

Publicación Comentada:

BORRAJO DACRUZ, E.: "La jubilación laboral como institución jurídica. Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo". *Actualidad Laboral*, n° 2, 2005, pp. 1864-1890.

La jubilación forzosa: cambios normativos de 1980 a 2022 ¿por que no se puede uno morir con las botas puestas si trabaja bien y disfruta con su trabajo?

Forced Retirement: Normative Changes from 1980 to 2022 Why Can't You Die With Your Boots On If You Work Well and Enjoy Your Work?

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Barcelona*

 <https://orcid.org/0000-0002-0600-3785>

Cita Sugerida: GARCÍA NINET, J.I.: "La jubilación forzosa: cambios normativos de 1980 a 2022 ¿por que no se puede uno morir con las botas puestas si trabaja bien y disfruta con su trabajo?", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum y Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, Número especial de 2023, homenaje al profesor D. Efrén Borrajo Dacruz (2023): 251-265

Resumen

Partiendo de una breve introducción, nos adentramos en la serie de normas que se han ido aprobando desde 1980 a nuestros días para tratar del derecho a la jubilación voluntaria y de la obligación de someterse a la jubilación forzosa, pese al derecho constitucional al trabajo, siempre que se cumplan una serie de requisitos, pues el jubilado forzoso tiene derecho a disfrutar de una pensión digna cuando ha perdido su trabajo por imposición legal o por que así se pactó en el CC que le es de aplicación.

Abstract

On the basis of a brief introduction, we enter into the series of rules that have been adopted since 1980 to the present day to deal with the right to voluntary retirement and the obligation to undergo compulsory retirement, despite the constitutional right to work, provided that a number of conditions are met, since the forced retiree is entitled to enjoy a decent pension when he has lost his job due to legal imposition or because it was agreed in the CC applicable to him.

Palabras clave

jubilación; voluntariedad; forzosidad; pensiones; política de empleo

Keywords

retirement; voluntariness; compulsoriness; pensions; employment policy

I. BREVE INTRODUCCIÓN

La obra del Profesor Borrajo Dacruz, que da pie a las siguientes consideraciones, no es otra que: "La jubilación laboral como institución jurídica. Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo", publicada en el año 2005, y que nos da cuenta de los primeros 25 años de la polémica provocada por la inclusión del tema de la jubilación forzosa en el ET/1980, que sigue hasta nuestros días con reformas y contrarreformas en función de quien está en cada momento en la Moncloa. Dos modos distintos de enfrentarse a un tema más crucial que el solo derivado de ese cruce de soluciones, y que no es otro que el de la edad de jubilación y si esta debería ser voluntaria o forzosa y qué se hace con los jubilados forzosos o voluntarios.

En todo caso, el discurso del citado Profesor da pie para plantearnos muchos temas, entre otros los siguientes: 1) la mayor vulnerabilidad de los mayores 2) sus menores posibilidades de recontractación; 3) sus mayores cargas sanitarias y sociales; 4) la necesidad de adoptar medidas de preparación para el envejecimiento; 5) la conveniencia de invertir en reciclaje profesional permanente en su favor; 6) el derecho al envejecimiento saludable con dignidad y protección; 7) el incremento continuo de la esperanza de vida en España; 8) el continuo aumento del gasto en pensiones; 9) los efectos de la crisis económica sobre las plantillas de las empresas; 10) la lucha por la sostenibilidad del sistema de pensiones; 11) los traumas de todo tipo derivados de la jubilación (sobre todo de la forzosa); 12) la relatividad de la edad según sectores y categorías profesionales; 13) los efectos de las reestructuraciones empresariales sobre los trabajadores de más edad; 14) la búsqueda del rejuvenecimiento de plantillas (abaratamiento) y el relevo generacional; 15) la jubilación activa y/o progresiva; 16) el sentido de la vida postlaboral; 17) el papel actual de los organismos internacionales, etc. etc.

II. LA JUBILACION FORZOSA EN LA CE/1978 Y EN EL ET DESDE 1980 A 2022. NORMAS DE IDA Y VUELTA. A MODO DE REPASO

1. En la CE 1978 cabe reparar brevemente en los siguientes preceptos, para después poder plantearnos si la normativa laboral que trata del fenómeno de la conocida como jubilación forzosa, se ajusta o no a la CE, o si solamente lo hace parcialmente.

- a) El art. 14, que al tratar de la igualdad no permite, entre otras, las discriminaciones por edad, como es el caso (topar por razones de edad la vida laboral).
- b) El art. 35, que dispone que: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo”. Derecho a trabajar (pero parece que limitable), no solo deber.
- c) El art. 40 1, según el cual los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y de manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo ¿a costa de los jubilados forzosos?.
- d) El art. 50, que apunta: “Los poderes públicos garantizarán la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad”. ¿ qué es la tercera edad? ¿es movable?.

