1967¹⁰⁵.

La versión a través de la cual resucita por Real Decreto-Ley 28/2018 tan solo cambió una palabra: el calificativo que acompaña a la edad ya no es el de “ordinaria”, sino el de “legal”. Variación que va a tener algu-

¹⁰⁴ La conexión en MORENO ROMERO, F.: *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea. Equilibrio entre política de empleo, pensiones y sistema productivo*, Granada (Comares), 2016, págs. 58-66.

¹⁰⁵ Aclarando que “se trata de una prescripción que incorpora las tendencias más recientes en materia de empleo europea de prolongación de la vida activa de los trabajadores mayores y que impide la existencia de cláusulas convencionales que establezcan una edad de jubilación anticipada, aunque los sujetos afectados tuvieran derecho a una pensión de jubilación en el nivel contributivo”, BAYLOS GRAU, A.: “La jubilación forzosa y la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 78, 2006, pág. 17.

na connotación importante¹⁰⁶, pero mantiene la idea de no establecer ninguna edad concreta, sino remitir a la determinada en cada momento por la normativa de Seguridad Social, consiguiendo la flexibilidad necesaria para poder afrontar las modificaciones de futuro en este sector del ordenamiento.

Precisamente este elemento de ductilidad fue recibido por la inmensa mayoría de los convenios con igual propósito de evitar una eventual obsolescencia prematura, lo cual no ocurrió en cuantos ya de partida (y el empleo público será en este punto principal referencia, según cabrá comprobar en el epígrafe correspondiente) quedaron situados al margen por mantener como edad de jubilación la histórica alusión, sin mayores matices (o con matices que no alteran el sentido último¹⁰⁷), a los 65 años¹⁰⁸. Con todo, algún otro incorporó ya de arranque la precisión

¹⁰⁶ Así, por ejemplo, “dejar el campo abierto a jubilar al trabajador antes de alcanzar la edad ordinaria siempre y cuando, por supuesto, alcance el cien por cien de la prestación, lo que permitiría, curiosamente, una jubilación legal anticipada del trabajador cuando la tendencia actual y, sin duda, futura (...) consiste en precisamente todo lo contrario, retrasar la edad ordinaria de jubilación”, FERNÁNDEZ-COSTALES MUNIZ, J.: “La jubilación forzosa como causa extintiva de la prestación de servicios. El perpetuo viaje de ida y vuelta en el devenir del instituto guadianesco por excelencia de la Seguridad Social y la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, T. I, cit., pág. 252.

¹⁰⁷ Por cuanto lleva a la aplicación de coeficientes reductores sobre la edad de 65 años, DA 6ª CC de la empresa Sertosa Norte, SL (BOP A Coruña 91, 19 junio 2020).

¹⁰⁸ Art. 27 *in fine* CC de transporte de mercancías por carretera (BOP Lugo 123, 30 mayo 2020). La referencia a esta edad en concreto también en art. 30.1 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021), art. 30.1 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021), arts. 86 y 87 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020), art. 25 CC del personal de limpieza del Hospital Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla (BOP Sevilla 275, 25 noviembre 2020), art. 15 CC del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (BOP Sevilla 131, 8 junio 2020), art. 21.2º CC para la empresa Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas (BOP Castellón 111, 16 septiembre 2021) o art. 25 CC para la industria de la madera (BOP Zamora 125, 3 noviembre 2021). Distinta es cuando la referencia a los 65 años viene acompañada del trascendente matiz alternativo para referirse, también, “a aquella que se establezca como edad mínima ordinaria de jubilación según la legislación vigente”, art. 20 CC de la empresa Artesanía del Horno (BOP Córdoba 55, 22 marzo 2020) o art. 18 CC de la empresa Cepsa, SA, para su centro

esencial de conformidad con la cual “la empresa se reserva el derecho de prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de los sesenta y cinco años, establecida en las presentes bases, cuando se trate de trabajadores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligada a jubilar al interesado una vez transcurrido dicho plazo como si lo hubiera hecho en el momento oportuno”¹⁰⁹.

Al lado de estas variantes a todas luces ilegales, pero que lamentablemente siempre han poblado el panorama en la materia, muchos de cuantos pueden mantener aun su aplicación tras la Ley 21/2021 —o la han perdido por el transcurso de los tres años previstos en la nueva DT 9ª ET— reproducen la fórmula recogida en la norma de 2018 en sus propios términos; otros, por su parte, introducen modulaciones muy ligeras, para dar cuenta de que la referencia puede ser variable (“la edad legal de jubilación establecida por la legislación vigente en cada momento”¹¹⁰,

de trabajo de Formentera (BO Illes Balears 166, 2 diciembre 2021). Extraña aun más, acogerse a esta edad como opción de la empresa —pero también del trabajador— cuando la cláusula es de avanzado el año 2021 —de días antes de la reforma la contemplada en art. 45.1 CC de la empresa Editorial Prensa Asturiana, SAU (BO Principado de Asturias 243, 22 diciembre 2021)— y el contexto del propio precepto el cambio en la normativa vigente sobre jubilación, DT 1ª CC de la empresa Clínica Santa Isabel HLA (BOP Sevilla 203, 2 septiembre 2021); o análoga previsión de la misma época sobre un posible acuerdo de jubilación obligatoria a los 65 años como mecanismo de política de empleo, en DA 3ª CC de Pasaban, SA (BOP Gipuzkoa 207, 28 octubre 2021).

¹⁰⁹ Art. 22.2º.7º CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020).

¹¹⁰ Art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021), art. 61 CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 6, 7 enero 2020), art. 36.2 CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17 septiembre 2021), art. 45 CC de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23 noviembre 2021), art. 11.4 XXI CC de la empresa Cementos Tudela Veguín, SAU, Factoría de Aboño (BO Principado de Asturias 69, 13 abril 2021), art. 32.1º CC de la empresa G. D. Energy Services, SAU, y sus trabajadores/as del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres) adscritos al servicio de limpieza y descontaminación de edificios industriales (DO Extremadura 56, 24 marzo 2021), art. 34 bis Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021), art. 73.1 CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021), art. 42 CC del sector de

en alguna ocasión precisando el supuesto específico de discapacidad¹¹¹⁾ o expresar los términos bajo los cuales operaba —y sigue haciéndolo— al momento de firmar el convenio y con mención a la transitoriedad de la norma (“se entiende por edad ordinaria de jubilación el cumpli-

pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021), art. 18 CC de la empresa Málaga Club de Fútbol, SA (BOP Málaga 89, 12 mayo 2021), art. 62 CC de la empresa Limpieza Apeles, SL, para su personal dedicado a la actividad de limpieza de colegios y edificios públicos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna (BOP Santa Cruz de Tenerife 46, 16 abril 2021), art. 21 CC de la empresa Fast Forward (BOP Valencia 66, 9 abril 2021), art. 50 CC de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL (BOP Valencia 91, 14 mayo 2021), art. 33 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021), art. 31 CC para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (DO Extremadura 112, 14 junio 2021), art. 49 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara (BOP Guadalajara 110, 10 junio 2021), art. 40 CC de la empresa Nutricia, SRL (BO Comunidad de Madrid 189, 10 agosto 2021), art. 40 CC de la empresa Numil Nutrición, SRL (BO Comunidad de Madrid 191, 12 agosto 2021), cláusula 22.II.1º CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021), art. 40 CC de la entidad Cruz Roja Española (BOP Ciudad Real 154, 12 agosto 2021), art. 42 CC de establecimientos sanitarios y clínicas privadas (BOP Granada 154, 12 agosto 2021), art. 91.1.4º CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021), art. 39 CC del sector de automoción (BOP Málaga 155, 12 agosto 2021), DT 3ª CC de la empresa Prensa Malagueña, SA (BOP Málaga 163, 26 agosto 2021), art. 52 CC de la Federación Catalana de Fútbol (BOP Barcelona 19 noviembre 2021), art. 45 CC de la empresa Cintacor (BOP Barcelona 2 diciembre 2021), art. 85 Convenio Colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, SAU (DO Galicia 238, 14 diciembre 2021), art. 49 CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021), art. 34 CC del Hospital Quirón salud Málaga (BOP Málaga 242, 22 diciembre 2021), art. 42 CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 13 diciembre 2021) o art. 38 CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021).

¹¹¹ Así, la diferencia entre edad ordinaria o “contemplada para el supuesto ordinario regulado en la normativa de Seguridad Social, actualmente art. 205 LGSS” y la prevista para los supuestos de discapacidad en el art. 206.2; añadiendo la reunión necesaria de la comisión mixta cuando cambiara este condicionante en el cálculo de la pensión, según refiere el art. 67.4 CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

miento de 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y seis meses de cotización, de conformidad con la normativa de Seguridad Social. Estas edades de jubilación se aplicarán de forma gradual, en los mismos términos que resulten de aplicación en la normativa vigente en cada momento de Seguridad Social¹¹²); incorporando, incluso mediante la correspondiente tabla o relación al efecto, la edad concreta a acreditar en función de los correspondientes períodos de cotización¹¹³. Con cautela loable no falta, en fin, el ejemplo de un convenio anticipando la reacción ante un cambio normativo cuando establece que “si la edad mínima de jubilación fuera modificada por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyéndose (...) por la edad que se implante”¹¹⁴.

La introducción de la cláusula de jubilación forzosa en un contexto donde antes estaba vedada llevó a que algunos convenios contemplaran previsiones específicas destinadas a quienes ya hubieran cumplido la

¹¹² Art. 50 XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021). Implícitamente el mismo sentido en art. 40 CC de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (BOP Sevilla 218, 20 septiembre 2021).

¹¹³ Ar. 96.1 Modificación del CC general del sector de la construcción (BOE 100, 26 abril 2019), art. 23.7 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021), art. 26.2 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019), art. 43.2 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 44 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 13.2 CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020), art. 33.1.3 *in fine* CC de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SL, Torreveja (BOP Alicante 135, 20 julio 2020), art. 28.3 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 59.2 CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo 2020), art. 59.2 CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020), DA 8ª CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020), art. 91.2 CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021) o art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021).

¹¹⁴ Art. 22.9º CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020).

edad mínima correspondiente, para establecer de manera expresa —como efecto natural y lógico, y criterio que en el resto de los supuestos ha de entenderse de aplicación por vía tácita o implícita— que la jubilación será forzosa “con independencia de que, al tiempo de iniciarse los efectos del presente convenio, ya se hubiese cumplido, o no, la edad ordinaria de jubilación”¹¹⁵; también fijando un plazo máximo para la jubilación de quienes ya hubieran cumplido la edad de jubilación al entrar en vigor el convenio¹¹⁶.

Diferente es la alternativa de aquel otro convenio cuando dio cabida a una previsión transitoria, o *de vacatio*, ordenada a evitar los efectos de la directa, automática y sorpresiva introducción de tal cláusula. De este modo, vino a disponer cómo, “para aquellos trabajadores que a la fecha de la publicación [del convenio] hubieran cumplido ya la edad reglamentaria, se establece un período de carencia de cuatro años, pasados los cuales se aplicará la jubilación forzosa, siempre y cuando cumplan los restantes requisitos”¹¹⁷. Además de su aplicación “siempre que se lleve a efecto la readmisión de trabajadores o trabajadoras excedentes que lo soliciten”, mucho menos extensa es la demora contemplada en otro muy posterior a la entrada en vigor de la norma, a cuyo tenor “dado que, a fecha de firma del presente convenio colectivo, ya existen personas trabajadoras en la empresa que superan notoriamente la edad legal de jubilación, se acuerda que la medida de extinción del contrato de trabajo por este motivo se aplique, en primer lugar, a este colectivo de personas (siempre que tengan derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva). En consecuencia, para estas personas que hayan cumplido la edad legal de jubilación con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo (y tengan derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva), se

¹¹⁵ Art. 99.1 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020).

¹¹⁶ Estableciendo el plazo máximo de un mes a estos efectos, DT 2ª X CC de Supermercados Sabeco, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021).

¹¹⁷ CC de la empresa Hero España, SA, Alcantarilla (BO Región de Murcia 236, 10 octubre 2020).

aplicará la extinción contractual por jubilación el día primero del mes siguiente al de la fecha de la publicación”¹¹⁸.

Entre una y otra previsión cabrá situar la recogida en aquel en el cual la medida está operando respecto de quienes tuvieran “cumplidos 67 años en la fecha de entrada en vigor de este convenio”, siendo de aplicación “en el plazo de 12 meses desde el inicio de la vigencia del mismo”; por contra, “para el resto de trabajadores estas medidas serán aplicables a los 36 meses de su entrada en vigor”¹¹⁹.

Desde otro plano, no faltan ejemplos donde aparece precisado exactamente el *dies a quo* de la medida, según ocurre con aquel a cuyo tenor “esta jubilación se aplicará a las personas trabajadoras con efectos del día previo del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad. En caso de que en dicha fecha no se tuviera derecho por la persona trabajadora al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, se aplicará con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de los requisitos necesarios para ostentar tal derecho. Para aquellas personas trabajadoras que hayan cumplido la edad legal de jubilación con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, se aplicará la extinción por jubilación el día primero del mes siguiente al de la fecha de la firma del convenio, con independencia de la edad que tengan en esa fecha, y siempre que tengan derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva”¹²⁰. Plazo de un mes desde la publicación del convenio que también es adoptado por un convenio sectorial como máximo para su aplicación por todas las empresas de su ámbito funcional, dando de baja a los afectados¹²¹.

Una última cuestión merecerá la pena destacar respecto a las disposiciones incorporadas en los convenios a este efecto. Sin perjuicio de

¹¹⁸ Cláusula 22.II.2º y 3º CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

¹¹⁹ Art. 40.b) y c) CC de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (BOP Sevilla 218, 20 septiembre 2021).

¹²⁰ Art. 44.5º V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021). Muy similar el tenor de la cláusula 22.II.4º CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

¹²¹ DA 9ª CC del sector de grandes almacenes (BOE 139, 11 junio 2021).

cuanto con mayor extensión cabrá analizar al calor de las peculiaridades de los trabajadores al servicio de las distintas Administraciones, la naturaleza pública del empleador se dejará sentir a la hora de establecer otra edad distinta y más elevada en el ámbito de las Universidades. Así ocurre cuando, para el Personal Docente e Investigador (PDI) con contrato laboral, se fija una edad notablemente superior (70 años) a la prevista para la jubilación obligatoria (y, además, para hacerse efectiva, “o bien a partir del día del cumpleaños, o bien al final del curso académico en proceso”), aun cuando se sigue recordando cómo “el PDI afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva”¹²².

Distinto sentido habrá de merecer, por ejemplo, la regla que afecta al personal de vuelo de aeronaves civiles¹²³, pues algún convenio ha contemplado que, “una vez cumplida la edad máxima para ejercer, en todo o en parte, las funciones contenidas en su licencia, será de aplicación lo anteriormente citado [la jubilación forzosa] siempre y cuando se cumpla lo dispuesto en los números 1 [requisitos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria] y 2 [cumplimiento de la política de empleo] de este artículo”¹²⁴. La razón viene dada por la famosa “regla de los sesenta años”¹²⁵, en virtud de la cual el titular de una licencia que haya cumplido tal edad no podrá actuar como piloto de una aeronave dedicada a ope-

¹²² Art. 85 CC de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral) (DO Extremadura 31, 14 febrero 2020).

¹²³ Una traslación implícita de su régimen en la reflexión que sobre los controladores contiene el pronunciamiento judicial comentado por MALDONADO MOLINA, J. A.: “La edad de jubilación de los controladores aéreos (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2010)”, *Temas Laborales*, núm. 105, 2010, págs. 216 y ss. El tema recobra actualidad de la mano de la STS 21 febrero 2020 (recurso 1114/2018), analizada por MORALES VÁLLEZ, C.: “Sobre la jubilación forzosa. Comentario a la STS 164/2020, de fecha 21/02/2020”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 5, 2020, BIB 2020/11435.

¹²⁴ Art. 23 bis III CC laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE 189, 10 julio 2020).

¹²⁵ ORTIZ, J. L. y GONZÁLEZ-LEBRERO Y MARTÍNEZ, R. A.: “La ‘regla de los sesenta años’ en la reciente legislación sobre títulos aeronáuticos civiles”, *Diario La Ley*, núm. 2801, 1991, págs. 1 y ss.

raciones de transporte aéreo comercial (excepto como miembro de una tripulación de más de un piloto, y siempre y cuando sea el único piloto de la tripulación de vuelo que haya alcanzado esa edad); previsión contenida en el artículo 6.3 Real Decreto 270/2000, de 25 de febrero, que, sin embargo, no debe suponer obligatoriamente la extinción del contrato de trabajo por razones de edad, aun cuando pueda ser su natural consecuencia (no en vano caben otras alternativas como la modificación sustancial de condiciones de trabajo, novación contractual o pase a “situación de reserva”¹²⁶), ni tampoco habrá de tener lugar por la vía de la jubilación forzosa de no alcanzar las condiciones de edad requeridas tras la aplicación de coeficiente reductor (del 0,40) contemplado en el artículo 2.1.a) Real Decreto 1559/1986, de 28 de enero¹²⁷, cuya aplicación, por otro lado, no deja de estar exenta de muchos problemas¹²⁸.

No es esta la única ocasión localizada en la cual se incorpora la aplicación de los coeficientes reductores, pues también en algún otro con-

¹²⁶ Al respecto, CAMARA BOTÍA, A.: *El contrato de trabajo aeronáutico*, Madrid (Civitas), 1994, págs. 196 y ss.

¹²⁷ RIPOLL Y MARTÍNEZ DE BEDOYA, M.: “Régimen jurídico de las profesiones aeronáuticas: ingenieros, pilotos, controladores, tripulantes de cabina, técnicos de mantenimiento. Libre circulación y competencia”, en AA.VV. (MENÉNDEZ MENÉNDEZ, A., Coord.): *Régimen jurídico del transporte aéreo*, Madrid (Civitas/Thomson/Instituto de Empresa), 2005, págs. 334-340. En el fondo, el problema trasciende a la norma española, según muestra de forma preclara la STJCE de 15 de julio de 2017 (C-190/16), asunto *Fries*, con interesante comentario de RODRÍGUEZ ROMERO, R. M.: “Nuevas perspectivas en relación con la extinción del contrato laboral de los pilotos de vuelos comerciales una vez cumplida la edad de 65 años (A propósito de la STJUE de 5 de julio de 2017)”, en AA.VV. (PETIT LAVALL, M. V. y PUETZ, A., Dirs.): *El transporte como motor de desarrollo económico*, Madrid (Marcial Pons), 2018, págs. 515-533.

¹²⁸ ELORZA GUERRERO, F.: “La jubilación a edad ordinaria reducida de los pilotos de líneas aéreas desde la perspectiva de la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social en España”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Vol. 22, 2016, págs. 47-75. Un enfoque del problema desde el nivel comparado, pero que puede tener eco futuro en España, en STJUE de 7 de noviembre de 2019 (C-396/18), asunto *Cafaro*, comentada por CASAS BAAMONDE, M. E. y ÁNGEL QUIROGA, M.: “Supuesta discriminación por razón de edad: jubilación forzosa de pilotos de aeronaves a los 60 años”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2019, https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000708.

venio figura la jubilación forzosa a partir de una edad “referenciada a la resultante de añadir a la edad real las bonificaciones correspondientes a la aplicación del Estatuto Minero (Real Decreto 3255/83) y demás normas concordantes”¹²⁹; o la obligatoriedad del retiro “teniendo en cuenta los coeficientes reductores de jubilación” y, además, con la obligación del afectado de “presentar los correspondientes estudios de Coeficientes Reductores de Jubilación (COE) expedidos por el Instituto Social de la Marina, cuando sean requeridos para ello”¹³⁰.

Distaba de ser casual, por consiguiente, la aparición de previsiones en las cuales se pretendía un adelanto de esa edad “legal” a través de coeficientes reductores, en la seguridad de que, al haberse modificado la referencia a la edad “ordinaria”, el supuesto era plenamente de recibo por dos razones: de un lado, no constituía una jubilación anticipada; de otro, había de operar cuanto cabe considerar una ficción jurídica en virtud de la cual aparecía reducido, *ministerio legis*, el referente común previsto para la jubilación en cada uno de los casos.

Idea también latente en aquellos convenios en los cuales cabe leer (dentro del precepto donde figura la jubilación forzosa) una manifestación harto elocuente como la siguiente: “las partes firmantes del presente convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de los trabajadores de los grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación”¹³¹. Propósito al cual aparecía dirigido el Preámbulo de aquel otro en el que consta, como declaración de

¹²⁹ Cláusula adicional 3ª CC de la empresa Salinera de Cardona, SLU (BOP Barcelona 12 marzo 2020).

¹³⁰ DA 5ª CC de la empresa Sertosa Norte, SL (BOP A Coruña 91, 19 junio 2020).

¹³¹ Art. 21.1.5 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020); tenor reproducido en algunos otros convenios de ámbito inferior, conforme cabe apreciar en los arts. 59.8 CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020), 91.9 y DA 1ª CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021) o 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021).

intenciones, que “ambas partes tienen legítimo interés en regular temas que permitan un nuevo impulso por avanzar en (...) la negociación de los coeficientes que hagan posible una jubilación digna en el sector”¹³².

Huelga decir que todas estas manifestaciones, con razón de ser en el contexto de la jubilación ordinaria, bajo la norma actual pierden ese sentido específico y originario derivado de la decisión de ubicar sistemáticamente la previsión en la ordenación de la jubilación forzosa. La razón es clara, pues la redacción introducida en la nueva DA 10ª ET no ha remitido a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social ni ha reproducido lo en ella establecido respecto a la edad ordinaria de jubilación; antes al contrario, ha elegido una cifra más elevada (“cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años”), lo cual, por otra parte, aparentemente ha animado a los negociadores a adelantarse a la reforma para poder incluir cláusulas que, prescindiendo de sus directrices, permanecerán vigentes en virtud de la nueva DT 9ª ET.

La otra gran novedad procedente de la reforma de 2021 es la introducción en la DA 10ª ET de consideraciones de género, para permitir la reducción de dicho tope mínimo de edad (“excepcionalmente” y “con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombre coadyuvando a superar la segregación ocupacional”), tomando como referente, ahora sí, la fijada para la jubilación ordinaria. Conforme ya se avanzó, tal opción se habilita únicamente “cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas [atendiendo a los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas] correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas”.

Desaparece en este caso la exigencia de cualquier vinculación expresa con un objetivo coherente de política de empleo, en tanto las pretensiones antidiscriminatorias en el mercado de trabajo vienen definidas en la propia norma. Se añade como requisito, en lógica correspondencia con lo indicado, que “en el CNAE al que esté adscrita la persona afectada

¹³² Preámbulo, en relación con art. 69 bis CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 310, 26 noviembre 2020).

por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva”.

Por lo demás, sigue siendo imprescindible la contratación simultánea, por tiempo indefinido y a jornada completa, con un matiz lógico: habrá de tratarse de “una mujer” y deberá ser en la actividad dentro de la cual el colectivo femenino esté infrarrepresentado en los términos expuestos.

2. DERECHO AL CIEN POR CIENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN SU NIVEL CONTRIBUTIVO

Mientras en la primera versión contenida en la DA 5ª ET 1980 la jubilación forzosa de origen legal o convencional no aparecía afectada por ningún factor que tuviera en cuenta la situación del trabajador tras la aplicación de la medida, cumplida noticia ha quedado de la jurisprudencia constitucional demandando que el sacrificio personal y económico a soportar por el trabajador solo pudiera hacerse efectivo si venía compensado con la garantía de que hubiera completado los períodos de carencia exigidos para la jubilación.

Acaba siendo, “en definitiva, el único condicionamiento que los tribunales ordinarios habían establecido para la aplicación de la medida”¹³³, al menos hasta su recepción en la revisión acaecida en 1995, cuando la reversionada DA 10ª ET introdujo de manera expresa la cautela relativa a la operatividad de la medida “sin perjuicio de que pueden completarse los períodos de carencia para la jubilación”¹³⁴.

¹³³ BAYLOS GRAU, A.: “La jubilación forzosa y la negociación colectiva”, cit., pág. 21.

¹³⁴ Mostrando tanto la evolución jurisprudencial hasta llegar al nuevo tenor legal, como la recepción convencional de la previsión normativa, SASTRE IBARRECHE, R.: “La aplicación de la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores por la negociación colectiva”, *Tribuna Social*, núm. 94, 1998, págs. 36-45 o MIÑARRO YANINI, M. y RUANO ALBERTOS, S.: “La jubilación especial y la jubilación forzosa en los pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia”, *Tribuna Social*, núm. 106, 1999, págs. 35 y ss.

El cambio fue aún más acentuado en la versión de 2005, a partir de la cual el afectado “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”. Bajo tal tenor vino a matizar el legislador tanto el sentido de exigir un período mínimo de cotización como, en rigurosa novedad, la preocupación por la suficiencia de la cuantía de la prestación: desde el primero de los planos quedaba claro que el cumplimiento de la edad distaba de bastar para proceder automáticamente al cese, exigiendo la concurrencia de ambas circunstancias, no en vano el período de carencia, además de requisito adicional, suponía un límite a la edad, o mejor, una excepción a la obligatoriedad del retiro hasta tanto se cumplimentara su exigencia; desde el segundo, con carácter potestativo y ya no obligatorio, aparecía la preocupación específica por evitar que quien perdiera su empleo careciera de ingresos bastantes para una subsistencia digna, motivo por el cual se habilitó esta singular ampliación de derechos pasivos de jubilación, de manera que la prestación no quedara limitada a la cuantía mínima, sino que pudiera alcanzar un nivel de suficiencia a consideración de quienes negociaren.

No fueron muchos los convenios sensibles a esta demanda de “calidad” económica de la pensión, medida en una determinada cuantía; de hecho, en 2011 —año que coincide con la reforma legal a partir de la cual el importe mínimo quedó fijado en un 80% de la base reguladora— se llegó a cifrar en tan solo un 20% de cuantos establecían cláusulas de jubilación forzosa, y no todos contemplando ese 100% conseguido solo tras 35 años de cotización¹³⁵. Con independencia de tal dato, la introducción de cuanto desde un punto de vista técnico no dejaba de ser una mejora voluntaria de Seguridad Social¹³⁶, constituye el antecedente próximo de la reacción legal, cuando el legislador asume la necesidad de

¹³⁵ El dato, así como una muestra muy significativa de ejemplos con las variantes significadas, en ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, cit., págs. 284-287.

¹³⁶ El argumento, impecable, en VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, págs. 129 y 130.

velar directamente por la posición jurídica del trabajador y asegura que la pensión de jubilación despliega una función compensatoria e indemnizatoria plena por la pérdida no voluntaria del empleo y del salario.

Tras el brevísimo período, ya aludido, durante el cual la cuantía únicamente alcanzó al 80% de la base, el cambio y la nueva exigencia son claros: el trabajador afectado “deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva”. Remisión que, como tal, incorporan la mayor parte de los convenios sin mayores pormenores, entrando a precisar solo en contadas ocasiones cuanto es obvio, es decir, que “en los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista (...) la jubilación no se producirá hasta la cobertura del período de carencia”¹³⁷; o, en fórmula análoga, “se mantendrá la relación laboral hasta la fecha en que concurra dicho requisito”¹³⁸.

Configurada como condición *sine qua non*, en una clara relación norma-convenio de suplementariedad, admite un trato más favorable al trabajador, según pudiera ser el de exigir no solo el derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, sino también el correlativo a lucrar “las prestaciones complementarias al plan de pensiones” establecidas en convenio¹³⁹. Por el contrario, se opone a una práctica seguida en no po-

¹³⁷ DA 5ª IV CC de Grupo Zena, SL (BOE 212, 6 agosto 2020), art. 61.2º III CC del Grupo Enagás (BOE 264, 6 octubre 2020) y DA 3ª CC de la empresa Salinera de Cardona, SLU (BOP Barcelona 12 marzo 2020).

¹³⁸ Art. 23.7 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021). Casi como anécdota cabrá citar aquellos convenios que en un primer momento parecen quedarse al margen de la norma, cuando establecen como requisito “tener cumplidos los periodos de carencia necesaria para percibir la correspondiente pensión de jubilación”; sin embargo, luego señalan cómo “no se producirá el cese en caso de que la persona trabajadora acredite que no reúne los años de cotización necesarios con plenitud de porcentajes, debiendo jubilarse necesariamente en el momento que se complete dicho periodo”, art. 30.2 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021), art. 30.2 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) o art. 41.1 CC de Radio Popular, SA (BOE 136, 8 junio 2021).

¹³⁹ Cap. XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020) o art. 55 bis 1 CC de Cepsa Química, SA,

cos supuestos de negociación tras su entrada en vigor, donde cabe dar cuenta de una cuádruple vía a través de la cual viene a ser desconocido el requerimiento legal:

a) Sin duda, la más frecuente es aquella que, siguiendo con la inercia histórica, en lugar de atender a la nueva demanda de calidad en la pensión, sigue conteniendo una referencia a “cubrir [o completar] el período mínimo de carencia”¹⁴⁰, o “el tiempo mínimo de carencia”¹⁴¹ en orden a “causar derecho a la prestación”¹⁴². Premisa de partida errónea que conduce, por tanto, a un *dies a quo* para la jubilación igualmente ilegal, pues aparece situado en aquel en el cual se procede “a completar dichos períodos mínimos”¹⁴³, o cuando “se cumpla dicho plazo o tal requisito”¹⁴⁴, con variantes destinadas a incidir en que “permanecerá en activo hasta el momento de tener [cubiertas las cotizaciones]” (eso sí, con otro matiz igualmente ilegal, pues alude a que únicamente cabrá seguir en activo “siempre que el tipo de actividad así lo permita”)¹⁴⁵, o

Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020).

¹⁴⁰ Art. 20 CC del sector de las empresas consignatarias de buques (BOP Barcelona 26 junio 2020), art. 59 CC de la empresa Emasa (Empresa Municipal de Aparcamientos, SA) (BOP Cádiz 49, 16 marzo 2021), art. 88 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020) o art. 21 *in fine* CC para la empresa Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas (BOP Castellón 111, 16 septiembre 2021).

¹⁴¹ Art. 38A CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020).

¹⁴² Art. 20 CC del sector de las empresas consignatarias de buques (BOP Barcelona 26 junio 2020), art. 59 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida (BOP Lleida 52, 17 marzo 2021) o art. 42.1 CC de la empresa Editorial Prensa Asturiana, SAU (BO Principado de Asturias 243, 22 diciembre 2021).

¹⁴³ Art. 59 CC de la empresa Emasa (Empresa Municipal de Aparcamientos, SA) (BOP Cádiz 49, 16 marzo 2021), art. 88 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020), art. 54 CC de Neiker, Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, SA (BO País Vasco 151, 29 julio 2021) o art. 34 CC del Hospital Quirón salud Málaga (BOP Málaga 242, 22 diciembre 2021).

¹⁴⁴ Art. 33.2 CC de la entidad Centro Hospitalario Benito Menni de Elizondo (BO Navarra 153, 14 julio 2020).

¹⁴⁵ Art. 59.2 CC de CTC Externalización, SLU (BOE 73, 18 marzo 2020); con similar literal, art. 37 CC de la empresa Melilla UTE Alcantarillado (SACYR Agua,

“podrá continuar trabajando por el tiempo indispensable para ello [para causar pensión]”¹⁴⁶.

b) Con algún precedente en la negociación colectiva al amparo de la regulación previa, en la cual no permanecía en el umbral mínimo, pero tampoco alcanzaba el 100% de la pensión, conformándose con un porcentaje inferior (80%), aparece alguna opción perfectamente válida en aquel entonces, pero que dista de serlo ahora. Habrán de ser consideradas igualmente al margen de la ley, por supuesto, algunas referencias como aquella en la cual la condición para la jubilación acaecerá “siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya cubierto un período de carencia, a lo largo de su vida laboral, suficiente para alcanzar cualquier prestación de jubilación del sistema público de Seguridad Social”¹⁴⁷; también (como inercia histórica probable de aquella brevísima regulación de 2011) la relativa a que el afectado “deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”¹⁴⁸.

c) Excepcional, y más discutible, es el supuesto en el cual el convenio condiciona al “previo acuerdo con la empresa” el retraso de la edad de jubilación forzosa hasta el momento en el cual el interesado reúna el periodo de cotización exigido. La previsión ya aparecía en épocas anteriores (es, por tanto, heredera de una tradición en su momento ya cuestionada¹⁴⁹) y tenía y tiene continuidad cuando se establece que, en

SL) (Melilla) (BO Melilla 5757, 19 mayo 2020). En el empleo público —según cabrá comprobar— se añade que “podrá continuar siempre que conserve capacidad física y psíquica”, art. 21 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Benasal (BOP Castellón 103, 27 agosto 2020).

¹⁴⁶ Art. 54 CC de la empresa Faurecia Automotive España, SA, Fábrica de Ourense (BOP Ourense 25, 1 febrero 2021) y art. 19 CC para la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA (BOP Pontevedra 160, 20 agosto 2020).

¹⁴⁷ Art. 61.1 CC del sector Ikastolas de Navarra (BO Navarra 177, 11 agosto 2020).

¹⁴⁸ Art. 34.b) CC del sector de agencias de transportes-operadores de transportes (BOP Sevilla 71, 26 marzo 2020).

¹⁴⁹ Así había sido interpretado el art. 40.2 CC de Servicios de Atención a las Personas Dependientes cuando establecía que la jubilación acaecería al cumplir los 65 años, “salvo que en dicho momento no se puede acreditar los requisitos correspondien-

tal caso, “podrá quedar suspendida al momento en que se reúnan los [requisitos solicitados]”¹⁵⁰.

En esta ocasión procederá interpretar que la DA 10ª ET demanda, ineludiblemente y sin cabida para acuerdo previo o cualquier variable de otro tipo, cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su completitud; en otras palabras, no puede depender de la voluntad de las partes cumplir o no con los condicionantes legales, como es el acceso a una prestación de jubilación del 100%¹⁵¹.

d) Por último, y localizada en el empleo público, no cabrá ignorar otra práctica situada igualmente al margen de la ley en virtud de la cual aparece determinada una segunda edad límite para la jubilación forzosa. De este modo, y tras admitir la posibilidad de prolongar la permanencia en el servicio activo más allá de la edad exigida para causar derecho a pensión, siempre y cuando el porcentaje aplicable no alcance el 100%, el convenio añade cómo, “en cualquier caso, cuando el trabajador cumpla los 70 años la extinción por jubilación será automática, sin posibilidad de pacto en contrario” (insistiendo en el carácter disponible del requisito cuando no lo es)¹⁵², o admite que el trabajador “no causará baja [hasta] la misma fecha en que se contemple el periodo mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social”¹⁵³. En otra versión, que “en este caso

tes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos”.

¹⁵⁰ Art. 34.2 CC del sector de limpieza de edificios públicos y locales para Jaén y su provincia (BOP Jaén 22, 3 febrero 2021).

¹⁵¹ Yendo un paso más allá, al punto de plantear la posibilidad de oponer el derecho reconocido en el art. 210 LGSS al incremento de la base reguladora para la denominada jubilación postergada o prorrogada, MUROS POLO, A.: “La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo”, *Derecho de la Seguridad Social*, núm. 26, 2021, pág. 101.

¹⁵² Art. 46.B) CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020); menos tajante, pero con igual límite, art. 34 CC del Hospital Quirón salud Málaga (BOP Málaga 242, 22 diciembre 2021).

¹⁵³ Con una cautela difícil de traducir en su referencia a “salvo que una norma de rango superior disponga otra actuación”, art. 49.2 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara (BOP Guadalajara 110, 10 junio 2021).

la jubilación forzosa se establecerá cuando se obtenga dicho porcentaje o, como máximo, cuando cumpla los 70 años”; ahora bien, existe una rectificación sobre la rectificación, la cual, bien interpretada, sanaría el defecto, pues este último supuesto solo concurriría “siempre y cuando se tengan cubiertas las cotizaciones mínimas a la Seguridad Social para tener derecho al porcentaje de pensión legalmente establecido”¹⁵⁴, o los interesados “reúnan las condiciones establecidas en la DA 10ª ET (...) [entre otras] cumplir los requisitos exigidos por la Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión”¹⁵⁵.

3. LA NECESARIA VINCULACIÓN CON OBJETIVOS DE POLÍTICA DE EMPLEO (HOY UN ÚNICO OBJETIVO: EL RELEVO GENERACIONAL)

Tercero de los requisitos, exigido tanto por la jurisprudencia europea como constitucional para legitimar que las partes de un convenio dispongan del derecho individual del trabajador en aras de un fin colectivo considerado como preferente, precisó será estar a la lectura que del mismo efectúan los Tribunales llamados a crear doctrina antes de pasar a examinar la realidad de su recepción por los convenios y el futuro al que cabe aspirar en su desarrollo.

Bajo el propósito de evitar que cuanto demandan norma y órganos judiciales acabe en una “invocación descontextualizada”¹⁵⁶, preciso será examinar con detalle no solo la presencia de una política de empleo —tantas veces ignorada—, sino también valorar su adecuada entidad, ya bajo la consecución de modelos acabados, ya de una variada gama

¹⁵⁴ Art. 51 CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, Clínica Clideba de Badajoz (DO Extremadura 162, 20 agosto 2020).

¹⁵⁵ Art. 30 CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL (Hospital Quironsalud Bizkaia) (BOP Bizkaia 85, 7 mayo 2021) o art. 29 CC de la empresa Servicios, Personas y Salud, SLU (Centro de trabajo Hospital Quironsalud Bizkaia) (BOP Bizkaia 216, 10 noviembre 2021).

¹⁵⁶ Por utilizar los gráficos términos a los cuales acudía GONZALO GONZÁLEZ, B.: “La jubilación forzosa de los trabajadores y sus derechos de ciudadanía”, *Relaciones Laborales*, núm. 8, 2003, págs. 32 y 34.

de iniciativas capaces de dar un contenido más o menos satisfactorio a cuanto cabría demandar.

3.1. *La política de empleo y la justificación objetiva y razonable de la jubilación forzosa en la doctrina jurisprudencial europea*

Con un precedente de alto interés proporcionado por el Tribunal de Primera Instancia¹⁵⁷, y la importante doctrina sentada en un asunto “cuyo alcance doctrinal va mucho más allá de la temática de la discriminación por edad”¹⁵⁸, el Tribunal de Justicia se acerca por primera vez al problema relativo a una posible discriminación por razón de edad, en las situaciones concretas de extinción de la relación laboral por jubilación obligatoria del trabajador, de la mano de la cuestión prejudicial suscitada por un órgano jurisdiccional español que —según ya ha sido avanzado— manifiesta sus dudas sobre la DT Ley 14/2005, de 1 de julio, por cuanto no exigía para la finalización del vínculo motivación de política de empleo alguna, generando una diferencia de trato entre los trabajadores que alcanzaran los 65 años únicamente en función de si el convenio colectivo hubiera sido aprobado antes o después de la entrada en vigor de la norma¹⁵⁹.

Por encima de tal asunto concreto, y de otros detalles que han llamado la atención de una doctrina preocupada por cuanto algunos comentaristas foráneos no dudaron en calificar como “caso español”¹⁶⁰ (sin

¹⁵⁷ En este sentido, la interesante y nunca bien ponderada STPI de 28 de octubre de 2004 (T-219/02 y T-337/02), asuntos acumulados *Herrera c. Comisión*. Su análisis en GÓMEZ GORDILLO, R.: “TJCE —Sentencia de 16.10.2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05— Jubilación forzosa en convenio colectivo y discriminación por motivos de edad”, cit., págs. 568 y 569.

¹⁵⁸ Por referencia a la importante y siempre presente STJCE de 22 de noviembre de 2005 (C-144/04), asunto *Mangold*, el comentario de RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2008, pág. 7.

¹⁵⁹ STJCE de 16 de octubre de 2007 (C-411/2005), asunto *Palacios de la Villa*.

¹⁶⁰ La coincidencia en el adjetivo, así como el dato de que los siguientes pronunciamientos afectarían precisamente a los Estados de los comentaristas, en WADDINGTON, L.: “Case C-411/05, *Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA*, Judgement of the Court (Grand Chamber) of 16 october 2007”, *Common Market*

saber que pronto llegarían otros semejantes en sus Estados)¹⁶¹, importa aquí y ahora la conexión entre el retiro obligatorio y la vinculación a una política de empleo, pues este pronunciamiento proporciona las principales claves sobre las cuales se completará la construcción que llega hasta ahora. En breve:

1º.- Punto de partida indudable, y firmemente asentado, es el destinado a proclamar que “el principio de no discriminación por razón de edad debe ser considerado como un principio general del Derecho comunitario”. Y, sin embargo, la propia Directiva 2000/78/CE da pie, en sus artículos 2.2.b) y 6.1, a que el Tribunal de Justicia, lejos de reforzar, debilite el alcance del norte hermenéutico cuando admite que la edad constituya un elemento menos determinante que otros motivos prohibidos de discriminación¹⁶².

En particular, lo hace a la hora de aplicar el artículo 6.1, cuando valora que el establecimiento de diferencias de trato por razones de edad constituye uno de esos “medios proporcionados para alcanzar una finalidad legítima”; moviendo a considerar, por ende, que el propósito queda cumplido si la desigualdad aparece fundamentada en alguna causa objetiva y razonable. En el caso, cuando “otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación

Law Review, Vol. 45, núm. 3, 2008, pág. 899 o SAGAN, A.: “EuGH - 16.10.2007 - C-411/05 - Diskriminierung auf Grund des Alters - Félix Palacios de la Villa/ Cortefiel Servicios SA (S. 765)”, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Vol. 18, núm. 24, 2007, pág. 763.

¹⁶¹ Otros enfoques interesantes de aspectos aquí no abordados en CASTELLANO BURGUILLO, E.: “No discriminación por razón de edad. Comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 18, 2007, págs. 1256-1259; GARCÍA TRASCASAS, A.: “Cláusulas de los convenios colectivos sobre jubilación forzosa y normativa comunitaria. Comentario a la sentencia del TJCE de 16 de octubre de 2007, Asunto C-411/05”, *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 15, 2008 o TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Repensando la problemática jubilación forzosa: a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Gran Sala) de 16 de octubre de 2007, C-411/2005, Palacios de la Villa”, *Tribuna Social*, núms. 212-213, 2008, págs. 29-53.

¹⁶² Ponderando la afirmación contenida en el Considerando 75 de la STJCE de 22 de noviembre de 2005 (C-144/04), asunto *Mangold*, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo”, cit., págs. 15 y 24.

del objetivo que subyace a la misma a fin de posibilitar el ejercicio de control jurisdiccional sobre la legitimidad de su idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo”¹⁶³.

2º.— Obran, de este modo, una regla y una excepción claras. La primera viene dada por el hecho de que “la prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo”. La segunda —con una *vis expansiva* evidente¹⁶⁴— asentada sobre el dato de conformidad con el cual, “no obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razón de edad, y requieren, por lo tanto, disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros”.

En consecuencia, “resulta esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación”. Pauta o premisa que alude ya no solo a un distinto alcance material de las discriminaciones prohibidas, sino también a distintos niveles de justificación de las diferencias de trato admisibles¹⁶⁵.

3º.— Elemento primero a ponderar respecto a si obra esa justificación objetiva y razonable habrá de ser la finalidad. En tal sentido, el Tribunal ya había declarado que “no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados”. A sus resultas, también habrá de amparar iniciativas legales que, a través de los convenios colectivos, implementen

¹⁶³ Sobre la relativización del principio en relación con ese “nivel elevado de exigencia probatoria” que proclama el Tribunal de Justicia, a partir del cual se cierra la posibilidad de establecer cláusulas de carácter ambiguo, LÓPEZ CUMBRE, L.: “La discriminación por razón de edad en la jubilación forzosa: el caso Palacios de la Villa”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013, pág. 330.

¹⁶⁴ Según bien pondera FRAGUAS MADRUGA, L.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo en la negociación colectiva”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 339, 2011, págs. 74 y ss.

¹⁶⁵ Sugerente el planteamiento al respecto de REQUENA CASANOVA, M.: “La tutela judicial del principio general de igualdad de trato en la Unión Europea: una jurisprudencia expansiva basada en una jerarquía de motivos discriminatorios”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, Vol. 15, núm. 40, 2011, pág. 767.

una forma de hacer con la cual se pretenda mejorar las oportunidades de inserción en la vida activa de ciertas categorías de trabajadores, reduciendo con ello el desempleo¹⁶⁶.

4º.- Comprobada la existencia de ese propósito que justifica objetiva y razonablemente la diferencia de trato por razón de edad, procederá analizar si los medios utilizados son “adecuados y necesarios”. Al respecto sienta cómo, “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 solo al primar un objetivo sobre otros en materia social y laboral, sino también al definir las medidas que les permiten lograrla”.

Por este motivo, entre aquellas disposiciones específicas portadoras de la justificación objetiva de la diferencia de trato figuran los convenios colectivos, no en vano en las partes firmantes ha quedado delegada la misión de “asegurar el justo equilibrio entre los distintos intereses en juego”, sin que “excedan de lo adecuado y necesario para alcanzar el objetivo que pretenda asegurar el Estado miembro en cuestión”, pues la negociación colectiva permite tener debidamente en cuenta no solo la situación del mercado de trabajo, sino las características propias de los puestos afectados.

5º.- Por último, y ponderando el resultado final, el Tribunal sostiene cómo no cabe estimar que con esta iniciativa “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, puesto que la normativa pertinente no se basa solo en una edad determinada, sino que tiene también en cuenta la circunstancia de que, al término de su carrera profesional, los interesados obtienen una compensación financiera consistente en una pensión de jubilación, como la prevista por el régimen nacional controvertido en

¹⁶⁶ Especialmente interesante el discurso a estos efectos de MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “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”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M., Dirs.): *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Murcia (Laborum), 2009, págs. 208-214.

el litigio principal, que se fija en un nivel que no puede considerarse inadecuado”.

Las bases primeras fueron revisitadas cuando el Tribunal debió entrar a conocer de las *Employment Equality (Age Regulations)* de 2006, a través de las cuales el legislador británico pretendió ajustar su regulación interna al acervo comunitario, entre las cuales, y por cuanto a este discurso interesa, destacaban las previsiones contenidas en los artículos 3.1, 7.4 y 30.2. El primero, en tanto permitía demostrar la proporcionalidad de los medios para alcanzar una finalidad legítima capaz de enervar la catalogación de una práctica como antidiscriminatoria, entre otros supuestos, en el de la extinción de la relación laboral a empleados que cumplieran la edad de jubilación fijada en la empresa, actuando como edad de referencia la de 65 años. Por su parte, el segundo habilitaba a no contratar a quienes la hubieran alcanzado. En fin, el tercero incidía en que la extinción por su cumplimiento no podía ser declarada ilegal si su causa radicaba en la jubilación, ateniéndose a los criterios recogidos en el Anexo 8, cuyo enunciado variaba en atención a si en la entidad existía o no una edad ordinaria de jubilación y el empresario había seguido el procedimiento previsto para tal circunstancia.

En su respuesta, el Tribunal reproduce gran parte de la doctrina arriba mencionada¹⁶⁷, aunque destaca algunos aspectos de interés particular¹⁶⁸:

a) Los Estados miembros no están obligados a prever una lista específica de las diferencias de trato por razón de edad que pueden quedar justificadas por una finalidad legítima, habida cuenta de que constituye principio general aquel de conformidad con el cual los países afectados quedan obligados a garantizar la plena eficacia de las Directivas, pero, para alcanzar tal fin, disponen de un amplio margen de apreciación

¹⁶⁷ STJCE de 5 de marzo de 2009 (C-388/07), asunto *Age Concern-England*.

¹⁶⁸ Un tratamiento sistemático de estos elementos de novedad o mayor precisión en FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Jubilación forzosa: criterios para su examen como medida objetiva y razonable o discriminación por razón de edad. Comentario a la STJCE C-388/07, de 5 de marzo de 2009, asunto *The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing*”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 3, 2009, págs. 59 y ss.

respecto de la elección de los medios, pudiendo ser concretados en un contexto jurídico general.

Será factible, por ende, localizar la justificación dentro del marco genérico donde aparezca ubicada la previsión que identifique las finalidades (el “interés general”¹⁶⁹), de manera tal que pueda existir una labor de fiscalización judicial en torno a la legitimidad, idoneidad y necesidad de los instrumentos utilizados.

b) En ese contexto es donde el juez nacional habrá de efectuar su valoración en Derecho, ateniéndose a las pautas (solo en apariencia “orientadoras”¹⁷⁰) proporcionadas por el Tribunal de Justicia; en particular, a dos elementos sustanciales: de un lado, los objetivos enunciados en la norma británica deberían poder ser ubicados dentro de aquella meta de política social, es decir, habrían de quedar relacionados con políticas de empleo, mercado de trabajo o formación profesional; de otro, y no menos importante, la medida tendría que ser valorada como adecuada y necesaria tomando en consideración todas las circunstancias en presencia, incluida, en su caso, la posibilidad de alcanzar el objetivo legítimo por otros medios menos gravosos. A la postre, necesidad y proporcionalidad como vara de medir¹⁷¹.

Por tercera vez se vuelve a suscitar la cuestión apenas un año después, para enjuiciar en esta ocasión el artículo 10.5 de la Ley de Igualdad de Trato alemana de 2006 (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), a cuyo

¹⁶⁹ En torno a los términos entrecomillados, GIMÉNEZ GLUCK, D.: “La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión”, *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 45, 2013, pág. 118, nota 4.

¹⁷⁰ Sobre las consecuencias de apartarse de las mismas, TIÉRREZ CONDE, M.: “Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador y discriminación por razón de edad. Comentario a la STJCE de 5 de marzo de 2009 (Asunto C-388/07)”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M., Coords.): *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, cit., pág. 223.

¹⁷¹ Crítico en el caso concreto con la situación que describe el pronunciamiento, FITA ORTEGA, F.: “La tutela del derecho a la no discriminación de los trabajadores de edad avanzada en el contexto español y de la Unión Europea”, *Labos*, Vol. 1, núm. 1, 2020, pág. 83 y nota 65.

amparo se permitía la jubilación forzosa a los 65 años como medida de política de empleo acordada en un convenio de eficacia general.

El Tribunal admite el carácter adecuado y necesario de la medida, pues, bajo su parecer, no supone un menoscabo “excesivo” de los intereses de los trabajadores concernidos. Además, el dato de su implantación a través de convenio colectivo, es decir, producto del acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores, asegura —según sostiene la sentencia— que su utilización no sea generalizada y se acuda a ella únicamente si resulta imprescindible en atención tanto de la situación global del mercado, cuanto a las necesidades de las prestaciones de trabajo sobre las cuales ha de ser aplicada. Con todo, donde más empeño puso el juzgador fue a la hora de avalar el instrumento (“la cláusula de extinción automática de los contratos constituye el reflejo de un equilibrio entre intereses divergentes pero legítimos, que se inscriben en un complejo contexto de relaciones estrechamente vinculadas a las opciones políticas en materia de jubilación y de empleo”), por encima de la concreta formulación de la finalidad a la cual sirve (el concreto convenio analizado aludía a elementos tan etéreos como el reparto de trabajo entre varias generaciones, el beneficio directo hacia los jóvenes permitiendo su inserción laboral en un contexto de desempleo persistente o —y aun cuando parezca increíble—, también, a que con ello cabía eludir que los empresarios debieran acudir al despido de los mayores por falta de eficacia, evitándoles a los afectados la sensación de humillación¹⁷²), así como la posibilidad del control judicial al cual quedan sometidos los convenios, por cuanto requeriría que cada uno justificara la adecuación de la medida cuando la incluyeran y que los afectados pudieran impugnarla de considerarse perjudicados en sus derechos. Dando cumplimiento, por ende, a lo recogido en el artículo 15.b) de la Directiva, esto es, la

¹⁷² De interés resultará observar cómo el juez nacional que presentó la cuestión prejudicial no considerara la medida adecuada y necesaria; sopesando, por ejemplo, que la jubilación forzosa no ayudaba para nada al relevo generacional, pues no se apreciaba ningún incremento de trabajadores de otra edad menor. Una perspectiva muy crítica sobre esta valoración en MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016, págs. 145-178.

adopción de medidas para velar porque “se declaren o puedan declararse nulos e inválidos o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos”¹⁷³.

Hasta aquí las principales aportaciones sobre la relación biunívoca entre jubilación forzosa y políticas de empleo. No finalizan, empero, los matices del Tribunal de Justicia, algunos de gran interés, pero cabe remitir para su contraste al análisis de la aplicación de la medida en el sector público, porque, curiosamente, todas las sentencias que siguen a las expuestas tendrán a la Administración como empleador protagonista.

3.2. La vinculación de la jubilación forzosa con objetivos de política de empleo en la doctrina constitucional

La necesaria vinculación de la jubilación forzosa con objetivos de política de empleo fue establecida por el Tribunal Constitucional español mucho antes de su previsión legal, e incluso precedió al desarrollo del debate en el ámbito comunitario, pues hubo de afrontarlo ya en la década de los 80 ante la necesidad de resolver las dudas respecto a la constitucionalidad de la rupturista DA 5ª ET.

La decisión de establecer una edad máxima de permanencia en el trabajo (fijada por el legislador en los sesenta y nueve años, “sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”) fue respondida por aquel de forma expeditiva, señalando que tal decisión “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 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. Ahora bien, tal limitación supone un sacrificio personal y económico que (...) debe

¹⁷³ STJCE de 10 de octubre de 2010 (C-45/09), asunto *Rosenbladt*, comentada, entre otros (y para poner de relieve no solo la situación en la normativa alemana, sino una lectura paralela con la situación española), por OLMO GASCÓN, A. M.: “Extinción contractual por convenio alcanzada la edad pensionable no discriminatoria por edad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 54, 2011, págs. 163 y ss.

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: es preciso, además, que con ello no se lesione desproporcionadamente un bien que se halla constitucionalmente garantizado. Este es el sentido que ha de atribuirse a la compensación prevista en la Disposición Adicional 5ª al asegurar que el límite máximo de edad solo será efectivo si el trabajador ha completado los períodos de carencia para la jubilación”¹⁷⁴.

Este pronunciamiento —convertido en clásico— ha sostenido y sostiene la interpretación constitucional respecto a la jubilación forzosa desde hace ya cuarenta años, sin perjuicio del enriquecimiento argumental procedente de la normativa y jurisprudencia comunitaria relativa a la prohibición de discriminación por razón de edad (que no han hecho sino afianzar la lectura efectuada por el máximo intérprete de la Constitución) y a pesar de reenfoques judiciales menos estrictos.

Ahora bien, como complemento imprescindible de la paradigmática sentencia referenciada cabría aludir a aquella otra, dictada unos años más tarde, que atiende, de manera específica, a la posible previsión de cláusulas de jubilación forzosa a través de la negociación colectiva y cuyo tenor, en el sentir de muchos, supuso marcar las distancias con la doctrina inicial¹⁷⁵. Comienza recordando cómo “el problema estricto de la admisibilidad constitucional de la jubilación forzosa como figura jurídica y su eventual contradicción con los artículos 9, 14 y 35 de la Constitución, no necesita ya de nuevo planteamiento y resolución por el Tribunal. En la Sentencia 22/1981, de 2 de julio, al tiempo que se excluía la incapacitación para el trabajo a los sesenta y nueve años y el establecimiento de forma directa e incondicionada de la extinción de la relación laboral a esa edad, no se rechazaba la existencia de una jubilación forzosa que no se consideraba contraria a los preceptos indicados. En la medida en que lo cuestionado ahora fuera también la propia admisibilidad de la jubilación forzosa, bastaría con referirse a aquella sentencia”. Centra el

¹⁷⁴ STC 22/1981, de 2 de julio (cuestión de inconstitucionalidad 223/1980).

¹⁷⁵ Lo indica expresamente el Tribunal Supremo en varios pronunciamientos; entre otros —y por la claridad de sus términos—, en la STS 4 julio 2012 (recurso 2776/2011).

discurso, por tanto, en el papel del convenio y en su lugar en el sistema de fuentes, para concluir cómo, “siendo la ley, en este caso, 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 el convenio pueda fijarse un límite temporal al derecho individual, en la medida en que no se establezca sin compensación por el afectado, que pasa a percibir la pensión de jubilación”¹⁷⁶.

Al juzgador le basta, ahora, con valorar la exigencia de una compensación individual; sin embargo, obvia la referencia a la concurrencia de otra de cariz colectivo, concretada en la necesidad de que la medida responda a una adecuada política de empleo, tal y como exigía —“como elemento esencial”¹⁷⁷— la sentencia de 1981, estableciendo un límite expreso y vinculante para el legislador (primera parte de la DA 5ª), pero sin extensión explícita a los titulares de la autonomía colectiva (parte final de la DA 5ª).

No tardará mucho el Tribunal en salvar esta presunta incongruencia, pues solo unos meses después un nuevo pronunciamiento completará la terna que delimita los contornos constitucionales de la jubilación forzosa en España. La conexión entre las tres se pone de manifiesto de forma clara cuando aquel recuerda cómo “recientemente este Tribunal ha analizado ya (...) la posibilidad de establecimiento de jubilaciones forzosas en los convenios colectivos. En la Sentencia 58/1985 (...) el Tribunal declaró que el párrafo segundo de la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores no era inconstitucional, tanto por considerar que la jubilación forzosa en sí, como ya se había dicho en

¹⁷⁶ STC 58/1985, de 30 de abril (cuestión de inconstitucionalidad 170/1983). El entendimiento de la negociación colectiva como derecho “esencialmente de configuración legal” vuelve a ser defendido por el Tribunal Constitucional, en relación con la jubilación forzosa, en el fundamento jurídico 10º de la STC 8/2012, de 22 de enero (recurso de inconstitucionalidad 5610/2012), analizada en este concreto aspecto por POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, cit., págs. 253 y ss.

¹⁷⁷ NAVARRO NIETO, F. y COSTA REYES, A.: “Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 9, 2013, pág. 166.

la Sentencia núm. 22/1981, no resulta contraria a los derechos fundamentales, señaladamente a los reconocidos en los artículos 14 y 35 CE, o a otros preceptos constitucionales como el artículo 9, como por estimar que constitucionalmente no resulta vedada la negociación colectiva de un derecho de carácter individual que es el que resulta afectado por la jubilación. La presunta imposibilidad, en la que insisten los demandantes, de que la negociación regule la cuestión por cuanto el derecho a permanecer en el puesto de trabajo solo podría ser afectado por una ley, recibió también respuesta en la Sentencia 58/1985, pues aun conectando el tema con el artículo 35 CE, el Tribunal advirtió que del texto constitucional no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva, dentro del marco de las relaciones laborales que le es propio, y del ámbito delimitado por la ley, la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales, subrayando que la jubilación forzosa, dentro de determinadas condiciones, resulta posible, y a ello no puso objeciones la Sentencia 22/1981; ello dentro del marco de las relaciones laborales que le es propio, cuando la ley ha determinado el ámbito de la negociación colectiva. Entendemos que esto conlleva igualmente el rechazo de las consideraciones efectuadas por los demandantes que remiten a la ley la fijación de la política de empleo, en la que, según entienden, encontraría única legitimación la medida de jubilación forzosa”.

Tras ello, sin entrar a analizar la cláusula convencional situada en el origen del conflicto (por estimar que tal labor excede del marco de sus funciones), sí valora la interpretación efectuada por los tribunales: “no cabe (...) argüir que (...) la cláusula en virtud de la cual RENFE se compromete a ingresar un número de agentes equivalente a los que deban cesar posea el significado de procurar, simplemente, un rejuvenecimiento del empleo. En relación con esta última alegación, existe el pronunciamiento de los Tribunales laborales que la estiman como una medida de solidaridad que cubre el necesario engarce de la jubilación con la política de empleo”.

Concluye afirmando, por ende, que las sentencias impugnadas se ajustan “a los criterios con arreglo a los cuales este Tribunal ha conside-

rado la constitucionalidad de la jubilación forzosa”¹⁷⁸, susceptibles de ser leídos como una prioridad del derecho colectivo sobre el individual en cuanto hace al derecho al trabajo, de forma tal que “quienes han tenido trabajo deben ceder su derecho para que otros disfruten de ese mismo derecho”¹⁷⁹. A la par, y de este modo, salva cualquier duda respecto al hecho de que el límite dado por la conexión entre aquella extinción y las políticas de empleo, establecido por el Tribunal en 1981 para el legislador, resulte extensible a quienes negocian los convenios colectivos¹⁸⁰.

Sin embargo, la aparente incongruencia entre los dos párrafos de la DA 5ª persiste con su incorporación al Estatuto de los Trabajadores de 1995 como DA 10ª, en tanto la nueva versión procede a reconocer cómo “la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo”; términos no reiterados, sin embargo, al permitir a la negociación colectiva pactar “libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”.

Esta redacción servirá de justificación para flexibilizar (en la práctica negocial y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo) las exigencias del Tribunal Constitucional. De hecho, incluso este último apoyó una lectura laxa, pues, aun cuando reiterara las exigencias del año 1981 por cuanto hace a la necesaria justificación en una política de empleo también en la jubilación forzosa de origen convencional, llegó a validarla

¹⁷⁸ STC 95/1985, de 29 de julio (recursos de amparo 137, 203, 287, 327, 388, 389, 390, 391, 421, 430, 445, 461, 466, 500 y 501/1983). Los razonamientos incorporados a este pronunciamiento serán seguidos por la serie de recursos resueltos por las SSTC 111 a 136/1985, de 11 de octubre, todas ellas relativas a la validez del III Convenio Colectivo de RENFE.

¹⁷⁹ ALARCÓN CARACUEL, M. R.: “Jubilación: ¿anticipar o postergar?”, cit., pág. 240.

¹⁸⁰ DE MIGUEL LORENZO, A. M.: “Una defensa alternativa de la jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 26, 2004, pág. 1983. Para una crítica a esta lectura constitucional, justificando otra alternativa, exquisito el discurso de GETE CASTRILLO, P.: *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, cit., págs. 194-199 y 305 y ss.; SASTRE IBARRACHE, R.: *El derecho al trabajo*, Madrid (Trotta), 1996, págs. 241 y ss. o SÁEZ LARA, C.: “La jubilación forzosa: las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia constitucional y ordinaria”, cit. págs. 126 y ss.

aun cuando el convenio no establecía de forma clara las contraprestaciones asociadas a cada cese acaecido¹⁸¹.

Serán los abusos favorecidos por esta lectura complaciente (junto a consideraciones presupuestarias) los que finalmente conduzcan a la derogación de la DA 10ª en el año 2001, y a su reaparición en 2005 con un tenor más acorde con las ya aludidas políticas antidiscriminatorias desarrolladas en el ámbito comunitario. La propia Exposición de Motivos de la norma destinada a hacer resurgir la jubilación forzosa contiene un reconocimiento explícito de intenciones, entre las cuales figura la exigencia de una justificación objetiva y razonable para legitimar la diferencia de trato por razón de edad, a situar en la satisfacción de fines propios de la política de empleo que el convenio debe explicitar, no en vano, según el nuevo tenor, 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”.

Con todo, y pese a imponer a los negociadores el deber de mostrar de forma explícita esa conexión, el legislador de 2005 optó con claridad por una visión generosa y amplia de la política de empleo¹⁸², que perma-

¹⁸¹ Así, bastará para habilitar la extinción del contrato por razón de edad con la existencia en el convenio de “un compromiso para favorecer la estabilidad en el empleo y la contratación en el puesto dejado vacante por el jubilado de un nuevo trabajador permitiendo apreciar la existencia de una justificación de la medida convencional y de un fundamento legítimo de la decisión empresarial ligado a las políticas de empleo” [STC 280/2006, de 9 de octubre (recurso de amparo 43/2003)]. “Es indudable que este mecanismo de jubilación forzosa no carece de una justificación legítima desde el punto de vista constitucional ya que se basa en una política de empleo tendente al reparto o redistribución del trabajo y como tal supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores (los que alcanzan los 65 años) para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo (respecto de los que se pretende disminuir la tasa de desempleo, fomentar la contratación indefinida y disminuir la tasa de temporalidad)”, STC 341/2006, de 11 de diciembre (recurso de amparo 750/2004).

¹⁸² SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 34.

necerá tanto tras la reforma de la DA 10ª en 2011 (la cual incide sobre la compensación individual, pero no sobre la colectiva) como en la redacción de 2018, cuyo tenor, por cuanto aquí importa, únicamente modificará (ampliándolo al “relevo generacional”) el elenco de sus posibles objetivos. Será necesario esperar a la redacción de 2021 para observar una reformulación radical, con un suelo mínimo imperativo (exigencia de nueva contratación) abierto a la suplementariedad convencional.

3.3. La exigencia de una “política de empleo” en la jurisprudencia del Tribunal Supremo

La necesaria conexión de la jubilación forzosa fruto de la negociación colectiva con los objetivos de política de empleo, aun cuando no fuera recibida a nivel legal de forma expresa hasta el año 2005, constituye, según ha quedado indicado, una exigencia puesta de manifiesto por la doctrina constitucional desde 1981 (para el legislador) o 1985 (para los negociadores).

La jurisprudencia dictada en los años 80, al afrontar su labor de análisis de las cláusulas convencionales, reivindicó en numerosas ocasiones la necesidad de aquel nexo¹⁸³, para sentar cómo “es correcta la fijación de una edad de jubilación forzosa, siempre que ello proporcione oportunidad de trabajo a la población en paro, siendo el convenio colectivo instrumento adecuado para establecer dicha jubilación forzosa”¹⁸⁴.

Sin embargo, el criterio aparentemente rectificador de la sentencia del Tribunal Constitucional de 30 de abril de 1985 favoreció también una lectura relajada del requisito por el Tribunal Supremo, llevándolo a afirmar que la exigencia constitucional no imponía al convenio el deber de “incluir necesariamente una cláusula expresa que ‘obligue’ a la

¹⁸³ SSTS 28 marzo y 11 y 30 de mayo 1983 (RJ 1209, 2367 y 2436/1983), sobre el convenio colectivo de RENFE; STS 11 julio 1985 (RJ 3741/1985), relativa al de FEVE; STS 12 julio 1985 (RJ 3757/1985), en relación con el del Organismo Autónomo de Aeropuertos Nacionales; STS 2 julio 1986 (RJ 3431/1986), para el caso de RTVE, y STS 9 diciembre 1986 (RJ 7298/1986), para el del personal del INSALUD.

¹⁸⁴ STS 14 julio 1983 (RJ 3786/1983).

empresa a contratar con carácter indefinido a otros trabajadores en sustitución de los jubilados, ya que tal exigencia” no aparecía en la ley; por ende, sería “constitucional el pactar una edad de jubilación forzosa en el seno de la negociación colectiva siempre que se [garantizase] el derecho del trabajador a la pertinente prestación de jubilación del Sistema de la Seguridad Social”¹⁸⁵.

El doble rasero hermenéutico se prolongó durante la década de los 90. Así, cabe observar pronunciamientos iniciales para los cuales “la fijación de una edad de jubilación forzosa en convenio colectivo es válida y respeta los mandatos de la Constitución Española, siempre que tal fijación cumpla determinadas condiciones y requisitos, en especial la de responder a las finalidades y objetivos de la política de empleo mencionados, sea en ámbito nacional, sectorial o de empresa”; en tanto, y “por el contrario, es inconstitucional por infringir el artículo 35 CE, el establecimiento de una edad de jubilación forzosa en convenio colectivo, si se hace ‘de forma directa e incondicionada’”¹⁸⁶. A su lado, otras sentencias (cuyo enfoque acabó siendo dominante al final de la década) para las cuales “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 prestaciones por jubilación”¹⁸⁷.

Sea como fuere, a lo largo de todo este período (desde 1980 hasta 2000), el Tribunal Supremo efectuó con carácter general una interpretación extensiva de cuanto procedía entender por política de empleo, desligando su parecer de la sentencia constitucional de 1981 en cuanto a la imposible amortización del puesto vacante¹⁸⁸. De este modo, y bajo los parámetros proporcionados por el parecer mayoritario, resultará suficiente la mejora de condiciones de trabajo y el bienestar social de los trabajadores. Planteamiento fundado más en una regulación del empleo

¹⁸⁵ STS 27 octubre 1987 (RJ 7211/1987). En análogo sentido, STS 18 diciembre 89 (RJ 9041/1989) y, ya en la década de los 90, STS 27 diciembre 1993 (recurso 4180/1992).

¹⁸⁶ STS 29 octubre 1990 (recurso 332/1990).

¹⁸⁷ SSTs 8 marzo y 14 julio 2000 (recursos 2436/1999 y 3428/1999).

¹⁸⁸ Dando cuenta del resultado, TORTUERO PLAZA, J. L.: “La jubilación forzosa en las políticas de empleo”, cit., pág. 257.

que en una auténtica política en la materia, a partir de cuyas premisas cualquier motivo serviría de justificación para la jubilación forzosa, incluido el tan manido de asegurar la viabilidad de la empresa¹⁸⁹.

En este sentido, no cabe dejar de hacer referencia, como máximo exponente y punto álgido de la tendencia (al extremo de poder afirmar que el Tribunal llega a desdecir su propia jurisprudencia previa¹⁹⁰), a aquel pronunciamiento, dictado en el año 2000 (cuando la DA 10ª ET permitía a la negociación colectiva pactar “libremente edades de jubilación sin perjuicio de los dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”), según el cual “llama la atención, ahora y 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 ello 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 que en una norma impuesta necesitan ser explicitadas dada la unilateralidad de la que deriva. Aquella 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 CE, es 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 otra”¹⁹¹.

¹⁸⁹ ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.: “El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa: un recorrido histórico por la norma y análisis de la última redacción de la DA 10ª ET dada por el RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019, pág. 46. Igual crítica, con otros argumentos, en MONTALVO CORREA, J.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Dir.): *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa con motivo de su jubilación*, cit., págs. 1031 y 1032.

¹⁹⁰ Así lo percibe PÉREZ YÁÑEZ, R.: “Nuevamente sobre la vinculación de la jubilación forzosa con objetivos propios de la política de empleo”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 13, 2007, pág. 2976.

¹⁹¹ STS 14 julio 2000 (recurso 3428/1999). Su indiscutible relevancia puede ser apreciada a partir de la existencia de múltiples análisis específicos, procediendo desta-

Tras la desaparición de la DA 10ª ET (y resueltos los problemas jurídicos de ella derivados en los términos reseñados en un capítulo precedente¹⁹²), su versión procedente de la reforma de 2005 extiende expresamente a la jubilación forzosa de origen convencional el requisito de la vinculación a políticas de empleo, motivo por el cual era de esperar un superior rigor en la valoración de la licitud de las cláusulas en la materia¹⁹³. Con todo, y al tiempo, la renacida disposición en modo alguno centraba su atención únicamente en un mantenimiento cuantitativo del empleo, mediante la ocupación por otro trabajador desempleado del puesto liberado por el jubilado forzoso (interpretación estricta del Tribunal Constitucional en 1981), sino que legalmente bastaban los objetivos del aumento, la estabilidad o la calidad¹⁹⁴. En definitiva, bajo el nuevo contexto legal resultarían factibles políticas cuya aplicación no condujera a una creación neta de empleo, al optar el legislador por una habilitación amplia, a partir de la cual resurgía “la posibilidad de que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ‘volviera a las andadas’” y op-

car el realizado por GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “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*, T. II, 2000, págs. 677 y ss.

¹⁹² Aun cuando algunos permanecerán soterrados bajo fundamentos “parcos” y con “un importante cariz psicológico”, como bien señala el Voto Particular a la STS 9 marzo 2004 (recurso 765/2003). La impresión compartida en GALA DURÁN, C.: “Jubilación forzosa y alcance de la derogación de la disp. ad. 10 del Estatuto de los Trabajadores”, *IUSLabor*, núm. 1, 2005, recuperado de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58222/68314>

¹⁹³ Expresamente lo manifestó, al poco tiempo de la reforma, quien señalaba entonces cómo, “aprovechando la nueva Disposición Adicional 10ª, parece que este sería un buen momento de exigir el cumplimiento del requisito con todo rigor, de forma que así se evitaría que el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación se convirtiera en un tipo más de extinción contractual como ya ocurrió”, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La vinculación de la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo tras la Ley 14/2005”, *Aranzadi Social*, Vol. IV, núm. 17, 2006, pág. 3121.

¹⁹⁴ “Probablemente, debido a que, en esos momentos, la tasa de desempleo era bastante menor a la registrada en fechas anteriores”, GARCÍA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa como medida de reparto del empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, núm. 1, 2016, pág. 6.

tara por interpretar “blandamente las exigencias legales de política de empleo”¹⁹⁵.

La nueva DA 10ª es clara al respecto, en cuanto demanda la vinculación del cese obligatorio a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo; requisito que, conforme ya consta, resultará operativo incluso para los pactados con anterioridad a la entrada en vigor, y ello aun cuando la regla transitoria únicamente reclame el acceso a prestaciones de Seguridad Social (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante). Así las cosas, los pronunciamientos posteriores optaron por una línea hermenéutica estricta que, desde diciembre de 2008¹⁹⁶ y hasta finales de 2012, aparecía sustentada, fundamentalmente, en tres elementos¹⁹⁷: en primer lugar, las políticas de empleo han de figurar en el propio convenio y, si bien no es necesaria su constancia expresa en el mismo precepto que dispone la extinción del contrato por cumplimiento de la edad de jubilación, la conexión entre aquellas y esta debe ser inequívoca (rigor superior al reclamado por el juez comunitario, el cual había considerado suficiente la presencia meramente tácita de los objetivos a alcanzar¹⁹⁸); en segundo término, resulta insuficiente la simple reproducción abstracta de los términos legales (meras fórmulas retóricas carentes de contenido o —en expresión llamada a cobrar fortuna— asentada en objetivos “difusos, genéricos e

¹⁹⁵ SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, cit., pág. 34. Participando de tal idea y crítica, CASTRO ARGÜELLES, M. A.: “Justificación de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa ‘al servicio de una política de empleo’”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 136, 2007, pág. 964.

¹⁹⁶ Con sendos pronunciamientos de idéntica fecha, uno relativo al IMSERSO y el otro al convenio colectivo de AENA, SSTs —dos— 22 diciembre 2008 (recursos 3460/2006 y 856/2007). En análogo sentido, pero en relación al convenio del personal laboral de la Administración General del Estado, STS 10 noviembre 2009 (recurso 2514/2008). Sobre este período en sus inicios, TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, cit., pág. 264.

¹⁹⁷ LÓPEZ CUMBRE, L.: “La discriminación por razón de edad en la jubilación forzosa; el caso Palacios de la Villa”, cit., pág. 337.

¹⁹⁸ PÉREZ AGULLA, S.: “Las cláusulas de jubilación forzosa de origen convencional: estado de la cuestión”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 31, 2012, pág. 370, cita 37.

incondicionados”) no acompañada de una especificación precisa; en fin, la exigencia legal no debe ser interpretada únicamente como cobertura del puesto dejado vacante, sino de modo abierto, para comprender el mantenimiento o mejora del empleo, a concretar “a través de acciones que garanticen su estabilidad, sostenimiento y calidad”¹⁹⁹.

Sirva como muestra de esta doctrina el pronunciamiento de 2012 cuya valoración sobre la validez de la cláusula de jubilación forzosa incluida en el convenio colectivo de la industria química (las sentencias de 2008, citadas como referente, fueron pronunciadas en el ámbito del empleo público, motivo por el cual serán objeto de estudio en el capítulo correspondiente²⁰⁰) recoge un detenido análisis respecto “al significado que haya de darse a 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 acto continuo menciona expresamente la propia DA 10ª [redacción dada por la Ley 14/2005]. Lo que supone dar respuesta a tres sucesivos adverbios —‘qué’; ‘cómo’ y ‘dónde’— relativos a los indicados objetivos” para poder resolver si el convenio examinado “cumple —de alguna manera— las previsiones legales que son contrapartida a la obligada extinción del contrato por razón de edad”²⁰¹.

Respecto al “qué”, “la respuesta impone la aclaración —casi superflua— de que la enumeración de motivos que el precepto hace (...) no es cerrada sino simplemente ejemplificativa (...). Y en segundo lugar, también es obligado resaltar que su caracterización viene dada por la Exposición de Motivos de la propia Ley 14/2005”, donde alude al artículo 40 CE y a las políticas de empleo españolas y comunitarias; “o lo que es igual, el marco de referencia para los objetivos a ‘vincular’ con el

¹⁹⁹ STS 29 marzo 2012 (recurso 3249/2011).

²⁰⁰ Se remite, asimismo, al destacado comentario efectuado por GARCÍA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo”, cit., págs. 297 y ss.

²⁰¹ STS 4 julio 2012 (recurso 2776/2011). Los razonamientos incorporados a esta sentencia ya aparecían recogidos en otras anteriores, como la STS 24 noviembre 2011 (recurso 4011/2011), aunque en aquel caso habían servido para validar el convenio de Telefónica, mientras el de 2012 conducirá a tachar de ilícito la cláusula de jubilación forzosa incorporada al de la industria química.

cese forzoso por edad en el convenio colectivo bien pudiera ser el que representa la relación de metas que para la ‘política de empleo’ señala (...) la Ley de Empleo (...). En todo caso, debe ponerse de manifiesto —habida cuenta de la evolución legal y jurisprudencial producida— que la expresión utilizada por el legislador no ha de 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: a) estabilidad en el empleo [conversión de los contratos temporales en indefinidos]; b) sostenimiento del empleo [contratación de nuevos trabajadores]; y c) incremento en la calidad del empleo [fórmula que hace referencia a medidas de la más variada naturaleza, como promoción profesional, conciliación de la vida laboral y familiar, implantación de innovaciones tecnológicas, etc., que repercuten en bondad del empleo]”.

Por cuanto hace al “cómo” han de expresarse los objetivos ‘coherentes’ con la política de empleo”, el Tribunal Supremo “considera —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 [piénsese en que las citadas innovaciones tecnológicas —por ejemplo— llevan a ‘favorecer la calidad del empleo’ pero serían endeble justificación para amortizar por sí solas puestos de trabajo por la vía de la jubilación colectivamente pactada], ni tampoco es suficiente que se haga una mera reproducción de su abstracta expresión legal, sin una concreta especificación alejada de hueca retórica, sino que el obligado acatamiento [de los] pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la sumisión a los principios que se derivan de la propia Exposición de Motivos de la Ley 14/2005, por fuerza llevan a sostener que entre el sacrificio [individual] que comporta el cese forzoso y la explicitada contraparte [colectiva] de una beneficiosa política de empleo, ha de mediar un razonable y proporcionado equilibrio justificativo”.

En fin, el interrogante relativo al ‘dónde’ “solamente puede tener una respuesta, y es la de que las medidas de política de empleo —contrapartida al cese forzoso— han de estar expresamente referidas en el propio convenio y de que no cabe una justificación *ad extra* de ellas.

La cuestión que en definitiva se plantea es si resulta suficiente —para justificar el cese forzoso por edad— que en el convenio se pacten concretas medidas de política de empleo o si —por el contrario— es preciso que en el texto pactado se haga una referencia expresa a la vinculación entre el cese por edad y las medidas de empleo”. Cuestión respecto a la cual, el Tribunal es tajante: “nos inclinamos por esta última exigencia (...). El precepto no dice que ‘estará justificada’ o ‘habrá de justificarse’ la medida, sino que utiliza una expresión [‘deberá vincularse a objetivos (...) expresados’] que comporta un expreso enlace entre cese y metas explicitadas, excluyendo justificaciones tácitas y/o argumentables *a posteriori* en el proceso. En el bien entendido de que esta expresa ‘vinculación’ no necesariamente habrá de ubicarse en el precepto que dispone la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad de jubilación, sino que puede expresarse al regular las concretas medidas de política de empleo o en algún otro precepto; pero siempre de forma inequívoca y relacionada”.

Estos criterios de análisis son aplicados por el juzgador para —siguiendo una interpretación restrictiva— rechazar que la cláusula enjuiciada respetara los parámetros reclamados por la DA 10ª ET. Aquella “alude a la medida de rejuvenecimiento de plantillas como fórmula de acomodación” a la norma legal, pero “no cabe atribuir semejante finalidad como objetivo único perseguido por las normas convencionales. Es cierto que se cita en el precepto estatutario la adopción de medidas tales como la transformación de contratos temporales en indefinidos, y dicha medida coincide con la previsión convencional. Pero la misma, así como la nueva contratación, deberán actuar de 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. El rejuvenecimiento de plantillas no puede ser por sí sola la finalidad habilitante para la extinción de los contratos, sino que deberá actuar unida al mantenimiento de empleo y dicho objetivo no puede lograrse con la mera sustitución de un trabajador por otro”.

El mismo razonamiento servirá también para afirmar la ilicitud del IV Convenio colectivo de AENA solo unos días después²⁰², aun cuando, tras unos meses —a finales de 2012—, habrá lugar a un controvertido giro doctrinal (únicamente revertido en 2016, también en el ámbito público, para volver al *supra* expuesto²⁰³) que conducirá a la validación tanto de aquel IV, como del V Convenio, según cabrá comprobar en el apartado destinado al análisis de la jubilación forzosa del personal al servicio de la Administración. Baste destacar ahora cómo los nuevos pronunciamientos procedieron a afirmar que “la no amortización de la plaza, al cubrirla con un nuevo empleado y en definitiva el mantenimiento del número de empleados de la empresa constituye una manifestación indiscutible de una política de empleo que en los tiempos que corremos, responde y satisface las exigencias de la citada Adicional Décima, por cuanto colabora al reparto de los puestos de trabajo que por desgracia son un bien escaso. La disposición citada considera objetivos coherentes con la política de empleo, entre otros, el sostenimiento del empleo y la contratación de nuevos trabajadores sin otras exigencias, lo que es lógico porque el primer objetivo de una política de empleo debe ser el mantenimiento del número de puestos de trabajo en la empresa”²⁰⁴. Con razón se ha afirmado la “desnaturalización de los fines

²⁰² STS 11 julio 2012 (recurso 4157/2011); o, después de cuatro meses, el de Centros de Educación Universitaria e Investigación, STS 20 noviembre 2012 (recurso 4229/2011).

²⁰³ STS 2 febrero 2016 (recurso 1624/2014).

²⁰⁴ Según el Tribunal, no solo garantiza una oportunidad de trabajo para otro trabajador, sino que, además, dispersos a lo largo del convenio, existen varios preceptos cuyo objeto radica en incrementar y mantener el empleo y aumentar su calidad. Con todo, el cambio de rumbo no es pacífico, como bien muestra la incorporación de un voto particular suscrito por seis magistrados, SSTs —dos— 21 diciembre 2012 (recursos 3439 y 3925/2011). El planteamiento de este pronunciamiento, con todo, es aceptado en otros posteriores, como, por ejemplo, en la STS 14 julio 2014 (recurso 1441/2013), que valida el convenio de empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos, por entender cumplido el requisito de vinculación a objetivos coherentes de empleo, en tanto aquel incluye el compromiso de no amortizar la vacante y de cubrirla con un nuevo empleado y, en definitiva, el mantenimiento del número de empleados de la empresa.

anudados a la jubilación forzosa por la negociación colectiva amparada por la permisividad jurisdiccional”²⁰⁵.

Los razonamientos vertidos en uno u otro sentido por el Tribunal Supremo en estos pronunciamientos podrían resultar operativos de contraponer el tenor convencional con las exigencias de la DA 10ª en su versión del año 2018, pero teniendo presente que este incluye expresamente como objetivo de política de empleo la referencia al “relevo generacional” —inexistente en 2005—, cuya presencia presumiblemente serviría para apuntalar la lectura más permisiva en cuanto a la licitud de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa²⁰⁶. De ser así, el legislador de 2018 uniría su criterio, en cuanto hace a los resultados finales de las decisiones adoptadas, a las resoluciones del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo que “han ido flexibilizando los requisitos exigidos hasta el punto de que los hacen irreconocibles respecto de la primera STC de 1981 que exigía la no amortización del puesto de trabajo y la sustitución del trabajador jubilado por un trabajador desempleado”²⁰⁷.

Tras la rehabilitación de la jubilación forzosa de origen convencional en 2018, con entrada en vigor ya en 2019, no son demasiados los pronunciamientos dictados al respecto. Al Tribunal Supremo han continuado llegando demandas sobre la presunta discriminación a los controladores aéreos por su cese a los 65 años, previsto en el punto tercero de la DA 4ª Ley 9/2010 (jubilación obligada con origen legal, por tanto), pero no ha resuelto ningún asunto relacionado con la cuestión aquí tratada.

²⁰⁵ DURÁN BERNARDINO, M.: “Jubilación forzosa, recesión y demografía”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 2, 2012, pág. 164.

²⁰⁶ De tal parecer, DOMÍNGUEZ MORALES, A.: *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*, Madrid (Cinca), 2018, págs. 67 y 68.

²⁰⁷ Muy críticos con esta situación, al considerar que, “una vez restablecida la habilitación legal para acordar la jubilación forzosa del trabajador, debe apostarse una interpretación y admisibilidad muy restrictiva, en cuanto vinculada a objetivos precisos de no amortización del puesto de trabajo dejado vacante por el trabajo que es obligado inducidamente a jubilarse forzosamente por decisión unilateral del empleador que lo despidе”, pues “esta sería una interpretación más próxima a la que fuera defendida originariamente por en la STC 22/1981, de 12 de junio”, MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la ‘jubilación forzosa’”, cit., págs. 23 y 25.

Tampoco han sido demasiado numerosas las sentencias dictadas en suplicación sobre la materia. Aun así, las pocas existentes permiten comprobar que el debate y la polémica respecto a este instituto están lejos de concluir. Sirvan dos muestras:

En la primera, referida al ámbito público (afecta a los laborales del Servicio Vasco de Salud), la extinción contractual del afectado viene a ser considerada un cese discriminatorio, y, por ende, despido nulo, en tanto no concurre la necesaria vinculación a objetivos de política de empleo. El Tribunal, que analiza el Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal del Osakidetza, llega a tal conclusión tras asumir expresamente la línea restrictiva iniciada por el Tribunal Supremo en 2008, abandonada en 2012 y retomada en 2016²⁰⁸.

En la segunda, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid califica como despido improcedente una extinción presuntamente amparada en el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, fundando su decisión en la falta de vigencia de la cláusula de jubilación forzosa a resultas de la Ley 3/2012, en la medida en la cual no cabe atribuir al Real Decreto-Ley 28/2018 el poder para revivir aquella, pues “a diferencia de lo que hizo la Ley 14/2005, el Real Decreto-Ley 28/2018 no incluye ninguna disposición transitoria (...) para rescatar los convenios previos donde se hubieran incluido cláusulas de jubilación forzosa”. A sus resultas, “ni convierte en válidos los convenios colectivos que fueran nulos por haber incluido cláusulas de jubilación forzosa bajo la vigencia de la Ley 3/2012, ni hace revivir las cláusulas de jubilación forzosa de los convenios anteriores a la Ley 3/2012 (como el que aquí nos ocupa) que habían devenido ‘nulos y sin efecto’ al terminar su vigencia inicial pactada, como ocurrió con el convenio de referencia el 31 de diciembre de 2014”²⁰⁹.

²⁰⁸ STSJ País Vasco 17 septiembre 2019 (recurso 1277/2019). Más recientemente, y llegando al máximo rigor su interpretación (“no nos olvidemos que la jubilación forzosa no puede ser utilizada para proceder a la amortización de la plaza afectada, porque en tal caso se estaría vulnerando la finalidad pretendida con la excepción contenida en la Disposición Adicional 10ª que son exclusivamente las indicadas en el referido precepto”), SJS Único de Ceuta 31 enero 2020 (sentencia 18/2020).

²⁰⁹ STSJ Castilla y León/Valladolid 25 noviembre 2019 (recurso 1935/2019).

De abundar en su parecer, es posible dar un paso más allá, no en vano, y aun aceptando la hipotética aplicabilidad de la disposición convencional, la respuesta no cambiaría: la extinción no puede entenderse amparada en dicha norma, pues la empresa no acredita haber cumplido las obligaciones en materia de empleo previstas en el convenio como condición necesaria para la validez de la extinción. El precepto debatido recogía el deseo de las organizaciones firmantes de fomentar “el empleo estable en el sector, así como la colocación de jóvenes trabajadores”, para lo cual establecía la jubilación forzosa, cuya aplicación efectiva reclamaba la concurrencia de alguna de las circunstancias siguientes: “a) que la empresa haya mantenido el número de empleos indefinidos, considerando su promedio mensual del año natural en curso, con respecto al año anterior; b) que la empresa convierta, previa o simultáneamente a la jubilación, un contrato de duración determinada en indefinido; c) que, previa o simultáneamente a la jubilación, contrate con carácter indefinido a un trabajador desempleado”. La sentencia no valora la suficiencia o no de estas medidas, o su vinculación con políticas de empleo, para habilitar la extinción del contrato por razón de edad; con todo, tácitamente ofrece su visto bueno, en tanto rechaza su operatividad únicamente debido a la ausencia de prueba por parte de la empresa respecto al cumplimiento real de lo demandado en convenio.

Hoy, tras la entrada en vigor de la Ley 21/2021 el 1 de enero de 2022, persiste la exigencia legal de expresar en el propio convenio la vinculación de la cláusula de jubilación forzosa con la política de empleo (en singular, pues como único objetivo se contempla “el relevo generacional”), por lo que los razonamientos vertidos por el Tribunal Supremo en 2012 respecto al “dónde” resultan de plena actualidad. Ahora bien, aun cuando las medidas orientadas a tal fin puedan ser múltiples (el límite es la imaginación de los negociadores), queda fuera de toda duda la inviabilidad de utilizar el cauce habilitado por la DA 10ª ET para, en nombre de una presunta calidad en el empleo, amortizar puestos de trabajo, en tanto, como condición *sine qua non*, aquella impone la obligatoria contratación indefinida y a jornada completa de, al menos, un nuevo trabajador.

3.4. *Los objetivos de política de empleo expresados en convenio bajo la norma de 2018 (y con posible vigencia transitoria)*

Las páginas precedentes han servido para mostrar cómo la configuración convencional, la concreta expresión de los objetivos de la política de empleo en la empresa, constituye una materia especialmente problemática, donde se concentran en gran medida las críticas y el debate judicial y doctrinal.

Motivos no faltan, pues a pesar del exigente adjetivo dedicado a requerir que la política sea “coherente”, en demasiadas ocasiones sus propósitos no han aparecido o han mostrado una indeterminación capaz de cuestionar la validez de la cláusula. A su lado, sin embargo, cabrá dar cuenta de algunos ejemplos modélicos, con una planificación acabada de intervenciones en el empleo donde la jubilación forzosa ha ocupado un lugar preciso en línea con cuanto demanda la norma. Entre una variante y la otra, cuanto para la segunda no dejan de ser meras medidas específicas de desarrollo, en la mayor parte de los convenios han constituido las únicas previsiones bajo las cuales subsumir la contrapartida colectiva al sacrificio individual de una jubilación impuesta, con muestras tan heterogéneas como más o menos adecuadas al espíritu que inspiraba la previsión legal de 2018²¹⁰, cuya valoración debía y debe hacerse en exclusiva —sin margen, por tanto, para otra contrapartida distinta— a la luz de la vinculación con las políticas de empleo pactadas por las partes en los diferentes ámbitos funcionales de negociación²¹¹.

²¹⁰ Una clasificación alternativa, mostrando que el paso de diez años y de varias reformas legales mantiene una corriente bastante constante en las previsiones legales, FRAGUAS MADRUGA, L.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo en el marco de la negociación colectiva”, cit., págs. 80 y ss.

²¹¹ En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: “La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva”, cit., pág. 67 o ALZAGA RUIZ, I.: “La vinculación de la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo a objetivos coherentes con la política de empleo. Comentario a la STSJ Madrid 31 octubre 2006”, *Aranzadi Social*, Vol. I, núm. 3, 2007, pág. 5.

3.4.1. La cuestionable validez de la jubilación forzosa a la luz de la ausencia o indeterminación de las medidas de empleo

Tras el análisis en detalle del importante caudal de convenios publicados después de 2018, es notable el número de ellos cuyas previsiones sobre jubilación forzosa pueden ser abiertamente cuestionadas a la luz de la doctrina jurisdiccional expuesta.

La consideración se extiende a un conjunto variopinto²¹², entre cuyas expresiones más señeras cabría mentar las siguientes:

A.– Ausencia de cualquier disposición expresa como medida de empleo. Constituye, sin duda, la más flagrante transgresión de lo exigido por la norma, pues contempla la resolución obligatoria del contrato y omite, empero, cualquier compensación.

Distan de ser supuestos aislados y tales previsiones comprenden sectores diversos, empleados públicos y privados y empresas de ámbitos funcionales muy dispares²¹³, lo cual remite a un defecto con un cierto

²¹² Un elenco que cabría calificar como carencia permanente, según mostraba hace una década FRAGUAS MADRUGA, L.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo en el marco de la negociación colectiva”, cit., en particular págs. 82 y ss.

²¹³ Art. 33 CC de la entidad Centro Hospitalario Benito Menni de Elizondo (BO Navarra 153, 14 julio 2020), art. 61 CC del sector Ikastolas de Navarra (BO Navarra 177, 11 agosto 2020), art. 31 CC de la entidad Hospital San Juan de Dios de Pamplona (BO Navarra 210, 7 septiembre 2021), art. 42 CC de la empresa Cepsa, SA, para su centro de trabajo de Formentera (BO Illes Balears 166, 2 diciembre 2021), art. 13 CC de Integración de Complementos Auxiliares, SA (BO Navarra 242, 19 octubre 2021) (precepto en el cual incluso se puede interpretar el carácter facultativo para la empresa, la cual “podrá establecer contratos de relevo que faciliten el acceso a la jubilación y al trabajo respectivamente, o a la adecuación de la plantilla mediante contratación de personal nuevo a través de los correspondientes programas de empleo para compensar las bajas que por jubilación obligatoria o parcial se produzcan”), art. 36 CC del personal laboral de la Diputación Provincial de Almería (BOP Almería 8, 14 enero 2021), art. 41 CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, Clínica Clideba de Badajoz (DO Extremadura 162, 20 agosto 2020), art. 16 CC de la empresa Verinsur (BOP Cádiz 16, 24 enero 2020), art. 21 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Benasal (BOP Castellón 103, 27 agosto 2020), art. 20 CC de la empresa Artesanía del Horno (BOP Córdoba 55, 22 marzo 2020), art. 44.4 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Padul

grado de implantación y difícil de explicar si no es por la inercia histórica, en algunos casos, y los márgenes de tolerancia que durante distintos momentos han mostrado los Tribunales, en otros²¹⁴.

Con todo, y hasta bajo la interpretación más laxa que pudiera proponerse, no cabrá convalidar la insuficiencia de estos convenios cuando en ningún momento aluden a una política de empleo por más genérica que pudiera ser, ni cabe —en una labor de espiguelo somera— apreciar cláusulas que entronquen con una decisión tan importante.

B.— Reproducción o remisión a los objetivos de política de empleo contemplados en la anterior versión de la DA 10ª ET. Solución tan fre-

(BOP Granada 43, 5 marzo 2020), art. 34 CC de la empresa Talleres AIBE, SA (BOP Gipuzkoa 40, 2 marzo 2021), art. 27 CC de transporte de mercancías por carretera (BOP Lugo 123, 30 mayo 2020), art. 45 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Casariche (BOP Sevilla 56, 9 marzo 2020), art. 76 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafraña (BOP Sevilla 145, 24 junio 2020), art. 25 CC del personal de limpieza del Hospital Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla (BOP Sevilla 275, 25 noviembre 2020), art. 33 CC de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía (BOP Sevilla 290, 15 diciembre 2020), art. 37 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020), art. 45 CC del personal de remesa del servicio de explotación, mantenimiento y conservación de la estación depuradora de aguas residuales, estaciones de bombeo intermedio de aguas residuales, nuevo terciario, estación de tratamiento de agua potable, estación de pretratamiento de afinos y depósitos generales de la ciudad de Melilla (BO Melilla 5880, 23 julio 2021), art. 54.1 CC de Neiker, Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, SA (BO País Vasco 151, 29 julio 2021), art. 28 CC para la industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén (BOP Jaén 137, 20 julio 2021), art. 40 CC de la empresa Nutricia, SRL (BO Comunidad de Madrid 189, 10 agosto 2021), art. 40 CC de la empresa Numil Nutrición, SRL (BO Comunidad de Madrid 191, 12 agosto 2021), art. 42 CC de establecimientos sanitarios y clínicas privadas (BOP Granada 154, 12 agosto 2021), art. 22.4º CC de Cruz Roja Española (BOP Lugo 245, 25 octubre 2021) (donde la única justificación radica en que se trate de una “medida para rejuvenecer la plantilla”), art. 56.4º CC de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, SA (AUSSA) (BOP Sevilla 226, 29 septiembre 2021), DA 3ª CC de Pasaban, SA (BOP Gipuzkoa 207, 28 octubre 2021) o art. 42.1 CC de la empresa Editorial Prensa Asturiana, SAU (BO Principado de Asturias 243, 22 diciembre 2021).

²¹⁴ La valoración de cláusulas semejantes con ejemplos elocuentes por lo que no pueden pasar los años en PÉREZ AGULLA, S.: “Las cláusulas de jubilación forzosa de origen convencional: estado de la cuestión”, cit., págs. 371 y 371.

cuenta como escasamente original a la cual acuden los convenios para intentar cubrir la exigencia mediante el trámite de reenviar a la norma que faculta la jubilación forzosa²¹⁵, o transcribiendo literal o casi literalmente su tenor²¹⁶.

En ambos casos la decisión puede y debe ser cuestionada. Si la remisión lo es a la ley con carácter general, o a la DA 10ª ET de manera específica, la conclusión es evidente, pero no deja de ser llamativo observar cómo, cuando la norma reenvía al convenio para determinar las medidas de política de empleo, se encuentre como retorno una derivación a cuanto dispone la ley; por tanto, al vacío material en la ordenación normativa, que claramente llama a la complementariedad de la negociación colectiva, responden los convenios con una relación de subsidiariedad inviable,

²¹⁵ Art. 24 CC de la empresa Fundación Hospital de Avilés (BO Principado de Asturias 141, 22 julio 2020), art. 4.5 CC para el centro de trabajo de BSH Electrodomésticos España, SA, planta de Santander (BO Cantabria 172, 7 septiembre 2020), art. 23 CC de la empresa Cepsa, SA, Sector II (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 40 CC de la empresa Altura, Drenajes y Contenciones, SL (BOP Jaén 45, 6 marzo 2020), art. 40 CC de la empresa Úrsula Consulting, SLU (BOP Jaén 50, 13 marzo 2020), art. 40 CC de ámbito empresarial para Europa de Oleoductos y Gaseoductos, SL (BOP Jaén 168, 1 septiembre 2020), art. 29 bis CC de la empresa Reyenvas, SA (BOP Sevilla 27, 3 febrero 2020), art. 48 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020) o DT CC de la empresa Prensa Malagueña, SA (BOP Málaga 163, 26 agosto 2021).

²¹⁶ Art. 40 bis CC de Euro Depot España, SAU (BOE 209, 1 septiembre 2021), art. 73 CC de Ilunion Seguridad, SA (BOE 209, 1 septiembre 2021) o art. 29 CC de Ilunion Outsourcing, SA (BOE 247, 15 octubre 2021), art. 85.2.b) CC de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral) (DO Extremadura 31, 14 febrero 2020), Pacto complementario 5º CC del sector de la industria siderometalúrgica (BOP Barcelona 26 enero 2021), art. 29 CC de la empresa Agencia del Desarrollo del Bidasoa, SA (BOP Gipuzkoa 54, 23 marzo 2021), art. 34 CC del sector de agencias de transportes-operadores de transportes (BOP Sevilla 71, 26 marzo 2020), art. 31.1º CC para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (DO Extremadura 112, 14 junio 2021), art. 40 CC de la entidad Cruz Roja Española (BOP Ciudad Real 154, 12 agosto 2021) o art. 39.2 CC del sector de automoción (BOP Málaga 155, 12 agosto 2021). Sobre esta técnica permanente en el tiempo, SERRANO OLIVARES, R.: *Los compromisos de empleo en la negociación colectiva*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2003, págs. 79 y 80.

no en vano la DA 10ª ET carece de cualquier ordenación sustantiva susceptible de ser aplicada en defecto de la regulación que corresponde a las partes en la negociación²¹⁷.

Por su parte, y por constituir un “formalismo enervante”²¹⁸ o un “cumplimiento aparente o formal”²¹⁹, cabrá extender idéntica consideración a cuantos convenios, en vez de desarrollar aquello a lo cual llama la ley, se limitan a dejar que permanezca sin ningún tipo de actuación concreta de las requeridas en el precepto²²⁰.

C.– Enunciado de objetivos abstractos de política de empleo que no vienen acompañados de medidas concretas, ahondando así en la generalidad que casi siempre ha acompañado al marco legal²²¹. Por tanto, proclamas sin efectividad inmediata, conculcando por omisión el propósito en cuya virtud fue adoptada una decisión de tanta trascendencia²²².

La expresión de tal tendencia toma formas muy características, susceptibles de ser compendiadas en especies tan significativas como cuantas únicamente manifiestan un compromiso —sin mayor determi-

²¹⁷ Como ejemplo extremo cabría citar, en tal sentido, aquel convenio cuya única previsión sobre jubilación obligatoria contempla que “se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente”, art. 28 CC para la industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén (BOP Jaén 137, 20 julio 2021); en igual sentido, art. 31 CC para el sector de comercio del metal de Palencia (BOP Palencia 92, 4 agosto 2021).

²¹⁸ MONTALVO CORREA, J.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo”, cit., pág. 1033.

²¹⁹ PÉREZ YÁÑEZ, R.: “Nuevamente sobre la vinculación de la jubilación forzosa con objetivos propios de la política de empleo”, cit., pág. 2972.

²²⁰ Con análisis de pronunciamientos judiciales sosteniendo tal consideración, ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, cit., pág. 289.

²²¹ Aventurando esta doble coincidencia, ALBIOL MONTESINOS, I.: “Jubilación forzosa y convenio colectivo (Disposición Adicional 10ª ET)”, en AA.VV. (LÓPEZ CÚMBRE, L., Coord.): *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, cit., pág. 1369.

²²² Una valoración acabada de las consecuencias de tal falta de concreción en BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “La Ley 3/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato: ¿Un ‘término’ en un contrato indefinido?”, cit., págs. 115 y 116.

nación— con la promoción de acciones futuras²²³, o —en variante capaz de apuntar a otro problema a renglón seguido abordado— dejando en manos de la empresa el diseño de algún tipo de medidas que no constan en ningún momento²²⁴. No muy alejado es el supuesto en el cual se evoca una política de empleo no recogida, o una serie de vías de actuación sin obligación específica alguna, llegando incluso a remitir a unos objetivos generales que habrían de figurar en el convenio, pero no aparecen en ningún lugar²²⁵; pudiendo aludir, en otro supuesto, a “miti-

²²³ DA 1º CC de la empresa Fomento de Benicasim, SA, centro Elda (BOP Alicante 22, 3 febrero 2021), cuando establece que “esta medida se vincula a los objetivos de la política de empleo de FOBESA en Elda que son mantener y, en su caso, mejorar la calidad y estabilidad en el mismo, así como el relevo generacional de la plantilla, por lo que las partes firmantes del convenio se comprometen a promover acciones y medidas necesarias para alcanzar esos objetivos”; también, art. 20 CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BO Región de Murcia 188, 14 agosto 2020), a cuyo tenor “las partes firmantes del presente convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo de un sistema que permita la jubilación con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo o la conversión de contratos temporales en indefinidos. Cualquier diferencia en la interpretación o aplicación de esta medida deberá ser sometida a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje. Las partes firmantes del presente convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo”.

²²⁴ Art. 33 CC de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SL, Torrevieja (BOP Alicante 135, 20 julio 2020).

²²⁵ Art. 61 CC de las empresas organizadoras del juego de bingo (DO Galicia 236, 23 noviembre 2020), art. 38 CC de la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA (BO Comunidad de Madrid 203, 22 agosto 2020), art. 37 CC de la empresa Melilla UTE Alcantarillado (SACYR Agua, SL) (Melilla) (BO Melilla 5757, 19 mayo 2020), art. 29 CC Clínica Nuestra Señora del Rosario de Albacete, SA (BOP Albacete 122, 30 octubre 2020), art. 13 CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020), art. 25 CC de la empresa Hospital Mediterráneo Grupo HLA, SAU (BOP Almería 8, 14 enero 2020), art. 34 CC de la empresa Fundación Marpi (BOP Barcelona 22 febrero 2021), cláusula adicional 2ª CC de la empresa Acerinox Europa, SAU (BOP Cádiz 49, 13 marzo 2020), art. 39 CC de la empresa Deza Calidad, SA (BOP Córdoba 56, 23 marzo 2020), art. 69 CC de la empresa plurimunicipal Figueres de Serveis, SA (BOP Girona 29, 12 febrero 2020), art. 29 CC de la empresa Cruz

gar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general” y, con carácter genérico, a “promover una adecuada política de empleo”²²⁶. En fin, tampoco cabrá desconocer la remisión a inconcretas medidas en principio dispersas a lo largo del articulado del convenio²²⁷, o a no menos etéreas iniciativas en una política de contratación (o de cobertura de vacantes²²⁸) en la empresa de las cuales no obra noticia²²⁹. Supuestos, los anteriores, aderezados a veces con discutibles afirmaciones, como es —destacable por su repetición— la de valorar sin mayor justificación que el contrato de relevo sirve al objetivo de las políticas de empleo vinculadas a la jubilación forzosa, o considerar que coadyuva a la consecución de la estabilidad y/o una mayor calidad ocupacional²³⁰.

Estas son las cláusulas que la doctrina condena con mayor severidad, por cuestionar gravemente la seguridad jurídica, pues no recogen ni siquiera “una mínima enumeración”, haciendo que los “objetivos coherentes” pasen a ser tomados como un requisito formal, cuando la propia validez de la cláusula debe pender de la concreción de sus términos²³¹.

Roja Española en la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara 13, 21 enero 2020), art. 54 CC de la empresa Faurecia Automotive España, SA, Fábrica de Ourense (BOP Ourense 25, 1 febrero 2021), art. 19 CC para la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA (BOP Pontevedra 160, 20 agosto 2020), art. 45 CC del sector de transportes de mercancías por carretera, logística y mensajerías (BOP Valencia 233, 3 diciembre 2020) o art. 88 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020).

²²⁶ DT 1ª CC de la empresa Clínica Santa Isabel HLA (BOP Sevilla 203, 2 septiembre 2021); de similares trazas, “para facilitar el acceso al empleo del personal joven desempleado”, art. 56.4º CC de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, SA (AUSSA) (BOP Sevilla 226, 29 septiembre 2021).

²²⁷ Art. 36 CC de Michelin España Portugal, SA (BOP Gipuzkoa 92, 19 mayo 2020).

²²⁸ Arts. 13 y 43 CC de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarriles de la Generalitat de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8282, 28 noviembre 2020).

²²⁹ Art. 20 (en relación con el art. 43) CC del sector de las empresas consignatarias de buques (BOP Barcelona 26 junio 2020) o arts. 58 y 59 CC de la empresa Emasa (Empresa Municipal de Aparcamientos, SA) (BOP Cádiz 49, 16 marzo 2021).

²³⁰ Art. 17 V CC de la empresa Clece, SA, y los trabajadores del centro Gámez Morón (BO Melilla 5844, 19 marzo 2021) o art. 37 CC de la empresa Onduline Materiales de Construcción, SA (BOP Bizkaia 38, 25 febrero 2020).

²³¹ CHARRO BAENA, P. y GUERRERO JAREÑO, R.: “La jubilación forzosa y la gestión de la diversidad generacional en la empresa: ¿dos conceptos antagónicos”,

D.– Desconocimiento de los requisitos legales para la funcionalidad de la medida de jubilación forzosa. Acudiendo, en cuanto en apariencia es una política de empleo, a decisiones que no eran de recibo en el pasado y menos lo son en el presente, como pueden ser las recogidas en tres ejemplos emblemáticos. El primero de ellos, por cuanto deja a criterio de la empresa la sustitución o no del jubilado en función de considerarlo o no conveniente, según cabe leer en aquella cláusula a cuyo tenor “los trabajadores jubilados conforme a lo establecido en el párrafo anterior podrán ser sustituidos por personal de nuevo ingreso, siempre y cuando lo hayan puesto de manifiesto, y así lo requieran, las necesidades de plantilla para el desarrollo de la actividad de la empresa”²³². La segunda, en tanto recupera el viejo debate sobre la alternativa entre sustitución y amortización del puesto de trabajo a resultas de la jubilación, estableciendo que “el personal de movimiento que cause baja obligatoria en la empresa [por jubilación obligatoria] será sustituido por otro trabajador/a en la forma que disponga la legislación vigente o, en su caso, se deberá acordar la amortización del puesto de trabajo en el seno de la comisión paritaria del presente convenio”²³³. En fin, y en muestra patente de confusión, por afectar a distintas modalidades de jubilación, la vinculación de la forzosa al “plan de acceso a la jubilación parcial y el compromiso de suscripción de contratos de relevo de duración indefinida”²³⁴.

3.4.2. El diseño de modelos de planes de empleo: desde la ampliación de las previsiones legales con alguna medida adicional a la elaboración de políticas sectoriales y de empresa

A la hora de tratar de encontrar un más exacto cumplimiento de la norma, podría parecer elemento de convicción el dato de que obre en el propio convenio la referencia al diseño de una política de empleo.

en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, T. II, cit., pág. 215.

²³² DA 3ª CC de la empresa Salinera de Cardona, SLU (BOP Barcelona 12 marzo 2020).

²³³ Art. 31 CC de la empresa Transportes Interurbanos de Tenerife, SAU (BOP Santa Cruz de Tenerife 31, 11 marzo 2020).

²³⁴ Art. 20 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

La realidad, empero, permite comprobar cómo muchas veces tal alusión remite a alguno de los escenarios arriba descritos y, por tanto, lejos de satisfacer el mandato de la ley (al menos bajo el parecer de los órganos judiciales cuando son más exigentes), limitan su quehacer a reproducir el tenor de la norma, sin ningún elemento de concreción o compromiso capaz de dotar a la disposición de una exigibilidad concreta²³⁵.

²³⁵ Compendiando muchas de las referencias de páginas precedentes, pero sin aportar mayores datos dignos de reseñar [al punto de convertir el diálogo social que recogen en la mayor política de empleo, conforme ocurre, en ejemplo paradigmático, en el art. 10, en relación con el 11, V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021)], cabría mencionar en este conjunto de convenios con un cumplimiento estrictamente formal las previsiones contenidas en art. 22 VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 238, 3 octubre de 2019), art. 31 III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE 50, 27 febrero 2020), art. 27 CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (BOE 183, 3 julio 2020), art. 41 CC de Siemens, SA (BOE 169, 17 junio 2020), art. 14 CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 206, 30 julio 2020), art. 57 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020), art. 99.5 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020), art. 13 CC de la empresa Fundación Hospital de Jove (BO Principado de Asturias 123, 26 junio 2020), art. 4 CC para el centro de trabajo de BSH Electrodomésticos España, SA, planta de Santander (BO Cantabria 172, 7 septiembre 2020), art. 60 III CC del ciclo integral del agua (DO Generalitat de Catalunya 8334, 5 febrero 2021), art. 85 CC de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral) (DO Extremadura 31, 14 febrero 2020), art. 17 V CC de la empresa Clece, SA y los trabajadores del centro Gámez Morón (BO Melilla 5844, 19 marzo 2021), art. 31 CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL (BO Región de Murcia 26, 1 febrero 2020), DA 2ª CC de la empresa Campillo Palmera, SL (BO Región de Murcia 156, 8 julio 2020), art. 27 CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020), art. 20 CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BO Región de Murcia 188, 14 agosto 2020), art. 32 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 31.4 CC para la empresa Vidrala, SA (BOP Álava 52, 11 mayo 2020), art. 37 CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020), art. 35 CC de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SL, Torrevieja (BOP Alicante 135, 20 julio 2020), Cláusula adicional 1ª CC de la empresa Fomento de Benicasim, SA, centro Elda (BOP Alicante 22, 3 febrero 2021), art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art.

Para encontrar ese complemento de calidad añadido será preciso atender a cuantos recogen algún elemento de novedad, ya sea por la incorporación de otros factores adicionales capaces de transmitir la idea de una superior responsabilidad o una mayor concreción de la propuesta legal, ya por configurar un auténtico modelo, bien con las características genéricas demandadas por su carácter sectorial, bien bajo los elementos de detalle que permite el ámbito de empresa o grupo de empresas.

3.4.2.1. La incorporación de medidas añadidas al elenco legal

Aun cuando no alcanzan en rigor el grado de sistema requerido para conformar una verdadera política, constituyen un avance apreciable las previsiones contempladas en aquellos convenios que, sin perjuicio de ceñirse en la práctica totalidad de las ocasiones a los términos de la norma, ofrecen una presentación más elaborada, dotando de un entorno a la iniciativa o añadiendo alguna medida destinada a enriquecer el elenco legal.

Por cuanto hace a la descripción del contexto y/o propósito, al margen de otros discursos destacables²³⁶, llega a cobrar fortuna una fórmula

29.5 CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021), Pacto complementario 5 CC del sector de la industria siderometalúrgica (BOP Barcelona 26 enero 2021), art. 34 CC de la empresa Fundación Marpi (BOP Barcelona 22 febrero 2021), art. 64 CC de la empresa ADC Infraestructuras y Sistemas, SL (BO Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 64 CC de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, SA (BOP Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 21.2 CC de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas Projects, SL (BOP Castellón 140, 21 noviembre 2020), art. 64 CC de la empresa Fomento Benicasim Aguas Potables, SA (BOP Castellón 153, 22 diciembre 2020), art. 39 CC de la empresa Deza Calidad, SA (BOP Córdoba 56, 23 marzo 2020), art. 36 CC de Michelin España Portugal, SA (BOP Gipuzkoa 92, 19 mayo 2020), art. 29 CC de la empresa Agencia del Desarrollo del Bidasoa, SA (BOP Gipuzkoa 54, 23 marzo 2021), art. 30 CC de la empresa Marodri, SL (BOP Pontevedra 38, 25 febrero 2020), art. 34 CC del sector de agencias de transportes-operadores de transportes (BOP Sevilla 71, 26 marzo 2020), art. 16 CC de la empresa Lipasam, SA (BOP Sevilla 154, 4 julio 2020), art. 30 CC de derivados del cemento de Toledo (BOP Toledo 193, 8 octubre 2020) o art. 45 CC del sector de transportes de mercancías por carretera, logística y mensajerías (BOP Valencia 233, 3 diciembre 2020).

²³⁶ Cabría remitir, entre otros, a los argumentos utilizados en art. 12 bis II CC de empresas vinculadas para Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU,

convertida prácticamente en cláusula de estilo en la cual, tras la declaración de constituir objetivos de la política de empleo “todos aquellos referidos tanto a la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad”, acaba afirmando que “las partes firmantes del convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno (...) la creación y desarrollo de toda una gama posible de medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo”; reconociendo de manera expresa que las acciones aludidas “tendrán la consideración asimismo de objetivos de política de empleo a considerar en relación a la jubilación [forzosa]”²³⁷.

Entrando ya en las medidas llamadas a complementar las antes enumeradas (y ahora silenciadas, pero todavía posibles siempre y cuando se respete el mínimo de derecho necesario) en la DA 10ª ET, y sin perjuicio de la más cuidada exposición de alguna de ellas en el epígrafe posterior, cabrá mencionar, entre otras:

a) El compromiso de mantenimiento del volumen de empleo, en ocasiones como mera referencia al nivel de ocupación²³⁸, en otras en alusión a no llevar a cabo ajustes de plantilla “ni siquiera en los supues-

y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13 noviembre 2019), art. 10 V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021), art. 53 CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021) o art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021).

²³⁷ Art. 24 VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 238, 3 octubre de 2019), art. 26 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019), art. 21.1 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020), art. 60 III CC del ciclo integral del agua (DO Generalitat de Catalunya 8334, 5 febrero 2021), art. 35 CC FCC Aqualia, SA, centros de trabajo de la ciudad de Ávila (BOP Ávila 26, 7 febrero 2020), art. 64 CC de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, SA (BOP Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 27.2º CC de la empresa Industrial Química del Nalón, SA (BO Principado de Asturias 114, 15 julio 2021) o art. 85 Convenio Colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, SAU (DO Galicia 238, 14 diciembre 2021).

²³⁸ DA CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18 octubre 2019), art. 43.2.a) en relación con DA CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 23 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021) o art. 43.1 CC de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarriles de la Generalitat de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8282, 28 noviembre 2020).

tos del artículo 51 ET” (proponiendo como alternativa única las bajas voluntarias e incentivadas)²³⁹ o, de tener lugar algún despido por motivos empresariales, garantizar “la estabilidad de la plantilla mediante la recolocación de los trabajadores afectados por la pérdida de actividad, así como por las medidas de empleo orientadas a garantizar la viabilidad de la empresa”²⁴⁰.

Como tal cabrá ponderar, igualmente, la decisión de adoptar alternativas menos traumáticas a las incidencias de la crisis, según contempla aquel convenio para el cual “como medidas necesarias para evitar o reducir los efectos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados será necesario contemplar preferentemente las siguientes: a) La recolocación interna de los mismos dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas. b) Movilidad funcional de los afectados conforme a lo establecido en el artículo 39 ET. c) Movilidad geográfica conforme a lo establecido en el artículo 40 ET dentro del ámbito de actuación del grupo. d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 ET. e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los afectados que puedan contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial. f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados”²⁴¹.

b) La garantía de un porcentaje mínimo de contratos indefinidos en la empresa²⁴², con variantes ordenadas a igual fin, tales como la utilización restrictiva de la contratación temporal²⁴³, la reducción del por-

²³⁹ DT 10ª CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021) o art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020); en términos similares, art. 24.2.b).1 CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019).

²⁴⁰ Art. 53 CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021).

²⁴¹ DA 5ª.2 IV CC de Grupo Zena, SL (BOE 212, 6 agosto 2020).

²⁴² Situándolo en un 65% de la plantilla, art. 19 en relación con art. 69 bis CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 310, 26 noviembre 2020).