2. ¿Pues bien, qué ha ido diciendo y desdiciendo el Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET o TRLET) desde 1980 hasta nuestros días?. Vayamos por orden.

- a) La inicial Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores¹, aprobada siendo Presidente del Gobierno centrista (UCD) Adolfo Suárez González, en su Disposición Adicional 5ª dispuso que la capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendría el límite máximo de edad que fijara el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo; de cualquier modo, la edad máxima sería la de 69 años, sin perjuicio de que se pudieran completar los periodos de carencia exigidos para la jubilación. En la negociación colectiva podrían pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo previsto en materia de Seguridad Social a estos efectos. Y preguntamos: ¿Qué papel juegan los convenios colectivos [en lo sucesivo CC para el singular y plural] en esta materia?

¹ BOE del 14 de marzo de 1980.

- b) Mediante R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, gobernando el PSOE (Felipe González Márquez) se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores² (TRLET), y en su Disposición Adicional 10ª, que amplió el texto anterior, se aludió al límite máximo de edad para trabajar señalando que:” Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podría ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendría el límite máximo de edad que fijase el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que pudieran 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” O sea, jubilación forzosa en aras a la redistribución del trabajo como política de empleo.
- c) Por el contrario, mediante el R. Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad³, gobernando ahora el Partido Popular (Presidente José María Aznar López), se derogó totalmente la Disposición Adicional 10ª del ET, por entender que tales políticas estaban inspiradas en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente desactualizadas⁴¿?.Marcha atrás.
- d) Posteriormente, a través de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los CC referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación⁵, gobernando de nuevo el PSOE (Presidente José Luís Rodríguez Zapatero), se vino a reincorporar al TRLET/1995 , una disposición para que en los CC se pudiera de nuevo establecer cláusulas favorecedoras de la jubilación forzosa⁶ que posibilitaran la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpliera la edad ordinaria de jubilación, pero tales cláusulas ya no serían de carácter genérico e incondicionado, como en la anterior redacción de la Disposición adicional 10ª, sino que deberían expresarse en el CC, mencionando objetivos legítimos tales como: la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo⁷. Además, se establece como requisito para estas cláusulas que el trabajador cuyo contrato puede extinguirse por razón del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación tuviera en ese momento asegurado el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva por tener cubierto el período mínimo de cotización (pensión mínima) y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social⁸.

² BOE 29-3-1995.

³ BOE 3-3-2001.

⁴ Esto se ratificaría en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (BOE 10-7-2001), fruto de la tramitación parlamentaria del citado R.D. Ley.

⁵ BOE 2-7-2005.

⁶ La norma que se aprueba tiene en cuenta, tanto la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional sobre esta cuestión (en particular las sentencias 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril), como las prescripciones de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. especialmente, lo establecido en su artículo 6.1.

⁷ Se concilian los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos derivados de circunstancias concretas relacionados con el empleo.

⁸ Se incluyó una disposición transitoria para determinar el régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

- e) La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social⁹, aún durante el Gobierno del PSOE (Presidente José Luis Rodríguez Zapatero), en su Disposición adicional 36ª trató sobre las Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y modificó de nuevo la Disp. adicional 10ª del TRLET, de 1995, e introdujo el siguiente texto de especial interés “b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80% 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 alcanzar la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. La pensión, pues, debía llegar al 80% de la base reguladora.
- f) Mediante Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁰, gobernando de nuevo el Partido Popular (Presidente Mariano Rajoy Brey), su Disp. Final 4ª, apartado 2, dispuso, como antes hiciera el PP, que la Disposición adicional 10ª del TRLET de 1995, quedaba redactada en los siguientes términos: «Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitaran la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que fuera la extensión y alcance de dichas cláusulas.»
- g) Seis años después, el R. D.-ley 28/2018, de 28 de diciembre, aprobado para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo¹¹, gobernando nuevamente el PSOE (Presidente Pedro Sánchez Pérez-Castejón), en su Disp. Final 1ª, modificó de nuevo la Disp. Adicional 10ª del TRLET de 1995, quedando ahora redactada del siguiente modo: «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: 1º) 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. 2º) 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.»
- h) Posteriormente, y gobernando ahora el PSOE en coalición (Presidente Pedro Sánchez Pérez-Castejón), se aprobó la 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 pensiones¹², introduciendo nuevas exigencias y mejorando así la anterior redacción de 2018, y a tal efecto la Disp. Final 1ª de esta Ley dispuso: «Se modifica el TRLET de 1995, en los términos siguientes, quedando la Disposición adicional 10ª redactada del siguiente modo: 1º) En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los CC podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años,

⁹ BOE 2-8-2011.

¹⁰ BOE 7-7-2012.

¹¹ BOE 29-12-2018.