²⁴³ Art. 2.3.7 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021).

centaje de contratos sometidos a término o condición en un período de tiempo antes y después de la jubilación forzosa²⁴⁴ o la preferencia clara por la contratación indefinida²⁴⁵.

c) La ampliación al límite superior de la duración de los contratos temporales²⁴⁶, o su conversión en indefinidos al agotar el plazo máximo de duración²⁴⁷.

d) El diseño de iniciativas de formación ocupacional específicas y vinculadas a la decisión de rejuvenecer las plantillas, con actividades que llegan a conformar verdaderos planes a estos efectos²⁴⁸.

e) Una política de ascensos o promoción económica y profesional activada a partir de las jubilaciones²⁴⁹, entre cuyas variantes aparecen especies distintas, como la aplicación de un sistema de organización y cobertura que, en atención a los criterios de cualificación profesional, dote de preferencia a los procedimientos de promoción interna²⁵⁰; también,

²⁴⁴ Art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020).

²⁴⁵ Art. 43 CC de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarriles de la Generalitat de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8282, 28 noviembre 2020). En curiosa formulación, que aún hace referencia al contrato para el fomento de la contratación indefinida y “a la incorporación inmediata al texto del convenio colectivo de cualquier modalidad de contratación indefinida que pueda entrar en vigor”, art. 10.3 CC del sector almacenistas de alimentación al por menor de la provincia de Castellón (BOP Castellón 147, 8 diciembre 2020) y art. 12.2 CC de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo) (BOP Zaragoza 284, 11 diciembre 2020).

²⁴⁶ Art. 17, en relación con art. 43.2.b) CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020).

²⁴⁷ Art. 17.b).2 CC gallego de centros especiales de empleo (DO Galicia 37, 24 febrero 2020).

²⁴⁸ Cap. IV, en particular art. 24, por remisión del art. 53 CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021) o Cláusula adicional 2ª CC de la empresa Acerinox Europa, SAU (BOP Cádiz 49, 13 marzo 2020).

²⁴⁹ Cláusula adicional 2ª CC de la empresa Acerinox Europa, SAU (BOP Cádiz 49, 13 marzo 2020) o cláusula 22 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

²⁵⁰ Art. 20 CC de la empresa Municipal de Iniciativas y Actividades de Málaga, SA (BOP Málaga 235, 15 diciembre 2020).

“en aras de fomentar el relevo generacional o favorecer la calidad del empleo, [que] otra persona trabajadora de la empresa más joven o con una categoría inferior pase a desempeñar las funciones o la categoría superior que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato se extingue”²⁵¹.

f) Preocupación específica por el relevo generacional a partir de la contratación de jóvenes profesionales²⁵², que conlleve “rejuvenecer la plantilla”²⁵³ o “fomentar la empleabilidad juvenil”²⁵⁴; en particular, favoreciendo la transición desde los contratos formativos hacia otros por tiempo indefinido cuando aquellos hubieran agotado su duración máxima²⁵⁵.

g) En íntima relación con la previsión anterior, las disposiciones destinadas a priorizar en la contratación de diversos grupos de personas desfavorecidas, como mayores, mujeres con hijos a cargo, reclusos, perceptores de subsidio asistencial, discapacitados u otros colectivos semejantes²⁵⁶.

²⁵¹ Art. 19 bis, *in fine* CC de la empresa Moncor (BOP Burgos 226, 14 diciembre 2020).

²⁵² Art. 12 bis II CC de empresas vinculadas para Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13 noviembre 2019).

²⁵³ Art. 36.2 CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17 septiembre 2021), art. 28.2 CC para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27 septiembre 2021) o art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021).

²⁵⁴ Art. 41.3 CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO de la Generalitat Valenciana 9221, 23 noviembre 2021).

²⁵⁵ DA 5ª IV CC de Grupo Zena, SL (BOE 212, 6 agosto 2020) y art. 23.5 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021). Sobre el valor de la transición en este contexto, ALTÈS TÁRREGA, J. A. y GARCÍA TESTAL, E.: “El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral”, *Información Laboral*, núm. 2, 2015, págs. 82 y 83.

²⁵⁶ Art. 58.b) CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019), art. 6.2 CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas (BOE 17, 20 enero 2020), DA 5ª IV CC de Grupo Zena, SL (BOE 212, 6 agosto 2020), art. 24 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021), art. 69.2.d) CC de la empresa pluri-municipal Figueres de Serveis, SA (BOP Girona 29, 12 febrero 2020), art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid

h) Conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa o, por lo menos, incremento del número de horas o porcentaje de parcialidad²⁵⁷.

i) Compromiso de no externalizar ni subcontratar actividades²⁵⁸ o, en último extremo, “la realización de las actividades esenciales con personal propio siempre que se mantenga la competitividad, y ante cualquier proceso de externalización cumplir la ley”²⁵⁹.

j) Preocupación por el mantenimiento de los requisitos físico-médicos para el desempeño de los puestos de trabajo en la empresa²⁶⁰.

k) En fin, y además de cuantos consideran una política de empleo el cumplimiento de los deberes de información en materia de contratación (cuando, salvo añadidos, no deja de ser una exigencia legal)²⁶¹, cabrá plantear y analizar con tiento las disposiciones que vinculan otras vías de jubilación (en lo fundamental el recurso a la parcial, en tanto incor-

187, 7 agosto 2021) o cláusula 22 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

²⁵⁷ Art. 5.b) CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019), art. 44 ter CC estatal de estaciones de servicio (BOE 62, 11 marzo 2020), art. 21.1 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020), art. 30.c) VII CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 338, 28 diciembre 2020), art. 42.b) CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021), art. 24.1.c) CC para la actividad de industrias vinícolas y alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020), art. 8.c) CC de la empresa Progeri Gestión XXI, SL, para el centro de trabajo de la Residencia y centro de día de San Adrián (BO Navarra 256, 3 noviembre 2020), art. 62.2.c) CC de la empresa Limpieza Apeles, SL, para su personal dedicado a la actividad de limpieza de colegios y edificios públicos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna (BOP Santa Cruz de Tenerife 46, 16 abril 2021), art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021) o cláusula 22 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

²⁵⁸ Art. 24.2.b).3 CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019).

²⁵⁹ Art. 23.6 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021).

²⁶⁰ Cláusula 22.II.1º CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

²⁶¹ Art. 37 CC de la empresa Melilla UTE Alcantarillado (SACYR Agua, SL) (Melilla) (BO Melilla 5757, 19 mayo 2020).

pora un contrato de relevo) a las políticas de empleo²⁶² para justificar la utilización del retiro que aquí concita la atención²⁶³, al presentarse como “medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo, (...) que podrán ser adoptadas por la organización dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan”²⁶⁴.

Más cuestionable aún resulta contemplar como tal, según preconizan algunos, la inclusión de la jubilación forzosa en el supuesto ordenado en el artículo 5 Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de mayo, o incluso la aplicación de la normativa prevista antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto²⁶⁵, pues difícilmente podrá ser presentada como una decisión de origen convencional y ordenada a mejorar la estabilidad o calidad en el empleo²⁶⁶.

3.4.2.2. *La configuración de modelos a nivel sectorial y de empresa*

Junto a las muestras expuestas, que, apegadas a la norma bajo cuya vigencia fueron dictadas, construyen su propuesta con el añadido de iniciativas sueltas, cabrá dar cuenta de otras opciones de contenido mucho

²⁶² Planteándolo como alternativa para un envejecimiento activo o reparto de un bien escaso, LÓPEZ INSUA, M. B.: “La jubilación parcial en el marco de las políticas de fomento del envejecimiento activo y reparto del empleo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016, en particular pág. 10; admitiendo su finalidad cualitativa vinculada a la flexibilidad, PUMAR BELTRÁN, N.: “La jubilación parcial como manifestación de flexibilidad”, *Temas Laborales*, núm. 82, 2005, págs. 133 y ss.

²⁶³ Entre otros, por su insistencia en este punto, art. 37 CC de la empresa Melilla UTE Alcantarillado (SACYR Agua, SL) (Melilla) (BO Melilla 5757, 19 mayo 2020) y art. 95 CC del centro de trabajo de Enusa Industrias Avanzadas, SA, SME en Juzbado (BOP Salamanca 5, 9 enero 2020).

²⁶⁴ En el ilustrativo tenor contenido en el art. 43.2.c) CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020).

²⁶⁵ En tal empeño, art. 26.5 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019) o art. 21.1.4 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020).

²⁶⁶ MALDONADO MOLINA, J. A.: “Las medidas de jubilación y las políticas activas en general”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L.; FERNÁNDEZ BERNAT, J. A. y LÓPEZ INSUA, M. B., Dirs.): *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Aranzadi), 2016, pág. 1074.

más sugerente, en tanto configuran un verdadero sistema en torno a la decisión de incorporar la jubilación forzosa, ora como variante con validez sectorial, ora como alternativa decidida en el seno de la empresa.

A) La negociación sectorial. Los modelos del convenio de la construcción y del convenio de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

No son pocos los convenios de sector que acogen para todo un ámbito funcional el retiro obligatorio por edad. En su mayor parte, responden al modo de hacer arriba expuesto, y ello aun cuando en ocasiones dediquen un precepto extensísimo a ordenar cuanto quieren configurar como un patrón acabado de política de empleo. Así, de prestar atención a su contenido, cabrá observar cómo el haz de medidas concretas contempladas no llega a trascender, en sustancia, de lo ofrecido por la norma²⁶⁷.

A su lado, y pionero en el tiempo (al punto de obedecer a una modificación finalista del convenio de ámbito estatal²⁶⁸), el paradigma de políticas de empleo vinculadas a la introducción de la jubilación forzosa se encuentra en el sector de la construcción, no en vano al dato de aquella temprana elaboración cabrá unir otros dos capaces de elevarlo al rango de verdadero modelo: de un lado, su seguimiento a niveles inferiores —hasta el extremo de algún convenio que remite en su integridad al sectorial estatal como única previsión al efecto²⁶⁹—, lo cual alude a una toma de conciencia significativa y una divulgación fundamental desde la iniciativa estatal a la provincial y empresarial²⁷⁰; por otro, la patente completitud de su contenido.

²⁶⁷ Al respecto, paradigmáticas son las muestras recogidas en art. 26 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019) y art. 21.1 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020).

²⁶⁸ Art. 96 Modificación del CC general del sector de la construcción (BOE 100, 26 abril 2019).

²⁶⁹ Art. 67.1º CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava (BOP Álava 106, 17 septiembre 2021).

²⁷⁰ En este sentido, cabrá dar cuenta de su reproducción casi literal en el art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo

De fijar la atención en este último dato, la referencia a “toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad en el empleo” está lejos de haber sido invocada como una mera expresión ritual²⁷¹, sino en el contexto muy concreto de “objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación”. Por tanto, concebida como respuesta específica a cuanto demandaba la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, cuando vino a considerar que “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 asuman tal estrategia”.

Así, sus firmantes distan de quedarse en mencionar las pautas establecidas en dicha norma; antes bien, dan vida a un conjunto variado de iniciativas susceptibles de ser agrupadas en cuantas van dirigidas a la estabilidad en el empleo y aquellas otras relacionadas con lo que denomina —y entrecomilla— “calidad en el empleo”.

En el primero de los apartados destaca la cláusula de subrogación de personal que el convenio sigue recogiendo, e incluso se proyecta también (a partir precisamente de la reforma) a cuantos trabajadores prestan servicios en contratas de redes de agua, así como a concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado; a su lado, la ampliación del plazo máximo de duración (hasta doce meses) de los contratos eventuales y, por supuesto, como nota característica del sector, la especialísima regulación del con-

2020), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020), art. 93 CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021) y art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021). Una adecuada síntesis en su contexto en aquel convenio (que no regula específicamente la jubilación forzosa) para el cual la mejora en la estabilidad en el empleo se concreta en la regulación del contrato de fijo de obra, la prolongación del plazo máximo de duración de los contratos eventuales y la cláusula de subrogación de personal, art. 47.2 CC para la construcción y obras públicas de la provincia de Jaén (BOP Jaén 233, 9 diciembre 2021).

²⁷¹ El mismo tenor, en un contexto menos incisivo, en art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021).

trato fijo de obra, del cual venía a predicar —y hoy cabría discutir abiertamente a la luz de la jurisprudencia comunitaria²⁷² y de la propia reforma de 2021 con la creación del contrato indefinido adscrito a obra— los datos de no quedar sujeto a los límites temporales del artículo 15.1.a) ET ni a las reglas de encadenamiento establecidas en igual precepto.

Por cuanto respecta a la calidad, alude con carácter general a “todas las [iniciativas] relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, la formación de los trabajadores, la paridad de los sindicatos firmantes del convenio con empresarios respecto de la dirección y gestión de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), la igualdad, la subcontratación, la remuneración mínima sectorial, la prioridad aplicativa del convenio sectorial en los supuestos de la subrogación de personal, así como la indemnización a percibir a la finalización de los contratos de duración determinada”. El enunciado aparece ampliado, incluso, para proporcionar cobertura a otras que pueden llevar a cabo las empresas del sector, “tales como las referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (Acuerdos Marco Internacionales), flexibilidad de horarios, políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas”.

La importancia de estos enunciados tan extensos radica en que, lejos de permanecer en un literal difuso, en ocasiones entran a enumerar en detalle algunas de las medidas, dotándolas de la finalidad pragmática a la cual, sin duda, aparece ordenada la previsión legal. Entre otras, cabrá aludir a:

- La importancia conferida a la seguridad y salud en el trabajo y a la labor del Organismo Paritario para la Prevención en la

²⁷² Baste reenviar a cuanto establece la STJUE de 24 de junio de 2021 (C-550/19), asunto *EV c. Obras y Servicios Públicos, SA, y Acciona Agua, SA*.

Construcción (el tan conocido OPPC), con cursos y acciones formativas (incluidos contenidos mínimos y duración) especificados en el propio convenio bajo el paraguas protector de la Fundación Laboral de la Construcción, así como resultados reseñables en ese instrumento adicional y complementario, también producto de la negociación colectiva, que es la tarjeta profesional de la construcción.

- El desarrollo de los planes de igualdad como elemento destacado, en cuanto obedece a tratar de conseguir “unas relaciones laborales participativas, sociales y modernas”; constituyendo un hito en su momento la rebaja en su obligatoriedad desde las empresas de 250 trabajadores hasta las de más de 100 (umbral que, por decisión del Real Decreto-Ley 6/2019 se minora hasta 50 desde marzo de 2022).
- La Ley de Subcontratación para el sector, como norma específica y única, portadora de una larga serie de obligaciones para las empresas, “subrayando entre ellas la limitación general hasta tres niveles en las llamadas cadenas de subcontratación, la exigencia de determinados requisitos de calidad o solvencia y, finalmente, exigiendo que las constructoras cuenten en su plantilla con, al menos, un 30% de trabajadores indefinidos”.
- El establecimiento para todo el sector de la denominada remuneración mínima bruta anual.
- Como concreción de la anunciada subrogación por vía convencional ante el supuesto de cambios de empresa contratista en las actividades expresamente recogidas, la previsión —a revisar con tiempo tras la reforma acaecida en 2021— en cuya virtud “la empresa entrante o nueva adjudicataria deberá aplicar las condiciones establecidas en este convenio, y ello con independencia de que viniese aplicando a sus trabajadores unas condiciones inferiores, en virtud de un convenio estatutario de empresa propio”.
- Por último —y sometida a igual cautela por cambio legal—, la indemnización por finalización de contratos fijos de obra, eventuales e interinos, establecida en el 7%, “calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, porcentaje

que traducido a días equivale en torno a 20 o a 22 por año de servicio, y ello frente a la de 12 días por año que para tales supuestos establece el artículo 49 1 c) ET”.

Al margen de todo este conjunto de iniciativas, y como medidas encaminadas a ambos objetivos (“a mejorar la estabilidad y calidad de empleo en el sector”), el convenio recoge la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada y parcial, así como la ponderación de lo previsto en el artículo 8 Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, siendo además de aplicación a los trabajadores, cuando reúnan los requisitos, la regulación vigente antes del 1 de enero de 2013.

Al filo mismo de la reforma de 2021, situado por tanto al otro extremo del arco temporal, y contando además con la ventaja de la experiencia acumulada desde 2018, así como con el conocimiento del sentido del cambio legal, cabrá destacar la opción de otro convenio sectorial con una opción sistemática bien diversa.

De este modo, es muy parco el esfuerzo por buscar un entronque con la política a seguir en el precepto destinado a regular la jubilación forzosa, pues únicamente consta el doble objetivo de “mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, y favorecer una política de relevo generacional”²⁷³.

Sin embargo, es sencillo conectar la medida con el Capítulo dedicado a “Política de empleo e igualdad”, donde aquellas alusiones genéricas cobran pleno sentido en la orientación que ha de guiar a las partes en la materia, la promoción impulsada desde el convenio general, los principios generales sobre los cuales han de transitar y, en particular, la delimitación de los instrumentos de los cuales se va a dotar para el propósito proclamado.

Entre estos últimos figuran explícitamente algunos con la coherencia requerida por el legislador de 2018 en los objetivos dentro de los cuales procede incardinar la jubilación forzosa, por obedecer a los fines de disminución del paro, reconversión del sector y rejuvenecimiento de plantilla: 1) La inviabilidad de contratar a quien mantenga relación la-

²⁷³ Art. 67 CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

boral a jornada normal o esté en situación de jubilación. 2) La preferencia, dentro de la contratación temporal, por los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, respetando escrupulosamente su normativa reguladora, en particular las normas sobre infracción, competencias y derechos de representación. 3) Con la necesidad de revisitar su tenor tras la reforma normativa, el acogimiento de becarios y realización de prácticas en empresa a partir de programas de cooperación educativa, de conformidad con la normativa específica que los posibilita y siempre informando a la representación legal de los trabajadores sobre su número. 4) La aplicación de la presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido que habrá de operar ante cualquier fraude de ley en la contratación temporal. 5) A fin de dinamizar la plantilla y potenciar la carrera profesional mediante la formación, el compromiso de contratar jóvenes a través del Grupo Profesional IV. 6) En fin, la intención clara de favorecer la contratación de personas con discapacidad y cumplir la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 personas en plantilla.

A estas previsiones sustantivas acompañan, para dotar de mayor consistencia, otras adjetivas de importancia, como la creación de una comisión *ad hoc* de ámbito sectorial, con órganos o mecanismos de participación adecuados a nivel de empresa en tanto depositarios de la información periódica sobre los datos relevantes a los efectos precedentes; sujetos destinatarios del diálogo social que llevará al análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos recogidos en convenio.

B) Algunos ejemplos de políticas de empleo significativas a nivel de empresa

Con toda la importancia que supone fijar un marco sectorial vinculante, la verdadera dimensión de las políticas de empleo debería aparecer en la empresa. En su mayor parte, según se conoce, o bien ni consta el menor atisbo de tal, o bien se limita a reproducir el tenor legal y/o introducir alguna acción puntual en aquel elenco. No faltan esfuerzos, empero —en paralelo a cuanto ocurría en ciertos sectores—, en los cua-

les consta una extensa regulación, pero cuyo resultado acaba siendo más voluntarista que efectivo²⁷⁴.

Por contra, cabrá localizar algunas muestras ejemplares en el quehacer de los convenios de ámbito inferior; entre otras:

a) Aquella proporcionada por el grupo de empresas que enmarca la decisión de jubilación forzosa en un capítulo entero en el cual, tras enunciar los principios generales que habrán de servir para interpretar el conjunto de previsiones no solo de este apartado concreto, sino de la integridad del convenio, establece un compromiso de empleo que lleva a cifrar la incorporación de un número mínimo de trabajadores en plantilla; delimita los puestos que podrán ser ocupados en prácticas y para la formación, pero limita su porcentaje para toda la entidad compleja y garantiza que, al final de tal tiempo de preparación, todos los así vinculados pasarán a formar parte de la plantilla como indefinidos; limita severamente el recurso a la externalización; en fin, concluye con una iniciativa de ocupación en favor de personas con discapacidad²⁷⁵.

b) La previsión de la entidad que extiende a los convenios de sus centros en distintas localidades la disposición a tenor de la cual, además de las iniciativas previstas en la norma y el añadido de la transformación del contrato a tiempo parcial en otro a jornada completa, la jubilación forzosa “se vincula expresamente a los objetivos coherentes con la política

²⁷⁴ Así, la empresa que dedica en sus distintos convenios todo un Capítulo II bajo este encabezado, pero para establecer la policía de contratación a través del período de prueba, regular el cese voluntario (arts. 12, 13 y 14) y únicamente presentar como medida original el “Plan Acoge”, destinado a incorporar “aprendices”, ya sea mediante el contrato de relevo, ya por un contrato en prácticas si no hay quien se jubile, art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 16 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020) o art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente) (BO Comunidad de Madrid 9, 11 enero 2020).

²⁷⁵ Cap. II, arts. 22 a 24 en relación con art. 37 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021).

de empleo que se establecen en el presente convenio colectivo, relativos a la garantía general de estabilidad en el empleo (capítulo IV, 6); prioridad de la contratación directa frente a la contratación a través de empresas de trabajo temporal (capítulo VI, 11.4); relevo generacional a través de la regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo (capítulo XIII); la formación profesional (capítulo VIII); la no precarización del empleo a efectos de cobertura de puestos de trabajo con carácter de vacante definitiva (capítulo VI, 11.6); las medidas en materia de conciliación dirigidas a favorecer la calidad en el empleo (capítulo XII)”²⁷⁶.

c) La que recibe cuantos compromisos avalan el recurso tanto a la jubilación forzosa como (aquí correctamente ubicada) a la jubilación parcial o anticipada, atendiendo a “un progresivo relevo generacional y rejuvenecimiento de la edad media de la plantilla, así como a favorecer la estabilidad y calidad en el empleo, y a tal efecto se fijan los siguientes objetivos: 1) No superación de una tasa de contratación temporal del cinco por ciento. 2) Reducción de edad media de la plantilla al finalizar la vigencia del convenio colectivo. 3) Promoción profesional y/o salarial de los/as trabajadores/as en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo. 4) Participación de la plantilla en los beneficios (...) mediante fórmulas de remuneración variable. 5) Renovación de los acuerdos colectivos sobre medidas en favor de la conciliación de la vida laboral y familiar, medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo, y otros derechos, desarrollando el teletrabajo y los derechos en materia de desconexión digital, en los términos que se concreten con la representación legal de los/as trabajadores/as”²⁷⁷.

d) La receptora de un compromiso de contratación cifrado en un número mínimo de trabajadores dentro del conjunto de empresas de la entidad compleja que, además, han de ser de unos determinados niveles

²⁷⁶ Capítulo XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020) y art. 55 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020); limitado a mejorar la estabilidad en el empleo, un adecuado relevo generacional y la continuidad de la empresa, máxime teniendo en cuenta la condición de Sociedad Limitada, art. 34.3 CC de la empresa Izar Cutting Tools, SAL (BOP Bizkaia 194, 7 octubre 2021).

²⁷⁷ DF 4ª.1 CC de la empresa PASG Automóviles Comercial España, SA (BO Comunidad de Madrid 228, 19 septiembre 2020).

competenciales; a lo cual añade, para garantizar el relevo generacional, el uso de la jubilación parcial y el contrato de relevo, asegurando que al amparo de esta modalidad se realizará, al menos, un porcentaje mínimo de contrataciones contempladas dentro de la cifra que conforma la obligación precedente.

Tales actuaciones aparecen enmarcadas dentro de los cinco principios que enuncia y enumera, así como el sexto que cabría añadir: “1º Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición. 2º Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos. 3º Fomento de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas y de cuantos se prevean por la legislación como vía de inserción laboral, cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo. 4º Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Relaciones Laborales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado. 5º Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo. [6º] Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas”²⁷⁸.

e) Aquella que sitúa la justificación de acoger la jubilación forzosa en atención a siete razones fundamentales: “(i) la exigencia, por razones de seguridad, de mantenimiento de estrictos requisitos físico-médicos para el desempeño de la mayoría de los puestos de trabajo existentes en la empresa; (ii) las posibilidades de recolocación de personas que presenten algún tipo de discapacidad; (iii) la necesidad de articular adecuada-

²⁷⁸ Arts. 29 y 30 V CC marco del Grupo Endesa (BOE 169, 17 junio 2020).

mente el relevo generacional; (iv) los procesos de promoción profesional convenidos; (v) el establecimiento del derecho a reingreso en la empresa de las personas que se encuentran en situación de excedencia; (vi) la prevista conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa; (vii) y el compromiso de incorporar a la plantilla a cuantas personas sea legalmente posible en función de la tasa de reposición aplicable, mediante su contratación indefinida, y a tiempo completo”²⁷⁹.

f) La que, tras considerar como parte de esta política la relacionada con “el acceso a la jubilación parcial y la jubilación anticipada (...) de conformidad con los compromisos asumidos en los Acuerdos Colectivos para el Empleo y la Competitividad suscritos en fecha de 26 de marzo de 2013, cuyo contenido se ratifica expresamente por las partes”, añade la jubilación forzosa “dirigida a contribuir a un progresivo relevo generacional y rejuvenecimiento de la edad media de la plantilla”. A tal fin, y además de medidas más comunes, persigue —según confiesa— “favorecer la estabilidad y calidad en el empleo a través de la implantación de fórmulas de remuneración variable y beneficios en favor de la responsabilidad familiar”²⁸⁰.

g) En fin, aquella disposición bajo la cual a la decisión de jubilación forzosa anteceden y subsiguen distintas iniciativas destinadas a proporcionarle un sentido concreto. Así, como elementos previos, establece que “el desarrollo de [la compañía] se basa en la búsqueda de un equilibrio entre el fomento a la estabilidad en el empleo y la necesidad de garantizar la eficacia y la eficiencia de su participación en el mercado en el que opera. Se vincula la estabilidad del empleo con objetivos de mejora de la competitividad y reordenación del tiempo de trabajo.

[La empresa] apuesta claramente por ofrecer empleo de calidad, que favorezca la estabilidad y el desarrollo personal y profesional de sus empleados/as, fomentando la contratación indefinida con carácter general, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que por su propia naturaleza el servicio esté limitado en el tiempo, supuestos en los que se podrá re-

²⁷⁹ Cláusula 22.II.1 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

²⁸⁰ Art. 24 CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021).

currir a la contratación temporal, velando en todo caso por un estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente en cada momento.

El rechazo al empleo precario se traduce, asimismo, en el ofrecimiento de niveles salariales y beneficios sociales altamente atractivos en su mayoría.

Se rechaza, por tanto, expresamente el encadenamiento de contratos como fórmula para evitar la conversión de los contratos temporales en indefinidos, siendo por ello la unidad del vínculo el criterio fundamental para evitar una utilización inadecuada de la contratación temporal”.

Por su parte, tras tratar la jubilación forzosa, el precepto enuncia cómo, “dado el común interés en proteger la estabilidad en el empleo en la empresa, para el caso de que hayan de adoptarse medidas de carácter colectivo que puedan afectar al volumen de empleo, tras valorar siempre otras alternativas y sin perjuicio de lo regulado en la normativa laboral, se articularán medidas de información con los representantes de los trabajadores/as tendentes a evitar en lo posible medidas traumáticas para el empleo. Este compromiso está encaminado a intentar mantener el volumen de empleo (...), en tanto no concurran factores que hagan necesaria la adopción de medidas necesarias y proporcionadas, tendentes a permitir la consecución de sus objetivos”²⁸¹.

3.4.3. Medidas concretas de política de empleo

En ocasiones incluidas en el ámbito de una auténtica política de empleo de las analizadas, y en otras —las más— como previsión desligada de un verdadero objetivo global, los convenios colectivos que contemplan la jubilación forzosa firmados al amparo de la norma de 2018 han venido incorporando distintas actuaciones presuntamente dirigidas a mejorar la estabilidad y/o calidad del trabajo.

En este sentido, la opción más habitual no es otra que la adelantada por la DA 10ª ET, a saber, la contratación de nuevos trabajadores y/o la conversión de contratos temporales en indefinidos; no tanto, sin embargo, el relevo generacional, cuya mención resulta a menudo confusa

²⁸¹ DA CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18 octubre 2019).

o, incluso, errónea. A las anteriores, casi constantes literales en el tenor de los convenios, cabrá añadir, también con cierta insistencia —y según ya consta—, la transformación de trabajadores a tiempo parcial en empleados a jornada completa. Puntualmente, sin embargo, el elenco de acciones concretas se amplía con otra serie de medidas ya expuestas al hilo del apartado anterior (y algunas otras tiempo ha invocadas como tales, aun cuando su mención no aparece directamente vinculada ahora a esta iniciativa, según ocurre con la prohibición o disminución de horas extraordinarias²⁸²), como elementos que ayudan a completar el elenco legal en algunos convenios, o figuran integradas dentro del plan o política, a las cuales cabrá añadir otras más atípicas o genéricas y/o dotadas de cierto grado de originalidad.

En su presentación, el dato de contemplar una única medida destinada a compensar la jubilación obligatoria de un trabajador aparece como solución poco frecuente en la práctica negocial, donde cabe observar, en un puñado de textos, la exigencia de suscribir un nuevo contrato llamado a compensar la extinción producida²⁸³; en otros, la conversión de un

²⁸² SERRANO OLIVARES, R.: *Los compromisos de empleo en la negociación colectiva*, cit., págs. 78 y ss.

²⁸³ Art. 66.b) CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13 enero 2020), art. 21 VI CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 50, 27 febrero 2020), art. 44 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 59 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida (BOP Lleida 52, 17 marzo 2021), art. 95 CC del centro de trabajo de Enusa Industrias Avanzadas, SA, SME en Juzbado (BOP Salamanca 5, 9 enero 2020), art. 30 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021), art. 30 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) o art. 42 CC del sector de pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021). En esta línea, pero exigiendo dos contrataciones, art. 12 bis II CC de empresas vinculadas para Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13 noviembre 2019) o art. 23 CC de la empresa Sestife, SA (BOP Santa Cruz de Tenerife 123, 13 octubre 2021). Algo más críptica la expresión que “dicho puesto de trabajo tenga previsto reponerse por Contursa”, art. 26 CC de la empresa Congresos y Turismo de Sevilla, SA (Contursa) (BOP Sevilla 134, 11 junio 2020). Teniendo a la vista la opción por la que se inclinaba la reforma de 2021, art. 67.1 CC para el sector

vínculo de duración determinada en uno de carácter fijo²⁸⁴. Resulta más común, sin duda, que los negociadores prefieran otorgar a la empresa la posibilidad de elegir entre una u otra de las dos alternativas indicadas²⁸⁵

de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

²⁸⁴ Art. 59 *in fine* CC de CTC Externalización, SLU (BOE 73, 18 marzo 2020), DA 5ª IV CC de Grupo Zena, SL (BOE 212, 6 agosto 2020), art. 54 CC para el sector de servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8061, 11 febrero 2020), art. 17.B).2 CC gallego de centros especiales de empleo (DO Galicia 37, 24 febrero 2020), art. 48 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas (BOP Barcelona 26 febrero 2020), art. 30 CC de la empresa Marodri, SL (BOP Pontevedra 38, 25 febrero 2020), art. 12.2 CC de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo) (BOP Zaragoza 284, 11 diciembre 2020), art. 39 II CC de la empresa Red Soluciones Logísticas Avanzadas, SL (BOP Guadalajara 109, 9 junio 2021) o art. 16 XV CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 159, 4 julio 2019).

²⁸⁵ Art. 24 VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 238, 3 octubre de 2019), DA CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18 octubre 2019), art. 41 XIX CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 251, 18 octubre 2019), art. 61 bis B) CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 6, 7 enero 2020), art. 6.2 CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas (BOE 17, 20 enero 2020), art. 27 CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (BOE 183, 3 julio 2020), art. 41 CC de Siemens, SA (BOE 169, 17 junio 2020), art. 14.b) CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 206, 30 julio 2020), art. 57 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020), art. 65 CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE 255, 25 septiembre 2020), art. 61 III CC del Grupo Enagás (BOE 264, 6 octubre 2020), art. 69 bis CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 310, 26 noviembre 2020), art. 99.5 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020), art. 11.b) V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021), art. 53 CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021), art. 13 CC de Federación Farmacéutica, SCCL (BOE 69, 22 marzo 2021), art. 41.4 CC de Radio Popular, SA (BOE 136, 8 junio 2021), DT 9ª CC del sector de grandes almacenes (BOE 139, 11 junio 2021), art. 14.9 XX CC general de la industria química (BOE 171, 19 julio 2021), art. 40 bis CC de Euro Depot España, SAU (BOE 209, 1 septiembre 2021), art. 73 CC de Ilunion Seguridad, SA (BOE 209, 1 septiembre 2021), art. 36.2 CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17 septiembre 2021), art. 28 CC para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27 septiembre 2021), DT 2ª X CC de Supermercados Sabeco,

SAU (BOE 239, 6 octubre 2021), art. 24 CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021), art. 29 CC de Ilunion Outsourcing, SA (BOE 247, 15 octubre 2021), art. 45 CC de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23 noviembre 2021), art. 46 IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BO Junta de Andalucía 241, 16 diciembre 2020), art. 13 CC de la empresa Fundación Hospital de Jove (BO Principado de Asturias 123, 26 junio 2020), art. 68 CC de la empresa Estructuras y Encofrados Pecusa, SL (BO Cantabria 18, 28 enero 2020), DA 10ª CC de preparados alimenticios y dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8158, 19 junio 2020), art. 26 CC de la empresa Instituto Tecnológico de Materiales y Construcciones, SA (BO Comunidad de Madrid 13, 16 enero 2021), art. 31 CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL (BO Región de Murcia 26, 1 febrero 2020), DA 2ª CC de la empresa Campillo Palmera, SL (BO Región de Murcia 156, 8 julio 2020), art. 32 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 73.2 CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021), art. 34 bis Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021), art. 41.3 CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO de la Generalitat Valenciana 9221, 23 noviembre 2021), art. 31.4.b) CC para la empresa Vidrala, SA (BOP Álava 52, 11 mayo 2020), art. 37.b) CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020), art. 35.b) CC provincial de industria de manipulación y exportación de frutos secos (BOP Alicante 127, 8 julio 2020), art. 32 CC de la empresa Indalim, SL (BOP Almería 58, 25 marzo 2020), art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 35 CC FCC Aqualia, SA, centros de trabajo de la ciudad de Ávila (BOP Ávila 26, 7 febrero 2020), art. 51 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020), art. 29 CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021), DA 8ª CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020), art. 64 CC de la empresa ADC Infraestructuras y Sistemas, SL (BO Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 64 CC de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, SA (BOP Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 10.3 CC del sector almacenistas de alimentación al por menor de la provincia de Castellón (BOP Castellón 147, 8 diciembre 2020), art. 64 CC de la empresa Fomento Benicasim Aguas Potables, SA (BOP Castellón 153, 22 diciembre 2020), DA 6ª CC de la empresa Sertosa Norte, SL (BOP A Coruña 91, 19 junio 2020), art. 26 CC del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (BOP Sevilla 131, 8 junio 2020), art. 16 CC de la empresa Lipasam, SA (BOP Sevilla 154, 4 julio 2020), DA 1ª CC del sector de las industrias de la madera de la pro-

o, en los términos avanzados y más tarde desarrollados —en alguna ocasión objeto expreso de planificación²⁸⁶—, añadan al elenco la conversión del contrato a tiempo parcial en otro a jornada completa.

vincia de Tarragona (BOP Tarragona, 6 febrero 2020), art. 30 CC de derivados del cemento de Toledo (BOP Toledo 193, 8 octubre 2020), art. 35 bis CC del sector de industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (BOP Valencia 127, 6 julio 2020), art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020), art. 71 CC de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, SAU-Medio Propio (EMT) (BOP Valencia 41, 2 marzo 2021), art. 18 CC de la empresa Málaga Club de Fútbol, SA (BOP Málaga 89, 12 mayo 2021), art. 21 CC de la empresa Fast Forward (BOP Valencia 66, 9 abril 2021), art. 50 CC de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL (BOP Valencia 91, 14 mayo 2021), art. 30 CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL (Hospital Quironsalud Bizkaia) (BOP Bizkaia 85, 7 mayo 2021), art. 27.4º CC de la empresa Industrial Química del Nalón, SA (BO Principado de Asturias 114, 15 julio 2021), art. 14.2 CC de la empresa Grupo Metalgráfico, SA (Grumetal, SA) (BOP Zaragoza 123, 2 junio 2021), art. 39.2 CC del sector de automoción (BOP Málaga 155, 12 agosto 2021), DA 3ª Modificación del VI CC estatal de empresas de trabajo temporal (BOE 76, 29 marzo 2019), art. 62 CC para la empresa Condesa Fabril, SA (BOP Álava 128, 10 noviembre 2021), DA 1ª CC de Limpieza de Edificios y Locales (BOP Albacete 107, 15 septiembre 2021), art. 23 CC del sector de comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 17 septiembre 2021), art. 52 CC de la Federación Catalana de Fútbol (BOP Barcelona 19 noviembre 2021), art. 45.2º CC de la empresa Cintacor (BOP Barcelona 2 diciembre 2021), art. 59.3 CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021), art. 63.b) CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Girona (BOP Girona 197, 13 octubre 2021), DA 1ª CC del sector de industria de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 8 noviembre 2021), art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021), art. 20 CC de la empresa Servicios, Personas y Salud, SLU (Centro de trabajo Hospital Quironsalud Bizkaia) (BOP Bizkaia 216, 10 noviembre 2021), art. 85 Convenio Colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, SAU (DO Galicia 238, 14 diciembre 2021), art. 49 CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021), art. 34 CC del Hospital Quirón salud Málaga (BOP Málaga 242, 22 diciembre 2021) o art. 42 CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 13 diciembre 2021).

²⁸⁶ Así, el convenio que alude a la elaboración de un plan anual donde, al detalle de las jubilaciones previstas para el año siguiente, se acompañan las medidas concretas, vinculadas a los objetivos de política de empleo, propuestas para el ejercicio. Del mismo será informada la representación legal de los trabajadores para que en el

Estas variantes son las más comunes y sirven para mostrar los aspectos cuantitativos o cualitativos a seguir de unas cláusulas que, si por lo común los recogen como disyuntivos en los términos expuestos, en otras ofrecen una urdimbre más rica, con heterogéneas mezclas dignas de reseñarse.

3.4.3.1. *Medidas dirigidas a preservar la cantidad de trabajo*

Contrato por contrato, o relación laboral nueva por la que se extingue. Es, de seguro, la alternativa que mejor y más gráficamente traduce el sentido colectivo final ínsito a la jubilación forzosa como elemento de renovación del factor trabajo en la empresa. De ahí la acentuada preferencia que por una nueva contratación han venido mostrando los convenios (y en 2021 recoge el legislador como requisito insoslayable), lo cual bien pudiera tener un sentido cualitativo añadido, pero, en principio y de manera directa, su impacto es netamente cuantitativo²⁸⁷. A su lado, y si bien ciertamente marginales, no cabrá ignorar otras medidas que coadyuvan a igual propósito de mantener el nivel de ocupación tras la extinción por cumplimiento de edad y a la cual queda destinado este estudio²⁸⁸.

A) Contrataciones de nuevos trabajadores

Medida estelar, según cabe deducir de lo expuesto —y de cuanto acompañará durante las siguientes páginas²⁸⁹—, el análisis en detalle

plazo de 15 días pueda realizar las alegaciones oportunas, art. 73.3 CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021).

²⁸⁷ En este sentido, también, MELLA MÉNDEZ, L.: “Jubilación forzosa pactada en convenio y política de empleo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 105, 2001, págs. 463-465.

²⁸⁸ Una exposición de algunas de estas variantes en décadas de operatividad en CAMÓS VICTORIA, I.: “La reforma de la pensión de jubilación y su incidencia sobre política de empleo”, cit., págs. 212-216.

²⁸⁹ Para ratificar la impresión de quien aventurara cómo “puede que la tendencia legislativa no se encamine a procurar la calidad en el empleo, como pretendía la re-

de las numerosas cláusulas localizadas permite definir los requisitos o condicionantes a los cuales puede quedar sujeta su operatividad, en algunas ocasiones cifrada en un sentido amplio “con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada”²⁹⁰.

a) El establecimiento de un plazo mínimo para proceder a la nueva contratación, ofreciendo manifestaciones muy dispares en atención a sendos parámetros: el primero, relativo al factor temporal, ordenado a contraponer los convenios en los cuales la actuación debe ser simultánea a la extinción²⁹¹ (o “en el mismo momento”²⁹², “el mismo

incorporada DA 10ª ET en 2005, sino a conseguir elevar el número de empleados y, consecuentemente, el disminuir la tasa de desempleo”, GARCÍA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo”, cit., pág. 312.

²⁹⁰ Art. 28 CC para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27 septiembre 2021).

²⁹¹ DT 2ª CC de Mahou, SA (BOE 113, 11 mayo 2019), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020), art. 46 CC de la empresa Plasbel Plásticos, SAU (BO Región de Murcia 144, 24 junio 2020), art. 31.4.b) CC para la empresa Vidrala, SA (BOP Álava 52, 11 mayo 2020), art. 41 bis CC de la empresa Alhóndiga La Unión, SA (BOP Almería 187, 25 septiembre 2020), art. 29 CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021), Capítulo XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020), art. 55 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020), DA 1ª CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 6 febrero 2020), art. 41 CC del sector de pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021) o DA 1ª CC del sector de industria de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 8 noviembre 2021).

²⁹² DA 2ª CC de la empresa Campillo Palmera, SL (BO Región de Murcia 156, 8 julio 2020) o art. 32 CC de la empresa Indalim, SL (BOP Almería 58, 25 marzo 2020).

día”²⁹³ o incluso en una fecha anterior como es la de la exigencia de la vida laboral²⁹⁴) a cuantos otros otorgan cierto margen para su formación en un determinado plazo (como puede ser en los posteriores quince²⁹⁵ o sesenta días²⁹⁶, cuatro semanas²⁹⁷, uno²⁹⁸, tres²⁹⁹, seis³⁰⁰ o dieciocho meses³⁰¹ o, en fin, desde tres meses antes de la jubilación hasta tres después³⁰²); el segundo atinente a las medidas afectadas por el men-

²⁹³ Art. 37.b) CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020) o art. 35.b) CC provincial de industria de manipulación y exportación de frutos secos (BOP Alicante 127, 8 julio 2020).

²⁹⁴ Art. 23.2º CC del sector de comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 17 septiembre 2021).

²⁹⁵ Art. 59 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleidada (BOP Lleida 52, 17 marzo 2021) o art. 18 CC de la empresa Málaga Club de Fútbol, SA (BOP Málaga 89, 12 mayo 2021).

²⁹⁶ Art. 11.b) V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021).

²⁹⁷ Art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020).

²⁹⁸ Art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 30 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) o art. 30 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021).

²⁹⁹ Art. 32 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020) o art. 67.1.b) CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

³⁰⁰ Art. 66.b) CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13 enero 2020), art. 21 VI CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 50, 27 febrero 2020), art. 43.1 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 44 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 46 XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021), art. 26 CC de la empresa Instituto Tecnológico de Materiales y Construcciones, SA (BO Comunidad de Madrid 13, 16 enero 2021) o art. 51 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020).

³⁰¹ Art. 99.5 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020).

³⁰² Art. 49 CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021).

tado plazo, pues en algunas ocasiones este será operativo solo para las nuevas contrataciones³⁰³ (en un caso, de hecho, únicamente para la justificada en el motivo de relevo generacional³⁰⁴), pero en otras habrá de ser respetado también para las conversiones de contratos temporales³⁰⁵ (o en exclusiva para estas³⁰⁶) o de contratos a tiempo parcial³⁰⁷.

O dos años en caso de conversión de contratos temporales por programas en fijos discontinuos, art. 24.2.b) CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019).

³⁰³ Art. 24.2.b) CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019), art. 66.b) CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13 enero 2020), art. 21 VI CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 50, 27 febrero 2020), art. 43.1 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 44 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 32 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020) o art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020).

³⁰⁴ Art. 46 XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021).

³⁰⁵ Art. 99.5 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020), art. 11.b) V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021), DT 2ª CC de Mahou, SA (BOE 113, 11 mayo 2019), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020), art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020), art. 26 CC de la empresa Instituto Tecnológico de Materiales y Construcciones, SA (BO Comunidad de Madrid 13, 16 enero 2021), art. 46 CC de la empresa Plasbel Plásticos, SAU (BO Región de Murcia 144, 24 junio 2020), DA 2ª CC de la empresa Campillo Palmera, SL (BO Región de Murcia 156, 8 julio 2020), art. 31.4.b) CC para la empresa Vidrala, SA (BOP Álava 52, 11 mayo 2020), art. 37.b) CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020), art. 35.b) CC provincial de industria de manipulación y exportación de

b) La exigencia de que el nuevo contrato sea de la misma naturaleza que el del trabajador “sustituido”³⁰⁸ o, de manera más habitual, que sea indefinido o preferentemente indefinido³⁰⁹ (o temporal con una dura-

frutos secos (BOP Alicante 127, 8 julio 2020), art. 32 CC de la empresa Indalim, SL (BOP Almería 58, 25 marzo 2020), art. 41 bis CC de la empresa Alhóndiga La Unión, SA (BOP Almería 187, 25 septiembre 2020), art. 51 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020), art. 29 CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021), Capítulo XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020), art. 55 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020), DA 1ª CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 6 febrero 2020) o art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020).

³⁰⁶ Art. 53 CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021).

³⁰⁷ DT 2ª CC de Mahou, SA (BOE 113, 11 mayo 2019), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020), art. 46 CC de la empresa Plasbel Plásticos, SAU (BO Región de Murcia 144, 24 junio 2020), art. 41 bis CC de la empresa Alhóndiga La Unión, SA (BOP Almería 187, 25 septiembre 2020), Capítulo XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020) o art. 55 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020).

³⁰⁸ Art. 30 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021), art. 30 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) o art. 42 CC del sector de pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021).

³⁰⁹ Art. 24.2.b) CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019), art. 66.b) CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13 enero 2020), art. 23 bis III CC laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE 189, 10 julio 2020), art. 41 CC de Siemens, SA (BOE 169, 17 junio 2020), art. 43.1 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 65 CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/

as y accidentados/as (BOE 255, 25 septiembre 2020), art. 99.5 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020), art. 13 CC de Federación Farmacéutica, SCCL (BOE 69, 22 marzo 2021), art. 41 XIX CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 251, 18 octubre 2019) —según el cual debe ser indefinida al menos una de las dos contrataciones que establece—, DT 9ª CC del sector de grandes almacenes (BOE 139, 11 junio 2021), art. 14.9 XX CC general de la industria química (BOE 171, 19 julio 2021), art. 40 CC de Euro Depot España, SAU (BOE 209, 1 septiembre 2021), art. 36.2 CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17 septiembre 2021), art. 45 CC de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23 noviembre 2021), art. 46 IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BO Junta de Andalucía 241, 16 diciembre 2020), art. 68 CC de la empresa Estructuras y Encofrados Pecusa, SL (BO Cantabria 18, 28 enero 2020), DA 10ª CC de preparados alimenticios y dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8158, 19 junio 2020), art. 24.1 CC para la actividad de industrias vinícolas y alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020), art. 27 CC de la empresa Líneas Marítimas Españolas, SA (BO Comunidad de Madrid 82, 4 abril 2020), DA 2ª CC de la empresa Campillo Palmera, SL (BO Región de Murcia 156, 8 julio 2020), art. 73.2 CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021), art. 34 bis Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021), art. 37.b) CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020), art. 35.b) CC provincial de industria de manipulación y exportación de frutos secos (BOP Alicante 127, 8 julio 2020), art. 19 bis CC de la empresa Moncor (BOP Burgos 226, 14 diciembre 2020), DA 8ª CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020), DA 1ª CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 6 febrero 2020), art. 35 bis CC del sector de industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (BOP Valencia 127, 6 julio 2020), art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020), art. 20 CC de la empresa Municipal de Iniciativas y Actividades de Málaga, SA (BOP Málaga 235, 15 diciembre 2020), art. 18 CC de la empresa Málaga Club de Fútbol, SA (BOP Málaga 89, 12 mayo 2021), art. 39 II CC de la empresa Red Soluciones Logísticas Avanzadas, SL (BOP Guadalajara 109, 9 junio 2021), DA 3ª Modificación del VI CC estatal de empresas de trabajo temporal (BOE 76, 29 marzo 2019), art. 64.b) CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Girona (BOP Girona 197, 13 octubre 2021), art. 23 CC de la empresa Sestife, SA (BOP Santa Cruz de Tenerife 123, 13 octubre 2021), DA 1ª CC del sector de industria de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 8 noviembre 2021), art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021) o art. 38 CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021).

ción mínima de 12 meses³¹⁰), a lo cual aparece añadida, asimismo, y en unos cuantos ejemplos capaces de mostrar la íntima unión entre estabilidad y calidad, la condición de su carácter a jornada completa³¹¹ o, al menos, con la misma jornada³¹².

d) La referencia a la ubicación del nuevo trabajador, para especificar que podrá tratarse del mismo o de distinto puesto³¹³ e, incluso (pero no siempre, pues en algunas ocasiones es terminante la exigencia de adscripción al mismo grupo³¹⁴), tener lugar en otro grupo profesional³¹⁵.

³¹⁰ Art. 50 CC de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL (BOP Valencia 91, 14 mayo 2021).

³¹¹ Art. 6.2 CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas (BOE 17, 20 enero 2020), art. 44 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 11.b) V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021), art. 53 CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021), art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), cláusula 31 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021) o art. 67.1.b) CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

³¹² DA 3ª Modificación del VI CC estatal de empresas de trabajo temporal (BOE 76, 29 marzo 2019).

³¹³ DA CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18 octubre 2019), art. 23 bis III CC laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE 189, 10 julio 2020), art. 44 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 53 CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021), art. 36.2 CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17 septiembre 2021), art. 41.3 CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO de la Generalitat Valenciana 9221, 23 noviembre 2021), art. 19 bis CC de la empresa Moncor (BOP Burgos 226, 14 diciembre 2020), art. 10.3 CC del sector almacenistas de alimentación al por menor de la provincia de Castellón (BOP Castellón 147, 8 diciembre 2020) o art. 14.2 CC de la empresa Grupo Metalgráfico, SA (Grumetal, SA) (BOP Zaragoza 123, 2 junio 2021).

³¹⁴ Art. 34 bis Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021).

³¹⁵ Art. 63 CC del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8064, 14 febrero 2020), art. 24.1 CC para la actividad de industrias vinícolas y alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020), DA 2ª CC de la empresa Campillo Palmera, SL (BO Re-

e) La obligación de que la extinción venga acompañada no de una, sino de dos nuevas contrataciones, ya sea sin excepciones³¹⁶, ya permitiendo que una de las dos (incluso ambas³¹⁷) puedan ser sustituidas por la conversión de un contrato temporal en indefinido³¹⁸.

f) El establecimiento de características concretas a cumplir, obligatoria o preferentemente, por los nuevos empleados. En relación con esta cláusula cabe hacer notar una cierta coincidencia dentro de la diversidad: jóvenes (en general³¹⁹ o, más en concreto, de edad inferior a 30³²⁰ o 35

gión de Murcia 156, 8 julio 2020), art. 73.3 CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021), art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020), art. 41 CC del sector de pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021) o art. 52 CC de la Federación Catalana de Fútbol (BOP Barcelona 19 noviembre 2021).

³¹⁶ La empresa está obligada a contratar a “dos personas por cada una cuyo contrato se extinga por aplicación de la jubilación forzosa; de esas contrataciones, como mínimo la mitad será contratación joven de menores de 35 años, y se adquiere el compromiso de continuar favoreciendo la contratación de jóvenes Titulados Universitarios, así como de titulados en Formación Profesional”, art. 12 bis II CC de empresas vinculadas para Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13 noviembre 2019).

³¹⁷ “La contratación de al menos dos personas por cada jubilación con contrato indefinido o con contrato de duración determinada no inferior a tres meses de duración”, art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020).

³¹⁸ “La empresa, en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, dentro de los seis meses siguientes desde que se produzca, deberá contratar los servicios de dos personas trabajadoras, de los que, al menos, una de ellas, deberá ser contratada por tiempo indefinido o, alternativamente, deberá contratar los servicios de una persona trabajadora y convertir en indefinido el contrato temporal que la empresa ya tuviera suscrito con otra persona trabajadora”, art. 41 XIX CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 251, 18 octubre 2019).

³¹⁹ Art. 58.b) CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019), DA 6ª CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020), art. 46 XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021) o art. 42 CC del sector de pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021).

³²⁰ Art. 30 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) o art. 30 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021).

años³²¹), personas de grupos con baja empleabilidad³²², desempleados de larga duración³²³, colectivos en riesgo de exclusión social³²⁴, personas con dificultades de inserción laboral³²⁵ o, por no seguir, trabajadores afectados por una discapacidad funcional superior al 33 por ciento³²⁶.

g) Su aplicación subsidiaria de manera excepcional, entendiendo que únicamente procede “de no existir contrato temporal en vigor”, pues en otro caso tendrá prioridad la conversión de un contrato temporal en indefinido³²⁷.

³²¹ Art. 46 XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021), art. 12 bis II CC de empresas vinculadas para Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13 noviembre 2019), que contempla dos contrataciones por extinción, una de ellas con un menor de 35 años, o art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021).

³²² Art. 58.b) CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019), DA 6ª CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020), art. 46 CC XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021) o art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021).

³²³ Art. 58.b) CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019), DA 6ª CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020), art. 46 CC XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021) o art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021); en alusión simplemente al requisito de que sea una persona desempleada, art. 14.2 CC de la empresa Grupo Metalgráfico, SA (Gru-metal, SA) (BOP Zaragoza 123, 2 junio 2021) y cláusula 31 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

³²⁴ Art. 58.b) CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019), DA 6ª CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020), art. 46 CC XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021) o art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021).

³²⁵ Art. 6.2 CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas (BOE 17, 20 enero 2020).

³²⁶ Art. 6.2 CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas (BOE 17, 20 enero 2020) y cláusula 31 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

³²⁷ Art. 62 CC para la empresa Condesa Fabríl, SA (BOP Álava 128, 10 noviembre 2021).

B) Otras medidas de mantenimiento y creación de empleo

Al lado de la contratación, igual finalidad de protección o incremento de la ocupación presentan aquellas cláusulas que abogan por unir la jubilación forzosa a “un aumento de la plantilla en los doce meses anteriores”³²⁸ o, en la misma línea, por el mantenimiento del empleo por un tiempo no inferior a un semestre³²⁹. También las que lo hacen sin límite temporal alguno y añadiendo otras iniciativas³³⁰.

De más dudosa legalidad —ya bajo la vigencia de la norma de 2018, procede insistir— son cuantas previsiones, a la par que con toda corrección recogen el compromiso en virtud del cual “se deberá mantener el nivel empleo durante toda la vida del convenio”, introducen una cautela o condición capaz de neutralizar su eficacia, al agregar que tal será así “salvo por causas objetivas, individuales o colectivas, que supongan la amortización de puestos de trabajo”³³¹.

Buena prueba de lo afirmado radica en que, precisamente, cabrá considerar como medida de empleo aquella a cuyo tenor el empleador “no debe haber presentado, en los 24 meses anteriores, expediente de regulación de empleo extintivo, y no debe haber realizado despidos declarados nulos, por sentencia firme”³³²; o, *de futuro*, la renuncia durante la vigencia del convenio a la posibilidad de extinguir contratos por la vía de los artículos 51 y 52.c) ET³³³.

³²⁸ Art. 23 bis CC III CC laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE 189, 10 julio 2020).

³²⁹ Art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020).

³³⁰ Así, la ampliación del plazo máximo de los contratos eventuales y el recurso a jubilaciones anticipadas y parciales, en el art. 43.1 y 2 CC Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020).

³³¹ Junto a las anteriormente reseñadas, art. 27 CC de la empresa Líneas Marítimas Españolas, SA (BO Comunidad de Madrid 82, 4 abril 2020).

³³² Art. 24.2.b) CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019).

³³³ DA 10ª CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021) y art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO

A este orden de decisiones obedecen varios acuerdos formulados de muy distinta manera. Desde aquel en el cual sintéticamente se viene a establecer que “la aplicación de esta última medida implicará necesariamente la no amortización del puesto de trabajo que queda vacante como consecuencia de dicha extinción del contrato de trabajo”³³⁴, hasta otras muestras —en alguna ocasión con formulación no muy clara³³⁵— que ofrecen una gran riqueza de variantes: ponen en relación la medida con “el hecho [de que] no suponga disminución global de la plantilla”³³⁶, o indican que “la medida no deberá reducir el volumen de empleo activo en la empresa”³³⁷; supeditan su adopción “a que se mantenga o incremente el nivel de empleo en el centro de trabajo”³³⁸; invocan de manera expresa “la cobertura de la totalidad de la tasa de reposición ordinaria de empleo que fijen anualmente las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado, o normativa básica aplicable”³³⁹, o que tenga lugar “la inclusión de la vacante en la siguiente oferta de empleo público [, acompañada de] la convocatoria

Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020). Incorporando el compromiso de proceder a la cobertura de vacantes siguiendo el orden de prioridades convencional, art. 45 CC de la empresa Casino Nueva Andalucía, Marbella, SA (BOP Málaga 234, 9 diciembre 2020). En igual línea de compromiso vinculado al mantenimiento de empleo por la vía de no eliminarlo, DA CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18 octubre 2019), DA CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020) y art. 23 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021).

³³⁴ DF 4ª CC de la empresa PASG Automóviles Comercial España, SA (BO Comunidad de Madrid 228, 19 septiembre 2020).

³³⁵ Así, la que admite que la empresa “decida amortizar su puesto de trabajo”, lo cual habrá de entenderse, para no resultar ilegal, con la contrapartida de la la contratación para otro puesto, incluso de otro grupo o categoría, art. 73.2 CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021).

³³⁶ Art. 103 CC de la empresa Euronit, Fachadas y Cubiertas, SL, centro de trabajo de Portillo (BOP Valladolid 230, 1 diciembre 2020).

³³⁷ Art. 62 CC para la empresa Condesa Fabril, SA (BOP Álava 128, 10 noviembre 2021).

³³⁸ Art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente) (BO Comunidad de Madrid 9, 11 enero 2020).

³³⁹ Art. 72.1.b) CC de la empresa Fundación de Gestión Sanitaria del Hospital Santa Creu i Sant Pau (BOP Barcelona 22 enero 2020).

de los correspondientes procesos selectivos”³⁴⁰; en un último ejemplo, exigen como opción, bien la sustitución del trabajador, bien un incremento de la plantilla³⁴¹.

Al lado de estas propuestas, y con aval expreso del Tribunal Supremo (por considerar que constituyen “objetivos coherentes con la política de empleo” y suponen “contratación de nuevos trabajadores”, sin perjuicio de “su carácter paulatino a lo largo del tiempo”³⁴²), cabría incluir también una serie de preceptos cuyo sentido final radica también en garantizar el mantenimiento o incremento de la plantilla³⁴³. Así, y curiosamente en el marco de los grupos de empresas, cabrá localizar uno primero en el cual consta de manera literal cómo “la extinción del contrato de trabajo por [jubilación] se haya expresamente vinculada a la política de empleo desarrollada (...), que establece, como aspectos más sobresalientes de la misma, el compromiso de empleo (...) de incorporar un mínimo de 500 personas trabajadoras en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, la utilización restrictiva por la empresa de la contratación temporal, y la existencia de empleos de calidad, estables y a tiempo completo”³⁴⁴.

El segundo, de tenor semejante, viene a vincular la jubilación forzosa al compromiso de la empresa, durante la vigencia del convenio, a partir del cual “garantiza la contratación de nuevos trabajadores y la estabilidad en el empleo mediante la incorporación a [la] plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 1000 trabajadores en el conjunto de las empresas del ámbito funcional del presente convenio, de los cuales, al menos un 20% han de ser en los niveles competenciales II, III y IV”³⁴⁵.

³⁴⁰ Art. 40 CC de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (BOP Sevilla 218, 20 septiembre 2021).

³⁴¹ Art. 26 CC del sector de transporte de mercancías por carretera y logística (BOP Barcelona 31 marzo 2020).

³⁴² STS 18 enero 2011 (recurso 98/2010).

³⁴³ Sobre su frecuente uso en Europa, ORDÓÑEZ PASCUA, N.: *Políticas de empleo en Europa*, Lisboa (Juruà), 2013, págs. 93 y 94.

³⁴⁴ Art. 23 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021).

³⁴⁵ Art. 30.1 V CC marco del Grupo Endesa (BOE 169, 17 junio 2020).

3.4.3.2. *Jubilación forzosa a cambio de mayor calidad en el empleo*

Distinto signo, con igual aval legal (a saber, la DA 10ª ET en su versión de 2018), es el que deriva de habilitar otras medidas compensatorias que trocan la cantidad por calidad. Tal es el supuesto expreso al cual conduce la transformación de contratos temporales en indefinidos o la consecución de un relevo generacional; por su parte, en los convenios cabrá apreciar también varias con entidad propia, como la transformación de contratos a tiempo parcial en relaciones a jornada completa, o el producto de una acumulación de diversas iniciativas ordenadas (con mayor o menor fortuna) a idéntico propósito.

A) Conversión de contratos temporales en indefinidos: de la estabilidad en el empleo con reducción de la temporalidad

Alternativa habitual a una nueva contratación, ofrecida por la propia norma (al menos la de 2018) para legitimar el recurso a la jubilación forzosa —y despejar de este modo cualquier sombra de “ilegalidad”³⁴⁶—, con carácter general queda abierta la opción por cualquier modalidad y, por lo común, bajo la estricta reciprocidad de una conversión por cada extinción obligatoria si debida a la edad.

Sin embargo, ocasionalmente obra noticia de la preferencia por alguna modalidad concreta, conforme ocurre cuando el convenio especifica que “tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato en prácticas”³⁴⁷, o aquel otro que hace lo propio con

³⁴⁶ Así lo consideraba en su momento un sector de la doctrina cuando hacía ver cómo, a partir de la interpretación constitucional, “parece que vincular la jubilación forzosa de un trabajador a objetivos de empleo consistentes en la conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido no superaría el juicio de proporcionalidad en la confrontación de las vertientes individual y colectiva del derecho al trabajo”, ALZAGA RUIZ, I.: “La vinculación de la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo a objetivos coherentes con la política de empleo. Comentario a la STSJ Madrid 31 octubre 2006”, cit., pág. 5.

³⁴⁷ Art. 65 CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE 255, 25 septiembre 2020) o art. 46 IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transpor-

los contratos eventuales³⁴⁸, hasta hace poco figura emblemática de la temporalidad; de igual modo, al prever cómo la “política de jubilaciones 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”³⁴⁹.

También es variante singular la destinada a recoger la característica derivada de la naturaleza pública de la entidad empleadora, para dar cabida a una disposición extravagante que conecta la medida con la “reposición de efectivos fijos respecto de las bajas de personal de la Corporación RTVE, con motivo de extinciones de contratos de esta naturaleza, incluidas las derivadas por causa de jubilación voluntaria anticipada, de acuerdo con el criterio para el cálculo de la tasa de reposición”³⁵⁰. Más común es hacer lo propio con la “promoción profesional de los trabajadores fijos si así procediera”, dotándolos de la necesaria estabilidad³⁵¹.

Conforme ocurría con la medida referida a la contratación, también en esta posibilidad a veces no ha venido constanding una alusión concreta a la transformación, sino iniciativas de diversa índole destinadas a reducir las relaciones sometidas a término o condición. Así, entre otros ejemplos, aquel convenio que prevé la disminución del porcentaje de contratación temporal en los seis meses anteriores o posteriores³⁵², el

te de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BO Junta de Andalucía 241, 16 diciembre 2020).

³⁴⁸ DA 9ª CC del sector de grandes almacenes (BOE 139, 11 junio 2021), art. 16.2 XV CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 159, 4 julio 2019) o DT 2ª X CC de Supermercados Sabeco, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021).

³⁴⁹ DA 5ª IV CC de Grupo Zena, SL (BOE 212, 6 agosto 2020).

³⁵⁰ Art. 99.5 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020).

³⁵¹ Siguiendo un proceso de estabilización que se había puesto en marcha en la entidad en 2020, art. 49 d) CC de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (BOP Sevilla 218, 20 septiembre 2021).

³⁵² Art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020).

que contempla el aumento en la duración de los contratos eventuales³⁵³, la actuación sobre “la especialísima regulación del contrato fijo de obra” entonces en vigor³⁵⁴ o, en paradigmático reflejo del espíritu expuesto, la obligación recogida en su tenor de “mantener el índice de trabajadores contratados con contrato temporal, en cómputo de media anual, por debajo del 20% de la plantilla”, si bien “en este cómputo no se contabilizan los contratos establecidos con los trabajadores jubilados parcialmente”³⁵⁵. Con semejante resultado, pero como iniciativa más incisiva todavía, la adquisición del “compromiso de incrementar el número de contratos indefinidos (excluyendo del cómputo los contratos de personas jubiladas parcialmente) al menos en 12, durante la vigencia de este Acuerdo”³⁵⁶.

B) Favorecimiento del relevo generacional en las empresas

Aun cuando su invocación ritual ha resultado bastante frecuente, en particular cuando la opción lo había sido por reproducir la fórmula legal de 2018, con carácter de medida específica aparece en contadas ocasiones³⁵⁷. Más aún, solo excepcionalmente ha encontrado concreción para plantear de manera significativa “que, a fin de fomentar [dicho relevo] o favorecer la calidad del empleo, otra persona trabajadora de la empresa

³⁵³ Art. 43.1 y 2 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020).

³⁵⁴ Art. 96 Modificación del CC general del sector de la construcción (BOE 100, 26 abril 2019).

³⁵⁵ Art. 39.2 CC de la empresa Freixenet, SA (BOP Barcelona 25 febrero 2021).

³⁵⁶ Art. 34.3 CC de la empresa Izar Cutting Tools, SAL (BOP Bizkaia 194, 7 octubre 2021).

³⁵⁷ Sin especificar en qué consistirá o cómo se llevará a cabo, art. 96.3 CC general del sector de la construcción —modificación— (BOE 100, 26 abril 2019), art. 59.3 CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo 2020), art. 59.3 CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021) o art. 91.3 CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021). De forma tácita, por remisión a los procedimientos de promoción interna, art. 20 CC de la empresa Municipal de Iniciativas y Actividades de Málaga, SA (BOP Málaga 235, 15 diciembre 2020) o art. 34.3 CC de la empresa Izar Cutting Tools, SAL (BOP Bizkaia 194, 7 octubre 2021).

más joven o con una categoría inferior pase a ejercer las funciones o la categoría superior que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato se extingue”³⁵⁸; contemplar la “contratación, por cada contrato extinguido, de una nueva persona trabajadora con edad inferior a 35 años”³⁵⁹; o, en una última muestra en orden a la contratación o transformación de la vacante a resultas de la jubilación forzosa, sentar que “tendrán prioridad para ocupar dicho puesto las personas trabajadoras con contrato en prácticas”³⁶⁰.

Por este motivo no cabe confirmar, por ejemplo, una coincidencia entre la prioridad (o exigencia) de contratar personas menores de cierta edad o con contratos formativos y la referencia concreta al rejuvenecimiento de plantillas. La correlación (que de hecho existe) no ha encontrado reflejo en la negociación colectiva salvo en supuestos excepcionales, como cuando el convenio en cuestión señala que “esta medida además de creación de empleo proporcionará un relevo generacional, al tener una correspondencia directa entre el número de jubilaciones y el volumen de contratación que se pudiera producir durante la vigencia del convenio, al estar obligada la empresa a contratar durante la referida vigencia, dos personas por cada una cuyo contrato se extinga por aplicación de la jubilación forzosa; de esas contrataciones, como mínimo la mitad será contratación joven de menores de 35 años, y se adquiere el compromiso de continuar favoreciendo la contratación de jóvenes titulados universitarios, así como de titulados en Formación Profesional”³⁶¹.

³⁵⁸ Art. 63 CC del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8064, 14 febrero 2020) o, en términos casi idénticos, art. 19 bis CC de la empresa Moncor (BOP Burgos 226, 14 diciembre 2020).

³⁵⁹ Art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021).

³⁶⁰ Art. 34 CC de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23 noviembre 2021).

³⁶¹ Se trata de “continuar con la ya dilatada trayectoria de contratación de jóvenes profesionales como objetivo de nuestra política de empleo”, art. 12 bis II CC de empresas vinculadas para Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13 noviembre 2019).

Igual afán de rejuvenecimiento cabe percibir en aquella previsión que admite la cobertura de la vacante por “otra persona trabajadora de la empresa más joven o con una categoría inferior”, quien pasará “a ejercer las funciones o la categoría superior que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato se extinguió”³⁶².

C) Transformación de contrato de trabajo a tiempo parcial en contrato a jornada completa

Producto de la iniciativa convencional desarrollada al amparo de la cláusula abierta con la cual concluía la DA 10ª ET en su versión de 2018, la calidad en el empleo deriva de esa novación de un contrato a tiempo parcial (en algunos casos necesariamente indefinido³⁶³ o, incluso con superior precisión, de carácter fijo discontinuo³⁶⁴) en otro a jornada completa³⁶⁵.

³⁶² Art. 52 *in fine* CC de la Federación Catalana de Fútbol (BOP Barcelona 19 noviembre 2021).

³⁶³ Aunque en este caso se omite la alusión a contratación de un nuevo trabajador, art. 24.1 CC para la actividad de industrias vinícolas y alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020).

³⁶⁴ DA 15ª CC de la empresa Hero España, SA, Alcantarilla (BO Región de Murcia 236, 10 octubre 2020) o art. 38 CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021); en este caso, además, fijando el orden para la conversión, que atenderá a la categoría y antigüedad de los aspirantes al beneficio.

³⁶⁵ DT 2ª CC de Mahou, SA (BOE 113, 11 mayo 2019), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020), DA 6ª CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020), art. 46 XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021), art. 26.3 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019), art. 21.2 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020), art. 43.1 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021), art. 24 CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169,

Aunque sea obvio, en ocasiones demandando para esa modificación la necesaria aquiescencia del afectado³⁶⁶.

Variante paralela a la apuntada sobre ampliación de la duración del contrato temporal, también en esta ocasión cabrá localizar ejemplos en los cuales no ha lugar a la conversión, sino a una mera ampliación del tiempo de trabajo, ya sea sin mayor precisión³⁶⁷, ya exigiendo un porcentaje mínimo de incremento³⁶⁸, o el establecimiento de

21 agosto 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020), art. 60 III CC del ciclo integral del agua (DO Generalitat de Catalunya 8334, 5 febrero 2021), art. 46 CC de la empresa Plasbel Plásticos, SAU (BO Región de Murcia 144, 24 junio 2020), art. 8 CC de la empresa Procggeri Gestión XXI, SL, para el centro de trabajo de la Residencia y centro de día de San Adrián (BO Navarra 256, 3 noviembre 2020), art. 22.1.b) CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021) o art. 41 bis CC de la empresa Alhóndiga La Unión, SA (BOP Almería 187, 25 septiembre 2020). Aunque muy genérico, en tanto alude a que la empresa adopte “medidas efectivas”, es clara la obligación en el art. 40 CC del sector de las industrias del pan de las comarcas de Gerona (BOP Girona 3, 7 enero 2021); también, art. 63.b) CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Gerona (BOP Girona 197, 13 octubre 2021), art. 38.3 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021) o art. 38 CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021).

³⁶⁶ DT 2ª CC de Mahou, SA (BOE 113, 11 mayo 2019), art. 41 bis CC de la empresa Alhóndiga La Unión, SA (BOP Almería 187, 25 septiembre 2020) o art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021).

³⁶⁷ Art. 44 ter CC estatal de estaciones de servicio (BOE 62, 11 marzo 2020), art. 25 bis CC de la entidad Hospital San Juan de Dios de Pamplona (BO Navarra 210, 7 septiembre 2021) o art. 62 CC de la empresa Limpieza Apeles, SL, para su personal dedicado a la actividad de limpieza de colegios y edificios públicos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna (BOP Santa Cruz de Tenerife 46, 16 abril 2021).

³⁶⁸ Incluyendo, como alternativa, “la transformación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo que suponga un incremento de la jornada de al menos un 50%”, art. 30 VII CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 338, 28 diciembre 2020).

una preferencia para ocupar la vacante por los trabajadores a tiempo parcial³⁶⁹.

D) Acumulación de iniciativas en torno a medidas de incremento en la cantidad o calidad de empleo

Heterogéneo grupo de cláusulas, del tenor de muchas de las expuestas al calor de las políticas generales de empleo, cuyo contenido gravita en torno a alguna de las decisiones antes enunciadas, para ofrecer un panorama susceptible de ser condensado a partir de las dos siguientes variables principales:

De un lado, aquellos convenios en los cuales, a la luz del tenor empleado, estas iniciativas a adoptar a mayores (en estricta relación de suplementariedad) son obligatorias; sin embargo, no encuentran concreción alguna³⁷⁰. Así ocurre con aquel para el cual, “igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en el convenio estatal”³⁷¹.

De otro, ejemplos en los cuales todas las actuaciones contempladas deben ser satisfechas de forma acumulativa, sin posible opción. Su número resulta ciertamente escaso y, de hecho, queda reducido a dos textos, uno especialmente destacado, en cuya virtud “esta medida [jubilación forzosa] está vinculada a los siguientes objetivos de política de empleo, para que el Organismo pueda extinguir dichos contratos: 1)

³⁶⁹ Del mismo grupo profesional y, en su defecto, del inferior al ostentado por quien cesa por jubilación obligatoria, art. 42 CC del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Palma (BO Illes Balears 143, 19 octubre 2021).

³⁷⁰ Sobre esta “peligrosa tendencia”, MORENO DE LA VEGA Y LOMO, F.: “Jubilación y actividad profesional al servicio de la política de empleo: ¿el fin justifica los medios?”, en AA.VV.: *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Murcia (Laborum/AESSS), 2013, págs. 243-249.

³⁷¹ Art. 36.3 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019), art. 21.2 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020) o art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021).

El Organismo [en previsión ya mentada] no debe haber presentado en los 24 meses anteriores, expediente de regulación de empleo extintivo, y no debe haber realizado despidos declarados nulos, por sentencia firme. 2) Los contratos temporales por programas se convertirán a los dos años en fijos discontinuos. 3) Los Organismos no podrán externalizar ni subcontratar las actividades realizadas por la plantilla a fecha 1 de enero de 2019. 4) Deberá contratar a una persona trabajadora con contrato de trabajo indefinido, en el periodo comprendido entre los tres meses anteriores y los tres meses posteriores a la extinción del contrato del trabajador por el cumplimiento de la edad legal de jubilación”³⁷².

En la otra muestra localizada, el único factor de originalidad viene dado, precisamente, por ese carácter sumatorio, pues demanda que “se lleven a cabo, conjuntamente, las políticas de empleo siguientes: a) contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo y, además, b) transformación de un contrato temporal en indefinido”³⁷³.

3.5. El (casi) retorno a la filosofía de hace cuarenta años en la reforma de 2021: la contratación a tiempo indefinido y a jornada completa como mínimo de derecho necesario

Los abusos evidentes a los que han conducido las fórmulas flexibles en la delimitación legal de las políticas de empleo en cuyo seno adquieren legitimidad las cláusulas de jubilación forzosa, a traducir en un abierto desconocimiento de lo previsto en la norma, apoyado sobre el beneplácito de los afectados por el convenio y un criterio falto de contundencia en los órganos judiciales, han hecho rectificar al legislador.

³⁷² Art. 24.2.b) CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019).

³⁷³ Art. 21.1 CC de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas Projects, SL (BOP Castellón 140, 21 noviembre 2020).

La reacción ha sido de calado, en tanto supone alterar de manera sustancial la relación entre ley y convenio en este punto, trocando la anterior de complementariedad por una nueva de suplementariedad.

Cuanto en la versión precedente constituía un abanico de sugerencias ofrecidas por el legislador a la partes del convenio como objetivos coherentes de política acordada en convenio, permitiéndoles elegir con entera libertad a la hora de engarzar la jubilación forzosa en el modelo que diseñaran, adquiere, a partir de la Ley 21/2021, un nuevo sentido: la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora aparece ahora como un mínimo de derecho necesario absoluto para quienes negocien la cláusula habilitante de dicha jubilación.

Lejos, pues, de aquella disponibilidad plena y de inicio; de una alternativa abierta a la cantidad o la calidad en función de cuanto se considerara conveniente en la mesa de negociación. En el futuro, preciso será sustituir a quien ha sido jubilado con carácter forzoso por otro trabajador a contratar con carácter indefinido y a tiempo completo; a partir del cumplimiento de este mínimo, las partes recuperan la plena libertad para ubicar la iniciativa entre los objetivos de la política de empleo recogida en el convenio, que el legislador sigue adjetivando como “coherente”, necesariamente orientada al relevo generacional.

En la nueva configuración del condicionante aparecen, por ende, dos partes bien diferenciadas. Recuperando aquel rigor en el cual había confiado la doctrina³⁷⁴, asentado sobre la preservación del empleo sin renunciar tampoco a la mejora de su calidad³⁷⁵, la garantía de que no tenga lugar una amortización del puesto de trabajo ocupado por la persona trabajadora entronca de manera natural con la interpretación originariamente defendida por el Tribunal Constitucional allá por

³⁷⁴ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La vinculación de la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo tras la Ley 14/2005”, cit., pág. 3121.

³⁷⁵ GARCÍA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo”, cit., pág. 312.

1981³⁷⁶ como única vía para superar el juicio de proporcionalidad en la confrontación de las vertientes individual y colectiva del derecho al trabajo³⁷⁷. El legislador lo hace, además, respondiendo a algunos interrogantes desde entonces no despejados con claridad, pues sienta que el nuevo contratado lo habrá de ser por tiempo indefinido y a jornada completa (conforme hace tiempo venían estableciendo la mayor parte de los convenios), pero sin concretar otros aspectos de detalle como la relación temporal entre jubilación y nueva contratación (si anterior, coetánea o en un plazo posterior máximo), la clasificación profesional o ubicación del nuevo incorporado u otras características subjetivas de quien integrará la plantilla, a entender como plenamente disponibles para los bancos económico y social en la negociación. Con una salvedad, en tanto para poder sustituir el tope mínimo de 68 años por el establecido para la edad ordinaria de jubilación, constituye condición *sine qua non*, además de la concurrencia de los requisitos establecidos en la norma, la contratación de una mujer en actividad que sirva de justificación (por la baja presencia de trabajadoras) para hacer operativa la excepción.

Esta es la característica a predicar del apartado b) de la cláusula. Insistiendo en su carácter preceptivo, las experiencias precedentes no permiten hacerse muchas ilusiones, pues de seguro la política de empleo empezará y finalizará en algunos convenios con el compromiso de nueva contratación en los términos expuestos (sin descartar su eventual “olvido” o la aparición de redacciones alternativas); sin embargo, la naturaleza imperativa de los términos utilizados por el legislador (“deberá vincularse”) habría de mover a su exigencia y, además, a la relación directa en su configuración con el relevo generacional como única meta de carácter cualitativo recogida en la norma.

³⁷⁶ Sobre esta vinculación, propugnando la necesidad de ese enlace, MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la ‘jubilación forzosa’”, cit., pág. 25.

³⁷⁷ ALZAGA RUIZ, I.: “La vinculación de la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo a objetivos coherentes con la política de empleo. Comentario a la STSJ Madrid 31 octubre 2006”, cit., pág. 5.

Salvo esta orientación finalista, preocupada por la regeneración a partir de la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, la libertad es plena a la hora de configurar el diseño de la política de empleo donde situar la jubilación forzosa, pudiendo servir como referentes algunas de las sugerencias pacientemente desgranadas en páginas precedentes.

Capítulo III

ASPECTOS INSTRUMENTALES INCORPORADOS A LA REGULACIÓN CONVENCIONAL (ALGUNO AHORA TAMBIÉN A LA LEY) DE LA JUBILACIÓN FORZOSA

Al lado de los anteriores aspectos que la ley contempla como umbral mínimo, remitiendo al convenio para dotarlo del perfil que quienes lo negocian consideren más adecuado, las partes pueden y suelen añadir otros temas de claro carácter instrumental en orden a regular la forma de hacer efectiva la jubilación forzosa o las consecuencias a seguir de la decisión extintiva.

Cuestiones tales como su operatividad automática o, como alternativa, su carácter facultativo para la empresa, así como la posibilidad de prórroga y los requerimientos de consentimiento y causa, pasarán a constituir factores de notable interés. Igual venía ocurriendo con las cuestiones de forma, como la exigencia de preaviso y/o comunicación al trabajador y a sus representantes (o a la comisión paritaria), cuando no de que el trabajador afectado aportara el informe de vida laboral, si bien este deber de notificación en favor de los interesados y los representantes legales desde la reforma de 2021 pasa a constituir una exigencia legal. Al final, cabrá parar la atención, también, sobre el creciente número de supuestos que “compensan” y hasta “estimulan” la jubilación forzosa a través de indemnizaciones de muy variada configuración.

1. AUTOMATICIDAD (O NO) DE LA JUBILACIÓN FORZOSA

En la operatividad de la cláusula de jubilación forzosa juega una aparente regla de automaticidad, aunque venga formulada de forma explíci-

ta únicamente en contadas ocasiones³⁷⁸. Con todo, su virtualidad como tal viene a ser contestada por un considerable número de excepciones o salvedades que, lejos de constituir una realidad del todo homogénea (aunque sí lo es su resultante final, dado por su naturaleza obligatoria para el trabajador, facultativa para el empresario), alcanzan, al menos, una doble manifestación:

En primer lugar, las disposiciones que presentan la extinción contractual como una alternativa en manos de la empresa, la cual decidirá si hacerla o no operativa. Esta variable cabrá **reducirla** de forma sencilla de cuantos textos establecen que aquella “podrá” proceder a la extinción de los contratos por razón de edad³⁷⁹, “podrá optar” por o “podrá decidir”

³⁷⁸ “Con la finalidad de favorecer el relevo generacional y la oportunidad de acceso al empleo por parte de los colectivos más jóvenes, así como la calidad del empleo, la relación laboral se extinguirá automática y obligatoriamente por razón del cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social”, art. 27 CC de la empresa Líneas Marítimas Españolas, SA (BO Comunidad de Madrid 82, 4 abril 2020). Idéntica conclusión cabe extraer de la cláusula adicional 3ª CC de la empresa Salinera de Cardona, SLU (BOP Barcelona 12 marzo 2020), en tanto “establece (...) para todo el personal afectado por el convenio la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa (...), siempre y cuando los trabajadores afectados acrediten la carencia y demás requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación ordinaria”; añadiendo que, “si no se reuniese alguno, o algunos, de los requisitos legalmente exigibles, el pase a la jubilación forzosa se producirá automáticamente en el momento en que los mismos se reúnan”.

³⁷⁹ DT 2ª CC de Mahou, SA (BOE 113, 11 mayo 2019), art. 24.1 CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019), art. 61.b) CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 6, 7 enero 2020), art. 23 bis III CC laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE 189, 10 julio 2020), art. 14 CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 206, 30 julio 2020), DA 6ª CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020), art. 11 V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021), art. 46 XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021), art. 42 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021), art. 49 bis CC de Euro Depot España, SAU (BOE 209, 1 septiembre 2021), art. 28 CC para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27 septiembre 2021), art. 63 CC del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8064, 14 febrero 2020), art. 46 CC de la empresa Plasbel Plásticos, SAU (BO Región de

la jubilación (en el caso en concreto dejando en manos del trabajador igual opción)³⁸⁰ o introducen la expresión “se posibilita” o análogos³⁸¹;

Murcia 144, 24 junio 2020), art. 31.4.b) CC para la empresa Vidrala, SA (BOP Álava 52, 11 mayo 2020), art. 41 bis CC de la empresa Alhóndiga La Unión, SA (BOP Almería 187, 25 septiembre 2020), art. 29.5 CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021), art. 19 bis CC de la empresa Moncor (BOP Burgos 226, 14 diciembre 2020), cláusula adicional 2ª CC de la empresa Acerinox Europa, SAU (BOP Cádiz 49, 13 marzo 2020), art. 69 CC de la empresa plurimunicipal Figueres de Serveis, SA (BOP Girona 29, 12 febrero 2020), art. 40 CC del sector de las industrias del pan de las comarcas de Gerona (BOP Girona 3, 7 enero 2021), art. 59 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida (BOP Lleida 52, 17 marzo 2021), art. 29 bis CC de la empresa Reyenvas, SA (BOP Sevilla 27, 3 febrero 2020), art. 34 CC del sector de agencias de transportes-operadores de transportes (BOP Sevilla 71, 26 marzo 2020), DA 1ª CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 6 febrero 2020), art. 35 bis CC del sector de industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (BOP Valencia 127, 6 julio 2020), art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020), art. 103 CC de la empresa Euronit, Fachadas y Cubiertas, SL, centro de trabajo de Portillo (BOP Valladolid 230, 1 diciembre 2020), art. 21 CC de la empresa Fast Forward (BOP Valencia 66, 9 abril 2021), art. 22.1 CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021), art. 14.2 CC de la empresa Grupo Metalgráfico, SA (Grumetal, SA) (BOP Zaragoza 123, 2 junio 2021), art. 63.b) CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Gerona (BOP Girona 197, 13 octubre 2021), art. 52 CC de la Federación Catalana de Fútbol (BOP Barcelona 19 noviembre 2021) o art. 38 CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021).

³⁸⁰ DT 1ª CC de la empresa Clínica Santa Isabel HLA (BOP Sevilla 203, 2 septiembre 2021) o art. 49 CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021).

³⁸¹ Art. 24 CC de la empresa Fundación Hospital de Avilés (BO Principado de Asturias 141, 22 julio 2020), DA 4ª.2.b) CC de la empresa PASG Automóviles Comercial España, SA (BO Comunidad de Madrid 228, 19 septiembre 2020), art. 37 CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020), art. 35 CC provincial de industria de manipulación y exportación de frutos secos (BOP Alicante 127, 8 julio 2020), pacto complementario 5º CC del sector de la industria siderometalúrgica (BOP Barcelona 26 enero 2021), art. 34 CC de la empresa Fundación Marpi (BOP Barcelona 22 febrero 2021), art. 39 CC de la empresa Deza Calidad, SA (BOP Córdoba 56, 23 marzo 2020), art. 93 CC del centro de trabajo de Enusa Industrias Avanzadas, SA, SME en Juzbado (BOP

también cuando la norma habilita para que, cumpliendo los requisitos pertinentes, quepa “exigir” la jubilación obligatoria³⁸², fomentarla³⁸³ o “promoverla”³⁸⁴, por no mentar si su tenor determina que esta será efectiva “a requerimiento de la empresa”³⁸⁵ o “cuando la empresa quiera”³⁸⁶.

En otras ocasiones, sin embargo, tal carácter opcional no aparece consagrado de forma expresa en favor de la entidad, debiendo ser deducido de los términos de la cláusula. Así, por ejemplo, cuando el convenio establece que el cumplimiento de la edad de jubilación (hoy ya no ordinaria, sino la establecida en convenio y no inferior a 68 años —salvo para los convenios beneficiados por la DT 9ª ET—) “será causa de extinción del contrato (...), siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo” alguna de las políticas de empleo establecidas como compensación a dicha resolución contractual³⁸⁷; motivo por el cual, en última instan-

Salamanca 5, 9 enero 2020), art. 45 CC de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23 noviembre 2021) o art. 42 CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 13 diciembre 2021).

³⁸² Art. 64 CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE 255, 25 septiembre 2020), art. 36 CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17 septiembre 2021), DT 2ª X CC de Supermercados Sabeco, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021) o art. 46.1 IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BO Junta de Andalucía 241, 16 diciembre 2020).

³⁸³ Art. 47.1 CC para la construcción y obras públicas de la provincia de Jaén (BOP Jaén 233, 9 diciembre 2021).

³⁸⁴ Art. 50.3 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020).

³⁸⁵ Art. 50 CC de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL (BOP Valencia 91, 14 mayo 2021).

³⁸⁶ Art. 23 CC del sector de comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 17 septiembre 2021).

³⁸⁷ Art. 24 VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 238, 3 octubre de 2019), art. 44 ter CC estatal de estaciones de servicio (BOE 62, 11 marzo 2020), art. 27 CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (BOE 183, 3 julio 2020), art. 57 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020), art. 43 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 69

cia, corresponderá a la empleadora la decisión de hacer efectiva o no la medida a partir del cumplimiento de cuanto resulta ser una condición potestativa. Igual sucede en los supuestos en los cuales impone, como requisito para la efectividad de la extinción, tanto la comunicación al trabajador, como la adopción de alguna de aquellas medidas consistentes en una nueva contratación, la transformación de un contrato temporal en indefinido o cualesquiera otras acordadas por los negociadores³⁸⁸.

Distinto es el sentido a otorgar a aquella decisión expresa de exceptuar la aplicación automática de la medida cuando exista una necesidad

bis CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 310, 26 noviembre 2020), art. 30 VII CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 338, 28 diciembre 2020), art. 60 III CC del ciclo integral del agua (DO Generalitat de Catalunya 8334, 5 febrero 2021), art. 24 CC para la actividad de industrias vinícolas y alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020), art. 8 CC de la empresa Progeri Gestión XXI, SL, para el centro de trabajo de la Residencia y centro de día de San Adrián (BO Navarra 256, 3 noviembre 2020), art. 35 CC FCC Aqualia, SA, centros de trabajo de la ciudad de Ávila (BOP Ávila 26, 7 febrero 2020), art. 64 CC de la empresa ADC Infraestructuras y Sistemas, SL (BO Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 64 CC de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, SA (BOP Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 21 CC de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas Projects, SL (BOP Castellón 140, 21 noviembre 2020), art. 64 CC de la empresa Fomento Benicasim Aguas Potables, SA (BOP Castellón 153, 22 diciembre 2020), art. 16 CC de la empresa Lipasam, SA (BOP Sevilla 154, 4 julio 2020) o art. 30 CC de derivados del cemento de Toledo (BOP Toledo 193, 8 octubre 2020).

³⁸⁸ Art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020), art. 30 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021), art. 30 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) o art. 62 CC de la empresa Limpieza Apeles, SL, para su personal dedicado a la actividad de limpieza de colegios y edificios públicos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna (BOP Santa Cruz de Tenerife 46, 16 abril 2021).

objetiva y justificada, en cuyo caso se prevé la obligación de informar previamente a los representantes de los trabajadores, y, si surgieran discrepancias, someterlas al sistema extrajudicial de solución de conflictos³⁸⁹.

En segundo término, cabe aludir a variantes en la ordenación notoriamente alejadas, en principio, del carácter forzoso, en tanto admiten una eventual prórroga de la relación laboral a partir del acuerdo entre las partes (o, incluso, la supeditan a la petición del trabajador³⁹⁰). La fórmula habitual consiste en contemplar la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad correspondiente, salvo pacto individual en contrario³⁹¹, con el añadido ocasional de su carácter expreso³⁹²

³⁸⁹ Art. 73.4 CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021).

³⁹⁰ Art. 42 CC del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021).

³⁹¹ Art. 31 III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE 50, 27 febrero 2020), art. 30.3 V CC marco del Grupo Endesa (BOE 169, 17 junio 2020), art. 44 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 23.7 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021), art. 13 CC de la empresa Fundación Hospital de Jove (BO Principado de Asturias 123, 26 junio 2020), art. 37 CC de la empresa Melilla UTE Alcantarillado (SACYR Agua, SL) (Melilla) (BO Melilla 5757, 19 mayo 2020), art. 20 CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BO Región de Murcia 188, 14 agosto 2020), art. 25 CC de la empresa Hospital Mediterráneo Grupo HLA, SAU (BOP Almería 8, 14 enero 2020), art. 26 CC del sector de transporte de mercancías por carretera y logística (BOP Barcelona 31 marzo 2020), DA 8ª CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020), art. 37.a) CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020), art. 20 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020), art. 18 CC de la empresa Málaga Club de Fútbol, SA (BOP Málaga 89, 12 mayo 2021), art. 40 CC de la empresa Numil Nutrición, SRL (BO Comunidad de Madrid 191, 12 agosto 2021) o art. 91 CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021).

³⁹² Art. 96.1 CC general del sector de la construcción —modificación— (BOE 100, 26 abril 2019), art. 26.1 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019), art. 21.1.1 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020), art. 32 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 13 CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020), art. 33.1.2 CC de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SL, Torrevieja (BOP Alicante 135, 20 julio 2020), cláusula adicional 1ª CC de la empresa Fomento

o, incluso, escrito³⁹³. La posibilidad de aplazar la resolución del vínculo por la simple aquiescencia de las partes alcanza matices de superior complejidad cuando queda supeditada, también, a un dato o condición objetiva cual puede ser, por ejemplo, que “la prestación de servicio del afectado sea necesaria para la finalización de determinadas tareas o proyectos”³⁹⁴.

Sin reclamar abiertamente el consenso, pero procediendo entenderlo como exigencia implícita, cabe dar cuenta de la curiosa medida recogida en un convenio, el cual, tras instaurar la jubilación forzosa, acto seguido sienta que, “excepcionalmente, por razones técnicas, organizativas o productivas debidamente justificadas, se podrá excepcionar la obligatoriedad de dicha jubilación, manteniéndose la vigencia de la relación

de Benicasim, SA, centro Elda (BOP Alicante 22, 3 febrero 2021), art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 20 CC del sector de las empresas consignatarias de buques (BOP Barcelona 26 junio 2020), art. 59.2 CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo 2020), art. 59.1 CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021), art. 26 CC del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (BOP Sevilla 131, 8 junio 2020), art. 91.1.4º CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021), art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021) o art. 45.1º CC de la empresa Cintacor (BOP Barcelona 2 diciembre 2021).

³⁹³ Art. 41.2 XIX CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 251, 18 octubre 2019), art. 26.2 CC de la empresa Instituto Tecnológico de Materiales y Construcciones, SA (BO Comunidad de Madrid 13, 16 enero 2021), art. 51 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020) o art. 24 CC de la empresa Numil Nutrición, SRL (BO Comunidad de Madrid 191, 12 agosto 2021).

³⁹⁴ Art. 30.3 V CC marco del Grupo Endesa (BOE 169, 17 junio 2020). En análogo sentido, art. 51 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020), en cuya virtud la excepción (posible prórroga mediante acuerdo de las partes) debe justificarse y queda en todo caso “supeditada a la finalización de un proyecto”.

laboral por períodos no superiores a una anualidad”³⁹⁵; es decir, que las razones habitualmente invocadas para justificar las medidas de flexibilidad externa o interna (en algunas ocasiones con formulación más burda, como la que reza “salvo aquellos casos en que pudieran resultar de interés para la empresa”³⁹⁶), sirven aquí como garantía última para la conservación temporal del negocio.

Procede incardinar también en esta categoría aquellos convenios cuya letra —a simple vista contradictoria— instituye, primero, una extinción automática al cumplir la edad; no obstante, y a renglón seguido, dispone cómo, “con carácter excepcional, la dirección de la empresa, a la vista de la solicitud de jubilación, podrá, en atención a las especiales condiciones de capacitación de un solicitante y visto el informe de los servicios médicos del centro de trabajo, proponer la prórroga de su relación laboral con la empresa por períodos anuales”³⁹⁷. La automaticidad aparente no oculta que, en realidad, la jubilación viene a ser contemplada como opción susceptible de pacto en contrario de estar presente la condición exigida por el precepto.

Análoga situación concurre, ahora en el ámbito del empleo público y sin exigencia causal, cuando el precepto afirma que “la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad” (fecha válida solo mientras resulte operativa la DT 9ª ET); sin embargo, y a continuación, admite la eventual “prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad”, en esta ocasión a solicitud del trabajador y correspondiendo a la empresa la resolución positiva o negativa debidamente motivada³⁹⁸.

³⁹⁵ Art. 20 CC de la empresa Municipal de Iniciativas y Actividades de Málaga, SA (BOP Málaga 235, 15 diciembre 2020).

³⁹⁶ Art. 34.3 CC de la empresa Izar Cutting Tools, SAL (BOP Bizkaia 194, 7 octubre 2021).

³⁹⁷ Capítulo XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020) o art. 55 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020).

³⁹⁸ Art. 44.3 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Padul (BOP Granada 43, 5 marzo 2020) o art. 76 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (BOP Sevilla 145, 24 junio 2020).

2. REQUISITOS FORMALES O PROCEDIMENTALES: DE EXIGENCIA CONVENCIONAL A REQUISITO LEGAL

Incluso los estudios más exhaustivos que en el pasado próximo prestaron atención a la regulación por convenio de la jubilación forzosa pasaron por alto las previsiones formales que podían acompañar su operatividad en el caso concreto. El único supuesto localizado donde aparecía alguna nota al respecto constataba cómo, “si bien nada impide que puedan exigir otros requisitos formales y procedimentales (...), no suelen contemplar ninguna otra exigencia no prevista expresamente por la norma”³⁹⁹.

Aun cuando continúa siendo una opción minoritaria, no cabe duda de que, a nivel cuantitativo al menos, tras la reforma de 2018 obra un cambio apreciable de tendencia y cada vez han sido más numerosos los convenios en los cuales consta alguna exigencia formal, por lo común tratada de manera aislada y asistemática, aun cuando no faltan compromisos de futuro a partir de los cuales el empleador “establecerá las normas procedimentales necesarias para el ejercicio del derecho”⁴⁰⁰.

La perspectiva de conjunto podrá venir dada a partir de la expresión separada de cada una de estas formalidades, como teselas capaces de proporcionar imagen y sentido al mosaico final, integrado por las comunicaciones que procederá realizar al trabajador o a sus representantes, como exigencias ahora incorporadas a la ley, aun cuando la previsión más reiterada sea la atinente a la necesidad de proporcionar un informe de vida laboral.

A.– Precisamente al calor de algunos problemas surgidos en el pasado, derivados de no acreditar los requisitos subjetivos de carencia requeridos por el precepto para poder hacer operativa la cláusula de jubilación forzosa, son relativamente numerosas las cautelas convencionales recla-

³⁹⁹ Para destacar, como ejemplos, tan solo dos muestras de convenios exigiendo una comunicación escrita al interesado (y, en su caso, a los representantes de los trabajadores) y la concesión del pertinente preaviso, ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, cit., págs. 302 y 303.

⁴⁰⁰ Art. 88.3 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020).

mando una constancia formal sobre el dato de que el afectado “cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión”.

Frente a cualesquiera dudas que cupiera haber en otros supuestos acerca del procedimiento a seguir, la naturaleza forzosa de la jubilación y el interés empresarial en la misma se dejan sentir en la doble fórmula a apreciar en cuanto cabría considerar casi una cláusula de estilo: bajo la primera, claramente minoritaria, cobra vida una obligación para el trabajador, surgida de manera directa del convenio, en la medida en la cual tan solo aparece recogido el deber de los afectados, quienes “se obligan a”⁴⁰¹ o “solicitarán”⁴⁰² dicho informe (siendo excepcional el supuesto en que la aportación parece ser voluntaria, por cuanto solo obra como justificante necesario de pretender acogerse al premio de jubilación⁴⁰³); en atención a la segunda —y más correctamente—, el proceso ha de partir de la propia solicitud empresarial (“a requerimiento”, “requerirá”, “podrá solicitar”), otorgando un plazo al interesado para que este proceda a cumplir con cuanto constituye una obligación que efectivamente le corresponde⁴⁰⁴.

⁴⁰¹ DA 6ª CC de la empresa Sertosa Norte, SL (BOP A Coruña 91, 19 junio 2020).

⁴⁰² Cap. XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020), art. 25 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020) o cláusula 22.II.5 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).
⁴⁰³ Art. 41.2 CC de Radio Popular, SA (BOE 136, 8 junio 2021).

⁴⁰⁴ Art. 96.2 Modificación del CC general del sector de la construcción (BOE 100, 26 abril 2019), art. 24 CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019), art. 26.1 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019), art. 61 bis B) CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 6, 7 enero 2020), art. 21.1.1 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020), art. 14.b) CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 206, 30 julio 2020), art. 43.3.2 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 11 IV CC estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 42, 18 febrero 2021), art. 50 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020), art. 20 CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BO Región de Murcia 188, 14 agosto 2020), art. 32 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 34

Elemento que fluctúa de manera notable es el relativo al plazo concedido para cumplimentar con la antelación necesaria la aportación del documento emitido por la Entidad Gestora, pues mientras algún convenio no fija ninguno⁴⁰⁵ (o queda al criterio del trabajador cuando se trate de aportar los justificantes de los coeficientes reductores, atendiendo en

bis Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021), art. 13 CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020), art. 33.2 CC de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SL, Torrevieja (BOP Alicante 135, 20 julio 2020), DA 1ª CC de la empresa Fomento de Benicasim, SA, centro Elda (BOP Alicante 22, 3 febrero 2021), art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo 2020), Capítulo XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020), art. 59.3 CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020), DA 8ª CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020), art. 64 CC de la empresa ADC Infraestructuras y Sistemas, SL (BO Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 64 CC de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, SA (BOP Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 21.2 CC de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas Projects, SL (BOP Castellón 140, 21 noviembre 2020), art. 64 CC de la empresa Fomento Benicasim Aguas Potables, SA (BOP Castellón 153, 22 diciembre 2020), DA 6ª CC de la empresa Sertosa Norte, SL (BOP A Coruña 91, 19 junio 2020), art. 55 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020), art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020), art. 21 CC de la empresa Fast Forward (BOP Valencia 66, 9 abril 2021), art. 27.3º CC de la empresa Industrial Química del Nalón, SA (BO Principado de Asturias 114, 15 julio 2021), art. 91.1.5º CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021), art. 23 CC del sector de comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 17 septiembre 2021), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021), art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021), art. 85 Convenio Colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, SAU (DO Galicia 238, 14 diciembre 2021) o art. 49 CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021).

⁴⁰⁵ Art. 21.2 CC de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas Projects, SL (BOP Castellón 140, 21 noviembre 2020).

este caso al propio interés del afectado⁴⁰⁶), en otros se extiende notablemente hasta alcanzar los tres⁴⁰⁷ o cuatro meses⁴⁰⁸, con reducción en algún otro ejemplo a tan solo quince días⁴⁰⁹ y una media más común de un mes⁴¹⁰ o —sobre todo y como tónica— dos meses⁴¹¹.

⁴⁰⁶ DA 6ª CC de la empresa Sertosa Norte, SL (BOP A Coruña 91, 19 junio 2020).

⁴⁰⁷ Tres meses de antelación para formular la solicitud la empresa; su aportación por el trabajador en el pazo de un mes desde el requerimiento, art. 34 bis Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021).

⁴⁰⁸ Art. 61 bis B) CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 6, 7 enero 2020), art. 14.b) CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 206, 30 julio 2020) o art. 21 CC de la empresa Fast Forward (BOP Valencia 66, 9 abril 2021).

⁴⁰⁹ Art. 11 V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021).

⁴¹⁰ Art. 43.3.2 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 50 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020), art. 13 CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020), art. 46 CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020) o art. 49 CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021).

⁴¹¹ Art. 96 Modificación del CC general del sector de la construcción (BOE 100, 26 abril 2019), art. 24 VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 238, 3 octubre de 2019), art. 26.1 III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019), art. 21.1.1 VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020), art. 43.3.2 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020), art. 20 CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BO Región de Murcia 188, 14 agosto 2020), art. 32 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 33.2 CC de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SL, Torrevieja (BOP Alicante 135, 20 julio 2020), DA 1ª CC de la empresa Fomento de Benicasim, SA, centro Elda (BOP Alicante 22, 3 febrero 2021), art. 28 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo 2020), Cap. XIII.7 CC de la empresa Cepsa Química, SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020), art. 59.3 CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020), art. 59 CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021), DA 8ª CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020), art. 64 CC de la empresa ADC

Establecida la obligación, tan solo dos de los convenios consultados fijan cuáles habrán de ser las consecuencias derivadas de su desconocimiento. Ciertamente en alguna ocasión se prevé un cumplimiento por sustitución, pues, de no recibir el informe que ha debido solicitar al INSS en el plazo previsto (y si tal obedece a causas ajenas a la voluntad del interesado), el convenio contempla que “deberá aportar su vida laboral actualizada, la cual recabará de la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social que le corresponda, pudiendo, para ello, ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración”⁴¹². Por contra, cuando fuera debido a su inactividad, cuanto indica el primer ejemplo localizado podría ser pauta aconsejable para el resto, pues reza que “si la persona trabajadora no cumpliera dicho requerimiento de información, la empresa le hará un segundo requerimiento para que lo facilite en el plazo improrrogable de una semana, o autorice a obtenerlo en su nombre y representación. Y si no lo facilitase, habiéndose cumplido la edad legal por la persona trabajadora [sic], no podrá reclamar ninguna responsabilidad a la empresa si se tramita la jubilación y no reunía los requisitos exigidos”⁴¹³. El segundo sienta, con mayor rigor, que “se considerará desobediencia grave la no aportación por parte de la persona

Infraestructuras y Sistemas, SL (BO Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 64 CC de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, SA (BOP Castellón 93, 4 agosto 2020), art. 64 CC de la empresa Fomento Benicasim Aguas Potables, SA (BOP Castellón 153, 22 diciembre 2020), art. 55 bis CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020), art. 27.3 CC de la empresa Industrial Química del Nalón, SA (BO Principado de Asturias 114, 15 julio 2021), art. 91.1.5º CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021), art. 38 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021) o art. 85 Convenio Colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, SAU (DO Galicia 238, 14 diciembre 2021). En realidad, dos plazos distintos de dos meses en el ejemplo de la cláusula 22.II *in fine* CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021): dos meses desde la firma del convenio si a su entrada en vigor el interesado ya hubiera cumplido 64 años, y dentro de los dos meses siguientes a cumplirlos en otro caso.

⁴¹² Art. 34 bis Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021).

⁴¹³ CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020).

trabajadora de la información requerida, en el plazo de un mes, sin justificación válida”⁴¹⁴.

A este propósito de satisfacer la obligación analizada —entre otros— habrá de responder el beneficio, que se extiende sin duda a los jubilados forzosos, de disfrutar de los correspondientes permisos contemplados en convenio, como aquel a cuyo tenor “las personas trabajadoras que en el año natural del convenio cumplan 65 años de edad, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales, para realizar las gestiones que consideren oportunas en orden a solicitar la prestación de jubilación. Cuando por cumplir años el mes de enero no existan días de permiso previo suficientes, se iniciará el disfrute el mes de diciembre anterior”⁴¹⁵.

B.— Como segunda previsión, en estricta clasificación cuantitativa del número de referencias que ha merecido en convenio, cabrá situar la obligación de notificar al afectado la decisión empresarial de poner fin a la relación laboral por jubilación forzosa, ahora elevada al rango de requisito legal.

Si bien, en principio, cabría considerar que no es redundante haber solicitado del trabajador los datos de su vida laboral y con posterioridad reiterarle la decisión empresarial de hacer efectiva la posibilidad que le confiere el convenio, en particular cuando la redacción del mismo le otorga —en apariencia al menos— un rasgo de facultad y no de operatividad automática (o incluso ante tal eventualidad, por lo menos si el trabajador pudiera haberse hecho composición de lugar de una eventual prórroga por acuerdo con el empresario en los supuestos en los cuales así lo contempla el acuerdo alcanzado a nivel colectivo), en verdad, y en la práctica, aquella petición viene a ser entendida como equivalente a esa noticia previa y ninguno de los supuestos examinados la recoge de manera acumulativa.

⁴¹⁴ Art. 49 CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021).

⁴¹⁵ Art. 21.2º.f) CC de preparados alimenticios y dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8158, 19 junio 2020).

Por consiguiente, y acreditadas ambas notificaciones como alternativas, cuando no obre aquel deber del trabajador puede aparecer esta obligación recogida en el convenio y operativa a través de la escueta mención desde la reciente reforma incorporada a la norma, que ninguna noticia más proporciona, cuya fisionomía obedece a cuanto puede ser reducido a una cuádruple variante obtenida de lo acordado por las partes hasta el momento:

- La mera previsión de una comunicación sobre la extinción del contrato⁴¹⁶.
- El añadido a tal notificación de una antelación mínima, que en los supuestos localizados coincide en reproducir el de quince días que, a otros efectos, es el más común en la norma laboral⁴¹⁷.
- La incorporación —lógica— de su operatividad “si es su propósito el ejercerla”⁴¹⁸, o “cuando exista propósito de la empresa de vincular la jubilación obligatoria a objetivos de política de empleo”⁴¹⁹.
- En último término, y aun cuando sin establecer un plazo mínimo, la fórmula de más interés, por ser la más comprometida, es aquella que afirma su carácter de “condición de efectividad” al mismo nivel que la concreta medida de política de empleo prevista para cumplir el objetivo del convenio y de la norma estatal⁴²⁰.

⁴¹⁶ Aun cuando se precisa que habrá de ser “por escrito” en el art. 20 CC del sector de las empresas consignatarias de buques (BOP Barcelona 26 junio 2020), art. 30 CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) o art. 30 CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021); o que debe tener “carácter previo” en la DA 2ª CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo 2020).

⁴¹⁷ Art. 41.1 *in fine* XIX CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 251, 18 octubre 2019) y art. 26 CC de la empresa Instituto Tecnológico de Materiales y Construcciones, SA (BO Comunidad de Madrid 13, 16 enero 2021).

⁴¹⁸ Art. 50 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida (BOP Lleida 52, 17 marzo 2021).

⁴¹⁹ Art. 24 CC para la actividad de industrias vinícolas y alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020).

⁴²⁰ Art. 15.1 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15.1 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Ma-

C.– En tercer lugar, y también elevada a requisito legal desde el uno de enero de 2022, cabrá reseñar la obligación de notificar esta decisión, que afecta a un sujeto concreto, también a los representantes de los trabajadores. Así ha venido figurando en algunos convenios como una obligación íntimamente vinculada a la comunicación al interesado, permitiendo entender con facilidad la estrecha conexión entre la una y la otra hasta en su redacción formal: “la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto a la persona afectada como a la representación legal de los trabajadores en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato”⁴²¹. En otros, sin embargo, opera sin que el convenio haya aludido en ningún momento a cualquier preaviso al trabajador, para simplemente contemplar el deber de informar a la representación de los trabajadores “de la adopción de la medida”⁴²², hacer referencia expresa a la representación unitaria (en el caso, el comité de empresa), poner la extinción por esta causa “en relación con las plazas afectadas”⁴²³ o, para una labor completa de control, extender la obligación, desde “las extinciones llevadas a cabo en el marco de este artículo”, a “la política de empleo de acompañamiento a la misma”⁴²⁴, o

llorca) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020) y art. 15 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020).

⁴²¹ Art. 41.1 *in fine* XIX CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 251, 18 octubre 2019) y art. 26 CC de la empresa Instituto Tecnológico de Materiales y Construcciones, SA (BO Comunidad de Madrid 13, 16 enero 2021).

⁴²² Art. 14.9 *in fine* XX CC general de la industria química (BOE 171, 19 julio 2021), art. 28 CC para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27 septiembre 2021), art. 43.1 CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO de la Generalitat Valenciana 9221, 23 noviembre 2021) o art. 10.3 CC del sector almacenistas de alimentación al por menor de la provincia de Castellón (BOP Castellón 147, 8 diciembre 2020).

⁴²³ Art. 72.1.c) CC de la empresa Fundación de Gestión Sanitaria del Hospital Santa Creu i Sant Pau (BOP Barcelona 22 enero 2020).

⁴²⁴ Art. 58 *in fine* CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019).

proporcionar noticia “puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, en su caso”⁴²⁵.

D.— Por último, no cabrá ignorar entre estos aspectos formales el dato característico dado por la elaboración de la propia cláusula de jubilación forzosa. En este sentido, procederá destacar la atribución de competencias a la comisión paritaria del convenio —en alguna otra ocasión mera alternativa a la representación de los trabajadores en orden a cubrir el deber de comunicación⁴²⁶—, ya para analizar su conveniencia (“las partes acuerdan someter a su consideración la adopción de un posible Acuerdo sobre jubilación forzosa a los 65 años como mecanismo para favorecer una política de empleo”⁴²⁷, o “fomentar la jubilación de aquellos trabajadores que alcancen la edad legal de jubilación y tengan cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación”⁴²⁸ —a valorar en el contexto y bajo los condicionantes en los cuales se originó el compromiso—), ya para su elaboración y diseño en el supuesto de que así lo llegara a contemplar la norma (“si durante la vigencia del presente convenio la legislación aplicable permitiese la fijación de edades de jubilación obligatoria en convenio colectivo, la comisión paritaria será la encargada del establecimiento de las mismas en los términos establecidos en las leyes”⁴²⁹ —curiosa cláusula de tener en cuenta que ya era

⁴²⁵ Art. 42.3º CC de establecimientos sanitarios y clínicas privadas (BOP Granada 154, 12 agosto 2021).

⁴²⁶ Art. 20.1 CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BO Región de Murcia 188, 14 agosto 2020).

⁴²⁷ DA 3ª CC de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa (BOP Gipuzkoa 225, 24 noviembre 2020) o DA 3ª CC de Pasaban, SA (BOP Gipuzkoa 207, 28 octubre 2021).

⁴²⁸ Art. 17 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA (BOP Lugo 225, 30 septiembre 2020).

⁴²⁹ Art. 5.2. *in fine* CC de la empresa Hospital de la Cruz Roja de Gijón (BO Principado de Asturias 141, 22 julio 2020). Dando cuenta de su realización, e incorporándolo al convenio mediante oportuno acuerdo de modificación, DA 3ª Modificación del VI CC estatal de empresas de trabajo temporal (BOE 76, 29 marzo 2019). Singular es la previsión que, estando en vigor y a punto de una nueva modificación legal, sigue reproduciendo el literal de anteriores convenios cuando la jubilación forzosa no era factible, art. 45 CC de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23 noviembre 2021).

factible desde 2018—). También para acomodar su tenor en el supuesto de cambios normativos que así lo exigieran (“si durante la vigencia de este convenio se produce alguna modificación normativa que afecte a la jubilación, la comisión paritaria se reunirá para adaptar este artículo a la nueva realidad”⁴³⁰), o si pareciera conveniente a juicio de quienes negociaron el convenio (“queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento en que estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a este materia e incluso modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente”⁴³¹).

Como variante —más formal que material— cabría aludir a una comisión *ad hoc*, o “grupo de trabajo, que será paritario en su representación de la parte patronal y social firmantes del convenio, con el fin de definir y actualizar las siguientes materias (...) jubilación obligatoria (...). Una vez que se desarrollen estos trabajos, serán elevados a la comisión negociadora para suscribir los oportunos acuerdos y, en su caso, incorporarlos al texto del convenio”⁴³².

⁴³⁰ Art. 19 CC gallego de centros especiales de empleo (DO Galicia 37, 24 febrero 2020); en similares términos art. 13 *in fine*, en relación con art. 6.2, CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020); o, sin alusión expresa a la comisión paritaria, pero sí con carácter genérico a las partes negociadoras “en previsión de un inminente cambio normativo”, art. 40 *in fine* CC del sector de industria de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 8 noviembre 2021).

⁴³¹ Art. 49 CC de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo) (BOP Zaragoza 284, 11 diciembre 2020). En otro texto: “si durante la vigencia del actual Convenio de empresa entrara en vigor cualquier normativa cuyo contenido estuviera en contradicción con el de este artículo, se estará a lo acordado por las partes en el presente convenio hasta donde la legislación así lo permita”, art. art. 34.3 CC de la empresa Izar Cutting Tools, SAL (BOP Bizkaia 194, 7 octubre 2021).

⁴³² DA 4ª CC de la empresa Procgeri Gestión XXI, SL, para el centro de trabajo de la Residencia y centro de día de San Adrián (BO Navarra 256, 3 noviembre 2020).

3. INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR CUYO VÍNCULO SE EXTINGUE

La habilitación conferida a los convenios colectivos en la DA 10ª ET lo es para “establecer cláusulas que posibiliten la jubilación forzosa”. Una referencia abierta heredada de la versión precedente de 2005, donde apareció como vía para incorporar no solo períodos de cotización más extensos en aras de poder superar el porcentaje de pensión en los términos antes expuestos, sino también para hacer lo propio con cualesquiera otro tipo de mejoras voluntarias de la Seguridad Social, entre las cuales (y al margen de esporádicas mejoras directas de la prestación) destacaron sobremanera los preceptos que contenían premios o indemnizaciones a tanto alzado vinculados a la jubilación.

Estas previsiones cumplían y cumplen, cuando menos, un doble objetivo⁴³³: en primer lugar, y en tanto portadoras de una compensación que va más allá de la cuantía de la pensión, hacen que sea mucho más congruente y compatible la sumisión del interés individual al colectivo, pues, al ampliar los beneficios para el afectado sobre el mínimo legal, permiten compensar la reducción en el derecho al trabajo derivada de la pérdida de empleo y, por ende, hacen entrar en juego el principio de proporcionalidad como elemento a partir del cual juzgar sobre la legitimidad de los compromisos asumidos por las partes negociadoras⁴³⁴; en segundo término, dan pie a una curiosa paradoja, en la medida en la cual pueden llegar a constituir un incentivo para que el trabajador sea receptivo a la decisión empresarial de aplicar la previsión convencional (al punto de incorporarlo algunas veces al contrato⁴³⁵), algo muy importante cuando —según ha

⁴³³ Compendiando la valoración a este respecto de ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, cit., pág. 304 y BAYLOS GRAU, A.: “La jubilación forzosa y la negociación colectiva”, cit., pág. 21.

⁴³⁴ Sobre las limitaciones de tal consideración, e incluso su oposición a las nuevas tendencias europeas en la materia, ponderando el ejemplo de la jubilación por voluntad del empresario y la indemnización aparejada a la misma, RODRÍGUEZ CARDÓ, I. A.: “La edad como causa de extinción del contrato de trabajo: el ejemplo francés”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002, págs. 93 y 94.

⁴³⁵ Sobre esta posibilidad y sus vicisitudes, BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “La modificación de la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores por la

cabido comprobar— muchas veces la justificación que debería provenir de las políticas de empleo resulta manifiestamente cuestionable y podría mover a reclamaciones judiciales en este sentido.

El mejor ejemplo de lo afirmado cabrá encontrarlo en tres convenios en los cuales consta un incentivo para no estar obligados a llegar a la jubilación forzosa que contemplan; vinculada todavía, eso sí, y directa o indirectamente, a la edad ordinaria, al amparo de la legislación previa.

Así, en el primero de ellos, la gratificación otorgada por jubilación completa su regulación estableciendo que “a los 65 años, si por cualquier circunstancia la persona trabajadora permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevas personas mediante el acceso progresivo a la jubilación”⁴³⁶.

El segundo únicamente reconoce el complemento que regula a quienes voluntariamente decidan jubilarse “antes de pasar los seis meses de cumplido el período de jubilación (actualmente [precisa] 65 años)”⁴³⁷ (o “tres meses la edad mínima exigida”⁴³⁸); con variante similar, aquel otro que cifra la edad en 58 años, si se acredita el derecho al 100% de la pensión (con aplicación de coeficientes reductores), “siempre que su jubilación o cese en la empresa se produzca dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de la edad citada”⁴³⁹.

Ley 3/2012, de 6 de julio. Análisis de una nueva situación”, *Temas Laborales*, núm. 121, 2013, págs. 130 y 131.

⁴³⁶ Art. 45.4 IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BO Junta de Andalucía 241, 16 diciembre 2020) o, bajo literal semejante, art. 29.2º CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021); con otra modalidad en el mismo sentido en la cual, “a partir del cumplimiento de la edad de jubilación legal en cada momento, no se percibirá premio alguno, salvo en los supuestos de jubilación parcial”, art. 11.1.3º XXI CC de la empresa Cementos Tudela Veguín, SAU, Factoría de Aboño (BO Principado de Asturias 69, 13 abril 2021).

⁴³⁷ Arts. 33 a 35 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020).

⁴³⁸ Art. 41.2 CC de Radio Popular, SA (BOE 136, 8 junio 2021).

⁴³⁹ DA 3ª CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021).

El tercero, originalmente proveniente de las entidades de ahorro, funciona también en la práctica como un poderoso estímulo a la jubilación casi forzosa. Lo es en la medida en la cual el complemento de pensiones a quien se jubile a los sesenta y cinco años (que llevará al interesado a alcanzar el 100% de las retribuciones con ligeros descuentos), siempre y cuando acredite veinticinco años de servicio en la plantilla de la entidad y se hubiera incorporado antes de la entrada en vigor del XIV Convenio, cuenta con una previsión específica a cuyo tenor, “si una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, la institución invitare a la jubilación a la persona trabajadora y esta rehusase, perderá el derecho al complemento de pensión establecido en el presente convenio”⁴⁴⁰. Igual patrón ha acogido el sector de los seguros, pues en la definición de contingencias protegidas por el seguro de aportación definida solo incluye la jubilación ordinaria (la que tenga lugar en el mes en el cual la persona trabajadora cumple la edad a tal efecto), que a la vez es la contemplada para la jubilación forzosa de cumplir los requisitos previstos, junto con la anticipada; añadiendo a renglón seguido que “si la jubilación no tiene lugar en tales términos, la persona trabajadora perderá sus derechos económicos en el seguro que se regula”⁴⁴¹.

Son algunos ejemplos —entre más⁴⁴²— de estímulos indirectos a aceptar la jubilación forzosa. Evaluar si los convenios asumen o no esa sensibilidad cuando la imponen de manera directa dista de constituir una tarea sencilla. La razón radica en que, lejos de encontrar una referencia al respecto en la regulación de la jubilación forzosa, en numerosas ocasiones obligará a la ingrata tarea de espigar a lo largo de todo el texto para intentar alcanzar una respuesta, ora en la regulación de otras modalidades de jubilación, ora en las previsiones atinentes a salarios, re-

⁴⁴⁰ Art. 68.3 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020).

⁴⁴¹ Art. 68.1.B) CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

⁴⁴² Pues espigando cabría encontrar otros, como el recogido en aquel convenio que veda las aportaciones al plan de pensiones cuando el partícipe cumpla la edad ordinaria de jubilación, art. 51.f) y g) CC de las empresas Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino de Tarragona, SLU, i Casino Castella de Perelada (DO Generalitat de Catalunya 8546, 18 noviembre 2021).

tribuciones y compensaciones económicas, ora, incluso, en la ordenación de aspectos de una variada gama de mejoras voluntarias.

Además, el resultado final llevará en no pocas ocasiones a un proceso de interpretación que conducirá a una inferencia obtenida por vía tácita; en otras, a un elemento de duda imposible de saldar sin datos adecuados. Con todo, el balance final puede ser resumido conforme sigue.

3.1. La negativa a cualquier acción de mejora adicional

Teniendo presente que la extinción del contrato de trabajo por jubilación (de cualquier tipo) no conlleva ninguna obligación legal de indemnización a cargo de la empresa, bien cabría afirmar que esta es la opción mayoritaria en cuantos convenios contemplan su modalidad forzosa, dado que guardan total silencio sobre este extremo.

La conclusión es tanto más contundente en cuantos otros no dejan pasar la ocasión y en la propia regulación del instituto declaran que la jubilación obligatoria “no conllevará indemnización o compensación alguna”⁴⁴³, o tendrá lugar “sin derecho a indemnización alguna”⁴⁴⁴. También, bajo una formulación más general y para extender la previsión a todo tipo de extinción por edad, cuando se recoge en favor de todas las personas trabajadoras con más de veinte años de antigüedad que extingan su contrato, “por su voluntad” o “por cualquier otra causa”, una indemnización equivalente a un mes de salario; pero añadiendo, a renglón

⁴⁴³ Art. 15.1 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15.1 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020), art. 15.4 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020), art. 15.4 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020) o art. 15.4 CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020).

⁴⁴⁴ Art. 99.1 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA (BOE 332, 22 diciembre 2020), art. 37.b) *in fine* CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020) o art. 62 CC para la empresa Condesa Fabril, SA (BOP Álava 128, 10 noviembre 2021).

seguido, que “se exceptúa de este derecho indemnizatorio las extinciones contractuales cuya causa [sea] (...) la jubilación”⁴⁴⁵.

Otras partidas también se pierden de manera expresa, conforme ocurre, por ejemplo, con el denominado “premio de constancia”, concedido a personas con diez años de antigüedad como mínimo bajo la condición explícita de que “decida voluntariamente jubilarse anticipadamente siempre y cuando exista acuerdo previo entre la persona trabajadora y la empresa”⁴⁴⁶; el “premio de permanencia”, solo devengado “hasta que el trabajador o trabajadora reúnan los requisitos legalmente exigidos para la pensión contributiva de jubilación ordinaria”⁴⁴⁷; en fin, también —y en este caso mucho más lógica—, la exclusión de un seguro colectivo que, entre otras, cubría unas contingencias profesionales cuyo acaecimiento deviene imposible⁴⁴⁸.

Dejando el terreno seguro de las previsiones expresas, por vía tácita cabrá entender que no ha lugar a indemnización alguna cuando el propio convenio la ciñe en exclusiva a “contratos que tengan establecida por disposición legal una indemnización al finalizar su período de vigencia”, lo cual no ocurre en la ocasión⁴⁴⁹. Igual conclusión cabrá seguir si las primas por jubilación vienen acompañadas explícitamente, como exigencia para lucrarlas, de que el retiro tenga lugar anticipadamente y su

⁴⁴⁵ Art. 36 CC de preparados alimenticios y dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8158, 19 junio 2020).

⁴⁴⁶ Exclusión corroborada cuando se comprueba que el beneficio son unas vacaciones retribuidas que arrancan de 10 mensualidades si la jubilación acaece a los 60, hasta las 4 mensualidades que como última cifra se contemplan a los 64, estableciendo la jubilación obligatoria a los 65, art. 27 CC de transporte de mercancías por carretera (BOP Lugo 123, 30 mayo 2020).

⁴⁴⁷ Art. 57 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020); en igual sentido, para el de fidelidad, art. 29.2º CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021).

⁴⁴⁸ “El derecho quedará extinguido a las 0:00 horas del día siguiente a aquel en el que el trabajador/a alcance la edad legalmente establecida para la percepción del 100 por 100 de la pensión de jubilación, con independencia del porcentaje que le corresponda”, art. 55 CC de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia SAU-Medio Propio (EMT) (BOP Valencia 41, 2 marzo 2021).

⁴⁴⁹ Art. 12.8 CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019).

cuantía va decreciendo en la escala en la medida en la cual se aproxima precisamente la edad de jubilación⁴⁵⁰; en particular, habrá de ser de este modo si el propio encabezado no deja lugar a ninguna duda cuando se intitula “incentivo a la anticipación de la jubilación”⁴⁵¹ o “indemnizaciones por jubilación voluntaria”⁴⁵², sobre todo en el caso en el cual en su tenor figure la jubilación anticipada y, respecto a su origen, aparezca ceñida a la que trajera causa en un despido objetivo o por causas organizativas o de producción⁴⁵³, o constituya una partida separada y enfrentada a un premio de jubilación devengado ante el retiro por cumplimiento de edad cualquiera que sea la causa⁴⁵⁴.

El título del precepto también es harto indicativo a los efectos ahora analizados (“primas por jubilación anticipada por edad”), pero cualquier duda se despeja, además, con el régimen que refiere, no en vano dispone “que las mensualidades establecidas [para el anticipo] se corresponden a una jubilación forzosa a la edad de jubilación ordinaria. En aquellos

⁴⁵⁰ Art. 44 ter CC estatal de estaciones de servicio (BOE 62, 11 marzo 2020), art. 55 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020) o art. 54 CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020) (con mención además a que se trata de un premio concedido a quienes “puedan jubilarse de forma voluntaria”). En similares términos, art. 17 CC de la empresa Cepsa, SA, para su centro de trabajo de Formentera (BO Illes Balears 166, 2 diciembre 2021), art. 34 *in fine* CC del sector de limpieza de edificios públicos y locales para Jaén y su provincia (BOP Jaén 22, 3 febrero 2021), art. 19 CC de la empresa Málaga Club de Fútbol, SA (BOP Málaga 89, 12 mayo 2021), art. 47 CC del sector de grandes almacenes (BOE 139, 11 junio 2021), art. 31 CC para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (DO Extremadura 112, 14 junio 2021), art. 30 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara (BOP Guadalajara 110, 10 junio 2021) o art. 25 CC para la industria de la madera (BOP Zamora 125, 3 noviembre 2021). Para jubilaciones producidas “como máximo a los sesenta años”, art. 33 CC del Hospital Quirón salud Málaga (BOP Málaga 242, 22 diciembre 2021).

⁴⁵¹ Art. 61.3 CC del sector Ikastolas de Navarra (BO Navarra 177, 11 agosto 2020) o art. 30 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara (BOP Guadalajara 110, 10 junio 2021).

⁴⁵² Art. 54.1 CC de Neiker, Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, SA (BO País Vasco 151, 29 julio 2021).

⁴⁵³ Art. 55 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020).

⁴⁵⁴ Art. 38 CC del sector de automoción (BOP Málaga 155, 12 agosto 2021).

casos en que la edad de jubilación forzosa del empleado solicitante sea superior, dichas mensualidades podrán ajustarse a las nuevas edades y plazos, con las mismas carencias anuales calculadas sobre la edad de la jubilación forzosa que resulte de aplicación en cada caso”⁴⁵⁵. Conviene repetir, aun a riesgo de ser reiterativos, que se trata de una cláusula solo admisible al amparo de la DT 9ª ET, pero de imposible operatividad (por la referencia a la edad ordinaria de jubilación) para los pactos no beneficiados por ello o alcanzados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 21/2021.

Con todo, y por cuanto ahora importa, esta alusión abierta a la indemnización en favor de la jubilación anticipada, y correlativa negativa a su aplicación a la forzosa (extendida en algún convenio incluso al seguro con el cual aparece cubierto el premio a estos efectos⁴⁵⁶), presenta distintas muestras en las cuales la interpretación exige mayor esfuerzo, pero apunta a la misma conclusión negativa en cuanto respecta a lucrar indemnizaciones en principio exclusivas de otras modalidades de jubilación cuya esencia parece radicar en la iniciativa y voluntad del interesado. Las variantes adquieren matices de gran riqueza como los siguientes:

a) Aquella que, a renglón seguido de disponer el régimen de ordenación de la jubilación forzosa, y apenas con la separación de un punto y seguido, viene a establecer cómo, “no obstante lo anterior, todo trabajador afecto al presente convenio que opte por jubilarse entre los 60 y los 63 años de forma completa percibirá un premio según tabla (que incorpora al efecto)”⁴⁵⁷, con lo cual queda claro que, a pesar de su localización, la exclusión es obvia.

⁴⁵⁵ Para contemplar diez mensualidades si la extinción acaeciera dos años antes de la edad de jubilación ordinaria y ocho mensualidades si un año antes, art. 28.1 y 2 CC de la empresa Agencia del Desarrollo del Bidasoa, SA (BOP Gipuzkoa 54, 23 marzo 2021); estableciendo como beneficio un número de días de vacaciones variables en función de que la jubilación se haga en el intervalo entre los 60 y 63 años, art. 29 CC para el sector de comercio del metal de Palencia (BOP Palencia 92, 4 agosto 2021).

⁴⁵⁶ Art. 23 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

⁴⁵⁷ Art. 37.2º CC de la empresa Melilla UTE Alcantarillado (SACYR Agua, SL) (Melilla) (BO Melilla 5757, 19 mayo 2020).

b) Tampoco parece proceder cuando el devengo del premio aparece condicionado a que los trabajadores “soliciten la baja en la empresa por haber cumplido los 65 años de edad”; insistiendo en que, además de la antigüedad mínima (20 años en el caso), deberán “solicitar la jubilación y el cese en el mismo mes en el que cumple los 65 años”. Pudiendo añadir cómo su importe (de 2 mensualidades a los 65) aumenta a 3 si lo solicita a los 64 y a 4 si lo hiciera a los 63, lo cual muestra su clara intención de indemnizar la decisión voluntaria de dejar la actividad, y cuanto más temprano con mayor cantidad, siempre dentro de los márgenes establecidos⁴⁵⁸.

Idéntica filosofía y similar planteamiento subyacen bajo la cláusula de conformidad con la cual “las personas trabajadoras con 60 o más años cumplidos, y que lleven como mínimo diez años ininterrumpidos de permanencia en la empresa o diez campañas sucesivas en la empresa, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja voluntaria, a la indemnización fijada en la tabla salarial anual vigente”⁴⁵⁹.

c) Cabrá ubicar también en este conjunto la mención realizada únicamente a la jubilación anticipada respecto a la posibilidad de lucrar unas gratificaciones de permanencia aun cuando se hubieran cumplido los 62 años siempre que no se hubieran alcanzado los 67.

Si bien el supuesto podría, así presentado, dar cabida a la jubilación forzosa en la versión de 2018 —no a partir de la reforma de 2021—, el condicionante primero radica en que ha de extinguirse voluntariamente la relación laboral; además, la “pactada” a los 66 años también se ha de abonar al interesado “si teniendo condiciones para poder acceder a la jubilación anticipada total, procede a reducir su jornada entre un 15% y

⁴⁵⁸ Art. 18 CC de la empresa Verinsur (BOP Cádiz 16, 24 enero 2020); con variante, menos clara (por no aparecer solo la edad mínima de antigüedad en la empresa —en la ocasión 10 años—, sino también depender de la fecha concreta de incorporación vinculado o no a la antigüedad), pero igual filosofía de ser el último escalón el cumplimiento de los 65 años y prever la jubilación forzosa a la edad legal, art. 23 CC del sector de comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 17 septiembre 2021).

⁴⁵⁹ Art. 31.B).1º CC provincial de industria de manipulación y exportación de frutos secos (BOP Alicante 127, 8 julio 2020).

un 85%, independientemente de la edad en la que realmente abandone la empresa”⁴⁶⁰.

d) Por último, la duda igualmente habrá de ser resuelta en favor del literal en aquellos supuestos en los cuales la expresión utilizada alude a un acto voluntario, por más que la edad de referencia para el devengo de la indemnización venga fijada en los 65 años y esta sea la prevista de manera expresa —y al amparo de la norma de 2018— como edad de jubilación forzosa.

Tal ocurre, en un primer ejemplo, cuando el precepto alude en su encabezado a “primas para la jubilación anticipada”, y en la regulación describe su esencia de “jubilación voluntaria por edad”, pero contempla su devengo de los 64 a los 65 años y, como queda dicho, el literal del precepto destinado a regular la jubilación forzosa establece que tendrá lugar (sin mayores matices) a los 65 años⁴⁶¹. La segunda muestra ofrece el mismo dibujo, al incorporar un precepto destinado a quienes se jubilen voluntariamente de común acuerdo con el empleador, pero fijando una prima de jubilación de dos mensualidades si esta tiene lugar a los 65 años (o 64 acogándose al Real Decreto 1194/1985), que es, de nuevo, la prevista para el retiro forzoso⁴⁶². En fin, el literal del tercero de los modelos recoge una “indemnización por cese” bajo el siguiente tenor: “para premiar la fidelidad y permanencia de las personas trabajadoras en las empresas, se pacta que aquellas que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de 15 años, tendrán derecho a percibir una indemnización”, que en escalada descendente comienza en 63 años y 4 mensualidades, pero contempla 2 mensualidades a partir de los 65 años, pudiendo perfectamente coincidir con la edad de la jubilación forzosa que contempla; algo solo explicable si no se tuvo en cuenta esta regulación al introducir la cláusula de jubilación obligatoria⁴⁶³.

⁴⁶⁰ Art. 49 CC de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo) (BOP Zaragoza 284, 11 diciembre 2020).

⁴⁶¹ Arts. 86-88 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020).

⁴⁶² Art. 25 CC del personal de limpieza del Hospital Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla (BOP Sevilla 275, 25 noviembre 2020).

⁴⁶³ Art. 15 CC del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (BOP Sevilla 131, 8 junio 2020).

Muy distinta es, y se anticipa el sentido del cambio, la alusión también a la edad límite para generar el complemento, situándola en 65 años, pero con el añadido de una doble cautela: en primer lugar, la reserva en favor del mutuo acuerdo de las partes respecto de la posibilidad de prorrogar esa edad máxima; de otro —y fundamental—, la corrección automática de la referencia fija de edad a cualquier otra “que se implante en la legislación de Seguridad Social” (nada se dice, sin embargo, del cambio acaecido en la norma laboral) como edad mínima de jubilación⁴⁶⁴.

3.2. La indemnización o compensación al jubilado forzoso

Frente al proceder significado, cada vez son más frecuentes los convenios que recogen algún tipo de mejora en favor de quien queda afectado por el retiro obligatorio. Dos son las variables fundamentales en este punto: de un lado, los conocidos como premios de jubilación, bajo la forma de paga única o complemento de la pensión; de otro, las partidas que con distintos nombres aparecen destinadas a gratificar la permanencia en la empresa, pero que encuentran en el momento de la jubilación (también de la forzosa o precisamente de esta) el hecho causante para generar el derecho. Al lado, una suerte muy diversa de beneficios en especie cuyo devengo aparece garantizado tras la jubilación para hacer menos oneroso el final de la vida laboral y la subsiguiente pérdida de poder adquisitivo.

3.2.1. Premios a la jubilación

En su formulación más simple, y tópica, las mejoras de los derechos pasivos de los jubilados toman forma de indemnización, abonada en tal concepto llegado el momento de hacer efectiva la liquidación por la empresa.

⁴⁶⁴ Art. 22.2º, 7º y 8º CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020).

Habitualmente conocidos como “premios de jubilación”, tienen por finalidad específica beneficiar a “las personas trabajadoras que se vean obligadas a jubilarse”⁴⁶⁵, a los afectados a la hora de llevarse a cabo la medida⁴⁶⁶ o a quienes llegan “a la edad máxima según la ley vigente en cada momento”⁴⁶⁷ (que en algún momento aparece precisada en un número en concreto, dando pie a los problemas anejos a tal determinación en los términos expuestos⁴⁶⁸), con relativa frecuencia condicionando su devengo⁴⁶⁹

⁴⁶⁵ Art. 13.1.2º CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020).

⁴⁶⁶ Art. 37 CC de la empresa Onduline Materiales de Construcción, SA (BOP Bizkaia 38, 25 febrero 2020) o art. 50 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020).

⁴⁶⁷ En disposición que sistemáticamente aparece situada justo antes de la regulación de la jubilación forzosa, art. 69 CC de la empresa plurimunicipal Figueres de Serveis, SA (BOP Girona 29, 12 febrero 2020); en similar sentido, art. 47.2 CC de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia SAU-Medio Propio (EMT) (BOP Valencia 41, 2 marzo 2021) o art. 45.2 CC del personal de remesa del servicio de explotación, mantenimiento y conservación de la estación depuradora de aguas residuales, estaciones de bombeo intermedio de aguas residuales, nuevo terciario, estación de tratamiento de agua potable, estación de pretratamiento de afinos y depósitos generales de la ciudad de Melilla (BO Melilla 5880, 23 julio 2021).

⁴⁶⁸ Así por referencia a los 65, art. 44 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Padul (BOP Granada 43, 5 marzo 2020) o art. 36 CC del sector de automoción (BOP Málaga 155, 12 agosto 2021). Distinto parecer ha de merecer aquella cláusula que contempla un premio por jubilación a los 60 años y, aunque el beneficio se extiende al “cese en el trabajo por cualquier causa”, y la jubilación forzosa no está expresamente excluida (como si lo están el “despido disciplinario, jubilación parcial, expediente de regulación de empleo y muerte o incapacidad”), tácitamente cabe considerarla así por consistir en una cantidad fija por mes hasta cumplir los 65, DA 4ª CC de la empresa Transportes Interurbanos de Tenerife, SAU (BOP Santa Cruz de Tenerife 31, 11 marzo 2020).

⁴⁶⁹ Al menos 15 años de antigüedad para devengar en el momento de la jubilación el premio de un mes de salario; 2 cuando se acrediten 20 años, *ex* art. 13.1.2º CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020); al menos 15 años para acceder a la “ayuda” de un mes de salario, abonada después de aprobada la pensión, en art. 50 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020); 10 años (aunque de acreditar más de 5 años dará lugar a un abono proporcional), salvo en caso de incapacidad por contingencia profesional, en el art. 11.3 XXI CC de la empresa Cementos Tudela Veguín, SAU, Factoría de Aboño (BO Principado de Asturias 69, 13 abril 2021); 5 años para acceder a una prima de 550 euros, añadién-

y/o su importe⁴⁷⁰ a un cierto número de años al servicio de la empresa —aun cuando la pauta tiene su excepción⁴⁷¹—, conforme bien muestran aquellos convenios en virtud de los cuales quienes accedan a la jubilación por esta vía verán, por ejemplo, reconocido el derecho a la gratificación que recoge, prevista en seis mensualidades hasta el fin del año 2021 (variable entre 3 mensualidades para quienes acrediten 6 años de antigüedad, 4 para tanto lo hagan de 9 años, 5 si 12 años y 6 mensualidades si 15 a partir de 2022), por cuanto los únicos requisitos de los cua-

do 90 por cada año de prestación consecutiva de servicios, con la dudosa previsión (a la luz de la jurisprudencia) de que los trabajadores a tiempo parcial solo cobrarán proporcionalmente, art. 21.1º CC para la empresa Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas (BOP Castellón 111, 16 septiembre 2021).

⁴⁷⁰ Cuando el interesado cuente con una antigüedad de 5 años como mínimo, devengando una cantidad fija por año de servicio con un máximo de 25 años en el art. 44 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Padul (BOP Granada 43, 5 marzo 2020); una gratificación por una sola vez de una cuantía fija en art. 47.2 CC del sector de transportes de mercancías por carretera, logística y mensajerías (BOP Valencia 233, 3 diciembre 2020) (repitiendo el notable equívoco de fijar el hecho causante “en el momento en que alcancen la edad legalmente establecida para la percepción de la pensión de jubilación”, añadiendo que lo será “con independencia del porcentaje que corresponda al trabajador/a”); una cantidad fija por año de servicio en art. 42.2º CC del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021) (revisable en los términos del art. 35), o por cada cinco años de servicio en art. 62.3º CC de la empresa Limpieza Apeles, SL, para su personal dedicado a la actividad de limpieza de colegios y edificios públicos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna (BOP Santa Cruz de Tenerife 46, 16 abril 2021); dos, tres o cuatro mensualidades por 20, 25 o 30 años trabajados en el art. 33 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021); “una gratificación extraordinaria bruta de una mensualidad normal de salario (tomando como cálculo de referencia la cantidad que se cobra en una de las pagas extraordinarias, la más cercana a la jubilación)”, art. 37 CC de la empresa Onduline Materiales de Construcción, SA (BOP Bizkaia 38, 25 febrero 2020); o, en último ejemplo, cinco años al servicio de la empresa y ha haber superado en tres meses la edad mínima exigida para la jubilación, art. 41.2 CC de Radio Popular, SA (BOE 136, 8 junio 2021).

⁴⁷¹ Según ocurre con aquel en el cual los únicos condicionantes son haber cumplido 58 años al menos y tener derecho al 100% de la pensión, dando lugar a una indemnización de cuantía única, DA 3ª CC para el personal de flota de Compañía Transmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021); también sin exigir otra causa que la jubilación a los 65 años, o la edad legal en su caso, art. 41.d) CC del sector de pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021).

les depende para poder lucrarla son el tener reconocida una antigüedad mínima en el momento de causar baja y que esta acaezca en el mismo momento de llegar a la edad ordinaria de jubilación (nunca más tarde), siempre y cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos para poder acceder⁴⁷². Idea reiterada en otras ocasiones distintas para, por ejemplo, reconocer el derecho a una mensualidad en caso de jubilación, como “premio de jubilación condicionado a que el/la trabajador/a pase a dicha situación en el momento de alcanzar la edad legal prevista para ello, siempre que en ese momento hubiera devengado la prestación a la que tuviere derecho”⁴⁷³. Previsiones que, sin embargo, de trasladarse a la negociación colectiva de 2022, dejarían sin el beneficio al jubilado forzoso, en tanto este, necesariamente, cesará con posterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Un perfil cualitativamente distinto presenta aquella mejora consistente en cuanto el convenio presenta como “compensación económica por jubilación” y “compensación económica vitalicia”. El dato de que aparentemente venga condicionada la segunda, como prestación complementaria de la pensión, a que el trabajador llegue a “solicitar su jubilación”, no altera tres factores capaces de avalar su necesaria extensión a la jubilación forzosa: en primer lugar, la razón última viene dada por el hecho de que “el personal cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en la legislación vigente en cada momento y para cada caso” [lo que permite extender la valoración vertida en el párrafo precedente en relación con los convenios posteriores a 2021]; en segundo término, y desde un punto de vista sistemático, ambas previsiones anteceden al precepto que regula la figura aquí estudiada; por último, la clara finalidad de hacer de mejor derecho a quien, con su jubilación, sufre un evidente deterioro económico.

En consecuencia, cobra sentido (al menos mientras la cláusula mantenga vigencia por aplicación de la DT 9ª ET) que el jubilado forzoso pueda acceder al doble beneficio de, por una parte, y por una sola vez, la contraprestación de una mensualidad por cada cuatro años de anti-

⁴⁷² Arts. 24.3, 24.3 bis y DT 4ª CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019).

⁴⁷³ Art. 18.2º CC de la empresa Hero España, SA, Alcantarilla (BO Región de Murcia 236, 10 octubre 2020).

güedad en la empresa, siempre y cuando no se produzca la jubilación después de cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento (lo cual podría perjudicar de manera notoria a quienes, llegados a esa edad, no acrediten el requisito de tener derecho al 100% de la prestación exigido por la DA 10ª ET); por otra, y ya sin la restricción comentada, la compensación vitalicia para cuando la pensión o pensiones que el trabajador perciba del Sistema de Seguridad Social y otros regímenes de previsión social obligatorios no alcance la cuantía considerada por el convenio como “remuneración anual mínima” asignada en el momento de la jubilación. Ante esta última eventualidad (y salvo cuando el afectado tuviera derecho a la pensión máxima vigente, en cuyo caso quedará excluido del beneficio), ostentará derecho durante el resto de su existencia a la diferencia entre la pensión de jubilación recibida y aquella “remuneración anual mínima”⁴⁷⁴.

Igual sentido tiene la previsión de aquel convenio que, entre otros beneficios a la jubilación, reconoce cómo, además, lucrará el complemento reconocido por el hecho de jubilarse en la empresa. Esta partida deberá ser añadida a la pensión que por el mismo concepto reciba del INSS y será calculada aplicando el montante del salario percibido por el trabajador en los últimos doce meses anteriores a la jubilación en un porcentaje decreciente según disminuyan los años de servicio (25% con 30 años, 20% entre 25 y 29, 10% entre 20 y 24 y 3% entre 15 y 10), con un doble límite: no sobrepasar nunca, en cómputo anual, el 100% del salario percibido en los doce meses anteriores a la jubilación; de igual modo, la suma de pensión y complemento no habrán de superar

⁴⁷⁴ Art. 61 bis A) y B) CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 6, 7 enero 2020). La ordenación de esta “remuneración” es prolija en el art. 67.2.A CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021), pues además de defender su propio concepto en función del grupo profesional entra a prever otros cuatro extremos: la necesidad de tener cubiertos los requisitos para generar derecho a pensión, la inviabilidad de acceder al beneficio cuando el jubilado ostentara derecho a la pensión máxima vigente, el caso —aquí inaplicable— de beneficiario cuya pensión no alcanzar el 100 por 110 de la base reguladora y, por último, la situación específica de los ingresados a partir de 9 de junio de 1986.

en ningún momento la cantidad inicial, reduciéndose del complemento las subidas producidas en la pensión⁴⁷⁵.

3.2.2. Premios vinculados a la permanencia en la empresa y devengados a consecuencia de la jubilación

A diferencia de los beneficios precedentes, en los cuales los años de servicio eran una variable en segundo plano respecto a la jubilación forzosa, en esta ocasión son los verdaderos protagonistas y el retiro del trabajador el elemento a ponderar como hecho causante, sin perjuicio del motivo al cual obedezca, lo cual incluye, obviamente, las extinciones obligatorias por razón de edad.

Para hacer referencia a la misma realidad de fondo, adoptan distintas denominaciones (premios “de vinculación”⁴⁷⁶, “de permanencia”⁴⁷⁷, “de fidelidad”⁴⁷⁸ o “de antigüedad”⁴⁷⁹), así como modalidades muy diversas, en las cuales prima el componente estrictamente económico,

⁴⁷⁵ Art. 22.2 CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020).

⁴⁷⁶ Art. 33 en relación con art. 34 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 44.1 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020) o arts. 33 a 35 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020).

⁴⁷⁷ Art. 31 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020), art. 22 CC de la empresa Cepsa, SA, Sector II (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 27 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 33 a 35 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020) o art. 57 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

⁴⁷⁸ Art. 25 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021), art. 49 V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020) o art. 24 CC para la actividad de industrias vinícolas y alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020).

⁴⁷⁹ Art. 20.3 CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020) o art. 49 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020).

aun cuando en ocasiones tomen también la forma de vacaciones adicionales a disfrutar en el año de la jubilación⁴⁸⁰, o a percibir en el finiquito en cantidad equivalente a los días no disfrutados, a elección del trabajador⁴⁸¹; de igual modo, y en formulación similar, como días de permiso adicionales a las vacaciones en el año en el cual tenga lugar la jubilación⁴⁸².

La estructura de cuantos contemplan una indemnización es muy diversa, pero en todos ellos hay un tronco común consistente en un número mínimo de años de servicio (en cantidad muy variable, que tiene su expresión menos exigente en 5 años⁴⁸³, alcanzando en otros los 10⁴⁸⁴, 15⁴⁸⁵,

⁴⁸⁰ Dos meses de vacaciones si cusa baja por cumplir la edad vigente y acredita una antigüedad mínima de diez años, art. 56 *in fine* CC de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, SA (AUSSA) (BOP Sevilla 226, 29 septiembre 2021).

⁴⁸¹ La concesión viene vinculada a veinte años de permanencia en la empresa si sigue en activo en la jubilación, percibiendo 40 días naturales de vacaciones durante el año de la jubilación, art. 31 CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020).

⁴⁸² Generando 25 días de permiso al cumplir 15 años, y cada 3 años 1 día más. La previsión contempla que si el trabajador ha disfrutado del permiso al cumplir los 25 años, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como hayan transcurrido desde el primero; si no hubiera hecho uso al cumplir los 25 o con posterioridad, podrá acumularlos hasta el momento de la jubilación, sumando tantos días como años hasta la fecha. Al respecto, art. 49 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020) o art. 67.2.B) CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

⁴⁸³ Art. 34 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 22 CC de la empresa Cepsa, SA, Sector II (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020) y art. 27 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020).

⁴⁸⁴ Art. 25 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021) o art. 33 en relación con 34 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020).

⁴⁸⁵ Art. 113 XV CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 159, 4 julio 2019), contemplando su transformación en paga extraordinaria al cumplir los 25 años.

25⁴⁸⁶, 30⁴⁸⁷ e, incluso, 35⁴⁸⁸ o 40⁴⁸⁹), a los cuales queda aparejada una gratificación fluctuante —solo en uno de los supuestos es un importe fijo⁴⁹⁰— en función de los años de esa vinculación, permanencia o antigüedad a través de los cuales se acredita la fidelidad a la entidad⁴⁹¹; ac-

⁴⁸⁶ Art. 34 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020).

⁴⁸⁷ Art. 20.3 CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020) o art. 57 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

⁴⁸⁸ Art. 57 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

⁴⁸⁹ Art. 20.3 CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020) o art. 33 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020).

⁴⁹⁰ El conocido como premio de fidelización o indemnización extraordinaria de dos mensualidades de cotización que recoge el art. 24 CC para la actividad de industrias vinícolas y alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020), respecto del cual se precisa que “los premios por fidelización señalados no obligarán a las empresas a hacer provisiones específicas dada la eventualidad de estas indemnizaciones y quedan, en todo caso, al margen de cualquier obligatoriedad de externalización. Además, no serán de aplicación a aquel personal que disfrute de jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso, la elección de uno u otro sistema queda a la voluntad de la persona trabajadora”. También tiene una cuantía fija el obsequio de jubilación consistente en una prima recogida dentro del art. 43 en relación con Anexo CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021).

⁴⁹¹ Proporcional al tiempo trabajado sobre una cantidad fija dada, art. 44.1 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020); de dos meses o tres de salario en función de las dos variables que conjuga, art. 34 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020); una cantidad fija por año hasta un máximo absoluto, art. 22 CC de la empresa Cepsa, SA, Sector II (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020) y art. 27 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020); la parte proporcional del premio no disfrutado, arts. 34 y 35 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020), art. 25 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021) o art. 20.3 CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020); porcentajes fluctuantes sobre una mensualidad a partir de las dos variables de años de servicio que contempla, art. 57 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020); un importe fijo creciente sobre tres pautas de edad que contempla, art. 49 V CC de aparcamientos,

tuando, a la postre, la jubilación como el hecho causante para el devengo en su integridad⁴⁹², o en la parte proporcional de cuanto no se ha llegado a lucrar (si bien no faltan ejemplos de posible anticipo a cuenta en el año en el cual proceda su petición⁴⁹³), pero se insta en ese momento de formalización del devengo⁴⁹⁴.

3.2.3. Otras mejoras voluntarias

El panorama se cierra con otro conjunto diverso de previsiones ordenadas a que el tránsito de trabajador en activo a pensionista sea lo menos gravoso posible para el interesado o su familia. En este sentido, cabrá dar cuenta de previsiones a cuyo tenor, por ejemplo, tras la jubilación forzosa se mantendrá el suministro de energía en las condiciones ventajosas que expresamente regula⁴⁹⁵, los carnets gratuitos de viaje a favor de los jubilados⁴⁹⁶ —además billete gratuito salvo impuestos— o también una bonificación del 75% sobre la manutención⁴⁹⁷, el lote de Navidad duran-

estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020); una mensualidad por cada cinco años hasta un máximo de diez mensualidades, art. 68.2.B) CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021).

⁴⁹² Art. 44.1 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020), art. 33 en relación con art. 34 CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020), art. 22 CC de la empresa Cepsa, SA, Sector II (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), art. 27 CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020), arts. 33 y 34 CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020) o art. 57 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

⁴⁹³ Art. 57 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

⁴⁹⁴ Art. 25 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021) o art. 20.3 CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020).

⁴⁹⁵ Art. 42 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (BOE 36, 11 febrero 2021).

⁴⁹⁶ Art. 21 CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020).

⁴⁹⁷ Aplicando la tarifa comercial más baja dentro de los límites fijados por la Agencia Tributaria; añade el flete gratuito del automóvil en determinados recorridos

te los cinco años siguientes al retiro obligatorio⁴⁹⁸, el derecho a un pago único a cuenta del consumo futuro de agua calculado según contempla y siempre y cuando el interesado acredite una antigüedad mínima de diez años en la empresa⁴⁹⁹, la ayuda a los estudios reconocida a los hijos⁵⁰⁰ o el transporte gratuito a cuantos estudiaren en centros ubicados en zonas distintas a las de su residencia a través de los medios de la empresa⁵⁰¹, la previsión el favor del jubilado y sus familiares de disfrutar de tarjeta de transporte gratuito o pase familiar en función de la normativa interna⁵⁰², el derecho a recibir la misma asistencia médica en el hospital que las personas en activo⁵⁰³, el mantenimiento del derecho a la ocupación de la vivienda (con extensión al cónyuge viudo)⁵⁰⁴, la ayuda por minusvalía de hijo o cónyuge⁵⁰⁵ o, en un elenco rico de variantes, y también en favor de quienes acrediten una antigüedad ininterrumpida de diez años, el “derecho a seguir disfrutando de los servicios públicos que presta la empresa. En el caso del trabajador jubilado o prejubilado, el beneficio de esta acción social recaerá en el propio trabajador y se extenderá como máximo al cónyuge del mismo”⁵⁰⁶.

y lugares (en el resto un 50% de bonificación). Todo ello siempre que no sea en temporada alta y en beneficio que se proyecta a cónyuge o conviviente de hecho habitual y, en su caso, supervivientes, art. 30 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021).

⁴⁹⁸ Art. 45.2 CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021).

⁴⁹⁹ Art. 43.3 CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020).

⁵⁰⁰ Art. 43 CC de la empresa Cementos Cosmos, SA (BOP Lugo 225, 30 septiembre 2020) o art. 30 CC del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021).

⁵⁰¹ Art. 30 CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021).

⁵⁰² Cláusula 30 CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021).

⁵⁰³ Art. 72.2 CC de la empresa Fundación de Gestión Sanitaria del Hospital Santa Creu i Sant Pau (BOP Barcelona 22 enero 2020).

⁵⁰⁴ Art. 35 XXI CC de la empresa Cementos Tudela Veguín, SAU, Factoría de Aboño (BO Principado de Asturias 69, 13 abril 2021).

⁵⁰⁵ Art. 28 CC del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021).

⁵⁰⁶ Añadiendo que “el mal uso de esa acción social conllevará la pérdida de dicho beneficio”, art. 44 CC de la empresa Emasa (Empresa Municipal de Aparcamientos, SA) (BOP Cádiz 49, 16 marzo 2021).

Capítulo IV

LA JUBILACIÓN FORZOSA DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

“Ley que aspira a ordenar el sistema de empleo público en su conjunto (...), sin merma de la aplicación de la legislación laboral”. Estas dos frases consecutivas, entresacadas de la Exposición de Motivos de la hoy derogada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, pueden servir para poner de relieve la tensión ínsita al intento de tratar de aproximar la regulación de quienes prestan sus servicios por cuenta ajena en las distintas Administraciones Públicas.

Obra, de este modo, un reconocimiento de arranque entre la meta, situada en un afán refundidor, y sus límites reconocidos, sintetizados en la aplicación de la norma básica “al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral” (artículo 2.1 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público —EBEP—). Este último aspecto se traduce, en muchas más ocasiones de las estrictamente necesarias, en el mantenimiento de una separación histórica en ciertos ámbitos con singular entidad, los cuales habrán de estar y pasar por “ese proceso de reformas previsiblemente largo y complejo” que anunciaba el legislador en la propia norma.

En el sentido expuesto, si bien la homogeneización de regímenes de protección social constituye un propósito repetido hasta la saciedad desde hace tres décadas⁵⁰⁷, y existen acontecimientos muy importantes or-

⁵⁰⁷ Por mentar tan solo estudios de distintas épocas y perspectivas que dan cuenta de la situación, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La necesaria integración de la protección social de los funcionarios públicos en el Régimen General de la Seguridad Social. Una tarea pendiente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), núm. 183, 1998, págs. 24-46; TORTUERO PLAZA, J. L. y PANIZO ROBLES, J. A.: *Convergencia de regímenes*, Madrid (Fundación Alternativas), 2003; LÓPEZ GANDÍA, J.: “La convergencia entre regímenes de

denados a tal afán que permiten entrever un final en lontananza (resulta definitiva, a este propósito, la obligación de incorporarse al Régimen General para todos los funcionarios que ingresen en el sector público desde el 1 de enero de 2011 —artículo 20 Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre—⁵⁰⁸), el intento de incrementar los elementos de coincidencia no logra evitar la persistencia de muchas divergencias sustanciales, que hunden su raíz en la separación de fuentes reguladoras y alcanzan proyección sobre la práctica totalidad de los institutos.

La jubilación constituye una magnífica atalaya para comprobar lo afirmado, bastando para ello con atender a la modalidad aquí y ahora analizada⁵⁰⁹. A este respecto, si bien el artículo 14 n) EBEP reconoce el derecho común “a la jubilación” de todos los empleados públicos, ya advierte que tal tendrá lugar “según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables”. De poco servirá, por tanto, que el Capítulo I del Título IV EBEP contemple el “Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio” sin restringir su ámbito aplicativo a los funcionarios y, al establecer los principios rectores de los procesos selectivos, aluda a que los participantes no deban exceder “la edad máxima de jubilación forzosa” [artículo 56.1.b) EBEP], presuponiendo que esta existe y para todos. Llegado el momento, el artículo 67 EBEP únicamente regula la jubilación de los funcionarios y reenvía la

la Seguridad Social”, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005, págs. 207-226; MONEREO PÉREZ, J. L.: “Proceso de convergencia e integración de los Regímenes de Seguridad Social: significación y aspectos críticos”, *Temas Laborales*, núm. 112, 2011, págs. 91-132; o, en última muestra, ESTEVE SEGARRA, A.: “Los cambios en la gestión del régimen de clases pasivas: ¿un ataque a las singularidades de los regímenes esenciales de funcionarios?”, *Labos*, Vol. 1, núm. 3, 2020, págs. 36-54.

⁵⁰⁸ TORRES DíEZ-MADROÑERO, P.: “La integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos a partir del 1 de enero de 2011: diferencias destacables con el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 104, 2013, págs. 121-140.

⁵⁰⁹ Así lo muestra de manera admirable LÓPEZ CUMBRE, L.: “Divergencias y coincidencias entre el empleo público y el empleo privado en materia de jubilación”, en AA.VV. (BALLESTER PASTOR, I.; GARCÍA VIÑA, J. y VICENTE PALACIO, A., Coords.): *Estudios sobre Seguridad Social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, cit., págs. 407 y ss.; las referencias a la jubilación forzosa en págs. 414 y 415.

de los laborales, por vía tácita, al régimen común a cualquier trabajador; es decir, y sin excepción alguna, a cuanto ha quedado expuesto en las páginas precedentes.

Conscientemente mantiene una diferenciación que va más allá de la norma ordenadora y alcanza proyección práctica indudable, al dificultar enormemente la gestión en muchas Administraciones. De este modo, *ministerio legis* y como regla, la jubilación de los funcionarios será forzosa y se declarará de oficio al cumplir los 65 años, sin perjuicio de la posibilidad de prolongar la permanencia en el servicio activo hasta el máximo de los 70 (pesando sobre la Administración competente la obligación de resolver de forma motivada sobre si acepta o deniega la solicitud del interesado) y teniendo siempre presente la excepción importantísima de cuantos colectivos disponen de normas estatales específicas al efecto⁵¹⁰.

Por su parte, y como la de los demás trabajadores, la jubilación de los laborales es, en principio, voluntaria⁵¹¹. Para poder llevar a una regulación homogénea con los funcionarios será preciso recurrir al convenio colectivo y atenerse a los condicionantes conocidos. Pero no solo

⁵¹⁰ Lo cual da pie a una disparidad de referencias, “que hubieran demandado una intervención racionalizadora hace ya tiempo”, ampliamente sintetizadas en FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Reconciliación y simplificación de los regímenes especiales de funcionarios públicos. Clases pasivas del Estado. El principio del fin o la crónica de una desaparición anunciada”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R., Dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Regímenes y sistemas especiales de Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2011, págs. 240 y ss. o, en una síntesis muy lograda, MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, cit., págs. 325-327.

⁵¹¹ Sobre la discutible vigencia de la baja forzosa a los 69 años prevista en el art. 51 RD 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula la relación laboral del personal civil no funcionario en establecimientos militares, tanto por su contradicción con lo previsto en la ley, como por el espacio limitado que debe reconocerse a los reglamentos autónomos o por los problemas de Derecho Internacional cuando la norma aplicable es la del país de destino y no contempla la jubilación forzosa, SAN MARTÍN ONTORIA, A. B.: “La jubilación en el sector público estatal”, en AA.VV. (GAYARRE CONDE, I. y BURZACO SAMPER, M., Dirs.): *El estatuto jurídico del empleado público*, Madrid (Dykinson), 2009, págs. 314-316.

es el necesario consenso de las partes como premisa *sine qua non*, pues otros factores acaban resultando determinantes para hacer extremadamente difícil un cumplimiento de las exigencias de la norma laboral que permita alcanzar la anhelada ordenación común⁵¹². En particular cabrá resaltar tres: la imposibilidad de aplicar la jubilación forzosa por vía convencional antes de la edad de 68 años (sin perjuicio del régimen transitorio de hasta tres años a contar desde la finalización de la vigencia inicial del convenio, que permite la pervivencia temporal de cláusulas de jubilación forzosa a la edad “legal” —la cual, por cierto, también diverge de los 65 años previstos para los funcionarios—); la condición de que el beneficiario tenga derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, de la cual prescinde totalmente el artículo 67 EBEP; en fin, la vinculación a los objetivos coherentes de política de empleo expresados en el propio convenio, no aplicable al otro colectivo de empleados públicos⁵¹³.

Diferencias notables, y hasta cierto punto “injustificadas”, capaces de dar pie a una interesante jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo que será menester analizar en sus aspectos más destacados. Causa, también, de que muchos convenios colectivos reaccionen desconociendo el contenido de la norma para tratar de conseguir una homogeneidad en el trato

⁵¹² Con el detalle requerido, GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M. J.: “La jubilación forzosa de los empleados públicos: un espacio para su implementación cada vez más limitado”, *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm. 101, 2018, en particular págs. 68-70.

⁵¹³ Centrando la atención en este último aspecto, pero extrapolable al resto, cabrá leer cómo “no se acierta a ver qué diferencia puede haber entre los laborales de la Administración Pública, a quienes resulta aplicable la exigencia de vinculación a objetivos de política de empleo cuando se someten a cláusulas de jubilación forzosa, y los funcionarios, a quienes no se aplica, pese a configurarse su jubilación como un cese obligatorio por razón de edad, para justificar semejante desigualdad de trato en el régimen jurídico”, GONÍ SEIN, J. L.: “Ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto. Concepto y clases de empleado público. La adquisición y pérdida de la condición de servicio”, en AA.VV.: *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2008, págs. 201 y 202.

a la que el legislador no fue en el pasado lo suficientemente sensible, y en el presente más cercano sigue sin serlo.

Este es un dato capaz de signar de manera indeleble el panorama jurídico por un triple motivo: de un lado, los convenios más antiguos, que permanecen en vigor pese a haber sido firmados a calor de la versión de la DA 10^a de 2005 (e incluso hunden sus raíces en épocas anteriores), muestran un literal capaz de resistir los embates derivados de los cambios legales, manteniendo cláusulas que pervivieron a la prohibición y ahora siguen exhibiendo una patente anacronía; de otro, la mayor parte de los suscritos tras la entrada en vigor del precepto allá por 2018, en su afán por aproximar la regulación de los laborales a la de los funcionarios, desconocieron de manera abierta todos o algunos de los requisitos por aquel demandados y seguirán, en principio, en vigor; en último término, una minoría permitirá observar los esfuerzos evidentes por acomodarse a las nuevas pautas legales y el mayor o menor éxito en el empeño, aun cuando ahora solo lo sea de manera transitoria.

1. LA JUBILACIÓN FORZOSA EN EL EMPLEO PÚBLICO A LA LUZ DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

La gran variedad de escenarios que ofrece el empleo público en los distintos Estados de la Unión Europea hace que proceda examinar con tiento los pronunciamientos del Tribunal de Justicia respecto a la jubilación forzosa. Dos poderosas razones obran para advertir sobre tan necesaria cautela⁵¹⁴: de un lado, y siendo prácticamente unánime la división taxonómica (si bien con una extraordinaria diversidad de porcentajes) entre funcionarios y trabajadores al servicio de la Administración, constituye también lugar común la remisión de la regulación de los primeros al Derecho Público o Administrativo y la de los segundos al Derecho

⁵¹⁴ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo. XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Cinca), 2015, págs. 83-85.

del Trabajo⁵¹⁵, motivo por el cual las singularidades del sector público solo afloran de la mano de cuanto se dispone al efecto para los empleados en régimen laboral; de otro, e incluso entre quienes puedan ser calificados como funcionarios, su régimen jurídico adquiere variantes muy importantes en atención a las divisiones territoriales (para dar lugar, junto a los estatales, a la aparición de funcionarios regionales o locales) o funcionales (con una diversidad institucional ceñida al concreto servicio desempeñado) capaces de condicionar de modo decisorio su estatuto.

Bajo tal advertencia, y conscientes de que el régimen expuesto es solo la parte singular de la doctrina más amplia y previa ya expuesta con amplitud⁵¹⁶, cabrá analizar la jurisprudencia sentada en los seis pronunciamientos clave localizados (sin tomar en consideración el supuesto relativo a la jubilación forzosa anticipada de un funcionario con reducción del importe de su pensión, por cuanto su raíz queda situada en una sanción vinculada a su orientación sexual, y no a su edad⁵¹⁷), donde aborda la jubilación forzosa de los servidores públicos⁵¹⁸:

A.– El primero de los pronunciamientos examina la previsión establecida en el ordenamiento jurídico de Bulgaria, a cuyo tenor quedaba prohibida la celebración de contratos de duración determinada a los catedráticos a partir de los 65 años, disponiendo su jubilación obligatoria

⁵¹⁵ Constatándolo con cifras en los distintos Estados, y diferenciando también el conjunto normativo a aplicar a cada uno, DEMMKE, Ch. y MOILANEN, T.: *Civil services in the EU of 27: Reform outcomes and the future of civil service*, Frankfurt (Peter Lang), 2010, págs. 88 a 91.

⁵¹⁶ Procederá volver a recordar, a este respecto, el contenido de las SSTJCE de 16 de octubre de 2007 (C-411/05), asunto *Palacios de la Villa*; de 5 de marzo de 2009 (C-388/07), asunto *Age Concern-England* o 12 de octubre de 2010 (C-45/09), asunto *Rosenbladt*.

⁵¹⁷ STJUE de 15 de enero de 2019 (C-258/19), asunto *E.B.*

⁵¹⁸ Un medido análisis de este conjunto en MORALES VÁLLEZ, C.: “La jubilación forzosa en el Derecho de la Unión Europea”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2020, BIB 2020/35391; RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La jubilación forzosa de los funcionarios públicos (y en especial del personal estatutario)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 14, 2016, págs. 72-77 o MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación”, cit., con imprescindibles referencias en notas 38 a 42.

al cumplir los 68⁵¹⁹. Como justificación, las autoridades húngaras aportaron el dato de que los afectados eran nombrados de por vida, salvo que voluntaria y prematuramente se retiraran de sus funciones, motivo por el cual el acceso de los jóvenes a las cátedras quedaba postergado durante mucho tiempo, vedando cualquier intento de reparto equitativo entre generaciones.

El TJCE adopta un doble plano para el análisis. En primer lugar, justifica la política de empleo diseñada por Bulgaria, pues “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 a una profesión [; en esta ocasión,] la promoción de docentes más jóvenes a plazas de catedrático”.

En segundo término, acepta la motivación concreta a la luz del carácter limitado de las plazas de catedrático. Por este concreto motivo avala la salida del mercado de unos, para dejar paso a que otros de menor edad alcancen el mayor grado docente, en el entendimiento de que tal decisión puede responder —y comprobarlo en el caso concreto compete al juez nacional— al empeño de lograr un más adecuado reparto intergeneracional de cátedras, “siempre y cuando atienda a tales objetivos de manera congruente y sostenida”⁵²⁰.

B.— La segunda de las sentencias sigue casi miméticamente el esquema de su precedente para un supuesto en el cual la norma alemana imponía la jubilación obligatoria a los fiscales al cumplir los 65 años, salvo si, por interés del servicio y a solicitud del afectado, se les permitiera continuar hasta los 68⁵²¹. De nuevo el carácter limitado de las plazas, así como el intento de reparto equitativo del empleo entre generaciones, facilitando la promoción de los jóvenes, constituyen los argumentos clave.

⁵¹⁹ STJCE de 18 de noviembre de 2010 (C-250/90 y 268/09), asunto *Georgiev*.

⁵²⁰ Un análisis sobre las razones por las cuales cabe defender la legitimidad de los objetivos en el caso concreto en GYULAVÁRI, Y.: “Age discrimination: Recent case law of the European Court of Justice”, *ERA Forum*, Vol. 14, núm. 3, 2013, pág. 379, en particular el texto relacionado con notas 7 y 8.

⁵²¹ STJCE de 21 de julio de 2011 (C-159/10 y C-160/10), asuntos acumulados *Fuchs y Köhler*.

En el sentido apuntado hace ver el Tribunal cómo, si bien el hecho de mantener a los funcionarios de más edad en el servicio activo favorece la diversidad en el empleo y contribuye al desarrollo personal y de calidad de vida del interesado (conforme disponen los considerandos 8, 9, 11 y 25 de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), no cabrá obviar tampoco cómo, por su parte, los objetivos invocados para la decisión adoptada por el legislador alemán encuentran en tales jubilaciones un pieza fundamental, bajo el riesgo de que la permanencia vitalicia frene de manera definitiva el acceso y promoción de los más jóvenes.

En consecuencia, considera que resultan opciones válidas para un Estado tanto la prolongación de la vida activa como, también, la jubilación forzosa “para conseguir el adecuado equilibrio entre intereses en juego”; ponderando, en este último caso, siempre, que sus efectos no pueden exceder lo adecuado y necesario para el objetivo propuesto a la luz de “consideraciones presupuestarias, junto a consideraciones de carácter político, social o demográfico”⁵²².

C.– En la tercera en el tiempo⁵²³, la cuestión nuclear para este discurso queda difuminada por cuanto ha sido calificado con acierto como una práctica de acusado autoritarismo⁵²⁴. En esta ocasión, el Gobierno de Hungría estableció la jubilación forzosa de jueces, fiscales y notarios a los 62 años, bajo el argumento de tratar de alcanzar un equilibrio en la normativa laboral general mediante la corrección de la medida de discriminación positiva que los convertía en los únicos empleados del sector público con la posibilidad de permanecer en sus funciones hasta los 70 años; más aún, estaban en disposición, incluso, de acumular el salario y la pensión de jubilación desde que cumplieran la edad requerida para el retiro hasta tanto este tenía lugar.

⁵²² ZEIBIG, N.: “Questions of age discrimination in decisions of the European Court of Justice”, en AA.VV. (GROZELIER, A. M. *et alii*, Eds.): *Roadmap to a Social Europe*, octubre 2013, pág. 126, disponible en <https://es1lib.org/book/2604472/39d93d?id=2604472&xsecret=39d93d>

⁵²³ STJCE de 6 de noviembre de 2012 (C-286/12), asunto *Comisión c. Hungría*.

⁵²⁴ BELAVUSAU, U.: “On age discrimination and beating dead dogs: *Commission v. Hungary*”, *Common Market Law Review*, Vol. 50, núm. 4, 2003, pág. 1145.

Cuanto de razón material pudiera tener la política tendente a lograr una estructura por edades más equilibrada, que facilitara el acceso de jóvenes juristas a estas profesiones —considerado por el Tribunal como meta legítima de política de empleo y de mercado de trabajo, así como, también, medida apta para poner fin a cuantas situaciones de privilegio dificulten tal objetivo—, pierde cualquier razón de ser por el carácter abrupto de la decisión, capaz de impedir el cumplimiento de los objetivos pretendidos, pues a la par de perjudicar muy seriamente a quienes ocupaban tales puestos, distaba de llevar a un relevo escalonado en esas plazas de jueces, fiscales y notarios⁵²⁵; antes bien, podría dar lugar a un largo bloqueo por la falta del carácter progresivo en la sustitución⁵²⁶.

D.— Los tres últimos pronunciamientos afectan a decisiones en el seno de la reforma de la Administración de Justicia en Polonia y presentan un menor interés, por cuanto el objeto debatido en los pleitos tiene un carácter estrictamente singular y específico⁵²⁷.

El primero aparece situado en la ley del Tribunal Supremo en virtud de la cual había lugar a la reducción de la edad de jubilación de sus magistrados desde los 70 a los 65 años, pero permitiendo la posibilidad de una prórroga cuya autorización —previo dictamen del Consejo Nacional del Poder Judicial— venía atribuida al Presidente de la República. El TJUE no solo desautoriza la opinión a partir de la cual había de quedar excluida su posibilidad de conocer de la controversia (pues si bien corresponde a los Estados determinar cómo organizan la Administración de Justicia, en tal tarea deben cumplir las obligaciones dimanantes del Derecho de la Unión), sino que niega la concurrencia del objetivo legítimo de política social alegado, consistente en obtener una estructura por edades más equilibrada. La razón no esconde en modo alguno la cruda realidad de la medida: tal reducción de edad daba pie a la sospecha de

⁵²⁵ GYULAVÁRI, T. y KÁRTYÁS, G.: “Effective international enforcement of employee rights? Challenging Hungarian ‘unorthodox’ laws”, *European Labour of Law Journal*, Vol. 9, núm. 2, 2018, págs. 131 y 132.

⁵²⁶ MOIZARD, N.: “Discrimination en raison de l’âge et mise à la retraite d’office de magistrats hongrois”, *Revue de Droit du Travail*, núm. 2, 2013, pág. 112.

⁵²⁷ Un medido análisis en OLMO PARÉS, I.: “A propósito de la jubilación de los jueces polacos y otras cuestiones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 239, 2021, BIB/2021/1408.

constituir un modo encubierto de modificar la composición del órgano judicial, pues, por una parte, otorgaba al Presidente de la República una facultad discrecional para conceder o denegar esas prórrogas; además, y por otra, afectaba de modo inmediato a un tercio del Tribunal Supremo. A la postre, las garantías de la independencia judicial anejas a la inmovilidad quedaban seriamente comprometidas bajo una poco creíble política preocupada por el reparto intergeneracional de tan cualificado servicio⁵²⁸.

No conforme con la decisión precedente, el Gobierno polaco acordó también rebajar la edad de jubilación de los jueces de los tribunales ordinarios y de los fiscales, pasando de los 67 a los 65 para ambos sexos; no obstante, y antes de entrar en vigor, ese límite máximo fue modificado, quedando establecida en 60 años para las mujeres y 65 para los hombres. En esta ocasión la cuestión de la jubilación forzosa cede todo su protagonismo a la de la discriminación por razón de género⁵²⁹. No hace falta incidir en que, de nuevo aquí, la posibilidad de prórroga en el ejercicio de la función jurisdiccional (ahora en manos del Ministerio de Justicia) atentaba gravemente contra la independencia judicial; sin embargo, sí parece imprescindible destacar el flagrante atentado que la medida suponía para las mujeres, no únicamente por la vía directa de ser una diferencia fundada en el sexo, sino también por conformar una iniciativa cuya ventaja o acción positiva es más que dudosa, en tanto el período de servicios constituía, en esta situación en concreto, un elemento determinante de la pensión, y adelantarla cinco años incidía en tal retribución.

En fin, y como triste estrambote, no puede ser más contundente el rechazo del TJUE a la norma polaca que crea una nueva Sala del Tribunal Supremo con competencia exclusiva para conocer los asun-

⁵²⁸ STJUE de 24 de junio de 2019 (C-619/18), asunto *Comisión c. Polonia*. Un comentario de alto interés, por su proximidad personal al asunto, en KRZYWON, A.: “La justicia europea contra la reducción arbitraria de la edad de jubilación de los jueces. Comentario a la Sentencia del TJUE de 24 de junio de 2019, *Comisión/Polonia*, C-619/18”, *Revista del Parlamento Vasco*, Vol. 1, 2020, págs. 164-175.

⁵²⁹ STJCE de 5 de noviembre de 2019 (C192/18), asunto *Comisión c. Polonia*. Un interesante comentario en BAZYLINSKA-NAGLER, J.: “Polonia ante el principio de confianza mutua en el Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia de la UE”, *Revista de Derecho Político (UNED)*, núm. 110, 2021, en particular págs. 339 y 343.

tos relativos a la jubilación forzosa de los miembros de ese Tribunal, integrada por jueces de nuevo nombramiento por el Presidente de la República de Polonia a propuesta del Consejo Nacional del Poder Judicial. El examen del tema por un órgano muy alejado de las exigencias de independencia e imparcialidad debía merecer, y mereció, la más firme contestación⁵³⁰.

2. EL CONTEXTO CONSTITUCIONAL

Tras haber avalado en diversos supuestos la posibilidad de establecer por vía legal medidas de jubilación forzosa en atención a las características del puesto de trabajo⁵³¹, en 2015 y 2019 el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre algunos aspectos que atañen con carácter específico a su aplicación al empleo público.

Apenas si precisará recurrir a los razonamientos utilizados en aquellos a la hora de valorar la determinación de edades distintas para el retiro de funcionarios y laborales al servicio de las Administraciones (lo cual es positivo, no en vano el hecho de estar firmemente asentados no ha impedido una fuerte contestación de la doctrina⁵³², para descrédito tanto del legislador como de su avalista⁵³³), pues le bastará con acudir a los argumentos más tradicionales para mantener la constitucional-

⁵³⁰ STJCE de 19 de noviembre de 2019 (C-585/18, C-624/18 y C-625/18), asuntos acumulados *A.K. y otros*, con acertada valoración de MORO VALBUENA, P.: “La respuesta del Tribunal de Justicia a la crisis del Estado de Derecho en la República de Polonia”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 8, 2020, págs. 344-351.

⁵³¹ La referencia en concreto lo es a las SSTC 75/1983, de 3 de agosto (cuestión de inconstitucionalidad 44/1982), o 99 y 129/1987, de 11 de junio y 16 de julio (recurso de inconstitucionalidad 763/84 y cuestiones acumuladas 88, 222, 548, 549, 782, 1026, 1050, 1135 y 1223/1986 y 344 y 555/1987).

⁵³² La crítica, por todos, en los medidos términos de MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La edad máxima como límite para el acceso a la función pública”, *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 13, 2005, págs. 37 y 38.

⁵³³ Sirva la valoración de BORRAJO DACRUZ, E.: “La jubilación como institución jurídica”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de jubilación. Homaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, cit., págs. 174 y 175.

dad del régimen diverso que regula la prestación de servicios de ambos colectivos y, por ende, justificar la distinta operatividad de la jubilación forzosa sobre cada uno de los tipos de empleados públicos.

Así, el primero de los pronunciamientos, destinado a avalar la reforma operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, contiene un inciso del mayor interés. Aparece situado como argumento final en el contexto de la discusión sobre la modificación de la DA 10ª ET, a través de su DF 4ª, para declarar nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos destinadas a posibilitar la extinción del contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En este sentido, el marco donde se ubica la reflexión sobre el empleo público es harto ilustrativo, pues sigue a una doble declaración de compatibilidad constitucional: de una parte, “la legitimidad de una política de empleo basada en la jubilación 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 justifica 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)”; a su lado, y también, la plena admisibilidad “de 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”.

Después de esta aclaración fundamental (y tras negar que la situación analizada pueda ser comparada con la de quienes son objeto de un despido colectivo), aborda la denuncia sobre la vulneración de los artículos 14, 23.2 y 103.3 CE por la norma expuesta, considerando que podría provocar una diferencia de trato injustificada entre los empleados de las Administraciones Públicas según su condición de personal laboral o funcionario. La razón vendría dada —bajo tal planteamiento— “por cuanto para los primeros rige la nueva normativa, mientras los segundos quedan sometidos a un sistema de jubilación obligatoria por imperativo legal, afectando al derecho de acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad, pero proyectado sobre el momento de la pérdida de la condición de empleado público”.

La refutación encuentra asiento sobre el dato de no existir un término válido de comparación a partir del cual efectuar el juicio de igualdad. Algo previsible a la luz de unos precedentes que condenaban de antemano la pretensión⁵³⁴, pues ya había sentado, de un lado, que “las relaciones laborales a que se refiere y las que se rigen por un sistema estatutario son relaciones desiguales a las que no se impone la aplicación del mismo tratamiento”⁵³⁵, de otro, y en términos similares, configuran “régimenes jurídicos distintos, aplicables a situaciones diferentes, es decir, uno estatutario y otro laboral, puesto que no son los mismos los derechos y deberes de uno y otro personal y es razonable esta distinción, tanto más cuanto la igualdad de trato de funcionarios y trabajadores no se infiere de la Constitución”. A lo cual cabría añadir —por acudir al desarrollo de tal argumento no citado en el pronunciamiento, pero sí presente en uno de los pronunciamientos a los cuales alude— que, “si la distinción de ambos régimenes es una opción constitucionalmente lícita del legislador, también lo será la diferencia de elementos configuradores del mismo”⁵³⁶.

La segunda sentencia aborda la cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña frente al apartado primero de la DA 13ª de la Ley del Parlamento de Cataluña 5/2012, de 20 de marzo. En concreto, la impugnación afectaba al inciso en el cual, y respecto de la jubilación forzosa, venía a establecer que sus reglas habían de regir, igualmente, para el “personal laboral del Instituto Catalán de Salud, al que son aplicables las mismas condiciones que al personal estatutario”.

⁵³⁴ La opinión, también, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012 (Comentario a la STC 8/2015, de 22 de enero)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 105, 2015, págs. 282 y 283.

⁵³⁵ Recordando el tenor de la STC 108/1986, de 29 de julio (recurso de inconstitucionalidad 839/1985).

⁵³⁶ Con cita de la STC 99/1987, de 11 de junio (recurso de inconstitucionalidad 763/1984) y, dejando noticia de su similitud sustancial, STC 57/1982, de 27 de julio (conflicto positivo de competencia 392/1981).

En cuanto en sustancia no deja de ser un problema de fuentes⁵³⁷, sin cabida para lecturas alternativas que no solo emanaban de la Administración autonómica (Generalitat y Parlamento de Cataluña), sino también de la Fiscal General del Estado⁵³⁸, el Tribunal Constitucional construye su respuesta a partir de tres escalones que, en secuencia impecable e implacable, llevan a una conclusión segura⁵³⁹:

A.– En primer lugar, el artículo 67.3 EBEP contempla la jubilación forzosa de los funcionarios al cumplir los 65 años, si bien confiere la posibilidad de solicitar la prolongación en el servicio activo hasta alcanzar los 70 en los términos establecidos por las diversas leyes de función pública, y sin perjuicio de las normas estatales específicas para la jubilación de determinados funcionarios. En atención a esta última previsión, y en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, el artículo 26.2 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (EMPE), también recoge la jubilación forzosa del personal estatutario de los servicios de Salud al cumplir los 65, otorgando la posibilidad de solicitar voluntariamente la prolongación en el servicio activo hasta los 70 siempre y cuando el interesado acredite la

⁵³⁷ Como lo plantea con rigor FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Fuentes del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 234, 2020, BIB\2020\35982. Bajo una perspectiva más amplia, abordando este concreto tema, CORREA CARRASCO, M.: “La jubilación forzosa y las fuentes del Derecho del Trabajo”, cit., págs. 47 y ss.

⁵³⁸ Apuntando tal dato, e insinuando lo factible de una lectura menos rígida, ROJO TORRECILLA, E.: “Inconstitucionalidad de fijación de edad forzosa de jubilación del personal laboral al servicio del Instituto Catalán de Salud. Notas a la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 177/2019, de 18 de diciembre”, en *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/>.

⁵³⁹ Sobre esquemas prácticamente idénticos, aunque curiosamente invertidos en sus pasos, los lúcidos análisis de SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Video-comentario a la STC 177/2019, de 18 de diciembre de 2019. Jubilación forzosa a los 65 años del personal laboral del Instituto Catalán de Salud: invasión de la competencia estatal en materia de legislación laboral”, *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2020, BIB\2020\35805 y ARETA MARTÍNEZ, M.: “La competencia exclusiva del Estado en materia de extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa del personal laboral del sector público”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 238, 2021, págs. 337-352.

capacidad funcional necesaria para seguir ejerciendo la profesión o desarrollo de las actividades correspondientes al nombramiento. El Tribunal Constitucional declara, a la vista de las facultades conferidas al legislador estatal, que ni el EBEP ni el EMPE contienen referencia alguna sobre la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa del personal laboral, de modo tal que, en ausencia de esa referencia específica en la materia, “resulta de aplicación lo dispuesto con carácter general por la legislación laboral”.

B.— En segundo término, y situados en el ámbito de tal normativa laboral general, efectúa una doble declaración: de un lado, la DA 10 ET “no es de aplicación a este supuesto, pues no nos encontramos ante una jubilación forzosa que venga impuesta por una cláusula de convenio [como sería factible, según deja implícito y será importante para el discurso más adelante], sino por una norma con rango de ley”, situada en esta ocasión en la DA 13^a.1 de la norma catalana; de otro, la única previsión que recoge el ordenamiento laboral a este respecto aparece situada en el artículo 4^a.1 f) ET, cuando contempla que el contrato se extinguirá “por jubilación del trabajador”, sin disposición ulterior alguna que determine, en concreto, una edad máxima a estos efectos⁵⁴⁰. Por este último motivo, cuando la DA 13^a Ley 5/2012 establece la jubilación forzosa del personal laboral a los 65 años, entra en contradicción con lo dispuesto en la normativa estatal, que no fija esa edad máxima de jubilación para los trabajadores, debiendo proceder el Tribunal a resolver si el legislador autonómico dispone de competencia para regular esta materia.

C.— Descartada la aplicación del criterio constitucional referido al personal estatutario (pues precisamente en esta ocasión, y por contraposición, el examen aparece centrado sobre el personal laboral), así como lo previsto en el artículo 26 EMPE (en tanto la persona afectada no es “personal sanitario”, y es este, como primer presupuesto, el aludido por el precepto), ha de entrar a ponderar la concurrencia conflictiva.

⁵⁴⁰ Momento en el cual, según cabe recordar, la STC 22/1981, de 2 de julio (recurso de inconstitucionalidad 223/1980), declaró inconstitucional la previsión (DA 5^a ET/1980) que fijaba la edad máxima para trabajar en los 69 años, y de forma directa o incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad.

Lo hace al calor del argumento utilizado por la Fiscal General del Estado, cuando invoca algunos de sus autos para valorar cómo, si bien la ley debatida regula la jubilación forzosa por razón de edad, se trata de una norma autonómica que no constituye regulación laboral general, por cuanto queda referida a condiciones concretas de los empleados públicos de aquella región y no afecta a la estructura básica y general de la normativa social ni a sus categorías nucleares, ni tiene por objeto fijar condiciones de trabajo susceptibles de alterar los mínimos indisponibles por la legislación estatal.

Lejos de tal, el Tribunal Constitucional, de nuevo con la paciencia y seguridad de que hace gala a lo largo de todo su discurso, rebate tal afirmación y aclara que:

a) Las normas analizadas en aquellos autos hacían referencia a condiciones de trabajo concretas reconocidas al personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma en el marco de las competencias atribuidas por sus propios estatutos para la organización de su personal y de la disciplina presupuestaria; es decir, medidas adoptadas “respetando lo dispuesto en la norma y dentro del margen que la ley deja al poder de dirección y organización del empresario”, sea este público o privado. Únicamente en atención a tal dato se consideró que no incidían en materia de “legislación laboral” en el sentido del artículo 149.1.7º CE.

b) Por el contrario, en esta ocasión “el precepto autonómico cuestionado modifica un aspecto medular de la regulación laboral general, como es la extinción del contrato de trabajo [, pues] las causas de extinción del contrato de trabajo constituyen una categoría nuclear de la legislación laboral”⁵⁴¹.

c) Las resultas de tal apreciación son radicales: la norma catalana, “al crear un supuesto de extinción del contrato de trabajo, la jubilación forzosa a los 65 años, no previsto en el ET, ha invadido una competencia

⁵⁴¹ La inclusión en el ámbito de la competencia estatal exclusiva de la regulación de los elementos esenciales del contrato en STC 158/2016, de 22 de septiembre (recurso de inconstitucionalidad 2165/2016); la referencia concreta a las causas de extinción del contrato como parte de esas categorías medulares ya en STC 360/1993, de 3 de diciembre (conflictos positivos de competencia 968/1987 y 1989/1988).

exclusiva del Estado en materia de legislación laboral”, pues, según es sabido, en todo cuanto es “legislación laboral”, y *ex* artículo 149.1.7 CE, aquel tiene atribuida la competencia exclusiva, motivo por el cual a las Comunidades Autónomas únicamente les resta el papel de ejecutar la dictada a nivel nacional al respecto.

De este modo, y en resumen, aparece meridiana una situación que no deja de ser paradójica, pero responde a una lógica impecable desde el plano constitucional: mientras la disposición catalana tiene validez respecto del personal estatutario, pues la competencia estatal no es exclusiva, no cabe considerar tal respecto a los trabajadores, por cuanto la Comunidad Autónoma carece de competencia en materia laboral.

3. LA DOCTRINA JURISDICCIONAL SOBRE LA EXIGENCIA DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

Aun cuando, lógicamente, no es el único de los problemas atinentes a la jubilación forzosa del personal al servicio de las Administraciones Públicas que ha ocupado al Tribunal Supremo, el requisito relativo a su vinculación con objetivos coherentes de política de empleo recogidos en convenio colectivo constituye el aspecto más saliente de su quehacer en cuanto atañe a este estudio, por singular o propio del sector público considerado en un sentido amplio (pues los restantes no dejan de ser comunes a otros trabajadores o abordan el problema de igualdad y no discriminación con funcionarios o personal estatutario por motivos de edad), así como porque, además, da pie a narrar un azaroso periplo de doctrina jurisdiccional inacabada.

El primero de los pronunciamientos que aborda la cuestión anunciada bebe directamente del criterio flexible que el Tribunal Supremo venía manteniendo con carácter general al calor de lo dispuesto en la DA 10ª ET 1995. En su aplicación, había admitido la operatividad de la jubilación forzosa sin necesidad de contratar a un nuevo trabajador, bajo la condición de no amortizar el puesto de trabajo (a veces, incluso,

con tal amortización si fuera precisa⁵⁴²) y proceder a su cobertura mediante decisiones tales como ascensos, movilidad funcional o geográfica, etcétera⁵⁴³. Todo con la finalidad de conformar un nuevo instrumento apropiado para la reestructuración de plantillas, ponderando cómo, a su través, se contribuye a salvar empresas y mantener el nivel de empleo⁵⁴⁴.

El motivo para así proceder podría quedar compendiado en el literal de conformidad con el cual “no resulta obligado que el convenio colectivo haya de incluir una cláusula explícita que obligue a cubrir puestos de trabajo de los jubilados por otros desempleados [, pues] el mantenimiento a ultranza de un determinado número de puestos de trabajo, en términos absolutos, no es configurador del orden público laboral (...), por lo que no resulta obligado que el convenio colectivo necesariamente haya de incluir una cláusula explícita que obligue a cubrir los puestos de trabajo de los jubilados por otros desempleados”⁵⁴⁵.

Fue sencillo, por tanto, dar el salto desde tal doctrina a aquella otra dirigida a proclamar sin reservas la validez de la previsión de jubilación forzosa aun cuando el convenio no la condicionara a criterios de política de empleo (no explicitada y no traducida en mantenimiento de puestos de trabajo⁵⁴⁶ o no vinculada en concreto a ninguna medida de fomento de la ocupación⁵⁴⁷), pues “la negociación colectiva lleva implícita en sí

⁵⁴² STS 27 diciembre 1993 (recurso 4180/1992).

⁵⁴³ Así, por ejemplo, SSTs 14 julio 1983 (RJ 1983/3786) o 7 noviembre 1994 (recurso 2452/1991).

⁵⁴⁴ SSTs 28 y 29 febrero 1990 (RJ 1250 y 7937/1990).

⁵⁴⁵ SSTs 27 octubre 1987 —dos— (RJ 7210 y 7211/1987); siguiendo su pauta, entre más, SSTs 31 julio, 23 octubre y 29 noviembre 1993 (recursos 3954 y 3758/1992 y 1145/1993) y 8 marzo y 14 julio 2000 (recursos 2436/1999 y 3428/1999).

⁵⁴⁶ Entre más, SSTs 2 marzo 1983 (RJ 1102/1983) y 2 julio 1985 (RJ 3431/1985).

⁵⁴⁷ Así, la doctrina que dimana del propio Tribunal Constitucional en la STC 58/1985, de 30 de abril (recurso de inconstitucionalidad 170/1983), que sirvió para convalidar los acuerdos de jubilación adoptados al amparo del convenio de RENFE, los cuales no condicionaban la jubilación a ninguna medida de fomento de empleo, según dejan ver la STC 95/1985, de 29 de julio (recursos de amparo 137, 203, 287, 327, 388, 389, 390, 391, 421, 430, 445, 461, 466, 500 y 501/1983), así como la serie que comprende las SSTs 111 a 136/1985, de 11 de octubre, con un muy acertado comentario de CAVAS MARTÍNEZ, F.: “¿Me jubilo o ‘me jubilan’? A propósito de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo sobre los efectos de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores”, cit.;

misma una transacción entre los intereses colectivos de los trabajadores y los intereses de los empresarios, y, necesariamente, en esa transacción, se entiende que van implícitas las consideraciones de política de empleo que en una norma impuesta necesitan ser explicitadas”⁵⁴⁸.

No puede extrañar, por ende, que con tales fundamentos acabara aceptando el parecer previamente emitido de la Audiencia Nacional y, tras admitir que si bien “la redacción convencional (...) hurta de explicitar y efectuar las necesarias concreciones y especificaciones, cayendo en lo que podrían considerarse referencias genéricas e indeterminadas (...), tal aparente abstracción, inconcreción o etereidad no son tales, sino expresión del máximo de concreción al que podía llegar (...) [el convenio] sin adentrarse ilegítimamente en unos ámbitos que no le son propios, por serlo de la política de empleo de la Administración, [en el caso en presencia] del Real Decreto sobre la oferta pública de empleo y de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada anualidad”⁵⁴⁹.

Sin embargo, esa relativización de la exigencia de un plan de empleo, fundada en su sometimiento a las normas que anualmente ordenan la oferta de empleo público, estaba lejos de constituir un norte firme⁵⁵⁰. Así lo demuestra, apenas unos meses después, el renovado criterio del Tribunal Supremo, llamado a saldar la contradicción entre las tesis sostenidas en el seno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁵⁵¹. Mientras su Sección Primera seguía el criterio de-

igualmente sugerente la perspectiva de ALZAGA RUIZ, I.: “Jubilación forzosa pactada en convenio colectivo tras la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 11, 2003, paraf. 37.

⁵⁴⁸ STS 14 julio 2000 (recurso 3428/1999).

⁵⁴⁹ El tenor de SAN 26 febrero 2007 (proc. 1ª instancia 192/2006); su criterio es aceptado por STS 14 mayo 2008 (recurso 56/2007).

⁵⁵⁰ Con precisiones, el criterio expuesto y defendido por GÓMEZ CABALLERO, P.: “La jubilación forzosa como medida de empleo en el sector público. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de julio de 2007”, *Aranzadi Social*, Vol. I, núm. 2, 2008, paraf. 5/2008.

⁵⁵¹ Dando cuenta de tal llamativa discrepancia mantenida en el tiempo, TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa del personal laboral en el sector público. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid núm. 56/2009 (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 4 de febrero”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 9, 2009, paraf. 32/2009.

cantado a lo largo del tiempo y convertido en la jurisprudencia pionera (estimaba, por tanto, que era perfectamente válida la extinción por jubilación forzosa aun cuando el convenio no vinculara de manera expresa tal decisión a objetivos de políticas de empleo, dada la imposibilidad de hacerlo por tratarse de un empleador público⁵⁵²), en la Sección Segunda se abría paso una pauta de interpretación distinta, a partir de la cual no solo resultaba fundamental una política de empleo concreta (aun cuando debiera ser cohonestada con lo dispuesto en la normativa presupuestaria y en las ofertas públicas de empleo anuales⁵⁵³), sino que había de ser cumplida y, por tanto, cubierta la plaza según se hubiera pactado⁵⁵⁴.

Si bien las sentencias llamadas a convertirse en nuevo patrón aluden de manera eufemística a mera “matización”, el viraje es sustancial respecto al criterio precedente cuando dictaminan con toda contundencia “que los sujetos públicos no quedan eximidos de que se les aplique la DA 10ª (...), siquiera en determinados supuestos no resulte fuera de lugar una cierta flexibilización final en la expresión de los objetivos de empleo, habida cuenta de la limitación que en cierto orden de previsiones pudieran apuntar la sujeción a la Ley de Presupuestos y a la Oferta Pública de Empleo”.

Dos razones y una constatación a efectos prácticos subsiguen a esta proclamación. Respecto de aquellas, cabrá mencionar, en primer lugar, que “tal conclusión se impone, pese a todo, porque en cuanto parte de las relaciones privadas, las Administraciones Públicas —y con mayor motivo 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 CE”. En segundo término, “si el legislador hubiese querido excluir a las diversas Administraciones Públicas [o Entidades Públicas Empresariales] de las exigencias establecidas en la DA 10ª y proporcionarles un trato singular

⁵⁵² SSTSJ Madrid 18 junio, 11 julio y 15 diciembre 2008 (recursos 1939/2007 y 2038 y 4660/2008).

⁵⁵³ Sobre tal postulado, tomando como referencia el primero de los pronunciamientos de la Sección, TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva: un análisis práctico”, *Trabajo Social*, núm. 215, 2008, pág. 57.

⁵⁵⁴ STSJ Madrid septiembre 2008 (recurso 3409/2008); seguida, más tarde, por STSJ Madrid 4 febrero 2009 (recurso 3885/2009).

en la materia, habría podido hacerlo; o bien eximiéndolas expresamente de la contrapartida —política de empleo— al cese forzoso, o bien afirmando que en tal supuesto la vinculación a tal política había de entenderse cumplida con la general —oficial— manifestada en las Ofertas Públicas de Empleo. Pero lo que no cabe es eximir las 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”.

Por cuanto afecta a la “última reflexión”, el Tribunal Supremo reconoce “la dificultad real que supone coordinar en el sector público [Administraciones Públicas y Entes Públicos Empresariales] el cese forzoso por edad y su obligado condicionante de concretas medidas de fomento del empleo, al menos tal como expresamente se regula la materia en la DA 10ª ET, habida cuenta de que la extinción forzosa del contrato se negocia en un marco mucho más limitado [el de un determinado convenio colectivo] que aquel en el que se acuerda la política de empleo público [Ley de Presupuestos y Oferta Pública de Empleo, aplicables a todo el sector público]; lo que representa, todo hay que decirlo, un claro obstáculo para la aplicación —en los sectores públicos— de la medida extintiva reinstaurada por la Ley 14/2005”⁵⁵⁵.

La tesis parecía asentada⁵⁵⁶, pero otra variación en la composición de la Sala de lo Social del Alto Tribunal sirvió para ofrecer una nueva “relectura” de aquella doctrina. En esta ocasión aprovechando como justificación formal el dato de conformidad con el cual las sentencias

⁵⁵⁵ SSTs 22 diciembre 2008 —dos— (recursos 3460/2006 y 856/2007). Sirvan las reflexiones al respecto de MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: “La jubilación o retiro del empleo público. Entre la voluntariedad y el carácter forzoso”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 13, 2009, págs. 84 y ss.

⁵⁵⁶ Así lo confirma la reproducción [afortunadamente solo en sus principios más significativos, como hace la STS 1 febrero 2010 (recurso 1462/2009)] de gran parte de sus fundamentos de derecho, en toda su extensión, en SSTs 10 noviembre 2009 (recurso 2514/2008), 24 noviembre 2011 (recurso 4011/2010) o 11 julio y 20 noviembre 2012 (recursos 4157 y 4229/2011). Su valoración en ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, cit., págs. 300-302.

que la conformaron “se dictaron en supuestos en los que la redacción de la disposición convencional aplicable era distinta y anterior a la DA 10ª que estaba en vigor al tiempo de publicarse el convenio colectivo aplicable en esta litis”.

El criterio recién implantado supone “precisar y rectificar” la que resultaba ser verdadera clave de bóveda para el parecer jurisdiccional precedente. Así, en concreto, pareció necesario reinterpretar la afirmación relativa a que “la vinculación [con la mejora de la calidad en el empleo] supone un expreso enlace entre cese [del trabajador] y [las] medidas acordadas y, aunque pueden estar en un precepto diferente al que regula la jubilación obligatoria, ha de constar de forma clara su relación con la misma”. Bajo el nuevo criterio, que retoma la línea de cuanto fue jurisprudencia antes de su rectificación por la doctrina inmediatamente anterior, no será precisa aquella exigencia, pues “no hace falta la mención expresa de que la medida favorecedora del empleo que implanta el convenio tiene por fin facilitar la jubilación forzosa, sino que basta con que en distintos lugares del convenio se regulen medidas que favorezcan la estabilidad del empleo, su fomento, incremento y calidad. 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 CC, a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas, sin que sea lícita la llamada ‘técnica del espiguelo’ que 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, a los efectos que nos ocupan, las medidas de política de empleo contenidas en todo el convenio”⁵⁵⁷.

Y aquí podría finalizar el debate si no fuera por un incidente capaz de poner en entredicho el postrer de los cánones hermenéuticos. En 2016 ha lugar al último asunto conocido en el cual el Tribunal Supremo aborda la cuestión relativa a la exigencia de planes de empleo y, sin re-

⁵⁵⁷ SSTS 21 diciembre 2012 —dos— (recursos 3439 y 3925/2011) y 29 octubre 2013 (recurso 25/2013).

parar en la jurisprudencia precedente, no duda en retomar la penúltima de las doctrinas, abandonada en noviembre de 2011, y con entronque en aquella otra de diciembre de 2008, también repudiada en su día. Lejos de la flexibilidad del más inmediato precedente, vuelve a la exigencia de una concreta iniciativa de empleo que no encuentra en el convenio analizado, pues “no vincula la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo, ya que se limita a consignar que la jubilación parcial obligatoria, a los 65 años, se establece para fomentar la creación de ocupación, mejorar la contratación estable, transformar contratos temporales en indefinidos y mantener la ocupación, pero no fija objetivos concretos de empleo, no establece ningún compromiso determinado en relación con dicha política, consignando de forma genérica y abstracta la finalidad que dice perseguir con el establecimiento de una edad forzosa de jubilación”. Al tiempo, tampoco considera oportuno indagar en todas y cada una de las medidas de política de empleo posibles para vincularlas a la jubilación; es más, y frente a la propuesta de ponderar dos artículos en particular para constatar la existencia del requisito, vuelve a apreciar que “no existiendo [en ellos] objetivos concretos, ni compromisos determinados (...), no conlleva que se fijen objetivos concretos de política de empleo”⁵⁵⁸.

Preciso resultará esperar a ver su valoración respecto a la concreción de las medidas de fomento de empleo realizadas por los convenios con fundamento en cuanto disponía la versión de la DA 10ª ET de 2018, aun cuando nada parece seguro a la luz de las idas y vueltas reseñadas⁵⁵⁹. Sin duda, la contundente opción actual en favor de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora, resuelve en gran medida cualquier duda, pues constituye un mínimo de derecho necesario a contemplar en convenio como condición *sine qua non*. Lo que vaya más allá se dará por añadidura.

⁵⁵⁸ STS 2 febrero 2016 (recurso 1624/2014).

⁵⁵⁹ Pues siempre que algún pronóstico obra al respecto, la intervención de los Tribunales puede acabar echando por tierra el razonamiento esbozado. Así, es elocuente el desmentido que cabe realizar en torno a la ponderación que, con firmes argumentos, realizaba hace apenas cinco años HERRAIZ MARTÍN, M. S.: “La jubilación forzosa: ‘crónica de una muerte anunciada’”, cit., págs. 690-692.

4. ...Y LA REALIDAD QUE MUESTRA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL AMPARO DE LA NORMA DE 2018

El necesario descenso a la realidad de cuantos convenios incorporan cláusulas de jubilación forzosa para los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas antes del desarrollo de la nueva ley ofrece un panorama que, con carácter general, cabe calificar como desolador, ya por su inercia frente a los cambios normativos, ya por aplicar al personal laboral el régimen previsto para la jubilación de los funcionarios, bajo la pretensión de conseguir un tratamiento uniforme para todos los empleados.

Su análisis en detalle, además de los elementos de quiebra legal y algunas prácticas más ajustadas a lo exigido por la norma, permitirá verificar los problemas que igualmente pueden encontrar otras fórmulas llamadas a sustituir o complementar a la jubilación forzosa a la hora de afrontar cuanto se plantea como el reto del relevo generacional.

4.1. *Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios aplicables al personal de las Administraciones Públicas*

La presentación de la realidad convencional en la materia, en gran medida producto del arrastre histórico, bien podría venir de la mano de un ejemplo emblemático, tanto por la antigüedad de la cláusula que recoge, como por la cantidad de potenciales afectados. El convenio para el personal laboral de la Xunta de Galicia⁵⁶⁰, firmado en 2008 (que en este punto reproduce literalmente el tenor de sus precedentes desde 1989⁵⁶¹),

⁵⁶⁰ Art. 34 V CC único para el personal laboral de la Xunta de Galicia (DO Galicia 213, 3 noviembre 2008).

⁵⁶¹ Art. 37 I CC de la Xunta de Galicia para 1989 (DO Galicia 28, 23 febrero 1989). La previsión encuentra continuidad en el art. 36 II CC de la Xunta de Galicia para 1990 (DO Galicia 242, 11 diciembre 1990) y en el art. 36 III CC de la Xunta de Galicia para 1994 (DO Galicia 249, 28 diciembre 1994); como precedente inmediato cabrá citar el art. 34 IV CC de la Xunta de Galicia para 2002 (DO Galicia 106, 4 junio 2002). No aparecía, empero, en el primero de los frutos de la negociación colectiva aplicable a este personal, situado en el CC del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Galicia (DO Galicia 93, 27 julio 1983), ni

sigue dando cabida a una cláusula de jubilación forzosa que responde a un contexto jurídico muy anterior al abierto por la DA 10ª ET en su versión otorgada por la Ley 14/2005, a cuyo amparo fue firmada.

Se ignora la virtualidad operativa que haya tenido en el tiempo, pero lo cierto y verdad es que la web institucional de la Administración autonómica seguía remitiendo en 2021 (y todavía en mayo de 2022) al precepto convencional como plenamente aplicable, según dejan ver, además, dos datos definitivos: de un lado, el artículo remite a cuanto de manera expresa aparece catalogado como “jubilación forzosa” del personal laboral⁵⁶²; de otro, habida cuenta de que dentro del propio texto aportado en el enlace, si alguna disposición se entiende derogada (según ocurre con la regulación que subsigue inmediatamente a la analizada sobre jubilación forzosa, relativa a cuanto denomina “jubilación especial” —por aplicación de la disposición derogatoria única de la Ley 27/2011— o con la gratificación por jubilación —suspendida por Ley 1/2012—) quien mantiene la página ha procedido a tachar su contenido, o a advertir de la situación concreta bajo la cual está su regulación⁵⁶³.

Así, viene a conferir validez a una previsión cuyo tenor sienta que, “con el fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación, para el personal laboral de la Xunta de Galicia, tendrá carácter de forzosa al cumplir el/la trabajador/a la edad de 65 años. Aquellos/as trabajadores/as que, al llegar a esta edad, no hayan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a la referida prestación, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir el citado período de cotización, momento en el que se causará baja de modo inmediato”.

lo hacía tampoco en el CC del personal laboral de Servicios Centrales de la Junta de Galicia (BOE 229, 24 noviembre 1986).

⁵⁶² En el apartado “Procedimientos aplicables a funcionarios y/o personal de trabajo (Jubilación del personal laboral)” de la página web de la Xunta de Galicia, disponible en https://www.xunta.gal/funcion-publica/xubilacions-para-o-persoal-laboral?=es_ES

⁵⁶³ La versión que se indica disponible en <http://ficheiros-web.xunta.gal/funcion-publica/normativa/procedementos-persoal/convenio-colectivo-v-art-34-persoal-laboral.pdf>

No es ya la falta de precisión de una política de empleo (si bien cumple, al menos, el estándar mínimo de aludir a la finalidad de realizar una política de promoción del empleo), sino que también son el desajuste en la edad (por referencia a cuanto fuera pauta en un pasado reciente o a la jubilación ordinaria de los funcionarios) o en el requisito de tener derecho a una pensión del 100%, y no el simple acceso a la prestación, los motivos que signan de ilegalidad esta previsión ya bajo la DA 10ª ET de 2018, en términos semejantes a los reproducidos en la mayor parte de las otras muestras localizadas y a las cuales se hará mención a renglón seguido. Sea como fuere, ninguna virtualidad habrá de tener ya, al quedar fuera del ámbito de la DT 9ª ET, toda vez que su período de vigencia inicial expiró hace bastante tiempo.

Casi idéntico es el ejemplo que cabe obtener de otro convenio firmado doce años después, en 2020, por cuanto mantiene la edad de jubilación forzosa del personal al cumplir los 65 años, aun cuando advierte sobre cómo su operatividad “estará vinculada a lo dispuesto en la disposición adicional 10ª ET”, si bien en su versión precedente de 2005 (“según redacción dada en la Ley 14/2005, de 1 de julio”), lo cual da cuenta de que, pese a los cambios normativos, así ha sido mantenida a lo largo del tiempo.

En este sentido toma razón de ser, también, la cláusula sobre empleo (no muy diferente, por cierto, a muchas de las diseñadas al amparo de su versión de 2018), cuando justifica su establecimiento “con el fin de implantar una eficiente política de recursos humanos, que conlleva la reducción de la temporalidad para fomentar el empleo estable y de calidad”; e igualmente explica la falta de actualidad en el otro condicionante demandado —y, por tanto, resulta abiertamente ilegal—, al sentar cómo la previsión “se establece sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima”⁵⁶⁴.

⁵⁶⁴ Art. 88 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020).

Un par de muestras más podrían completar este primer dibujo destinado a ofrecer una calicata ilustrativa; ahora en referencia al personal de dos ayuntamientos en los cuales se reproduce idéntico devenir histórico, cuya pervivencia (antes de la reforma de 2018) fue justificada por quien bien conoce el tema como “fruto del desconocimiento”, o “repetición formal de cláusulas finiseculares, no revisadas”⁵⁶⁵.

El primero de ellos venía a establecer, bajo la situación normativa creada por el legislador de 2012, y mantiene de manera contundente en la procedente de 2018, el siguiente tenor: “se establece la jubilación forzosa para los trabajadores según la legislación vigente”. Cláusula “de estilo” que, paradójicamente, solo admite una lectura: en la medida en la cual a la fecha del convenio no cabían cláusulas de jubilación forzosa, “la legislación vigente” era la encargada de prohibir y hacer que la previsión adoleciera de cualquier virtualidad operativa; por lo mismo, y en tanto no obra adecuado desarrollo de cuanto desde 2018 demandaba la DA 10ª ET, ni se acomoda a sus exigencias, seguirá careciendo de toda eficacia también desde tal fecha⁵⁶⁶.

El segundo, con una redacción más pulida, viene a determinar que “la jubilación del personal laboral (...) se producirá a la edad que legalmente proceda, de conformidad con los requisitos establecidos en la normativa específica prevista para el personal funcionario y laboral. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que el trabajador o trabajadora no reuniera al momento de cumplir la citada edad el suficiente período de carencia para causar el derecho a la pensión de jubilación, no causará baja, produciéndose la jubilación obligatoria en la misma fecha en que se contemple el período de cotización mínimo exigido en cada momento por la Seguridad Social, salvo que una norma de rango superior disponga otra actuación”⁵⁶⁷.

⁵⁶⁵ BOLTAINA BOSCH, X.: “Fin de la posibilidad de jubilación forzosa del personal laboral: dudas y consecuencias para las administraciones locales y disfunciones con el personal funcionario”, *La Administración Práctica*, núm. 6, 2014, pág. 68.

⁵⁶⁶ Reproduciendo cuanto con igual literal contenía el art. 43 de su precedente, art. 44.1º CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Ezcaray (La Rioja) para los años 2017, 2018 y 2019 (BO La Rioja 134, 20 noviembre 2017).

⁵⁶⁷ Art. 77 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo (BO Principado de Asturias 100,

De nuevo, la propia redacción del precepto hace que sus previsiones no sean operativas por dos razones. En primer lugar, y según precisó con tanto en Tribunal Constitucional⁵⁶⁸, “la normativa específica prevista para el personal (...) laboral” no dispone ninguna edad para “la jubilación por cumplimiento de la edad legalmente prevista”; lejos, por tanto, de cualquier equiparación con el régimen previsto para la jubilación de los funcionarios. En segundo término, ha lugar a la actualización de la referencia a “salvo que una norma de rango superior disponga otra actuación”, pues, en efecto, la DA 10ª ET demanda para la jubilación forzosa el diseño de una política de empleo que no consta —ni siquiera por remisión— en el precepto comentado, así como la exigencia de que, a la edad establecida, la persona trabajadora reúna la carencia que le permita causar derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, y no —frente a anteriores redacciones—, simplemente, que tenga el derecho a acceder a tal prestación.

En consecuencia, tanto en uno como otro caso de los ejemplos mentados, la letra de la ley sirve para, prescindiendo de la que sin duda fue su finalidad, acudir a la interpretación literal y negar cualquier posibilidad de jubilación forzosa en ambas ocasiones.

Los anteriores no dejan de ser modelos significativos de una realidad que repite algunos de sus patrones, permitiendo elaborar en muestrario cuyo elenco puede ser reconducido a categorías como las siguientes:

A.— Convenio para el cual, y sin mayor motivación, “los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio se jubilarán a la edad establecida legalmente para los/as funcionarios/as de Administración Local”⁵⁶⁹. De esta manera, no duda en hacer expresa la equiparación entre ambos colectivos (no por casualidad las condiciones comunes surgen

2 mayo 2018). La fórmula se repite en art. 49.2 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara (BOP Guadalajara 110, 10 junio 2021).

⁵⁶⁸ Y resulta especialmente ilustrativo aquí el recuerdo de cuanto vino a establecer al respecto la STC 177/2019, de 18 de diciembre (cuestión de inconstitucionalidad 1882/2019).

⁵⁶⁹ Art. 36 CC del personal laboral de la Diputación Provincial de Almería (BOP Almería 8, 14 enero 2021); la noticia de haber sido acordado como condición común en la mesa de negociación en el art. 4.

de esta ocasión de una misma mesa general de negociación), sin tomar en consideración la diferencia de régimen y el incumplimiento sistemático que supone de las exigencias establecidas en la DA 10ª ET.

B.— Con menor nitidez, pero igual inspiración final (así como patente equivocación de la fuente llamada a ordenar la materia), obra una regulación de mínimos, en preceptos destinados —de conformidad con su título— “a la jubilación forzosa”, a cuyo tenor “se regirá conforme a lo dispuesto en la legislación vigente”⁵⁷⁰, con precisión ocasional a la contemplada “en la normativa laboral y de Seguridad Social”⁵⁷¹. De igual modo, dándola por supuesta por “la llegada del cumplimiento de la edad reglamentaria para la jubilación forzosa en el empleo público”⁵⁷², o matizando que se producirá, “preferentemente, a los 65 años”⁵⁷³. En todos los casos —para despejar cualquier duda de que no hacen referencia precisamente a la situación prevista en la DA 10ª ET—, y prácticamente con las mismas palabras, se viene afirmando que “aquellos trabajadores que al llegar a dicha edad [no determinada en ningún momento] no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización”⁵⁷⁴; con todo, y a fin

⁵⁷⁰ Añadiendo, como política de empleo, que “el Ayuntamiento abrirá, en la medida de sus posibilidades presupuestarias, las vacantes producidas por (...) jubilación”, art. 48 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020); en semejantes términos, art. 31.1 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas (BOP Teruel 183, 24 septiembre 2021). Sin alusión a política alguna, art. 33 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021) o art. 34.1 CC del Ayuntamiento de Caspe (BOP Zaragoza 149, 1 julio 2016), apuntando que “el Ayuntamiento cubrirá las vacantes producidas por (...) jubilación”.

⁵⁷¹ Art. 24.1 CC del personal laboral del Congreso de los Diputados (BO Cortes Generales, Congreso de los Diputados, XII Legislatura, Serie D, 390, 13 julio 2018).

⁵⁷² Art. 21 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Benasal (BOP Castellón 103, 27 agosto 2020).

⁵⁷³ Art. 37.1º CC del personal laboral de la Diputación de Gerona (BO Cataluña 5332, 5 marzo 2009). Sin tal matiz de preferencia alguna, pero con igual sentido al proporcionado por el adverbio modal, art. 53.1 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Isla Cristina (BOP Huelva 93, 18 mayo 2009).

⁵⁷⁴ Art. 48 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020), art. 33 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Bel-

de seguir hasta el último extremo el ejemplo de la norma administrativa, en ocasiones se incorporan precisiones a cuyo tenor tal será así “siempre que conserven la capacidad física o psíquica para el ejercicio de sus funciones en el puesto que ocupen en aquel momento”⁵⁷⁵.

El matiz original en este conjunto lo proporciona aquel convenio que, a lo anterior, añade cómo “los trabajadores podrán solicitar la prolongación voluntaria de su permanencia en el servicio activo (...) en los mismos términos recogidos (...) para el personal funcionario”, aun cuando obra una doble limitación en su dinámica: por una parte, “no se podrá ocupar un puesto que tenga asignado un complemento de destino a partir de la fecha en que el trabajador alcance la más elevada de las edades exigidas en cada momento para el acceso a la pensión de jubilación, de acuerdo con lo establecido en la DA 7ª LGSS”; por otra, “podrán ser removidos con carácter discrecional de los puestos que tengan asignado complemento de destino por decisión del órgano competente para su nombramiento a partir del momento en que cumplan 65 años de edad”⁵⁷⁶. Deja constancia, de este modo, del intento —fallido desde un punto de vista legal— de equiparación plena en el trato con los funcionarios tanto en la edad como en el derecho de prórroga y sus límites materiales⁵⁷⁷.

chite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021), art. 34.1 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Caspe (BOP Zaragoza 149, 1 julio 2016) o art. 37.1º CC del personal laboral de la Diputación de Gerona (BO Cataluña 5332, 5 marzo 2009).

⁵⁷⁵ Art. 21 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Benasal (BOP Castellón 103, 27 agosto 2020).

⁵⁷⁶ Exigiendo escrito dirigido al Secretario General del Congreso de los Diputados con, al menos, una antelación de dos meses a la fecha en que el interesado cumpla la edad de jubilación, así como previendo que, una vez ejercido el derecho a la prórroga, el trabajador podrá renunciar a la misma, siempre y cuando lo notifique con tres meses de antelación a la fecha en que desee obtener la jubilación, arts. 24.2 y 34.4 CC del personal laboral del Congreso de los Diputados (BO Cortes Generales, Congreso de los Diputados, XII Legislatura, Serie D, 390, 13 julio 2018).

⁵⁷⁷ Similar la regulación de una jubilación forzosa a declarar de oficio al cumplir los 65 años de edad, pero teniendo en cuenta la normativa vigente (por lo que la corrección a los nuevos términos es automática) y la posibilidad de solicitar la prolongación de la permanencia en servicio activo “de acuerdo con la normativa vigente aplicable”, art. 35.1 CC del personal laboral de la Diputación de Valladolid (BOP Valladolid 64, 3 abril 2017).

Igual elemento de originalidad —e irregularidad— cabe detectar en otro convenio que completa la regulación de base mentada con la precisión a cuyo tenor obra un límite claro a la posibilidad de continuar en activo hasta completar el período mínimo de carencia: “el período máximo de tiempo en el que se puede extender la prestación de servicios [por tal eventualidad] no excederá, en ningún caso, de cinco años”⁵⁷⁸.

En esta ocasión, además, la reintroducción de la jubilación forzosa en la modificación del convenio acaecida en 2020 aparece acompañada de la permanencia de una cláusula de empleo que ha sobrevivido a varios cambios normativos, pese a haber sido acertadamente calificada como “altamente generalista” y no apta para producir los efectos pretendidos por el legislador⁵⁷⁹. Bajo su tenor, “con el objeto de desarrollar en el ámbito del personal laboral el objetivo de una coherente y adecuada renovación de las plantillas y de desarrollar, asimismo, una adecuada política en materia de contratación de nuevos trabajadores al objeto de coadyuvar al sostenimiento del empleo público de acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público que [sic] se establezcan anualmente en el Decreto de Oferta de Empleo Público, se hace necesario fijar una edad de jubilación del personal laboral que permita desarrollar el conjunto de medidas anteriormente referidas”⁵⁸⁰.

En relación con las políticas de empleo, otras fórmulas acompañan estas decisiones de “jubilación a los 65 años”, de por sí ya ilegales. Desde 2005 mantenía su vigor la del convenio que cuenta con el compromiso adicional “de constituir una bolsa de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo en las ofertas de empleo plazas

⁵⁷⁸ Arts. 73 y 74 VIII CC del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO Cantabria núm. extraordinario 3, 12 febrero 2010).

⁵⁷⁹ BOLTAINA BOSCH, X.: “Fin de la posibilidad de jubilación forzosa por razón de edad: dudas y consecuencias para las administraciones locales y disfunciones con el personal funcionario”, cit. o “La jubilación forzosa por razón de edad del personal laboral: la compleja aplicación en el ámbito de las administraciones públicas”, *Fundación Democracia y Gobierno Local*, 2010, pág. 104.

⁵⁸⁰ Art. 73.1 VIII CC del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO Cantabria núm. extraordinario 3, 12 febrero 2010).

de idéntica categoría profesional u otras de distintas categorías que se creen por transformación de las citadas vacantes”. Para su operatividad, el empleador se compromete, antes de finalizar el primer trimestre, “a informar a la representación sindical de las previsiones de jubilación en los doce meses siguientes a la fecha de emisión del informe, con el objetivo de planificar las futuras vacantes. Esta información se realizará reflejando la categoría profesional, la clasificación del puesto o servicio, la jornada, la retribución y los complementos correspondientes”⁵⁸¹.

Como dato de continuidad en el tiempo de cláusulas similares, y ya estando en vigor el Real Decreto-Ley 28/2018, se firma aquel otro a cuyo tenor, “a fin de mejorar la calidad de la ocupación [y] arbitrar los planes de actuación que mejoren el servicio público y las políticas de no discriminación por razón de edad, se convocarán anualmente las plazas de plantilla ocupadas temporalmente”⁵⁸².

C.– Aún más indirecta, pero igualmente apartada de lo exigido (aún más bajo la norma vigente), es la alusión accidental, en tanto figura en un precepto ordenado a regular el denominado “premio de jubilación”, al dato de que los trabajadores lo “percibirán en el momento de la jubilación forzosa”. Aunque no conste ninguna ordenación concreta de esta, sí figuran a lo largo del articulado algunas medidas de empleo que presentan un perfil bastante acabado: por una parte, cuando se establece que “la corporación deberá realizar, con la participación de la represen-

⁵⁸¹ Arts. 51 y 52 II CC para el personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Vigo (DO Galicia 145, 27 de julio de 2007) y arts. 81 y 82 CC para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela (DO Galicia 252, 30 diciembre 2008). Añadiendo que la bolsa “se vinculará a las medidas de estabilización, promoción y mejora de la calidad en el empleo, lo que puede acordarse en el futuro”, el convenio de la misma Comunidad Autónoma de Galicia firmado 3 años después; en concreto, art. 42. 3º II CC para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo (DO Galicia 74, 23 marzo 2011). Sobre la lectura de esta política de empleo interesantísima la STSJ Galicia 6 noviembre 2009 (recurso 3684/2009).

⁵⁸² Anexo 3 art. 8 (“Cláusulas específicas del personal laboral”) Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Barcelona (personal funcionario y laboral, Guardia Urbana y Servicio de Prevención y Extinción de Incendios) para los años 2017-2020 (Gaceta Municipal Ayuntamiento de Barcelona, 15 febrero 2019).

tación sindical, un estudio exhaustivo de su plantilla con objeto de poder diseñar el correspondiente esquema de oposiciones con la suficiente antelación, teniendo especialmente en cuenta las eventuales jubilaciones que puedan producirse durante cada ejercicio”; por otra, al contemplar que, “en caso de jubilación, las vacantes que se produzcan serán cubiertas por concurso interno entre los empleados municipales que cumplan los requisitos para acceder a ellas y estén interesados”⁵⁸³.

D.— Variante con el mismo sentido es aquella que, prescindiendo de cualquier referencia al Régimen General de la Seguridad Social, o a la normativa laboral, establece —con clara conculcación de la norma que lo vio nacer— que “la jubilación para las personas afectadas por el presente convenio se declara de oficio al cumplir el trabajador los 65 años de edad, siempre que reúnan los requisitos marcados por la ley”⁵⁸⁴.

Idéntico proceder, también bajo la idea de actuar de oficio, figura en otros dos convenios. El primero, y llegada la edad de jubilación, contempla cómo, “en los términos de la legislación vigente en cada momento, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumplan setenta años de edad, debiendo el Ayuntamiento de manera motivada resolver la aceptación o denegación de la prolongación”⁵⁸⁵. A tenor del segundo, podrá “renovarse anualmente [la prolongación de permanencia en el sentido activo] hasta que se cumpla la edad máxima de 70 años, con el objetivo de favorecer la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo, en consonan-

⁵⁸³ Arts. 29 a) y 34 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Manilva (BOP Málaga 210, 3 noviembre 2020).

⁵⁸⁴ Recogiendo, como dato adicional, que “el Ayuntamiento en caso de tener que cubrir la plaza vacante que se produzca, la ofrecerá previamente a promoción interna”, art. 45 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Casariche (BOP Sevilla 56, 9 marzo 2020). Sin la última cautela y como previsión que parece extenderse a todo el personal, al aludir a que la jubilación para todos los trabajadores del Ayuntamiento será a los 65 años (huelga reiterar la imprescindible corrección), art. 23.1 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Puertollano (BOP Ciudad Real 67, 5 junio 2009).

⁵⁸⁵ Art. 76.b) CC del personal laboral del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (BOP Sevilla 145, 24 junio 2020).

cia con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos”; dejando entrever, así, que es la prórroga en servicio activo, y no la jubilación forzosa, la que actúa como política de empleo⁵⁸⁶.

En todas estas fórmulas aparece patente el afán equiparador con el régimen previsto para los funcionarios en cuanto hace a la “automaticidad entre la extinción de la situación de activo y el pase a la condición de pensionista”, ignorando las peculiaridades del personal laboral⁵⁸⁷.

E.– Cabría poner fin al elenco con aquel convenio destinado a los trabajadores públicos que, con incomprensible mezcla de preceptos, expresamente recoge una previsión sobre “jubilación de los funcionarios”, dentro de la cual figura, como especie, la “forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida”. En su desarrollo incluye de forma prácticamente literal la previsión ya conocida sobre la jubilación a los 65 años y la posibilidad de prórroga hasta los 70, con exigencia de que la Administración resuelva de forma motivada la aceptación o denegación de la petición; pero, no conforme con esta traslación del artículo 67 EBEP, añade un último párrafo en el cual pretende aclarar —y está lejos de conseguirlo— cómo, “con independencia de la edad de jubilación forzosa establecida [en los términos anteriores], la edad de jubilación forzosa del personal laboral incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho Régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad”⁵⁸⁸.

Sirvan todos los ejemplos anteriores para justificar el adjetivo inicial que calificaba como desolador el panorama convencional en la ordenación de la jubilación forzosa del personal laboral al servicio de las Administraciones, por construida al margen de la ley. A su lado, empero (y junto a alguna muestra esporádica donde edad y carencia aparecen perfectamente acomodadas a la pauta normativa vigente cuando se fir-

⁵⁸⁶ Art. 49.3 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara (BOP Guadalajara 110, 10 junio 2021).

⁵⁸⁷ GETE CASTRILLO, P.: *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, cit., pág. 176.

⁵⁸⁸ Art. 44 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Padul (BOP Granada 43, 5 marzo 2020).

mó⁵⁸⁹), cabrá dar cuenta de dos ejemplos localizados que llaman la atención, el uno por la dificultad para calificar sus términos, en principio no merecedores de tacha; el segundo porque, al tiempo de intentar acomodar sus previsiones —al menos formalmente— a cuanto dispone la DA 10ª ET en su versión de 2018, muestra, en la práctica, lo desencaminado de las regulaciones precedentemente enunciadas.

La primera de las muestras presenta una original *contradictio in terminis* cuando establece que “la jubilación forzosa se producirá a petición del/la empleado/a público/a laboral y a la edad que legalmente le corresponde”⁵⁹⁰. A fin de encontrar sentido a la proclamación de un retiro obligatorio dependiente de la voluntad del interesado, cabrá acudir a los criterios sistemático y teleológico: de conformidad con cuanto permite inferir el contexto, cabrá observar cómo el artículo precedente alude a la jubilación voluntaria “con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le corresponda la jubilación forzosa”, lo cual hace ver que la ausencia de solicitud por el afectado no significará sino el desconocimiento de una formalidad, pero no la aplicación de la medida extintiva; de acuerdo a la finalidad del convenio, preciso será dar cuenta de una medida de política de empleo ubicada fuera del precepto, pero que podría pasar el canon demandado por el legislador en aquel momento, pues contempla cómo “la corporación realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, dando cuenta a los representantes de los/as empleados/as públicos/as laborales, y junto con el resto de las vacantes existentes, serán objeto de tratamiento en la primera oferta pública de empleo, tras producirse la vacante”⁵⁹¹.

La segunda, proveniente de una Universidad, y en referencia a su Personal Docente e Investigador con contrato laboral, fija una edad de jubilación obligatoria a los 70 años (“que será efectiva o bien a partir del día de cumpleaños o bien al final del curso académico en proceso”),

⁵⁸⁹ Art. 30 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021).

⁵⁹⁰ Art. 42 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021).

⁵⁹¹ Art. 20 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021).

acompañando la previsión de los otros dos requisitos legales: en primer lugar, que “el afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva”; en segundo término —y para dejar noticia del esfuerzo en respetar el literal de la ley—, que “la medida se vinculará a objetivos coherentes de política de empleo expresados, 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”⁵⁹². En función de cuál sea la tesis que acabe primando como doctrina jurisprudencial, tal reiteración del tenor legal bajo el cual surgió —hoy ya modificado— podría ser considerada bastante (pues de otros preceptos cabría colegir ciertas orientaciones propias de una política de empleo) o, por el contrario, valorada como excesivamente vaga y general para justificar el sacrificio del derecho individual de los afectados.

4.2. Otras cláusulas de jubilación alternativas o complementarias y sus problemas

Cuando la alternativa de la jubilación forzosa se cerró, también para las Administraciones Públicas, el intento de conseguir sus mismos efectos a través de otras vías llevó al recurso a la jubilación parcial y/o a las ayudas (bajo la denominación como tales o la de premios o incentivos) a la jubilación voluntaria anticipada.

Más aún, incluso los convenios que no estuvieron atentos al devenir de la DA 10ª ET, y mantuvieron la obligación de jubilación forzosa por edad, frecuentemente reforzaron sus efectos con ambas medidas. Y, sin embargo, en su gestión —aislada o conjunta— no son pocos los problemas que deparan.

De este modo, y en el caso del recurso a la jubilación parcial, será preciso localizar puestos de trabajo que permitan ese tipo de prestación

⁵⁹² CC de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral) (DO Extremadura 31, 14 febrero 2020).

con eventual distribución de tiempos de trabajo⁵⁹³, constatar la viabilidad de tal trabajador a tiempo parcial y su régimen, tener presentes las previsiones presupuestarias y/o los eventuales límites a la contratación temporal y otro conjunto de variables fáciles de imaginar⁵⁹⁴. Solo salvados tales obstáculos será factible dar cabida a esta vía —por los motivos señalados no tan implantada como en el ámbito privado⁵⁹⁵— que, en los convenios consultados, se manifiesta en ocasiones como parte de una política de jubilación que conjuga el recurso a la parcial y a la forzosa al mismo tiempo⁵⁹⁶, mientras en otros sirve, curiosamente, para establecer

⁵⁹³ Para mostrar esta dificultad cabrá remitir, por ejemplo, al art. 75.4 c) VIII CC del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO Cantabria núm. extraordinario 3, 13 febrero 2010), a cuyo tenor “en el supuesto de que el trabajador que desea acogerse a la jubilación parcial anticipada estuviese adscrito a puesto de trabajo de categoría profesional donde el desempeño del puesto demande la realización de funciones para las cuales no sea posible contratar un trabajador sustituto que pueda desempeñar dichas funciones, dicha circunstancia imposibilitará la sustitución del trabajador que haya solicitado la jubilación parcial anticipada, en cuyo caso, la Administración podrá denegar su solicitud”.

⁵⁹⁴ BOLTAINA BOSCH, X.: “La jubilación forzosa por edad del personal laboral de las entidades locales. La compleja aplicación de la reforma de 2012 y las posibilidades en la gestión”, *La Administración Práctica*, núm. 10, 2016, BIB\2016\80330.

⁵⁹⁵ Explicitando tales obstáculos en cuanto dista de ser un derecho subjetivo del trabajador y origina notables problemas de gestión, las consideraciones que, revisando jurisprudencia y la práctica convencional, efectúan MORENO ROMERO, F.: “Jubilación” y MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: “Regímenes especiales”, ambas en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M. A., Dirs.): *Contingencias y prestaciones de Seguridad Social (En la jurisprudencia del Tribunal Supremo)*, Madrid (Reus), 2021, págs. 289, 290 y 506 y 507, respectivamente. Sobre los problemas técnicos cuando se trata de extender la medida al total del empleo público para comprender a los funcionarios en una gestión global, RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Valladolid (Lex Nova), 2010, pág. 92.

⁵⁹⁶ Art. 162 y Anexo 1.23 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Beasain (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020), art. 48.2 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020) o art. 33.3 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021). Por lo expresivo de este juego y los matices al recurso, arts. 53.2 y 56 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Isla Cristina (BOP Huelva 93, 18 mayo 2009).

una política de empleo en la cual se acude al contrato de relevo para sustituir a quien se jubila de manera anticipada⁵⁹⁷ y, en algunos más, con superior prudencia, se ponen adecuadas cautelas al establecer cómo “todo ello [este pacto en concreto] condicionado a lo que se establezca cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado”⁵⁹⁸. Referencia que, con mayor tino, viene a ser concretada en el compromiso más etéreo según el cual “las partes firmantes consideran de interés especial que el Ayuntamiento (...) foment[e] la jubilación parcial y flexible de los empleados públicos”⁵⁹⁹.

Otra perspectiva distinta ofrecen los incentivos a la jubilación voluntaria, también contemplados como complemento o alternativa a la jubilación forzosa en este plano de gestión de recursos humanos ahora abordada.

A este respecto, constituye un debate no cerrado en la doctrina jurisdiccional administrativa la cuestión relativa a la legalidad de las ayudas sociales y los premios de jubilación conferidos a los funcionarios como estímulo a su jubilación anticipada. En ocasiones se ha otorgado validez tanto a las unas (subvenciones y prestaciones sanitarias, ayudas por nupcialidad, natalidad o adopción, seguros, ayudas por familiares, por estudios, para sepelios o incineración o por discapacidad, becas para huérfanos, etc.) como a los otros, en el convencimiento de que, aun cuando tengan una forma “económica”, todas las partidas están destinadas a atender necesidades sociales y no son una simple contraprestación por un trabajo efectuado⁶⁰⁰.

⁵⁹⁷ Art. 41 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021).

⁵⁹⁸ Art. 33.3 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021).

⁵⁹⁹ Art. 34.3 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Caspe (BOP Zaragoza 149, 1 julio 2016).

⁶⁰⁰ El tenor es claro en las SSTs, Cont-Admto, de 20 diciembre 2013 (recurso 7064/2010) y 20 de diciembre 2014 (recurso 120/2014), ratificando cuanto estableciera la STSJ Comunidad Valenciana, Cont-Admto, 5 noviembre 2010 (recurso 2016/2008) y, más tarde, STSJ Andalucía/Granada, Cont-Admto, 19 diciembre 2016 (recurso 328/2015).

Por el contrario, con carácter previo a esa línea doctrinal⁶⁰¹, y sobre todo con posterioridad, se confirma una idea en otro sentido asentada en doble criterio: por una parte, que en las anteriores sentencias el Tribunal Supremo no se pronunciaba únicamente sobre la cuantía económica otorgada como estímulo a la jubilación anticipada, sino sobre una extensa gama de ayudas, motivo en virtud del cual cuanto obra en tales pronunciamientos es una valoración genérica sobre estas partidas, pero no separada y específica sobre los premios de jubilación; por otro, y de considerar estos en singular, el juzgador observa cómo “no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de la que inspiran las medidas asistenciales —esto es, determinantes de una situación de desigualdad—, sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcionarial, por lo demás no específico (...) sino común a toda la función pública, una gratificación. [Por ende,] suponen una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones locales que carece de cobertura legal y de justificación”⁶⁰².

Siendo así para este colectivo de empleados públicos, el único pronunciamiento localizado en el ámbito social razona que “si el personal funcionario carece de derecho para el cobro de este tipo de complemento, que tiene carácter retributivo, como se ha visto, y carece de amparo legal, por las mismas razones tampoco puede serle reconocidos al personal laboral, cuyo derecho descansa ‘por extensión’ en los derechos reconocido al personal funcionario”⁶⁰³.

Sin perjuicio de tratarse de un pronunciamiento aislado, y muy apegado —según deja ver de manera expresa— a la previa valoración judicial

⁶⁰¹ Pudiendo mencionar las SSTS, Cont-Admtivo, 12 febrero 2008 (recurso 4339/2003) o 18 enero y 9 septiembre 2010 (recursos 4228/2006 y 3565/2007).

⁶⁰² STS, Cont-Admtivo, 20 marzo 2018 (recurso 2747/2015) o, siguiéndola, SSTSJ Castilla y León/Burgos, Cont-Admtivo, 25 junio 2018 (recurso 116/2017), País Vasco, Cont-Admtivo, 20 —dos— y 27 noviembre 2018 (recursos 16, 86 y 91/2017) y Galicia, Cont-Admtivo, 17 junio 2020 (recurso 397/2019).

⁶⁰³ STSJ Canarias/Las Palmas 13 enero 2020 (recurso 890/2019).

respecto a los funcionarios, preciso será observar con la cautela necesaria cuanto podría ser un duro revés a la pretensión de la Administración de poner fin a la relación laboral a ciertas edades contando para ello con incentivos bajo la forma de ayudas o premios a la jubilación voluntaria anticipada. Y ello incluso pese a proclamar, *ad cautelam* y sin ambages, que “se considera viable el establecimiento de estas normas o incentivos, siempre dentro de los condicionamientos y de la línea general establecida por la ley”, fundando tal consideración en el hecho de conformidad con el cual “la agilización de plantillas, que permitan ofrecer empleo en unos momentos como los actuales, es un postulado fundamental a tener en cuenta, con carácter general, para incentivar el adelantamiento de las fechas de jubilación voluntaria”⁶⁰⁴; o, en parecidos términos, “como medidas necesarias para el rejuvenecimiento de plantilla, la racionalización de los recursos y el control del gasto público”⁶⁰⁵.

No se tratará, en ningún caso, de cuestionar la extensión de las ayudas sociales previstas en convenio a los jubilados (como, por ejemplo, la de discapacidad —“minusvalía”— generada por cónyuge o hijo que la padeciera, o la escolar por hijo o menor a cargo o en favor del interesado⁶⁰⁶), pero sí de advertir sobre los problemas que una tesis judicial estricta pudiera provocar en esta vía muy frecuentemente explorada como alternativa a la jubilación forzosa y con variadas formas (por lo común mensualidades —a veces variables según antigüedad⁶⁰⁷—, número de días de retribución o cantidades decrecientes⁶⁰⁸ en la medida en que,

⁶⁰⁴ Art. 44.4º y 5º CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ezcaray (La Rioja) para los años 2017, 2018 y 2019 (BO La Rioja 134, 29 noviembre 2017).

⁶⁰⁵ Anexo 1.22 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020).

⁶⁰⁶ Arts. 28 o 30 (con la revisión prevista en el art. 35) CC del personal laboral del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 29 mayo 2021); también, art. 86 CC del personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela (DG Galicia 252, 30 diciembre 2008).

⁶⁰⁷ Un número de mensualidades por cada número determinado de años de antigüedad, art. 41 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021) o art. 31 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021).

⁶⁰⁸ Cantidades fijas decrecientes, en el art. 21.2 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Benasal (BOP Castellón 103, 27 agosto 2020), así como en el art. 38

desde los 60 años —u otra edad más avanzada⁶⁰⁹— se aproxime el interesado a la considerada como edad legal de jubilación —casi siempre, y pese a todo, los 65, aun cuando caben, incluso, otras anteriores⁶¹⁰—, pero también —y según ya consta— como medida complementaria; más aún, incluso dando pie a que al lado de las ayudas por jubilación voluntaria existan otro tipo de gratificaciones precisamente concedidas por una jubilación forzosa⁶¹¹.

CC del personal laboral de la Diputación de Girona (BO Cataluña 5332, 5 marzo 2009), en el art. 45 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ezcaray (BO La Rioja 134, 20 noviembre 2017) o en los arts. 54 y 55 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Isla Cristina (BOP Huelva 93, 18 mayo 2009); una cantidad fija e igual en el art. 35.4 CC del personal laboral de la Diputación de Valladolid (BOP Valladolid 64, 3 abril 2017); mensualidades de la nómina por año que falte para cumplir la edad de jubilación obligatoria, en el art. 45 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Padul (BOP Granada 43, 5 marzo 2020); una cantidad fija por año trabajado con tope máximo, art. 38.1 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Manilva (BOP Málaga 210, 3 noviembre 2020); mensualidades decrecientes —condicionadas, o no, a una antigüedad mínima—, en art. 45.2 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Casariche (BOP Sevilla 56, 9 marzo 2020), art. 83 CC del personal de la Universidad de Santiago de Compostela (DO Galicia 252, 30 diciembre 2008), art. 76.2 CC del personal laboral de Los Palacios y Villafranca (BOP Sevilla 145, 24 junio 2020) y art. 87 y Anexo 1.22 CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 marzo 2020); en fin, un número de días del total de retribuciones ordinarias, en art. 23.3 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Puerto Llano (BOP Ciudad Real 67, 5 junio 2009).

⁶⁰⁹ Así, 64 años en art. 76.2 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (BOP Sevilla 145, junio 2020).

⁶¹⁰ Art. 33.1 del personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021).

⁶¹¹ De este modo, el premio de 1.500 € si se hubieran cumplido 10 años de antigüedad en el art. 38.2 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Manilva (BOP Málaga 2.10, 3 noviembre 2020); la ayuda vinculada a la permanencia, valorada en mensualidades de salario según años de vinculación, en el art. 33.2 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021); o una cantidad fija (350 €) por cada año de servicio, acompañada de la previsión a partir de la cual “el tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá lo máximo posible. El Ayuntamiento adelantará la cantidad de 1.000 € mensuales hasta que se produzca la liquidación por el organismo correspondiente”, en los art. 42 y 43 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021).

Confuso e inseguro modelo que abiertamente reclama pautas legales para no dar lugar a sorpresas que, si bien no frecuentes en la práctica del foro, y de adoptar la forma de demandas contra la Administración, en numerosas ocasiones podrían prosperar por una deficiente praxis convencional.

Por todo ello, y cuando la vida discurre al margen o enfrentada a la ley, de sabios es ocuparse del asunto y rectificar con tiento.

Si durante más de 15 años han tenido (y siguen teniendo) lugar jubilaciones forzosas de manera pacífica de trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas, al calor de convenios cuya vigencia en la práctica ha resistido los avatares de la DA 10ª ET y las crisis económicas⁶¹²; si, con la tercera puesta en escena de la posibilidad, quienes los suscriben prefirieron seguir la estela de los precedentes (cuando los hubiera o, en otros casos, acomodar su redacción a los ejemplos que conocen las partes) en vez de ceñirse a cuanto contempla la norma como requisitos vinculantes para su operatividad; y si a pesar de todo ello son escasísimos los pronunciamientos judiciales que discuten tan flagrante desconocimiento de la ley... Es claro que algo falla y requiere una pronta y meditada reacción que no ha tenido lugar ni en la reforma de finales de 2018, ni en la de 2021.

No parece lógico que, dentro de una tendencia ordenada a la parificación de condiciones de trabajo, obre tan evidente ruptura por una falta de sensibilidad del legislador a las peculiaridades y necesidades de gestión de estos singulares empleadores en el concreto aspecto analizado. Para soslayar el obstáculo, las distintas Administraciones no dudan en extender a los trabajadores las previsiones contenidas al respecto para los funcionarios en el artículo 67 EBEP, e incluso dejan constancia de su decisión en los convenios colectivos que, en este sentido, cuando no incumplen el requisito de edad, lo hacen del atinente a la necesidad de que el interesado pueda acceder a una prestación de jubilación contributiva del cien por ciento de la pensión ordinaria, o se olvidan de la política de

⁶¹² Proclamando su desaparición no solo por los cambios legales acaecidos desde la reforma de 2012, sino por las normas de urgencia para contener el déficit público, VIVERO SERRANO, J. B.: “Las últimas manifestaciones de la jubilación forzosa por convenio colectivo”, cit., pág. 161.

empleo imprescindible para justificar el retiro obligado del empleado en régimen laboral. Ello cuando no desconocen todos los condicionantes a un tiempo.

¿Es mucho pedir que el legislador abandone su cómodo *laissez faire* y ponga fin a tan flagrante disparate?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AA.VV. (MENÉNDEZ MENÉNDEZ, A., Coord.): *Régimen jurídico del transporte aéreo*, Madrid (Civitas/Thomson/Instituto de Empresa), 2005.
- AA.VV.: *Los problemas del derecho a prestaciones. Jubilación flexible, colocación adecuada, maternidad, valoración de incapacidades*, Murcia (Laborum), 2005.
- AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Madrid (Iustel), 2007.
- AA.VV.: *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2008.
- AA.VV. (MERCADER UGUINA, J. R., Dir.): *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid (Lex Nova), 2009.
- AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M., Dirs.): *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Murcia (Laborum), 2009.
- AA.VV. (GAYARRE CONDE, I. y BURZACO SAMPER, M., Dirs.): *El estatuto jurídico del empleado público*, Madrid (Dykinson), 2009.
- AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J. y FARGAS FERNÁNDEZ, J., Coords.): *La Seguridad Social en continuo cambio. Un análisis jurisprudencial*, Albacete (Bomarzo), 2010.
- AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir. y MALDONADO MOLINA, J. A., Coord.): *La edad de jubilación*, Granada (Comares), 2011.
- AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R., Dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Regímenes y sistemas especiales de Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2011.
- AA.VV. (MONTAYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.): *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Cizur Menor (Civitas/Thomson Reuters), 2012.
- AA.VV.: *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Murcia (Laborum/AESSS), 2013.
- AA.VV.: *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo. XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Cinca), 2015.
- AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L.; FERNÁNDEZ BERNAT, J. A. y LÓPEZ INSUA, M. B., Dirs.): *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Aranzadi), 2016.

- AA.VV. (BALLESTER PASTOR, I.; GARCÍA VIÑA, J. y VICENTE PALACIO, A., Coords.): *Estudios sobre Seguridad Social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona (Atelier), 2017.
- AA.VV. (PETIT LAVAL, M. V. y PUETZ, A., Dirs.): *El transporte como motor de desarrollo económico*, Madrid (Marcial Pons), 2018.
- AA.VV.: *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, T. I y II, Murcia (Laborum), 2019.
- AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A., Dirs.): *Contingencias y prestaciones de Seguridad Social (En la jurisprudencia del Tribunal Supremo)*, Madrid (Reus), 2021.
- ALARCÓN CARACUEL, M. R.: “Jubilación: ¿anticipar o postergar?”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J. y FARGAS FERNÁNDEZ, J., Coords.): *La Seguridad Social en continuo cambio. Un análisis jurisprudencial*, Albacete (Bomarzo), 2010.
- ALBIOL MONTESINOS, I.: “Jubilación forzosa y convenio colectivo (Disposición Adicional 10ª ET)”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Madrid (Iustel), 2007.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir., y MALDONADO MOLINA, J. A., Coord.): *La edad de jubilación*, Albacete (Comares), 2011.
- ALTÉS TÁRREGA, J. A. y GARCÍA TESTAL, E.: “El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral”, *Información Laboral*, núm. 2, 2015.
- ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.: “El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa: un recorrido histórico por la norma y análisis de la última redacción de la DA 10ª ET dada por el RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.
- ÁLVAREZ CORTES, J. C. y PÉREZ YÁÑEZ, R.: “La Ley 14/2005, de 1 de julio, nuevamente sobre la jubilación forzosa pacta en convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, núm. 17, 2005.
- ALZAGA RUIZ, I.: “Jubilación forzosa pactada en convenio colectivo tras la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 11, 2003.
- ALZAGA RUIZ, I.: “La vinculación de la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo a objetivos coherentes con la política de empleo. Comentario a la STSJ Madrid 31 octubre 2006”, *Aranzadi Social*, Vol. I, núm. 3, 2007.
- APARICIO TOVAR, J. y OLMO GASCÓN, A. M.: *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007.

- ARETA MARTÍNEZ, M.: “La competencia exclusiva del Estado en materia de extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa del personal laboral del sector público”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 238, 2021.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “La modificación de la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Análisis de una nueva situación”, *Temas Laborales*, núm. 121, 2013.
- BARRIOS BAUDOR, G. L.: “Crónica de una muerte anunciada: las cláusulas convencionales de jubilación forzosa”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 11, 2013.
- BAYLOS GRAU, A.: “Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación forzosa pactada en convenio”, *Relaciones Laborales*, T. II, 1985.
- BAYLOS GRAU, A.: “La jubilación forzosa y la negociación colectiva”, *Documentación Laboral*, núm. 78, 2006.
- BAZYLINSKA-NAGLER, J.: “Polonia ante el principio de confianza mutua en el Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia de la UE”, *Revista de Derecho Político (UNED)*, núm. 110, 2021.
- BELAVUSAU, U.: “On age discrimination and beating dead dogs: *Commission v. Hungary*”, *Common Market Law Review*, Vol. 50, núm. 4, 2003.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “La Ley 3/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato: ¿Un ‘término’ en un contrato indefinido?”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2013.
- BLASCO PELLICER, A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva (Efectos de la derogación de la Disposición Adicional 10ª ET)”, *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 1, 2002.
- BLASCO RASERO, C.: “El papel de la negociación colectiva en materia de jubilación”, *Derecho de la Seguridad Social*, núm. 13, 2017.
- BOLTAÍNA BOSCH, X.: “La jubilación forzosa por razón de edad del personal laboral: la compleja aplicación en el ámbito de las administraciones públicas”, *Fundación Democracia y Gobierno Local*, 2010.
- BOLTAÍNA BOSCH, X.: “Fin de la posibilidad de jubilación forzosa del personal laboral: dudas y consecuencias para las administraciones locales y disfunciones con el personal funcionario”, *La Administración Práctica*, núm. 6, 2014.
- BOLTAÍNA BOSCH, X.: “La jubilación forzosa por edad del personal laboral de las entidades locales. La compleja aplicación de la reforma de 2012 y las posibilidades en la gestión”, *La Administración Práctica*, núm. 10, 2016.
- BORRAJO DACRUZ, E.: “La jubilación como institución jurídica”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Madrid (Iustel), 2007.
- CABEZA PEREIRO, J.: “Nuevos debates sobre el régimen jurídico de la jubilación forzosa tras la Ley 14/2005, de 1 de julio”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2006.

- CAMARA BOTÍA, A.: *El contrato de trabajo aeronáutico*, Madrid (Civitas), 1994.
- CAMÓS VICTORIA, I.: “La reforma de la pensión de jubilación y su incidencia sobre política de empleo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002.
- CASAS BAAMONDE, M. E. y ÁNGEL QUIROGA, M.: “Supuesta discriminación por razón de edad: jubilación forzosa de pilotos de aeronaves a los 60 años”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2019.
- CASTELLANO BURGUILLO, E.: “No discriminación por razón de edad. Comentario de la STJCE de 16 de octubre de 2007”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 18, 2007.
- CASTRO ARGÜELLES, M. A.: “Justificación de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa ‘al servicio de una política de empleo’”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 136, 2007.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “¿Me jubilo o ‘me jubilan’? A propósito de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo sobre los efectos de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 2, 2004.
- CEBRIÁN BADÍA, F. J.: “La jubilación forzosa del trabajador y su derecho al trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 14, 1991.
- CES: *Dictamen 6. Sobre el Anteproyecto de Ley de Garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones*, Madrid (CES), 2021,
- CHARRO BAENA, P. y GUERRERO JAREÑO, R.: “La jubilación forzosa y la gestión de la diversidad generacional en la empresa: ¿dos conceptos antagónicos”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, T. II, Murcia (Laborum), 2019.
- CORREA CARRASCO, M.: “La jubilación forzosa y las fuentes del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 126, 2005.
- CRUZ VILLALÓN, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: “La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 83, 2006.
- DE LA VILLA GIL, L. E. y MONTALVO CORREA, J.: “La jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, núm. 2, 1967.
- DE MIGUEL LORENZO, A. M.: “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”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 35, 1988.
- DE MIGUEL LORENZO, A. M.: “Una defensa alternativa de la jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 26, 2004.

- DEMMKE, Ch. y MOILANEN, T.: *Civil services in the EU of 27: Reform outcomes and the future of civil service*, Frankfurt (Peter Lang), 2010.
- DESENTADO BONETE, A.: “¿El fin de la jubilación forzosa?”, *Diario La Ley*, Vol. 3, 2004.
- DOMÍNGUEZ MORALES, A.: *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*, Madrid (Cinca), 2018.
- DURÁN BERNARDINO, M.: “Jubilación forzosa, recesión y demografía”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 2, 2012.
- DURÁN LÓPEZ, F.: “Vuelve la jubilación forzosa”, *Newsletter Laboral Garrigues*, enero 2019.
- ELORZA GUERRERO, F.: “La jubilación forzosa del trabajador por convenio colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 77, 2004.
- ELORZA GUERRERO, F.: “¿Resulta posible establecer una jubilación forzosa del trabajador por acuerdo o pacto de empresa?”, *Temas Laborales*, núm. 93, 2008.
- ELORZA GUERRERO, F.: “La jubilación a edad ordinaria reducida de los pilotos de líneas aéreas desde la perspectiva de la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social en España”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Vol. 22, 2016.
- ESTEVE SEGARRA, A.: *La jubilación forzosa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.
- ESTEVE SEGARRA, A.: “Los cambios en la gestión del régimen de clases pasivas: ¿un ataque a las singularidades de los regímenes esenciales de funcionarios?”, *Labos*, Vol. 1, núm. 3, 2020.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La jubilación forzosa como causa extintiva de la prestación de servicios. El perpetuo viaje de ida y vuelta en el devenir del instituto guadianesco por excelencia de la Seguridad Social y la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, T. I, Murcia (Laborum), 2019.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: “Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo. XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Cinca), 2015.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo como medida de política de empleo (A propósito de la derogación de la disposición adicional 10ª ET)”, en AA.VV.: *Los problemas del derecho a prestaciones. Jubilación flexible, colocación adecuada, maternidad, valoración de incapacidades*, Murcia (Laborum), 2005.

- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El renacer legislativo de las cláusulas de jubilación forzosa previstas en convenio colectivo (A propósito de la Ley 14/2005, de 1 de julio)”, *Diario La Ley*, núm. 6466, 2006.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Reconciliación y simplificación de los regímenes especiales de funcionarios públicos. Clases pasivas del Estado. El principio del fin o la crónica de una desaparición anunciada”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y MARTÍNEZ BARROSO, M. R., Dirs. y ÁLVAREZ CUESTA, H., Coord.): *Regímenes y sistemas especiales de Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2011.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Jubilación forzosa: criterios para su examen como medida objetiva y razonable o discriminación por razón de edad. Comentario a la STJCE C-388/07, de 5 de marzo de 2009, asunto *The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing*”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 3, 2009.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O.: “Fuentes del Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 234, 2020.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S.: “La vuelta de las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos”, en AA.VV.: *Por una pensión de jubilación adecuada, segura y sostenible*, T. I, Murcia (Laborum), 2019.
- FITA ORTEGA, F.: “La tutela del derecho a la no discriminación de los trabajadores de edad avanzada en el contexto español y de la Unión Europea”, *Labos*, Vol. 1, núm. 1, 2020.
- FRAGUAS MADRUGA, L.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo en la negociación colectiva”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 339, 2011.
- GALA DURÁN, C.: “Jubilación forzosa y alcance de la derogación de la disp. ad. 10 del Estatuto de los Trabajadores”, *IUSLabor*, núm. 1, 2005.
- GALA DURÁN, C.: “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. Comentario a la sentencia de 16 de octubre de 2007 (Asunto C-411/05)”, *IUSLabor*, núm. 8, 2008.
- GALA DURÁN, C.: “La reforma de la pensión de jubilación en las leyes 27/2011 y 3/2012: avances hacia un nuevo modelo”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 8, 2012.
- GALA DURÁN, C.: “La relación entre la jubilación y la negociación colectiva tras las últimas reformas”, *Documentación Laboral*, núm. 112, 2017.

- GARCÍA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa: causa de extinción de la relación laboral y su vinculación con la política de empleo”, *Temas Laborales*, núm. 101, 2009.
- GARCÍA MUÑOZ, M.: “La jubilación forzosa como medida de reparto del empleo y su incidencia en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, núm. 1, 2016.
- GARCÍA MURCIA, J.: “El papel de la negociación colectiva en la regulación forzosa del trabajador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 19, 1984.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012 (Comentario a la STC 8/2015, de 22 de enero)”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 105, 2015.
- GARCÍA TRASCASAS, A.: “Cláusulas de los convenios colectivos sobre jubilación forzosa y normativa comunitaria. Comentario a la sentencia del TJCE de 16 de octubre de 2007, Asunto C-411/05”, *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 15, 2008.
- GARCÍA VIÑA, J.: “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”, *Tribunal Social*, núm. 124, 2001.
- GETE CASTRILLO, P.: *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2001.
- GETE CASTRILLO, P.: “La jubilación forzosa: un cadáver normativo a la espera de sepultura definitiva”, *Foro de Seguridad Social*, núm. 10, 2003.
- GIL Y GIL, J. L.: “La condición resolutoria en el contrato de trabajo”, *Capital Humano*, núm. 254, 2011.
- GIMÉNEZ GLUCK, D.: “La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión”, *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 45, 2013.
- GOMÉZ CABALLERO, P.: “Los límites a la negociación colectiva para regular la extinción del contrato de trabajo por razón de edad”, *Temas Laborales*, núm. 77, 2004.
- GÓMEZ CABALLERO, P.: “La jubilación forzosa como medida de empleo en el sector público. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de julio de 2007”, *Aranzadi Social*, Vol. I, núm. 2, 2008.
- GÓMEZ GORDILLO, R.: “TJCE —Sentencia de 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05— Jubilación forzosa prevista en convenio colectivo y discriminación por motivos de edad”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 30, 2008.

- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M. J.: “La jubilación forzosa de los empleados públicos: un espacio para su implementación cada vez más limitado”, *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm. 101, 2018.
- GONZALO GONZÁLEZ, B.: “La jubilación forzosa de los trabajadores y sus derechos de ciudadanía”, *Relaciones Laborales*, núm. 8, 2003.
- GOÑI SEIN, J. L.: “Ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto. Concepto y clases de empleado público. La adquisición y pérdida de la condición de servicio”, en AA.VV.: *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2008.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: “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*, T. II, 2000.
- GYULAVÁRI, Y.: “Age discrimination: Recent case law of the European Court of Justice”, *ERA Forum*, Vol. 14, núm. 3, 2013.
- GYULAVÁRI, T. y KÁRTYÁS, G.: “Effective international enforcement of employee rights? Challenging Hungarian ‘unorthodox’ laws”, *European Labour of Law Journal*, Vol. 9, núm. 2, 2018.
- HERRAIZ MARTÍN, M. S.: “El convenio colectivo decide por mí: ¿Me jubilo o me jubilan?”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J. R., Dir.): *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Valladolid (Lex Nova), 2009.
- HERRAIZ MARTÍN, M. S.: “La jubilación forzosa: ‘crónica de una muerte anunciada’”, en AA.VV. (BALLESTER PASTOR, I.; GARCÍA VIÑA, J. y VICENTE PALACIO, A., Coords.): *Estudios sobre Seguridad Social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona (Atelier), 2017.
- KRZYWON, A.: “La justicia europea contra la reducción arbitraria de la edad de jubilación de los jueces. Comentario a la Sentencia del TJUE de 24 de junio de 2019, Comisión/Polonia, C-619/18”, *Revista del Parlamento Vasco*, Vol. 1, 2020.
- LÓPEZ CUMBRE, L.: “La discriminación por razón de edad en la jubilación forzosa: el caso Palacios de la Villa”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013.
- LÓPEZ CUMBRE, L.: “Divergencias y coincidencias entre el empleo público y el empleo privado en materia de jubilación”, en AA.VV. (BALLESTER PASTOR, I.; GARCÍA VIÑA, J. y VICENTE PALACIO, A., Coords.): *Estudios sobre Seguridad Social. Libro homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona (Atelier), 2017.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: “Jubilación y política de empleo”, *Jurisprudencia de Seguridad Social y Sanidad*, núm. 3, 1981.

- LÓPEZ GANDÍA, J.: “La convergencia entre regímenes de la Seguridad Social”, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005.
- LÓPEZ INSUA, M. B.: “La jubilación parcial en el marco de las políticas de fomento del envejecimiento activo y reparto del empleo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016.
- LÓPEZ JIMÉNEZ, J. M.: “La jubilación como modalidad extintiva del contrato de trabajo”, *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 35, 2020.
- MALDONADO MOLINA, J. A.: “La edad de jubilación de los controladores aéreos (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2010)”, *Temas Laborales*, núm. 105, 2010.
- MALDONADO MOLINA, J. A.: “Las medidas de jubilación y las políticas activas en general”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L.; FERNÁNDEZ BERNAT, J. A. y LÓPEZ INSUA, M. B., Dirs.): *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Aranzadi), 2016.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016.
- MARÍN CORREA, J. M.: “Jubilación forzosa por edad y pacto de empresa”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2007.
- MARTÍN REBOLLO, L.: “Catorce ‘estaciones’ normativas en la jubilación del funcionario”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Madrid (Iustel), 2007.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: “La jubilación o retiro del empleo público. Entre la voluntariedad y el carácter forzoso”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 13, 2009.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: *Influencia de la edad en las relaciones laborales: acceso al empleo y protección social*, Cizur Menor (Aranzadi), 2018.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: “Regímenes especiales”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M. A., Dirs.): *Contingencias y prestaciones de Seguridad Social (En la jurisprudencia del Tribunal Supremo)*, Madrid (Reus), 2021.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La vinculación de la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo tras la Ley 14/2005”, *Aranzadi Social*, Vol. IV, núm. 17, 2006.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “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”, en AA.VV.

- (SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M., Dirs.): *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Murcia (Laborum), 2009.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Jubilación forzosa pactada en convenio y política de empleo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 105, 2001.
- MELLA MÉNDEZ, L.: *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*, Valladolid (Lex Nova), 2002.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “La extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador: notas sobre su naturaleza jurídica”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.): *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Madrid (Iustel), 2007.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La edad máxima como límite para el acceso a la función pública”, *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 13, 2005.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La relación estable entre negociación colectiva y jubilación forzosa”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 2, 2006.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La extraña pareja: jubilación forzosa y anticipada a propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional 280/2006, de 9 de octubre”, *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 2, 2007.
- MERCADER UGUINA, J. R. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “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*, Vol. II, núm. 12, 2004.
- MIÑARRO YANINI, M. y RUANO ALBERTOS, S.: “La jubilación especial y la jubilación forzosa en los pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia”, *Tribuna Social*, núm. 106, 1999.
- MOIZARD, N.: “Discrimination en raison de l’âge et mise à la retraite d’office de magistrats hongrois”, *Revue de Droit du Travail*, núm. 2, 2013.
- MOLINA HERMOSILLA, O.: “El nuevo Ave Fénix. Reflexión a propósito de la Ley 14/2005 (RCL 2005, 1408) sobre cláusulas convencionales relativas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 14, 2005.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “A vueltas con las ‘cláusulas de jubilación forzosa’: Nuevos capítulos para una ¿‘historia interminable’?”, *Diario La Ley*, Vol. 1, 2007.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: “La política de pensiones tras el Acuerdo Social y Económico de 2011: la fase actual de la construcción de un ‘nuevo’ sistema de pensiones”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir., y MALDONADO MOLINA, J. A., Coord.): *La edad de jubilación*, Albacete (Comares), 2011.

- MONEREO PÉREZ, J. L.: “Proceso de convergencia e integración de los Regímenes de Seguridad Social: significación y aspectos críticos”, *Temas Laborales*, núm. 112, 2011.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M. N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la ‘jubilación forzosa’”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 18, 2019.
- MONTALVO CORREA, J.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo”, en AA.VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Dir.): *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa con motivo de su jubilación*, Madrid (Iustel), 2007.
- MORALES VÁLLEZ, C.: “Sobre la jubilación forzosa. Comentario a la STS 164/2020, de fecha 21/02/2020”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 5, 2020.
- MORALES VÁLLEZ, C.: “La jubilación forzosa en el Derecho de la Unión Europea”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2020.
- MORENO DE LA VEGA Y LOMO, F.: “Jubilación y actividad profesional al servicio de la política de empleo: ¿el fin justifica los medios?”, en AA.VV.: *Público y privado en el Sistema de Seguridad Social*, Murcia (Laborum/AESSS), 2013.
- MORENO ROMERO, F.: *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea. Equilibrio entre política de empleo, pensiones y sistema productivo*, Granada (Comares), 2016.
- MORENO ROMERO, F.: “Jubilación”, en AA.VV. (GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M. A., Dirs.): *Contingencias y prestaciones de Seguridad Social (En la jurisprudencia del Tribunal Supremo)*, Madrid (Reus), 2021.
- MORO VALBUENA, P.: “La respuesta del Tribunal de Justicia a la crisis del Estado de Derecho en la República de Polonia”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 8, 2020.
- MUROS POLO, A.: “La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo”, *Derecho de la Seguridad Social*, núm. 26, 2021.
- NAVARRO NIETO, F. y COSTA REYES, A.: “Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España”, *Aranzadi Social*, Vol. V, núm. 9, 2013.

- OLMO GASCÓN, A. M.: “Extinción contractual por convenio alcanzada la edad pensionable no discriminatoria por edad”, *Revista de Derecho Social*, núm. 54, 2011.
- OLMO PARÉS, I.: “A propósito de la jubilación de los jueces polacos y otras cuestiones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 239, 2021.
- ORDÓÑEZ PASCUA, N.: *Políticas de empleo en Europa*, Lisboa (Juruà), 2013.
- ORTIZ, J. L. y GONZÁLEZ-LEBRERO Y MARTÍNEZ, R. A.: “La ‘regla de los sesenta años’ en la reciente legislación sobre títulos aeronáuticos civiles”, *Diario La Ley*, núm. 2801, 1991.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Política de empleo en España (1977-1982). Un quinquenio de política centrista ante la crisis económica*, Madrid (MTSS), 1985.
- PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, núm. 10, 2004.
- PÉREZ AGULLA, S.: “Las cláusulas de jubilación forzosa de origen convencional: estado de la cuestión”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 31, 2012.
- PÉREZ YÁÑEZ, R.: “Nuevamente sobre la vinculación de la jubilación forzosa con objetivos propios de la política de empleo”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 13, 2007.
- POQUET CATALÁ, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, *Temas Laborales*, núm. 128, 2015.
- PUMAR BELTRÁN, N.: “La jubilación parcial como manifestación de flexibilidad”, *Temas Laborales*, núm. 82, 2005.
- REQUENA CASANOVA, M.: “La tutela judicial del principio general de igualdad de trato en la Unión Europea: una jurisprudencia expansiva basada en una jerarquía de motivos discriminatorios”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, Vol. 15, núm. 40, 2011.
- RIPOLL Y MARTÍNEZ DE BEDOYA, M.: “Régimen jurídico de las profesiones aeronáuticas: ingenieros, pilotos, controladores, tripulantes de cabina, técnicos de mantenimiento. Libre circulación y competencia”, en AA.VV. (MENÉNDEZ MENÉNDEZ, A., Coord.): *Régimen jurídico del transporte aéreo*, Madrid (Civitas/Thomson/Instituto de Empresa), 2005.
- RIVERO LAMAS, J.: “La jubilación como medida de fomento del empleo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 131, 2006.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La edad como causa de extinción del contrato de trabajo: el ejemplo francés”, *Temas Laborales*, núm. 64, 2002.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Valladolid (Lex Nova), 2010.

- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “Bonificaciones, desempleo y otros temas de Seguridad Social”, en AA.VV. (MONTOLYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.): *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Cizur Menor (Civitas/Thomson Reuters), 2012.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La jubilación forzosa de los funcionarios públicos (y en especial del personal estatutario)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 14, 2016.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La necesaria integración de la protección social de los funcionarios públicos en el Régimen General de la Seguridad Social. Una tarea pendiente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 183, 1998.
- RODRÍGUEZ ROMERO, R. M.: “Nuevas perspectivas en relación con la extinción del contrato laboral de los pilotos de vuelos comerciales una vez cumplida la edad de 65 años (A propósito de la STJUE de 5 de julio de 2017)”, en AA.VV. (PETIT LAVALL, M. V. y PUETZ, A., Dirs.): *El transporte como motor de desarrollo económico*, Madrid (Marcial Pons), 2018.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2008.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La extinción de la relación laboral por edad del trabajador”, *Revista de Política Social*, núm. 97, 1973.
- ROJO TORRECILLA, E.: “Inconstitucionalidad de fijación de edad forzosa de jubilación del personal laboral al servicio del Instituto Catalán de Salud. Notas a la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 177/2019, de 18 de diciembre”, en *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>.
- SÁEZ LARA, C.: “La jubilación forzosa: las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia constitucional y ordinaria”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 25, 1986.
- SAGAN, A.: “EuGH - 16.10.2007 - C-411/05 - Diskriminierung auf Grund des Alters - Félix Palacios de la Villa/Cortefiel Servicios SA (S. 765)”, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Vol. 18, núm. 24, 2007.
- SALA FRANCO, T.: “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una larga historia probablemente inacabada”, *Revista de Información Laboral*, núm. 8, 2018.
- SALIDO BANÚS, J. L.: “La jubilación forzosa”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núms. 29-30, 2012.
- SAN MARTÍN ONTORIA, A. B.: “La jubilación en el sector público estatal”, en AA.VV. (GAYARRE CONDE, I. y BURZACO SAMPER, M., Dirs.): *El estatuto jurídico del empleado público*, Madrid (Dykinson), 2009.

- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “Jubilación forzosa mediante pacto ‘extraestatutario’”, *Aranzadi Social*, Vol. I, 1999.
- SASTRE IBARRECHE, R.: “La jubilación forzosa por edad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 43, 1990.
- SASTRE IBARRECHE, R.: *El derecho al trabajo*, Madrid (Trotta), 1996.
- SASTRE IBARRECHE, R.: “La aplicación de la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores por la negociación colectiva”, *Tribuna Social*, núm. 94, 1998.
- SASTRE IBARRECHE, R. y MARTÍN PUEBLA, E.: *Política de empleo y jubilación del trabajador*, Madrid (Tecnos), 1991.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Jubilación forzosa de trabajadores en el sector público”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 8, 2009.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Video-comentario a la STC 177/2019, de 18 de diciembre de 2019. Jubilación forzosa a los 65 años del personal laboral del Instituto Catalán de Salud: invasión de la competencia estatal en materia de legislación laboral”, *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2020.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. y GÓMEZ CABALLERO, P.: *Apuntes sobre la jubilación forzosa*, Cizur Menor (Aranzadi), 2006.
- SERRANO OLIVARES, R.: *Los compromisos de empleo en la negociación colectiva*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2003.
- TAGLIAVÍA LÓPEZ, D.: “La inconstitucionalidad de la jubilación forzosa (I y II)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 8, 1981 y núm. 9, 1982.
- TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “Evolución y régimen jurídico vigente de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2015.
- TIÉRREZ CONDE, M.: “Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador y discriminación por razón de edad. Comentario a la STJCE de 5 de marzo de 2009 (Asunto C-388/07)”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V. y ARETA MARTÍNEZ, M., Coords.): *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, Murcia (Laborum), 2009.
- TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva: un análisis práctico”, *Trabajo Social*, núm. 215, 2008.
- TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Repensando la problemática jubilación forzosa: a propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Gran Sala) de 16 de octubre de 2007, C-411/2005, Palacios de la Villa”, *Tribuna Social*, núms. 212-213, 2008.
- TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa del personal laboral en el sector público. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la

- Comunidad de Madrid núm. 56/2009 (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 4 de febrero”, *Aranzadi Social*, Vol. II, núm. 9, 2009.
- TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir., y MALDONADO MOLINA, J. A., Coord.): *La edad de jubilación*, Albacete (Comares), 2011.
- TORRES DÍEZ-MADROÑERO, P.: “La integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos a partir del 1 de enero de 2011: diferencias destacables con el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 104, 2013.
- TORTUERO PLAZA, J. L.: “Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa”, *Tribuna Social*, núm. 107, 1999.
- TORTUERO PLAZA, J. L.: “La jubilación forzosa en las políticas de empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 33, 2001.
- TORTUERO PLAZA, J. L.: *Jubilación forzosa versus jubilación flexible (Reforma y propuesta de capitalización parcial)*, Madrid (Civitas), 2002.
- TORTUERO PLAZA, J. L. y PANIZO ROBLES, J. A.: *Convergencia de regímenes*, Madrid (Fundación Alternativas), 2003.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Estudio introductorio: veinticinco años de vigencia y de cambios”, en *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 Aniversario con texto inicial y texto vigente*, Madrid (Ministerio de Trabajo), 2005.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M. E.: “La ley reformadora 11/1994, Ley Orgánica y delegación legislativa”, *Relaciones Laborales*, núm. 17-18, 1994.
- VALDÉS DE LA VEGA, B.: *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.
- VIVERO SERRANO, J. B.: “Las nuevas manifestaciones de la jubilación forzosa por convenio colectivo”, *Derecho de la Seguridad Social*, núm. 9, 2016.
- WADDINGTON, L.: “Case C-411/05, Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA, Judgement of the Court (Grand Chamber) of 16 october 2007”, *Common Market Law Review*, Vol. 45, núm. 3, 2008.
- ZEIBIG, N.: “Questions of age discrimination in decisions of the European Court of Justice”, en AA.VV. (GROZELIER, A. M. et alii, Eds.): *Roadmap to a Social Europe*, octubre 2013.

CONVENIOS

Convenios estatales

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|--------|--|
| 1E | Modificación del VI CC estatal de empresas de trabajo temporal (BOE 76, 29 marzo 2019) |
| 2E | Modificación del CC general del sector de la construcción (BOE 100, 26 abril 2019) |
| 3E | CC de Mahou, SA (BOE 113, 11 mayo 2019) |
| 4E | XV CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 159, 4 julio 2019) |
| 5E | CC estatal de perfumería y afines (BOE 199, 20 agosto 2019) |
| 6E | CC marco de la Unión General de Trabajadores (BOE 237, 2 octubre 2019) |
| 7E | VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 238, 3 octubre 2019) |
| 8E | CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18 octubre 2019) |
| 9E | XIX CC del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 251, 18 octubre 2019) |
| 10E | II CC de empresas vinculadas para Telefónica España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13 noviembre 2019) |
| 11E | III CC estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal (BOE 304, 19 diciembre 2019) |
| 12E | CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE 6, 7 enero 2020) |
| 13E | CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13 enero 2020) |
| 14E | CC de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas (BOE 17, 20 enero 2020) |
| 15E | III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE 50, 27 febrero 2020) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 16E | VI CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 50, 27 febrero 2020) |
| 17E | CC estatal de estaciones de servicio (BOE 62, 11 marzo 2020) |
| 18E | CC de CTC Externalización, SLU (BOE 73, 18 marzo 2020) |
| 19E | VIII CC estatal del corcho (BOE 135, 14 mayo 2020) |
| 20E | CC de Siemens, SA (BOE 169, 17 junio 2020) |
| 21E | V CC marco del Grupo Endesa (BOE 169, 17 junio 2020) |
| 22E | CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (BOE 183, 3 julio 2020) |
| 23E | CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte) (BOE 189, 10 julio 2020) |
| 24E | CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca) (BOE 189, 10 julio 2020) |
| 25E | III CC laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE 189, 10 julio 2020) |
| 26E | CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE 206, 30 julio 2020) |
| 27E | IV CC de Grupo Zena, SL (BOE 212, 6 agosto 2020) |
| 28E | CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 219, 14 agosto 2020) |
| 29E | CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 239, 7 septiembre 2020) |
| 30E | CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE 255, 25 septiembre 2020) |
| 31E | III CC del Grupo Enagás (BOE 264, 6 octubre 2020) |
| 32E | CC estatal de las empresas de seguridad (BOE 310, 26 noviembre 2020) |
| 33E | CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 316, 3 diciembre 2020) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|---|
| 34E | III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE 332, 22 diciembre 2020) |
| 35E | VII CC estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 338, 28 diciembre 2020) |
| 36E | V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo AIE (BOE 36, 11 febrero 2021) |
| 37E | IV CC estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 42, 18 febrero 2021) |
| 38E | V CC del grupo Maxam (BOE 52, 2 marzo 2021) |
| 39E | VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 2 marzo 2021) |
| 40E | CC de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 53, 3 marzo 2021) |
| 41E | CC de Federación Farmacéutica, SCCL (BOE 69, 22 marzo 2021) |
| 42E | XXIV CC del sector de la banca (BOE 76, 30 marzo 2021) |
| 43E | CC para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA (BOE 87, 12 abril 2021) |
| 44E | CC de Radio Popular, SA (BOE 136, 8 junio 2021) |
| 45E | CC del sector de grandes almacenes (BOE 139, 11 junio 2021) |
| 46E | XX CC general de la industria química (BOE 171, 19 julio 2021) |
| 47E | CC de Euro Depot España, SAU (BOE 209, 1 septiembre 2021) |
| 48E | CC de Ilunion Seguridad, SA (BOE 209, 1 septiembre 2021) |
| 49E | CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17 septiembre 2021) |
| 50E | CC para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27 septiembre 2021) |
| 51E | X CC de Supermercados Sabeco, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021) |
| 52E | CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE 239, 6 octubre 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 53E | CC de Ilunion Outsourcing, SA (BOE 247, 15 octubre 2021) |
| 54E | CC de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23 noviembre 2021) |
| 55E | CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (BOE 310, 27 diciembre 2021) |

Convenios autonómicos

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 1A | CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 6, Andalucía) (BO Junta de Andalucía 6, 10 enero 2020) |
| 2A | IV CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BO Junta de Andalucía 241, 16 diciembre 2020) |
| 3A | CC de la empresa Fundación Hospital de Jove (BO Principado de Asturias 123, 26 junio 2020) |
| 4A | CC de la empresa Fundación Hospital de Avilés (BO Principado de Asturias 141, 22 julio 2020) |
| 5A | CC de la empresa Hospital de la Cruz Roja de Gijón (BO Principado de Asturias 141, 22 julio 2020) |
| 6A | XXI CC de la empresa Cementos Tudela Veguín, SAU, Factoría de Aboño (BO Principado de Asturias 69, 13 abril 2021) |
| 7A | CC de la empresa Industrial Química del Nalón, SA (BO Principado de Asturias 114, 15 julio 2021) |
| 8A | CC de la empresa Editorial Prensa Asturiana SAU (BO Principado de Asturias 243, 22 diciembre 2021) |
| 9A | CC del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Palma (BO Illes Balears 143, 19 octubre 2021) |
| 10A | CC de la empresa Cepsa, SA, para su centro de trabajo de Formentera (BO Illes Balears 166, 2 diciembre 2021) |
| 11A | CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 8, Islas Canarias) (BO Canarias 169, 21 agosto 2020) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 12A | CC de la empresa Estructuras y Encofrados Pecusa, SL (BO Cantabria 18, 28 enero 2020) |
| 13A | CC para el centro de trabajo de BSH Electrodomésticos España, SA, planta de Santander (BO Cantabria 172, 7 septiembre 2020) |
| 14A | CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 4, Centro) (BO Castilla y León 144, 20 julio 2020) |
| 15A | CC para el sector de servicios forestales de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8061, 11 febrero 2020) |
| 16A | CC del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8064, 14 febrero 2020) |
| 17A | CC de preparados alimenticios y dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8158, 19 junio 2020) |
| 18A | V CC de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8273, 17 noviembre 2020) |
| 19A | CC de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarriles de la Generalitat de Cataluña (DO Generalitat de Catalunya 8282, 28 noviembre 2020) |
| 20A | III CC del ciclo integral del agua (DO Generalitat de Catalunya 8334, 5 febrero 2021) |
| 21A | CC de las empresas Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino de Tarragona, SLU, i Casino Castella de Perelada (DO Generalitat de Catalunya 8546, 18 noviembre 2021) |
| 22A | CC del Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA) (DO Generalitat de Catalunya 8556, 2 diciembre 2021) |
| 23A | CC de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral) (DO Extremadura 31, 14 febrero 2020) |
| 24A | CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, Clínica Clideba de Badajoz (DO Extremadura 162, 20 agosto 2020) |
| 25A | CC de la empresa G.D. Energy Services, SAU, y sus trabajadores/as del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres) adscritos al servicio de limpieza y descontaminación de edificios industriales (DO Extremadura 56, 24 marzo 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|---|
| 26A | CC para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (DO Extremadura 112, 14 junio 2021) |
| 27A | CC gallego de centros especiales de empleo (DO Galicia 37, 24 febrero 2020) |
| 28A | CC de las empresas organizadoras del juego de bingo (DO Galicia 236, 23 noviembre 2020) |
| 29A | Convenio Colectivo Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, SAU (DO Galicia 238, 14 diciembre 2021) |
| 30A | CC para la actividad de industrias vinícolas y alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24, 28 febrero 2020) |
| 31A | CC de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente) (BO Comunidad de Madrid 9, 11 enero 2020) |
| 32A | CC de la empresa Líneas Marítimas Españolas, SA (BO Comunidad de Madrid 82, 4 abril 2020) |
| 33A | CC de la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA (BO Comunidad de Madrid 203, 22 agosto 2020) |
| 34A | CC de la empresa PASG Automóviles Comercial España, SA (BO Comunidad de Madrid 228, 19 septiembre 2020) |
| 35A | CC de la empresa Instituto Tecnológico de Materiales y Construcciones, SA (BO Comunidad de Madrid 13, 16 enero 2021) |
| 36A | CC de la empresa Asociación Española de Banca (BO Comunidad de Madrid 187, 7 agosto 2021) |
| 37A | CC de la empresa Nutricia, SRL (BO Comunidad de Madrid 189, 10 agosto 2021) |
| 38A | CC de la empresa Numil Nutrición, SRL (BO Comunidad de Madrid 191, 12 agosto 2021) |
| 39A | CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BO Comunidad de Madrid 198, 20 agosto 2021) |
| 40A | CC de la empresa Melilla UTE Alcantarillado (SACYR Agua, SL) (Melilla) (BO Melilla 5757, 19 mayo 2020) |
| 41A | V CC de la empresa Clece, SA y los trabajadores del centro Gámez Morón (BO Melilla 5844, 19 marzo 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 42A | CC del personal de remesa del servicio de explotación, mantenimiento y conservación de la estación depuradora de aguas residuales, estaciones de bombeo intermedio de aguas residuales, nuevo terciario, estación de tratamiento de agua potable, estación de pretratamiento de afluentes y depósitos generales de la ciudad de Melilla (BO Melilla 5880, 23 julio 2021) |
| 43A | CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL (BO Región de Murcia 26, 1 febrero 2020) |
| 44A | CC de la empresa Plasbel Plásticos, SAU (BO Región de Murcia 144, 24 junio 2020) |
| 45A | CC de la empresa Campillo Palmera, SL (BO Región de Murcia 156, 8 julio 2020) |
| 46A | CC de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BO Región de Murcia 180, 5 agosto 2020) |
| 47A | CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BO Región de Murcia 188, 14 agosto 2020) |
| 48A | CC de la empresa Hero España, SA, Alcantarilla (BO Región de Murcia 236, 10 octubre 2020) |
| 49A | CC de la empresa Ramón Sabater, SAU (BO Región de Murcia 251, 29 octubre 2020) |
| 50A | CC de la entidad Centro Hospitalario Benito Menni de Elizondo (BO Navarra 153, 14 julio 2020) |
| 51A | CC del sector Ikastolas de Navarra (BO Navarra 177, 11 agosto 2020) |
| 52A | CC de la empresa Progeri Gestión XXI, SL, para el centro de trabajo de la Residencia y centro de día de San Adrián (BO Navarra 256, 3 noviembre 2020) |
| 53A | CC de la entidad Hospital San Juan de Dios de Pamplona (BO Navarra 210, 7 septiembre 2021) |
| 54A | CC del sector de limpieza de edificios y locales de Navarra (BO Navarra 239, 14 octubre 2021) |
| 55A | CC de Integración de Complementos Auxiliares, SA (BO Navarra 242, 19 octubre 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|---|
| 56A | CC de Neiker, Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, SA (BO País Vasco 151, 29 julio 2021) |
| 57A | Modificación del CC de Fontestad, SA (DO Generalitat Valenciana, 9221, 23 noviembre 2021) |
| 58A | CC de aceites y sus derivados de las provincias de Castellón y Valencia (DO de la Generalitat Valenciana 9221, 23 noviembre 2021) |
| 59A | CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DO de la Generalitat Valenciana 9238, 20 diciembre 2021) |

Convenios provinciales

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|---|
| 1P | CC para la empresa Vidrala, SA (BOP Álava 52, 11 mayo 2020) |
| 2P | CC para el sector de la construcción y obras públicas de Álava (BOP Álava 106, 17 septiembre 2021) |
| 3P | CC para la empresa Condesa Fabril, SA (BOP Álava 128, 10 noviembre 2021) |
| 4P | CC Clínica Nuestra Señora del Rosario de Albacete, SA (BOP Albacete 122, 30 octubre 2020) |
| 5P | CC de Limpieza de Edificios y Locales (BOP Albacete 107, 15 septiembre 2021) |
| 6P | CC provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (BOP Alicante 42, 2 febrero 2020) |
| 7P | CC provincial de odontólogos y estomatólogos (BOP Alicante 30, 13 febrero 2020) |
| 8P | CC provincial de industria de manipulación y exportación de frutos secos (BOP Alicante 127, 8 julio 2020) |
| 9P | CC de la empresa Acciona Servicios Urbanos, SL, Torrevieja (BOP Alicante 135, 20 julio 2020) |
| 10P | CC de la empresa Fomento de Benicasim, SA, centro Elda (BOP Alicante 22, 3 febrero 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 11P | CC de la empresa Hospital Mediterráneo Grupo HLA, SAU (BOP Almería 8, 14 enero 2020) |
| 12P | CC de la empresa Indalim, SL (BOP Almería 58, 25 marzo 2020) |
| 13P | CC de la empresa Cepsa, SA, Sector II (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020) |
| 14P | CC de la empresa Entorno Urbano y Medio Ambiente, SL, concesionaria del servicio de limpieza urbana y de playas de la ciudad de Almería (BOP Almería 171, 3 septiembre 2020) |
| 15P | CC de la empresa Alhóndiga La Unión, SA (BOP Almería 187, 25 septiembre 2020) |
| 16P | CC del personal laboral de la Diputación Provincial de Almería (BOP Almería 8, 14 enero 2021) |
| 17P | CC FCC Aqualia, SA, centros de trabajo de la ciudad de Ávila (BOP Ávila 26, 7 febrero 2020) |
| 18P | CC de la empresa Fundación de Gestión Sanitaria del Hospital Santa Creu i Sant Pau (BOP Barcelona 22 enero 2020) |
| 19P | CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas (BOP Barcelona 26 febrero 2020) |
| 20P | CC de la empresa Salinera de Cardona, SLU (BOP Barcelona 12 marzo 2020) |
| 21P | CC del sector de transporte de mercancías por carretera y logística (BOP Barcelona 31 marzo 2020) |
| 22P | CC del sector de las empresas consignatarias de buques (BOP Barcelona 26 junio 2020) |
| 23P | CC de la empresa Aguas de Manresa, SA (BOP Barcelona 23 septiembre 2020) |
| 24P | CC de la empresa Castellar Vidrio, SA (BOP Barcelona 5 enero 2021) |
| 25P | CC del sector de la industria siderometalúrgica (BOP Barcelona 26 enero 2021) |
| 26P | CC de la empresa Fundación Marpi (BOP Barcelona 22 febrero 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|---|
| 27P | CC de la empresa Freixenet, SA (BOP Barcelona 25 febrero 2021) |
| 28P | CC del sector de comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 17 septiembre 2021) |
| 29P | CC de la Federación Catalana de Fútbol (BOP Barcelona 19 noviembre 2021) |
| 30P | CC de la empresa Cintacor (BOP Barcelona 2 diciembre 2021) |
| 31P | CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona 13 diciembre 2021) |
| 32P | CC de la empresa Moncor (BOP Burgos 226, 14 diciembre 2020) |
| 33P | CC de la empresa Verinsur (BOP Cádiz 16, 24 enero 2020) |
| 34P | CC del sector de la construcción y obras públicas 2019 (BOP Cádiz 46, 10 marzo 2020) |
| 35P | CC de la empresa Acerinox Europa SAU (BOP Cádiz 49, 13 marzo 2020) |
| 36P | CC de la empresa Cepsa Química SA, Fábrica de Puente Mayorga (BOP Cádiz 205, 27 octubre 2020) |
| 37P | CC del sector de la construcción y obras públicas 2020 (BOP Cádiz 213, 9 noviembre 2020) |
| 38P | CC de la empresa Emasa (Empresa Municipal de Aparcamientos, SA) (BOP Cádiz 49, 16 marzo 2021) |
| 39P | CC del sector de la construcción y obras públicas 2021 (BOP Cádiz 223, 23 noviembre 2021) |
| 40P | CC para el sector de las industrias siderometalúrgicas (BOP Castellón 11, 25 enero 2020) |
| 41P | CC de la empresa ADC Infraestructuras y Sistemas, SL (BO Castellón 93, 4 agosto 2020) |
| 42P | CC de la empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, SA (BOP Castellón 93, 4 agosto 2020) |
| 43P | CC del personal laboral del Ayuntamiento de Benasal (BOP Castellón 103, 27 agosto 2020) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 44P | CC de la empresa Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas Projects, SL (BOP Castellón 140, 21 noviembre 2020) |
| 45P | CC del sector almacenistas de alimentación al por menor de la provincia de Castellón (BOP Castellón 147, 8 diciembre 2020) |
| 46P | CC de la empresa Fomento Benicasim Aguas Potables, SA (BOP Castellón 153, 22 diciembre 2020) |
| 47P | CC para la empresa Sociedades de Pozos de Riego Agrícolas (BOP Castellón 111, 16 septiembre 2021) |
| 48P | CC de la entidad Cruz Roja Española (BOP Ciudad Real 154, 12 agosto 2021) |
| 49P | CC de la empresa Artesanía del Horno (BOP Córdoba 55, 22 marzo 2020) |
| 50P | CC de la empresa Deza Calidad, SA (BOP Córdoba 56, 23 marzo 2020) |
| 51P | CC de la empresa Sertosa Norte, SL (BOP A Coruña 91, 19 junio 2020) |
| 52P | CC de la empresa Sudespacho Cloud, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) |
| 53P | CC de la empresa Iberley, SL (BOP A Coruña 89, 13 mayo 2021) |
| 54P | CC de la empresa plurimunicipal Figueres de Serveis, SA (BOP Girona 29, 12 febrero 2020) |
| 55P | CC del sector de las industrias del pan de las comarcas de Girona (BOP Girona 3, 7 enero 2021) |
| 56P | CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Girona (BOP Girona 197, 13 octubre 2021) |
| 57P | CC del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Girona (BOP Girona 234, 9 diciembre 2021) |
| 58P | CC del personal laboral del Ayuntamiento de Padul (BOP Granada 43, 5 marzo 2020) |
| 59P | CC de establecimientos sanitarios y clínicas privadas (BOP Granada 154, 12 agosto 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 60P | CC del sector industrias de la construcción y obras públicas (BOP Granada 156, 17 agosto 2021) |
| 61P | CC de la empresa Cruz Roja Española en la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara 13, 21 enero 2020) |
| 62P | II CC de la empresa Red Soluciones Logísticas Avanzadas, SL (BOP Guadalajara 109, 9 junio 2021) |
| 63P | CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Guadalajara (BOP Guadalajara 110, 10 junio 2021) |
| 64P | CC de Michelin España Portugal, SA (BOP Gipuzkoa 92, 19 mayo 2020) |
| 65P | CC de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa (BOP Gipuzkoa 225, 24 noviembre 2020) |
| 66P | CC de la empresa Talleres AIBE, SA (BOP Gipuzkoa 40, 2 marzo 2021) |
| 67P | CC de la empresa Agencia del Desarrollo del Bidasoa, SA (BOP Gipuzkoa 54, 23 marzo 2021) |
| 68P | CC de Pasaban, SA (BOP Gipuzkoa 207, 28 octubre 2021) |
| 69P | CC de Cepsa Química, SA, Palos de la Frontera (BOP Huelva 145, 2 septiembre 2020) |
| 70P | CC de la empresa Altura, Drenajes y Contenciones, SL (BOP Jaén 45, 6 marzo 2020) |
| 71P | CC de la empresa Úrsula Consulting, SLU (BOP Jaén 50, 13 marzo 2020) |
| 72P | CC de ámbito empresarial para Europa de Oleoductos y Gaseoductos, SL (BOP Jaén 168, 1 septiembre 2020) |
| 73P | CC del sector de limpieza de edificios públicos y locales para Jaén y su provincia (BOP Jaén 22, 3 febrero 2021) |
| 74P | CC para la industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén (BOP Jaén 137, 20 julio 2021) |
| 75P | CC para la construcción y obras públicas de la provincia de Jaén (BOP Jaén 233, 9 diciembre 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|---|
| 76P | CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de las comarcas de Lleida (BOP Lleida 52, 17 marzo 2021) |
| 77P | CC de transporte de mercancías por carretera (BOP Lugo 123, 30 mayo 2020) |
| 78P | CC de la empresa Cementos Cosmos, SA (BOP Lugo 225, 30 septiembre 2020) |
| 79P | CC de Cruz Roja Española (BOP Lugo 245, 25 octubre 2021) |
| 80P | CC del personal laboral del Ayuntamiento de Manilva (BOP Málaga 210, 3 noviembre 2020) |
| 81P | CC de la empresa Casino Nueva Andalucía, Marbella, SA (BOP Málaga 234, 9 diciembre 2020) |
| 82P | CC de la empresa Municipal de Iniciativas y Actividades de Málaga, SA (BOP Málaga 235, 15 diciembre 2020) |
| 83P | CC del sector de pompas fúnebres (BOP Málaga 80, 29 abril 2021) |
| 84P | CC de la empresa Málaga Club de Fútbol, SA (BOP Málaga 89, 12 mayo 2021) |
| 85P | CC del Ayuntamiento de Marbella (BOP Málaga 97, 24 mayo 2021) |
| 86P | CC del sector de automoción (BOP Málaga 155, 12 agosto 2021) |
| 87P | CC de la empresa Prensa Malagueña, SA (BOP Málaga 163, 26 agosto 2021) |
| 88P | CC del Hospital Quirón salud Málaga (BOP Málaga 242, 22 diciembre 2021) |
| 89P | CC de la empresa Faurecia Automotive España, SA, Fábrica de Ourense (BOP Ourense 25, 1 febrero 2021) |
| 90P | CC de la empresa Marodri, SL (BOP Pontevedra 38, 25 febrero 2020) |
| 91P | CC para la empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA (BOP Pontevedra 160, 20 agosto 2020) |
| 92P | CC para el sector de industrias siderometalúrgicas (BOP Palencia 55, 10 mayo 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 93P | CC para el sector de comercio del metal de Palencia (BOP Palencia 92, 4 agosto 2021) |
| 94P | CC del centro de trabajo de Enusa Industrias Avanzadas, SA, SME en Juzbado (BOP Salamanca 5, 9 enero 2020) |
| 95P | CC de la empresa Transportes Interurbanos de Tenerife, SAU (BOP Santa Cruz de Tenerife 31, 11 marzo 2020) |
| 96P | CC de la empresa Limpieza Apeles, SL, para su personal dedicado a la actividad de limpieza de colegios y edificios públicos del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna (BOP Santa Cruz de Tenerife 46, 16 abril 2021) |
| 97P | CC de la empresa Sestife, SA (BOP Santa Cruz de Tenerife 123, 13 octubre 2021) |
| 98P | CC de la empresa Reyenvas, SA (BOP Sevilla 27, 3 febrero 2020) |
| 99P | CC del personal laboral del Ayuntamiento de Casariche (BOP Sevilla 56, 9 marzo 2020) |
| 100P | CC del sector de agencias de transportes-operadores de transportes (BOP Sevilla 71, 26 marzo 2020) |
| 101P | CC del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (BOP Sevilla 131, 8 junio 2020) |
| 102P | CC de la empresa Congresos y Turismo de Sevilla, SA (Contursa) (BOP Sevilla 134, 11 junio 2020) |
| 103P | CC del personal laboral del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (BOP Sevilla 145, 24 junio 2020) |
| 104P | CC de la empresa Lipasam, SA (BOP Sevilla 154, 4 julio 2020) |
| 105P | CC del personal de limpieza del Hospital Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla (BOP Sevilla 275, 25 noviembre 2020) |
| 106P | CC de la Oficina Autónoma de Cruz Roja Española en Andalucía (BOP Sevilla 290, 15 diciembre 2020) |
| 107P | CC de la empresa Clínica Santa Isabel HLA (BOP Sevilla 203, 2 septiembre 2021) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|--|
| 108P | CC de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo (BOP Sevilla 218, 20 septiembre 2021) |
| 109P | CC de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, SA (AUSSA) (BOP Sevilla 226, 29 septiembre 2021) |
| 110P | CC del sector de las industrias de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 6 febrero 2020) |
| 111P | CC del sector de industria de la madera de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona, 8 noviembre 2021) |
| 112P | CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas (BOP Teruel 183, 24 septiembre 2021) |
| 113P | CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP Teruel 227, 27 noviembre 2021) |
| 114P | CC de derivados del cemento de Toledo (BOP Toledo 193, 8 octubre 2020) |
| 115P | CC del sector de industrias transformadoras del plástico de la provincia de Valencia (BOP Valencia 127, 6 julio 2020) |
| 116P | CC de la Fundación Instituto Valenciano de Oncología (BOP Valencia 148, 4 agosto 2020) |
| 117P | CC del sector de transportes de mercancías por carretera, logística y mensajerías (BOP Valencia 233, 3 diciembre 2020) |
| 118P | CC de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, SAU - Medio Propio (EMT) (BOP Valencia 41, 2 marzo 2021) |
| 119P | CC de la empresa Fast Forward (BOP Valencia 66, 9 abril 2021) |
| 120P | CC de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL (BOP Valencia 91, 14 mayo 2021) |
| 121P | CC de la empresa Euronit, Fachadas y Cubiertas, SL, centro de trabajo de Portillo (BOP Valladolid 230, 1 diciembre 2020) |
| 122P | CC de la empresa Onduline Materiales de Construcción, SA (BOP Bizkaia 38, 25 febrero 2020) |
| 123P | CC de la entidad Casa Municipal de Cultura de Basauri (BOP Bizkaia 86, 8 mayo 2020) |

| CÓDIGO | DENOMINACIÓN DEL CONVENIO |
|---------------|---|
| 124P | CC de la empresa Cementos Lemona, SA (BOP Bizkaia 98, 26 mayo 2020) |
| 125P | CC de la empresa Metro Bilbao (BOP Bizkaia 167, 1 septiembre 2020) |
| 126P | CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL (Hospital Quironsalud Bizkaia) (BOP Bizkaia 85, 7 mayo 2021) |
| 127P | CC de la empresa Izar Cutting Tools, SAL (BOP Bizkaia 194, 7 octubre 2021) |
| 128P | CC de la empresa Servicios, Personas y Salud, SLU (Centro de trabajo Hospital Quironsalud Bizkaia) (BOP Bizkaia 216, 10 noviembre 2021) |
| 129P | CC para la industria de la madera (BOP Zamora 125, 3 noviembre 2021) |
| 130P | CC del personal laboral del Ayuntamiento de Remolinos (BOP Zaragoza 183, 10 agosto 2020) |
| 131P | CC de la empresa Umbela, Sociedad Cooperativa (Centro Especial de Empleo) (BOP Zaragoza 284, 11 diciembre 2020) |
| 132P | CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (BOP Zaragoza 117, 26 mayo 2021) |
| 133P | CC de la empresa Grupo Metalgráfico, SA (Grumetal, SA) (BOP Zaragoza 123, 2 junio 2021) |

1. POLÍTICA DE EMPLEO

Convenios colectivos estatales

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|-------------------|----------------------|---------|-----------|-------------|-------------------------------------|
| 1E | DA 3 ^a | | | | | |
| 2E | | | | | Art. 96 | |
| 3E | | DT 2 ^a | | | | |
| 4E | Art. 16.2 | | | | | |
| 5E | | | | Art. 53.b | | |
| 6E | | | | | Art. 24.2 | |
| 7E | | | | | Art. 24 | |
| 8E | | | | | | DA (remisión a contexto más amplio) |
| 9E | | | Art. 41 | | | |
| 10E | | | | | Art. 12 bis | |
| 11E | | | | Art. 26.1 | | |
| 12E | | Art. 61 bis.b | | | | |
| 13E | | Art. 66 | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|--------------------|----------------------|---------|-----------|---------------|-------|
| 14E | | Art. 6.2 | | | | |
| 15E | | Art. 31 | | | | |
| 16E | | Art. 21 | | | | |
| 17E | | Art. 44 ter | | | | |
| 18E | Art. 59 in fine | | | | | |
| 19E | | Art. 27 | | Art. 21.1 | | |
| 20E | | | Art. 41 | | | |
| 21E | | | | | Art. 30.1 y 2 | |
| 22E | Art. 27 | | | | | |
| 23E | | | | | Art. 15.1 | |
| 24E | | | | | Art. 15.1 | |
| 25E | | | | | Art. 23 bis | |
| 26E | | Art. 14 | | | | |
| 27E | | | | DA 5ª | | |
| 28E | | Art. 57 | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|----------------|----------------------|---------|---------|----------------------|--------------------------------|
| 29E | | | | | Art. 43.2 | |
| 30E | | Art. 65.1 | | | | |
| 31E | | | | Art. 61 | | Art. 61 (remisión al convenio) |
| 32E | | Art. 69 bis | | | | |
| 33E | | DA 6ª | | | | |
| 34E | | | | | Art. 99.1 y 5 | |
| 35E | | Art. 30 | | | | |
| 36E | | | | Art. 44 | | |
| 37E | | | | | | DA 4ª (creación grupo trabajo) |
| 38E | | | | Art. 11 | | |
| 39E | | | | | Art. 27.3 y DF 1ª | |
| 40E | | | | | Art. 53 | |
| 41E | Art. 13 | | | | | |
| 42E | | | | Art. 46 | | |
| 43E | | | Art. 42 | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|----------------|----------------------|-------------|---------|--------------------|--------------------|
| 44E | | | Art. 41.1º | | | |
| 45E | | | DA 9ª | | | |
| 46E | | | Art. 14.9 | | | |
| 47E | | | Art. 40 bis | | | |
| 48E | | | Art. 73 | | | |
| 49E | | | Art. 36.2 | | | |
| 50E | | | Art. 28 | | | |
| 51E | | | | DT 2ª | | |
| 52E | | | | | Art. 24 | |
| 53E | | | Art. 29 | | | |
| 54E | Art. 45 | | | | | |
| 55E | | | | | Arts. 67.1 y 88-91 | Arts. 67.1 y 88-91 |

Convenios colectivos autonómicos

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|----------------|----------------------|--------------------|-----------|--------|-----------------------------|
| 1A | Art. 15 | | | | | |
| 2A | | | Art. 46 | | | |
| 3A | Art. 13 | | | | | |
| 4A | Art. 24 | | | | | |
| 5A | Art. 5.2 | | | | | |
| 6A | Art. 11 | | | | | |
| 7A | | | Art. 27.1º y 2º | | | |
| 8A | | | | Art. 42.2 | | |
| 9A | Art. 42 | | | | | |
| 10A | Art. 18 | | | | | |
| 11A | Art. 15 | | | | | |
| 12A | | Art. 68 | | | | |
| 13A | | | | | | Art. 4.5 (intención futura) |
| 14A | Art. 15 | | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|----------------|--------------------------|--------------------|-------------------|---------|--|
| 15A | | | Art. 54 | | | |
| 16A | | Art. 63 | | | | |
| 17A | | | DA 10 ^a | | | |
| 18A | | | | Art. 50.3 | | |
| 19A | | | | Art. 43 | | |
| 20A | | | | | | Art. 60 (remisión al sector) |
| 21A | | | | | | DT 1 ^a (proyecto de futuro) |
| 22A | | | | Art. 73. 1 y 3 | | |
| 23A | | | | Art. 85.2.b | | |
| 24A | Art. 51 | | | | | |
| 25A | | | | | | Art. 32 (remisión a DA 10 ^a) |
| 26A | | Art. 31.1.1 ^o | | | | |
| 27A | | | Art. 17.5.c | | | |
| 28A | | Art. 61 | | | | |
| 29A | | | | | Art. 85 | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|----------------|----------------------|----------------------|---------|---------------------|-------|
| 30A | | | Art. 24.1 | | | |
| 31A | Art. 15 | | | | | |
| 32A | | | Art. 27 | | | |
| 33A | | | Art. 38.a | | | |
| 34A | | | DF 4 ^a .2 | | | |
| 35A | | | Art. 26 | | | |
| 36A | | | Art. 21.1 | | | |
| 37A | Art. 40 | | | | | |
| 38A | | Art. 40 | | | | |
| 39A | | | | | Cláusula 22.II.1 | |
| 40A | | | Art. 37 | | | |
| 41A | | | | | Art. 17 | |
| 42A | Art. 45.1 | | | | | |
| 43A | | | Art. 31 | | | |
| 44A | | | Art. 46 | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|----------------|----------------------|-------------|-------------|--------|-------|
| 45A | | | DA 2ª | | | |
| 46A | | | Art. 27 | | | |
| 47A | Art. 20 | | | | | |
| 48A | | | DA 15ª | | | |
| 48A | | Art. 32 | | | | |
| 50A | Art. 33 | | | | | |
| 51A | Art. 61.1 | | | | | |
| 52A | | | Art. 8 | | | |
| 53A | Art. 31 | | | | | |
| 54A | | | Art. 30 bis | | | |
| 55A | Art. 13 | | | | | |
| 56A | Art. 54.1 | | | | | |
| 57A | | | | Art. 34 bis | | |
| 58A | | | | Art. 41.3 | | |
| 59A | Art. 49 | | | | | |

Convenios colectivos provinciales

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|-------------|-------------------|---------|--------------|--------|--|
| 1P | | | | Art. 31.4 | | |
| 2P | | | | | | Art. 67 (remisión al convenio estatal) |
| 3P | | | | Art. 62.2ºb) | | |
| 4P | | | | Art. 29 | | |
| 5P | | | DA 1ª | | | |
| 6P | | Art. 13 | | | | |
| 7P | | Art. 37 | | | | |
| 8P | | Art. 35 | | | | |
| 9P | | | | | | Art. 33.1 (remisión al convenio) |
| 10P | | | DA 1ª | | | |
| 11P | | Art. 25 | | | | |
| 12P | | | Art. 32 | | | |
| 13P | Art. 23 | | | | | |
| 14P | | | | | | Art. 28 (remisión al convenio) |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|-------------|-------------------|-----------|----------------|--------|--|
| 15P | Art. 41 bis | | | | | |
| 16P | Art. 36 | | | | | |
| 17P | | | | | | Art. 35 (remisión convenio estatal) |
| 18P | | | | Art. 72.1.b | | |
| 19P | | | | Art. 48 | | |
| 20P | | | | DA 3ª | | |
| 21P | | | Art. 26 | | | |
| 22P | | Art. 20 | | | | Art. 43 (remisión a políticas de contratación de la empresa) |
| 23P | | Art. 51 | | | | |
| 24P | | | | Art. 29 | | |
| 25P | | | | Pacto compl. 5 | | |
| 26P | | Art. 34 | | | | |
| 27P | | | Art. 39.2 | | | |
| 28P | | | | Art. 23 | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|-------------|-------------------|-------|----------------|------------|--------------------------------|
| 29P | | | | Art. 52 | | |
| 30P | | Art. 45.1º | | | | |
| 31P | | | | Art. 42 | | |
| 32P | | | | Art. 19 bis | | |
| 33P | Art. 16 | | | | | |
| 34P | | | | | Art. 59.3 | |
| 35P | | DA 2ª | | | | |
| 36P | | | | | Cap.XIII.7 | |
| 37P | | | | | Art. 59.3 | |
| 38P | Art. 59 | | | | | |
| 39P | | | | | Art. 59.3 | |
| 40P | | | | DA 8ª | | |
| 41P | | | | Art. 64 | | Art. 64 (remisión al convenio) |
| 42P | | | | | Art. 64 | |
| 43P | Art. 21 | | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|-------------|-------------------|------------|-----------|---------|-------|
| 44P | | | Art. 21.2 | | | |
| 45P | | | | Art. 10.3 | | |
| 46P | | | | | Art. 64 | |
| 47P | Art. 21 | | | | | |
| 48P | | Art. 30 | | | | |
| 49P | Art. 20 | | | | | |
| 50P | | | Art. 39 | Art. 39 | | |
| 51P | | | DA 6ª y 7ª | | | |
| 52P | Art. 30 | | | | | |
| 53P | Art. 30 | | | | | |
| 54P | | | Art. 69 | | | |
| 55P | | | Art. 40 | | | |
| 56P | | | Art. 63 | | | |
| 57P | | | Art. 38 | | | |
| 58P | Art. 44.4 | | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|---------------|-------------------|---------|---------|-------------|------------------------------------|
| 59P | Art. 42 | | | | | |
| 60P | | | | | Art. 91 | |
| 61P | | Art. 29 | | | | |
| 62P | | | Art. 39 | | | |
| 63P | Art. 49 | | | | | |
| 64P | | | | | | Art. 36 (remisión al convenio) |
| 65P | | | | | | DA 3ª (proyecto de futuro) |
| 66P | | | | | | DA 3ª (proyecto de futuro) |
| 67P | | Art. 29 | | | | |
| 68P | DA 3ª in fine | | | | | |
| 69P | | | | | Art. 55 bis | Art. 55 bis (remisión al convenio) |
| 70P | | | | | | Art. 40 (remisión a la ley) |
| 71P | | | | | | Art. 40 (remisión a la ley) |
| 72P | | | | | | Art. 40 (remisión a la ley) |
| 73P | Art. 34 | | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|-----|-------------|-------------------|---------|---------|--------|--|
| 74P | Art. 28 | | | | | |
| 75P | | | | | | Art. 47.2 (compromiso de fomentar) |
| 76P | | | Art. 59 | | | |
| 77P | Art. 27 | | | | | |
| 78P | | | | | | Art. 17 (fomento futuro) |
| 79P | Art. 22 | | | | | |
| 80P | Art. 38.2 | | | | | |
| 81P | | | | | | Art. 45 (remisión a art. 4 Ley 3/12 y al convenio) |
| 82P | | | | Art. 20 | | |
| 83P | Art. 42 | | | | | |
| 84P | | | Art. 18 | | | |
| 85P | Art. 42 | | | | | |
| 86P | | Art. 39.2 | | | | |
| 87P | DT 3ª | | | | | |
| 88P | Art. 34 | | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|------|-------------|-------------------|---------|-------------|--------|--------------------------------|
| 89P | | Art. 54 | | | | |
| 90P | | | Art. 30 | | | |
| 91P | | | | Art. 19 | | |
| 92P | | | | | | Art. 34 (remisión a LGSS y ET) |
| 93P | Art. 31 | | | | | |
| 94P | | | | Art. 93 | | |
| 95P | | | | Art. 31 | | |
| 96P | Art. 62 | | | | | |
| 97P | | | Art. 23 | | | |
| 98P | | | | Art. 29 bis | | |
| 99P | | | | Art. 34 | | |
| 100P | | Art. 34 | | | | |
| 101P | | | Art. 26 | | | |
| 102P | Art. 26 | | | | | |
| 103P | Art. 76 b | | | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|------|-------------|-------------------|-------------|---------|---------|-------|
| 104P | | | Art. 16 | | | |
| 105P | | | | | | |
| 106P | | | Art. 33 | | | |
| 107P | | | DT 1ª | | | |
| 108P | | | | | Art. 40 | |
| 109P | | | Art. 56.4º | | | |
| 110P | DA 1ª | | | | | |
| 111P | | | DA 1ª | | | |
| 112P | Art. 31.1º | | | | | |
| 113P | | | | | Art. 38 | |
| 114P | | | Art. 30 | | | |
| 115P | | | Art. 35 bis | | | |
| 116P | | | Art. 46 | | | |
| 117P | | | | Art. 45 | | |
| 118P | | | Art. 71 | | | |

| CC | SIN MENCIÓN | LITERAL DE LA LEY | BREVE | SUCINTO | AMPLIO | OTROS |
|------|-------------|-------------------|---------|-----------|-----------|--------------------------------|
| 119P | Art. 21 | | | | | |
| 120P | Art. 50 | | | | | |
| 121P | | | | Art. 103 | | |
| 122P | | | | | | Art. 37 (remisión al convenio) |
| 123P | | | | Art. 88 | | |
| 124P | Art. 37.a | | | | | |
| 125P | | | | Art. 20 | | |
| 126P | Art. 30 | | | | | |
| 127P | | | | | Art. 34.3 | |
| 128P | | | Art. 29 | | | |
| 129P | Art. 25 | | | | | |
| 130P | | | | | | Art. 48 (remisión a la ley) |
| 131P | | | | Art. 12.2 | | |
| 132P | Art. 33 | | | | | |
| 133P | | | | Art. 14.2 | | |

2. ALTERNATIVAS EN LA POLÍTICA DE EMPLEO
(Únicamente convenios con previsiones al respecto)

Convenios colectivos estatales

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|----|--------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------|---|
| 1E | DA 3ª.a) | DA 3ª.a.b) | | | |
| 2E | Art. 96.3 | Art. 96.3 | | Art. 96.3 | Art. 96.4-6 (gama de acciones para calidad-estabilidad) |
| 3E | DT 2ª.A | DT 2ª.A | DT 2ª | | |
| 4E | | Art. 16.2 | | | |
| 5E | Art. 58.b | Art. 58.b | Art. 58.b | Art. 58.b (cont. relevo) | |
| 6E | Art. 24.2.b) | | | | Art. 24.2 b) (no extinciones ni externalizaciones) |
| 7E | Art. 24 | Art. 24 | | | Art. 24 (impulsar una gama de acciones para la calidad-estabilidad) |
| 8E | DA | DA | | | |
| 9E | Art. 41 | Art. 41 | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------|---|
| 10E | Art. 12 bis | | | Art. 12 bis | |
| 11E | Art. 26.3 | Art. 26.3 | Art. 26.3 | | Art. 26.1 (impulsar una gama de acciones para la calidad-estabilidad) y 26.3 (medidas para la calidad en cc inferiores) |
| 12E | Art. 61 bisB | Art. 61 bis.B | | | |
| 13E | Art. 66.b | | | | |
| 14E | Art. 6.2 | Art. 6.2 | | | |
| 15E | Art. 31 | Art. 31 | | Art. 31 (fomentar) | |
| 16E | Art. 21 | | | | |
| 17E | Art. 44 ter | Art. 44 ter | Art. 44 ter | | |
| 18E | | Art. 59 in fine | | | |
| 19E | Art. 21.1.2 | Art. 21.1.2 | Art. 21.1.2 | | Art. 21.1.1 (impulsar gama de acciones calidad-estabilidad) y 21.1.2 (medidas en cc inferiores) |
| 20E | Art. 41 | Art. 41 | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--------------------------------------|--|------------------------------|----------------------------------|---|
| 21E | | | | Art. 30.1 y 3 (contr. relevo) | Art. 30.1 (genéricas, pero especificadas) |
| 22E | Art. 27 | Art. 27 | | | |
| 23E | Art. 15 | Art. 15 | Art. 15 | | |
| 24E | Art. 15 | Art. 15 | Art. 15 | | |
| 25E | Art. 23 bis | Art. 23 bis | | | Art. 23 bis (incremento nº trabajadores) |
| 26E | Art. 14.b | Art. 14.b | | | |
| 27E | | DA 5ª (preferencia formativos) | | | |
| 28E | Art. 57 | Art. 57 | | | |
| 29E | Art. 43.1 | Art. 43.1 | Art. 43.1 | | Art. 43.2 (genéricas medidas de estabilidad) |
| 30E | Art. 65 (prioridad conversión) | Art. 65 (prioridad trabajadores prácticas) | | | |
| 31E | Art. 61 | Art. 61 | | | |
| 32E | Art. 69 bis | Art. 69 bis | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--------------|---|--------------------------------------|------------------------|--|
| 33E | DA 6ª | DA 6ª | DA 6ª | | |
| 34E | Art. 99.5 | Art. 99.5 (según tasa de reposición) | | | |
| 35E | Art. 30 | Art. 30 | Art. 30 (incremento al menos 50%) | | |
| 36E | Art. 44 | | | | |
| 38E | Art. 11 b | Art. 11 b | | | |
| 39E | | | | | Art. 23 (contratar 500 personas, restricción temporalidad y mejor calidad) |
| 40E | Art. 53 | Art. 53 | | | |
| 41E | Art. 13 | Art. 13 | | | |
| 42E | Art. 46 | Art. 46 | Art. 46 | Art. 46 | |
| 43E | Art. 42 | Art. 42 | Art. 42 (aquiencia) | | |
| 44E | Art. 41.1º | Art. 41.1º | | | |
| 45E | DA 9ª | | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------|---|
| 46E | Art. 14.9 | | | | |
| 47E | Art. 40 bis | Art. 40 bis | | | |
| 48E | Art. 73 | Art. 73 | | | |
| 49E | Art. 36.2 | Art. 36.2 | | | |
| 50E | Art. 28 | Art. 28 | | | |
| 51E | DT 2ª | DT 2ª | | | |
| 52E | Art. 24 | Art. 24 | Art. 24 | Art. 24 | Art. 24 (favorecer estabilidad y calidad: remuneración variable y beneficios en favor de la corresponsabilidad) |
| 53E | Art. 29 | Art. 29 | | | |
| 54E | Art. 45 | Art. 45 | | | |
| 55E | Art. 67.1.b) | | | | |

Convenios colectivos autonómicos

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--|
| 1A | Art. 15 | Art. 15 | Art. 15 | | |
| 2A | Art. 46 | Art. 46 (prioridad t. prácticas) | | | |
| 3A | Art. 13 | Art. 13 | | | |
| 7A | Art. 27.4º | Art. 27.4º | | | Art. 27.1º y 2º (impulsar gama de acciones calidad-estabilidad) |
| 9A | | | Art. 42 (preferencia en promoción) | | |
| 11A | Art. 15 | Art. 15 | Art. 15 | | |
| 12A | Art. 68 | Art. 68 | | | |
| 14A | Art. 15 | Art. 15 | Art. 15 | | |
| 15A | | Art. 54 | | | |
| 16A | Art. 63 | Art. 63 | | Art. 63 (definición) | |
| 17A | DA 10ª | DA 10ª | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--|--|------------------------------|------------------------|--|
| 18A | Art. 50.3 | Art. 50.3 | | | Art. 50.3 (reducción % temporalidad, mantenimiento nivel ocupacional) |
| 19A | | | | | Arts. 13 y 14 (en desarrollo de art. 43, procedim. cobertura vacantes) |
| 20A | Art. 60 (solo remisión al art. 24 del estatal) | Art. 60 (solo remisión al art. 24 del estatal) | | | Art. 60 (solo remisión al art. 24 del estatal —impulsar una gama de acciones para la calidad-estabilidad —) |
| 22A | Art. 73.2 | Art. 73.2 | | | |
| 25A | | | | | Art. 32 (previsiones genéricas no concretadas) |
| 27A | | Art. 17.B.2 | | | |
| 29A | Art. 85 | Art. 85 | | | |
| 30A | Art. 24.1 | Art. 24.1 | Art. 24.1 | | |
| 31A | | | | | Art. 15 (mantenimiento nivel empleo en centro de trabajo) |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|---|
| 32A | Art. 27 | Art. 27 | | | Art. 27 (mantenimiento nivel empleo en centro de trabajo) |
| 34A | | | | | DF 4ª (compromiso no amortización) |
| 35A | Art. 26 | Art. 26 | | | |
| 36A | Art. 22.1b) | Art. 22.1b) | Art. 22.1b) | Art. 22.1b) | |
| 39A | Cláusula 22.II.1 | Cláusula 22.II.1 | Cláusula 22.II.1 | Cláusula 22.II.1 | Cláusula 22.II.1 (recoloc. discap., más cantidad según tasa de reposición, promoción profesional) |
| 41A | | Art. 17 (genérico) | Art. 17 (genérico) | Art. 17 (confusión c.t. relevo) | Art. 17 (genérico, derechos de información) |
| 43A | Art. 31 | Art. 31 | | | |
| 44A | Art. 46 | Art. 46 | Art. 46 | | |
| 45A | DA 2ª | DA 2ª | | | |
| 46A | Literal ley | Literal ley | | Literal ley | Literal ley |
| 47A | | | | | Art. 20 ("propiciar medidas", pero nada concreto) |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------|---|
| 48A | | DA 15ª | DA 15ª (fijos disc.) | | |
| 49A | Art. 32 | Art. 32 | | | |
| 52A | Art. 8 | Art. 8 | Art. 8 | | |
| 54A | Art. 30 bis | Art. 30 bis | Art. 30 bis | | |
| 55A | | | | | Art. 13 (podrá contratar personal a través de programas de política de empleo para compensar estas bajas) |
| 57A | Art. 34 bis | Art. 34 bis | | | |
| 58A | Art. 41.3 | Art. 41.3 | | | |
| 59A | Art. 49 | Art. 49 | | | |

Convenios colectivos provinciales

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--|-------------------------------------|--------------------------------|------------------------|---|
| 1P | Art. 31.4.b | Art. 31.4.b | | | |
| 3P | Art. 62.2º.b) | Art. 62.2.b) | | | Art. 62.2º.b) (mantenimiento volumen empleo) |
| 5P | DA 1ª | DA 1ª | | | |
| 7P | Art. 37.b | Art. 37.b | | | |
| 8P | Art. 35.b | Art. 35.b | | | |
| 10P | | | | | DA 1ª (medidas indeterminadas) |
| 12P | Art. 32 | Art. 32 | | | |
| 14P | Art. 28 | Art. 28 | | | |
| 15P | Art. 41 bis | Art. 41 bis | Art. 41 bis (con consentim) | | |
| 17P | Art. 35 (remisión al cc estatal) | Art. 35 (remisión al cc estatal) | | | Art. 35 (remisión al cc estatal: impulsar una amplia gama de acciones para la calidad-estabilidad) |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|--------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------|--|
| 18P | | | | | Art. 72.1.b (tasa de reposición) |
| 19P | | Art. 48 | | | |
| 20P | DA 3ª (mera posibilidad) | | | | |
| 21P | | | | | Art. 26 (sustituido por otro trabajador, sin especificación) |
| 23P | Art. 51 | Art. 51 | | | |
| 24P | Art. 29 | Art. 29 | | | |
| 25P | Literal ley | Literal ley | | Literal ley | Literal ley |
| 26P | Cuasi literal ley | Cuasi literal ley | | | Cuasi literal ley |
| 27P | | | | | Art. 39.2 (volumen temporalidad inferior al 20%) |
| 28P | Art. 23 | Art. 23 | | | |
| 29P | Art. 52 | Art. 52 | | | Art. 52 (promoción categoría inferior de persona más joven) |
| 30P | Art. 45.2º | Art. 45.2º | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| 31P | Art. 42 | Art. 42 | | | |
| 32P | Art. 19 bis | Art. 19 bis | | Art. 23 (joven a categ. sup.) | |
| 34P | Art. 59.3 | Art. 59.3 | | Art. 59.3 | Art. 59.4-6 |
| 36P | Cap. XIII.7 | Cap.XIII.7 | Cap.XIII.7 | | |
| 37P | Art. 59.3 | Art. 59.3 | | | Art. 59.3 (promoción económica) |
| 39P | Art. 59.3 | Art. 59.3 | | Art. 59.3 | Art. 59.4-6 |
| 40P | DA 8ª | DA 8ª | | | |
| 41P | Art. 64 | Art. 64 | | | |
| 42P | Art. 64 | Art. 64 | | | |
| 44P | Art. 21.2 | Art. 21.2 | | | |
| 45P | Art. 10.3 | Art. 10.3 | | | |
| 46P | Art. 64 | Art. 64 | | | |
| 51P | DA 6ª | DA 6ª | | | |
| 52P | Art. 30 (de = naturaleza) | | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|-----|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|
| 53P | Art. 30 (de = naturaleza) | | | | |
| 55P | Art. 40 | Art. 40 | Art. 40 | | |
| 56P | Art. 63.b) | Art. 63.b) | Art. 63.b) | | |
| 57P | Art. 38 | Art. 38 | Art. 38 | | |
| 60P | Art. 91.3 | Art. 91.3 | | Art. 91.3 | Art. 91.4-6 (gama de acciones para calidad-estabilidad) |
| 62P | Art. 39 | | | | |
| 69P | Art. 55 bis | Art. 55 bis | Art. 55 bis | | |
| 76P | Art. 59 | | | | |
| 81P | | | | | Art. 45 (en relación con el 13 y la DA 1ª) Cobertura de vacantes y no despidos |
| 82P | Art. 20 | Art. 20 | | Art. 20 (promoción interna) | Art. 20 (promoción interna) |
| 83P | Art. 42 (de = naturaleza) | | | | |
| 84P | Art. 18 | Art. 18 | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|------|--------------|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| 86P | Art. 39.2 | Art. 39.2 | | | |
| 88P | Art. 34.b) | Art. 34.b) | | | |
| 90P | | Art. 30 | | | |
| 94P | Art. 95 | | | | |
| 95P | | | | | Art. 31.1 |
| 96P | Art. 62 | Art. 62 | Art. 62 (ampliación jornada) | | |
| 97P | Art. 23 | | | | |
| 101P | Art. 26 | Art. 26 | | | |
| 102P | Art. 26 | | | | |
| 104P | Art. 16 | Art. 16 | | | |
| 108P | Art. 40.d) | Art. 40.d) | | Art. 40.d) (promoción) | Art. 40.d) (cualesquiera otras) |
| 110P | DA 1ª | DA 1ª | | | |
| 111P | DA 1ª | DA 1ª | | | |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|------|--------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------|---|
| 113P | Art. 38 | Art. 38 | Art. 38 | | Art. 38 (gama de acciones de calidad-estabilidad y rejuvenecimiento de plantilla) |
| 114P | Art. 30 | Art. 30 | | | |
| 115P | Art. 35 bis | Art. 35 bis | | | |
| 116P | Art. 46 | Art. 46 | | | |
| 118P | | Art. 71 | | | |
| 119P | Art. 21 | Art. 21 | | | |
| 120P | Art. 50 | Art. 50 | | | |
| 121P | | | | | Art. 103 (no disminución global de plantilla) |
| 125P | | | | | Art. 20 (confusión con contrato relevo y jubilación parcial) |
| 126P | Art. 30 | Art. 30 | | | |
| 127P | Art. 34.3 | Art. 34.3 | | Art. 34.3 | Art. 34.3 (incrementar contratos indefinidos en número de 12 durante vigencia convenio) |

| CC | CONTRATACIÓN | TRANSFORMACIÓN DE TEMPORAL | TRANSFORMACIÓN DE PARCIAL | RELEVO GENERACIONAL | OTRAS MEDIDAS |
|------|--------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|---------------|
| 128P | Art. 29 | Art. 29 | | | |
| 131P | | Art. 12.2 | | | |
| 133P | Art. 14.2 | Art. 14.2 | | | |

3. CONTRATACIÓN

(Únicamente convenios con previsiones al respecto)

Convenios colectivos estatales

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|----|-------------------------|----------------------------------|---|----------------------------|--------------------------------|
| 3E | | | | DT 2ª (simultáneamente) | |
| 5E | | | Art. 58.b (baja empleabil.) | | |
| 6E | | Art. 24.2.b) | | Art. 22.4.4 (3 meses) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|---|----------------------------------|---|---------------------------|--------------------------------|
| 8E | | | | | DA (mismo o distinto puesto) |
| 9E | Art. 41 (dos, uno puede ser transf. de temp.) | Art. 41 (dos, uno indef.) | | | |
| 10E | Art. 12 bis (dos) | | Art. 12 bis (< 35, jóvenes titulados) | | |
| 11E | | Art. 26.3 (preferentemente) | | | |
| 13E | | Art. 66.b) | | Art. 66.b) (6 meses) | |
| 14E | | Art. 6.2 (y a jornada completa) | Art. 6.2 (baja empleabil.) | | |
| 15E | | Art. 31 | | | |
| 16E | | Art. 21 | | Art. 21 (6 meses) | |
| 20E | | Art. 41 | | | |
| 23E | | | | Art. 15 (simultáneamente) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------|----------------------------------|---|------------------------------|---------------------------------------|
| 24E | | | | Art. 15 (simultáneamente) | |
| 25E | | Art. 23 bis | | | Art. 23 bis (mismo o distinto puesto) |
| 29E | | 43.1 (y a jornada completa) | | 43.1 (6 meses) | |
| 33E | | | DA 6ª (riesgo exclusión) | | |
| 34E | | Art. 99.5 | | Art. 99.5 (18 meses) | |
| 36E | | Art. 44 (y a jornada completa) | | Art. 44 (6 meses) | Art. 44 (mismo u otro puesto) |
| 38E | | Art. 11.b (y a j. completa) | | Art. 11.b (60 días) | |
| 40E | | Art. 53 (y a j. completa) | | Art. 53 (para conversión) | Art. 53 (mismo o distinto puesto) |
| 41E | | Art. 13 | | | |
| 42E | | | Art. 46 (jóvenes y baja empleab.) | Art. 46 (en caso de jóvenes) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------|----------------------------------|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| 43E | | | | Art. 42 (simultáneamente) | |
| 45E | | DA 9ª | | | |
| 46E | | Art. 14.9 | | | |
| 47E | | Art. 40 bis | | Art. 40 bis (simultáneamente) | |
| 49E | | Art. 36.2 | | Art. 36.3 (en el momento) | Art. 36.3 (mismo o distinto puesto) |
| 50E | | Art. 28 | | Art. 28 (simultáneamente) | |
| 51E | | DT 2ª | | | |
| 52E | | Art. 24 (preferentemente) | | Art. 24 (3 meses) | |
| 54E | | Art. 45 | Art. 45 (preferencia trabajadores en prácticas) | | |
| 55E | | Art. 67.1.b) | | Art. 67.1.b) (3 meses) | |

Convenios colectivos autonómicos

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------------------|----------------------------------|---|------------------------------|---|
| 1A | | | | Art. 15 (simultáneamente) | |
| 11A | | | | Art. 15 (simultáneamente) | |
| 12A | | Art. 68 | | | |
| 14A | | | | Art. 15 (simultáneamente) | |
| 16A | | | | | Art. 63 (mismo o distinto puesto, de = o ≠ grupo) |
| 17A | | DA 10 ^a | | | |
| 18A | Art. 50.3 (al menos 2, con matices) | Art. 50.3 (al menos uno) | | Art. 50.3 (4 semanas) | |
| 19A | | | | Art. 43 (3 meses) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|---|
| 22A | | Art. 73.2 | | | Art. 73.2 (mismo o distinto puesto de igual o distinto grupo o categoría) |
| 30A | | | | | Art. 24.1 (mismo o distinto grupo) |
| 32A | | Art. 27 | | | |
| 35A | | | | Art. 26 (6 meses) | |
| 36A | | | Art. 22.1.b) (baja empleab.) | Art. 22.1.b) (6 meses) | |
| 39A | | Cláusula 31 (preferentemente) | Cláusula 31 (referencia desempleados) | | |
| 44A | | | | Art. 46 (simultáneamente) | |
| 45A | | DA 2ª | | DA 2ª (“en el momento”) | DA 2ª (mismo o distinto grupo) |
| 49A | | | | Art. 32 (3 meses) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------|----------------------------------|---|----------------------|--|
| 54A | | Art. 34 bis | | | Art. 34 bis (exclusivamente del mismo grupo) |
| 58A | | | | | Art. 41.3 (mismo o distinto grupo) |

Convenios colectivos provinciales

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------|----------------------------------|---|--------------------------------|--------------------------------|
| 1P | | | | Art. 31.4.b) (simultáneamente) | |
| 7P | | Art. 37.b) | | Art. 37.b) (mismo día) | |
| 8P | | Art. 35. b) | | Art. 35.b) (mismo día) | |
| 12P | | | | Art. 32 (en el momento) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------|----------------------------------|---|---|--|
| 14P | | Art. 28 (v j. completa) | | Art. 28 (1 mes) | |
| 15P | | | | Art. 41 bis (simultáneamente) | |
| 23P | | | | Art. 51 (6 meses) | |
| 24P | | | | Art. 29 (simultáneamente) | |
| 26P | | Art. 19 bis | | | Art. 19 bis (mismo o distinto puesto) |
| 28P | | | | Art. 23 (desde requerimiento de vida laboral al trabajador) | |
| 29P | | Art. 52 | | | Art. 52 (mismo o distinto puesto y mismo o distinto grupo o categoría) |
| 36P | | | | Cap. XIII.7 (simultáneamente) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|-----|-------------------------|----------------------------------|---|----------------------------------|--------------------------------------|
| 40P | | DA 8ª | | | |
| 45P | | | | | Art. 10.3 (mismo o distinto puesto) |
| 52P | | | Art. 30 (menor 30 años) | Art. 30 (un mes) | |
| 53P | | | Art. 30 (menor 30 años) | Art. 30 (un mes) | |
| 56P | | Art. 63.b) (preferentemente) | | | |
| 57P | | Art. 38 (preferentemente) | | | |
| 62P | | Art. 39 | | | |
| 69P | | | | Art. 55 bis (simultáneamente) | |
| 76P | | | | Art. 59 (15 días) | |
| 82P | | Art. 20 | | | |
| 83P | | | Art. 42 (jóvenes o desemp.) | Art. 42 (simultáneamente) | Art. 42 (misma o distinta categoría) |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|------|-------------------------|----------------------------------|---|--|--------------------------------|
| 84P | Art. 18 | | | Art. 18 (15 días) | |
| 108P | | | | Art. 40 (3 meses convocatoria proceso selectivo) | |
| 110P | | DA 1ª | | DA 1ª (simultáneamente) | |
| 111P | | DA 1ª | | DA 1ª (simultáneamente) | |

| CC | CUANTÍA (si más de uno) | EXIGENCIA DE CONTRATO INDEFINIDO | CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA A CONTRATAR | PLAZO PARA CONTRATAR | UBICACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR |
|------|----------------------------|----------------------------------|---|----------------------|--|
| 113P | | Art. 38 (preferentemente) | | | |
| 115P | | Art. 35 bis | | | |
| 116P | | Art. 46 | | Art. 46 (3 meses) | Art. 46 (cualquier ubicación) |
| 120P | Art. 50 (o temp. 12 meses) | | | | |
| 133P | | | Art. 14.2 (desempl.) | | Art. 14.2 (mismo o distinto grupo prof.) |

4. FORMALIDADES
(Únicamente convenios con previsiones al respecto)

Convenios colectivos estatales

| CC | VIDA LABORAL | COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR | COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA | COMUNICACIÓN A LOS REPRES DE LOS TS |
|-----|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 2E | Art. 96.1 (2 meses) | | | |
| 5E | | | | Art. 58 in fine |
| 7E | Art. 24 (2 meses) | | | |
| 8E | | | | |
| 9E | | Art. 41.1 in fine (15 días) | | Art. 41.1 in fine (15 días) |
| 11E | Art. 26.1 (2 meses) | | | |
| 12E | Art. 61 bis.b (4 meses) | | | |
| 19E | Art. 21.1.1 (2 meses) | | | |
| 23E | | Art. 15.1 | | |
| 24E | | Art. 15.1 | | |
| 26E | Art. 14.b (4 meses) | | | |

| CC | VIDA LABORAL | COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR | COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA | COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TS |
|-----|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---|
| 29E | Art. 43.3.2 (1 mes) | | | |
| 37E | | | DA 4 | |
| 38E | Art. 11 (15 días) | | | |
| 44E | Art. 41 in fine (sin fecha) | | | |
| 46E | | | | Art. 14.9 |
| 50E | | | | Art. 28 |

Convenios colectivos provinciales

| CC | VIDA LABORAL | COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR | COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA | COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TS |
|-----|--------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---|
| 6P | Art. 13 (1 mes, matices) | | Arts. 6.2. y 13 in fine | |
| 9P | Art. 33.2 (2 meses) | | | |
| 10P | DA 1ª (2 meses) | | | |
| 14P | Art. 28 (2 meses) | | | |
| 18P | | | | Art. 72.1.c |

| CC | VIDA LABORAL | COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR | COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA | COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES |
|-----|------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---|
| 22P | | Art. 20 | | |
| 28P | Art. 23 (1 mes, matiz) | | | |
| 34P | Art. 59 (2 meses) | | | |
| 35P | | DA 2ª | | |
| 36P | Cap. XIII.7 (2 meses) | | | |
| 37P | Art. 59.3 (2 meses) | | | |
| 39P | Art. 59 (2 meses) | | | |
| 40P | DA 8ª (2 meses) | | | |
| 41P | Art. 64 (2 meses) | | | |
| 42P | Art. 64 (2 meses) | | | |
| 44P | Art. 21.2 (sin plazo) | | | |
| 45P | | | | Art. 10.3 |
| 46P | Art. 64 (2 meses) | | | |
| 51P | DA 6ª (coef. reduct) | | | |
| 52P | | Art. 30 | | |

| CC | VIDA LABORAL | COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR | COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA | COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES |
|------|------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---|
| 53P | | Art. 30 | | |
| 59P | | | | Art. 42.3 |
| 60P | Art. 91.1.5º (2 meses) | | | |
| 65P | | | DA 3ª | |
| 66P | | | DA 3ª | |
| 68P | | | DA 3ª | |
| 69P | Art. 55 bis (2 meses) | | | |
| 76P | | Art. 59 | | |
| 78P | | | Art. 17 (com. negociadora) | |
| 113P | Art. 38 (2 meses) | | | |
| 116P | Ar. 46 (1 mes) | | | |
| 119P | Art. 21 | | | |

Convenios colectivos automáticos

| CC | VIDA LABORAL | COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR | COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA | COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES |
|-----|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------------|---|
| 1A | | Art. 15 | | |
| 5A | | | Art. 5.2 in fine | |
| 7A | Art. 27.3º (2 meses) | | | |
| 11A | | Art. 15 | | |
| 14A | | Art. 15 | | |
| 17A | | Art. 41.2º f (permiso) | | |
| 18A | Art. 50 (1 mes) | | | |
| 22A | | | | Art. 73.3 y 4 |
| 27A | | | Art. 19 | |
| 29A | Art. 85 (2 meses) | | | |
| 30A | | Art. 24 | | |
| 35A | | Art. 26 (15 días) | | Art. 26 |
| 39A | Cláusula 22.II.5º (2 meses) | | | |
| 47A | Art. 20 (2 meses) | | Art. 20.1 | |

| CC | VIDA LABORAL | COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR | COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA | COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TS |
|-----|--|----------------------------|--------------------------------------|---|
| 49A | Art. 32 (2 meses) | | | |
| 57A | Art. 36 bis (informe INSS —plazos— y vida laboral —sin plazo—) | | | |
| 58A | | | | Art. 41.3 |
| 59A | Art. 49 (1 mes) | | | |

5. VARIA
(Únicamente convenios con previsiones destacables)

Convenios colectivos estatales

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|----|--------------------|---------------|--|---|------------------------------|
| 2E | Art. 96.2 (tablas) | | | | |
| 4E | | Art. 113 | | | |
| 5E | | | Art. 12.8 (tácito) | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|-----------------------------|--------------------------------|--|---|---------------------------------|
| 6E | | Art. 24.3, 24.3 bis y DT 4ª | | | |
| 7E | | | | Art. 24 | |
| 11E | Art. 26.2 (tablas) | | | | |
| 12E | | Art. 61 bis A y B | | | |
| 15E | | | | Art. 31 | |
| 17E | | | Art. 44 (tácito) | Art. 44 ter | |
| 18E | Art. 59 (si posible) | | | | |
| 19E | Art. 21.1.5 (coef. red.) | | | | |
| 22E | | | | Art. 27 | |
| 23E | | | Art. 15.1 (expreso) | | Art. 15.1 |
| 24E | | | Art. 15.1 (expreso) | | Art. 15.1 |
| 25E | Art. 23 bis (coef. red.) | | | | |
| 27E | DA 5ª (si posible) | | | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|---|-----------------|--|---|---------------------------------|
| 28E | | Art. 31.e | Art. 55 (tácito) | Art. 57 | |
| 29E | Art. 43.2 (tablas) | | | Art. 27.3 | |
| 31E | Art. 61.2º (si posible) | | | | |
| 32E | Preamb. (coef. red.) y art. 68.3 (jub. f. tácita) | Art. 68 y 69 | | Art. 69 bis | |
| 34E | Art. 99.1.2º | | Art. 99.1 (expreso) | | Art. 99.5 <i>in fine</i> |
| 35E | | | | Art. 30 <i>in fine</i> | |
| 36E | Art. 44 (tablas) | Art. 25.4 | | Art. 44.6 | |
| 38E | | | | Art. 11 <i>in fine</i> | |
| 41E | Art. 13.2 (si posible) | Art. 35 | | | |
| 42E | Art. 50 | | | | |
| 43E | Art. 42 (si posible) | Art. 30 y DA 3ª | | Art. 42 | |
| 44E | | Art. 41.2º | | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|---------------|---------------|--|---|--|
| 45E | | | Art. 47 (tácito) | | |
| 48E | | | | Art. 73 in fine | |
| 53E | | | | Art. 29 in fine | |
| 55E | | Art. 67.2 | | | Art. 67.3 (pero solo a efectos del cálculo de la indemnización a recibir) |

Convenios colectivos autonómicos

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|----|----------------------|---------------|--|---|---------------------------------|
| 1A | | | Art. 15 (expreso) | | Art. 15 |
| 2A | | | Art. 45 (expreso) | | |
| 3A | | | | Art. 13 | |
| 6A | Art. 11 (si posible) | Art. 11.3 | | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|--------------------------|---------------|--|---|---------------------------------|
| 10A | | | Art. 19 (tácito) | | |
| 11A | | | Art. 15 (expreso) | | Art. 15 |
| 12A | Art. 66.3 | | | | |
| 13A | | | | | Art. 15 |
| 14A | | | Art. 15 (expreso) | | Art. 15 |
| 17A | | | Art. 36 (expreso) | | |
| 18A | | Art. 49 | | | |
| 23A | Art. 85 | | | | |
| 24A | Art. 51 (límite edad) | | | | |
| 26A | | | Art. 31.2º y 3º (tácito) | | |
| 27A | Art. 19.2* | | | | |
| 28A | Art. 61* | | | | |
| 29A | | | | Art. 85 | |
| 30A | | | | Art. 24 | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|-----------------------------|------------------|--|---|---------------------------------|
| 31A | | | | | Art. 15 |
| 32A | | | | Art. 27 in fine | |
| 33A | Art. 38.A (si posible) | | | | |
| 39A | | Cláusula 30 | | | |
| 40A | | | Art. 37.2 (tácito) | | |
| 42A | | Art. 45.2º | | | |
| 46A | | Art. 20.3 y 22.2 | | | |
| 48A | DA 15ª (si posible) | Art. 18 | | | |
| 49A | | Art. 33 | | | |
| 50A | Art. 33.2º (si posible)* | | | | |
| 51A | Art. 61.1 (si posible)* | | Art. 61.3 (tácito) | | |
| 52A | | | | Art. 8 | |
| 56A | | | Art. 53 (tácito) | | |

Convenios colectivos provinciales

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|------------------------------------|----------------------------------|--|---|---------------------------------|
| 5P | | | | DA 1ª | |
| 6P | Art. 13.2 (tabla) | Art. 13.1.2º | | | |
| 7P | | | Art. 37.b in fine (tácita) | | |
| 8P | | | Art. 31.b (tácita) | | |
| 9P | Art. 33.1.3. in fine (tabla) | | | | |
| 10P | | | DA 1ª (tácita) | | |
| 13P | | Art. 22.1 | | | |
| 14P | Art. 28.3 (tabla) | Art. 27.1 | | | |
| 18P | | Art. 72.2 (mejora voluntaria) | | | |
| 20P | Cláusula Adic. 3ª (coef. reduc) | | | | |
| 21P | Art. 26.1 (si posible) | | | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|---------------------------------------|----------------|--|---|---------------------------------|
| 22P | Art. 20 (si posible)* | | | | |
| 23P | | Arts. 43 y 44 | | | |
| 24P | | Art. 43 y 45.2 | | | Art. 29 |
| 28P | | | Art. 23 (tácita) | | |
| 29P | | Art. 40 | | | |
| 33P | | | Art. 18 (expresa) | | |
| 34P | Art. 59.2 (tabla) | | | | |
| 35P | Cap. XIII.7 (plan) | Art. 7 | | | |
| 37P | Art. 59.2 y 8 (tabla y coef. red.) | | | | |
| 38P | Art. 58 (si posible)* | | | | |
| 39P | Art. 59.2 (tabla) | | | | |
| 40P | DA 8ª (tabla) | | Art. 54 (tácito) | | |
| 41P | | | | Art. 64 | |
| 42P | | | | Art. 64 | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|--|---------------|--|---|---------------------------------|
| 43P | Art. 21 | | | | |
| 44P | | | | Art. 21 in fine | |
| 46P | | | | Art. 64 | |
| 47P | | | Art. 21.1 (expresa) | | |
| 51P | DA 6ª (coef.red.) | | | | |
| 52P | Art. 30 (si posible) | | | | |
| 53P | Art. 30 (si posible) | | | | |
| 54P | | Art. 69 | | | |
| 57P | | | Art. 29.2º (tácito) | | |
| 58P | Art. 44.3 y 4 (empleo públ y sin coef. red.) | Art. 44.1.b | | | |
| 59P | | Art. 32 | | | |
| 60P | Art. 91.2º (tablas), art. 91.9 y DA 1ª y 5ª (coef. red.) | | | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|-----|---------------------------|--------------------------|--|---|---------------------------------|
| 63P | | | Art. 30 (expresa) | | |
| 67P | | | Art. 28 (tácita) | | |
| 69P | Art. 55 bis (plan) | | | | |
| 73P | Art. 34.2 (si posible) | | Art. 34 in fine (tácita) | | |
| 74P | | | | | Art. 28 |
| 76P | Art. 50 (si posible)* | | | | |
| 77P | Art. 27* | | Art. 27 (tácito) | | |
| 78P | | Art. 38 y 43 (mejora) | | | |
| 80P | | Art. 38.2 | | | |
| 83P | | Art. 41.d | | | |
| 84P | Art. 18* | | | | |
| 85P | | Arts. 35 y 42.2 | | | |
| 86P | | Art. 36 | | | |
| 88P | | | Art. 33 (tácito) | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|------|----------------------------------|--------------------|--|---|---------------------------------|
| 89P | Art. 54 (si posible)* | | | | |
| 91P | Art. 19 (si posible)* | | | | |
| 93P | | | Art. 29 (tácito) | | Art. 31 |
| 95P | | DA 4 ^a | | | |
| 96P | Art. 62 (si posible) | Art. 62.3 | | Art. 62 | |
| 99P | Art. 45 (emp. públ) | | | | |
| 100P | Art. 34.b (si posible)* | | | | |
| 101P | | Art. 15.1 (dudoso) | | | |
| 103P | Art. 76.b (emp. públ) | | | | |
| 104P | | | | Art. 16 | |
| 105P | | Art. 25.4 (dudoso) | | | |
| 108P | | | Art. 42 (tácito) | | Art. 40 in fine |
| 113P | Art. 38 (tablas y coef. red.) | | | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|------|----------------------------|---------------------------|--|---|---------------------------------|
| 114P | | | | Art. 30 | |
| 116P | Art. 46.B (límite edad) | | | Art. 46 | |
| 118P | | Art. 47.2 | Art. 55 (perdida seguro col.) | | |
| 119P | Art. 21 (si posible) | | | | |
| 120P | Art. 50 (si posible) | | | | |
| 122P | | Art. 37 | | | |
| 123P | Art. 88 (si posible)* | Arts. 86 y 87 (dudoso) | | | |
| 124P | | Arts. 33-35 | Art. 37 (pérdida premio jub. ant.) | | |
| 125P | | Arts. 21 y 57 | Art. 23 (seguro de premio jub.) | | |
| 126P | Art. 30 | | | | |

| CC | EDAD/CARENCIA | INDEMNIZACIÓN | INDEMNIZACIÓN EXPRESA O TÁCITAMENTE NO | EXCLUSIÓN DE ESTA REGULACIÓN A LA JUB. VOL. | MODIFICACIÓN SI CAMBIO LEGAL |
|------|---------------|---------------|--|---|--|
| 127P | | | | | Art. 34.4 (se estará a lo acordado... hasta donde la legislación lo permita) |
| 128P | | | | | Art. 29 |
| 129P | | | Art. 25 (tácita) | | |
| 130P | | Arts. 49 y 50 | | | |
| 131P | | | Art. 49 (tácito) | | Art. 49 (función com. paritaria) |
| 132P | Art. 33* | Art. 33 | | | |
| 133P | | | | Art. 14.2 in fine | |

Apuesta por Tirant Online, la base de datos jurídica de la editorial más prestigiosa de España.*





www.tirantonline.com

Suscríbete a nuestro servicio de base de datos jurídica y tendrás acceso a todos los documentos de Legislación, Doctrina, Jurisprudencia, Formularios, Esquemas, Consultas o Voces, y a muchas herramientas útiles para el jurista:

- * Biblioteca Virtual
- * Herramientas Salariales
- * Calculadoras de tasas y pensiones
- * Tirant TV
- * Personalización
- * Foros y Consultoría
- * Revistas Jurídicas
- * Gestión de despachos
- * Biblioteca GPS
- * Ayudas y subvenciones
- * Novedades

* Según ranking del CSIC

 96 369 17 28

 96 369 41 51

 atencionalcliente@tirantonline.com

 www.tirantonline.com