¹² BOE 29-12-2021.

siempre que cumplan los siguientes requisitos: 1) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. 2) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. 3) Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del CC sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas¹³. La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad. d) La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.»

III. BREVE NOTA ACERCA DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2022

En el año 2022 he podido recoger hasta 91 CC de los cuales solamente 26 (un porcentaje que no llega a ser el 29%) han tratado, de un modo u otro, de la jubilación forzosa y lo han hecho siguiendo la estela del TRLET de última generación, con algunas precisiones. Otra cosa es llegar a saber estadísticamente cuantas jubilaciones forzosas se han llevado a cabo en el sector privado por razones estrictas de edad, pues no siempre el empresario actúa esta posibilidad. Cabe hacer mención, a título de ejemplo, de algunas de las siguientes fórmulas:

1ª) Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa, efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva... (esta) medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector del metal¹⁴.

2ª) Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, se comunicará al trabajador la extinción del contrato de trabajo con 30 días naturales de antelación¹⁵.

¹³ Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

¹⁴ IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, de 29 de diciembre de 2021(BOE 12-1-2022), art. 26

¹⁵ II CC de Canal de Isabel II, SA, de 9 de marzo de 2022(BOE 12-3-2022), art. 85

3ª) De conformidad con lo establecido en el R. D. ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo (previstas en el TRLET)¹⁶.

4ª) Atendiendo al contenido de la Disp. adicional 10ª del ET, en su redacción dada por el R. D.-ley 28/2018, de 28 de diciembre, el presente artículo establece la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de una persona trabajadora a instancia de la empresa por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social para cada supuesto¹⁷.

5ª) Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector cementero, a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, será obligatoria para éste la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva¹⁸.

6ª) Conforme a la Disp. adicional 10ª del ET, y con el objetivo coherente de establecer una política de empleo vinculada a la consecución del relevo generacional y la estabilidad en el empleo, se acuerda la jubilación obligatoria por el cumplimiento del trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que el trabajador afectado reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva¹⁹.

7ª). Todo el personal del Banco cesará en sus funciones, extinguiéndose, por tanto, su relación laboral con carácter forzoso, al cumplir los setenta años de edad, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Dicha extinción vendrá vinculada a un plan de empleo en el que el Banco de España, con el objeto de fomentar la renovación generacional y diversidad de sus equipos, generará un puesto de trabajo fijo y a tiempo completo por cada una de las extinciones por jubilación forzosa que se produzcan. En casos muy excepcionales, se podrá continuar en activo al cumplir los setenta años, cuando dicha prórroga venga motivada por fundadas necesidades del servicio, y siempre que la Comisión Ejecutiva acordase previamente dicha continuación por las dos terceras partes de sus integrantes²⁰.

8ª) El Área de Recursos Humanos remitirá un Requerimiento de Información a la persona trabajadora, con un mínimo de dos meses de antelación al cumplimiento de la edad legalmente establecida para la jubilación, y que no haya comunicado su intención de jubilarse, solicitando al mismo: 1) Informe de vida laboral; 2) Certificado de cotizaciones y, en su caso, 3) certificado expedido por la entidad gestora que acredite que la persona trabajadora puede jubilarse, al objeto de verificar la situación respecto de las condiciones que dan derecho a la percepción del 100% de la pensión de jubilación²¹.

¹⁶ XI CC nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, de 28 de marzo de 2022 (BOE 12-4-2022), art. 56.

¹⁷ CC de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA de 22 de abril de 2022(BOE 6-5-2022), art. 34. bis

¹⁸ VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero, de 17 de mayo de 2022 (BOE 30-5-2022), art. 26.

¹⁹ CC de Radio Popular, SA de 12 de julio de 2022(BOE 25-7-2022).

²⁰ CC del Banco de España para los años 2021 y 2022 ,de 23 de julio de 2022(BOE 5-8-2022), art. 20

²¹ CC de bolsas y mercados españoles, de 12 de septiembre de 2022 (BOE 23-9-2022), art. 60 bis.

IV. CONSIDERACIONES EN TORNO AL ESTUDIO DEL PROFESOR BORRAJO DACRUZ

IV.1. Consideraciones previas

Como señala la nota de la Editorial, este ensayo del Dr. Borrajo Dacruz vino a repasar, siguiendo reconocida línea didáctica, la regulación de la jubilación como causa de extinción de la relación de trabajo y, obviamente repasó el alcance de las normas que se fueron dictando en los años: 1980, 1995, 2001 y 2005. Hay que significar que este artículo se escribió en 2005 y hasta 2022 se han aprobado sobre la materia diversas normas de ida y vuelta, como acabamos de en el epígrafe anterior. El núcleo central de su disertación es la jubilación voluntaria frente a la jubilación forzosa. Sobre todo el por qué y el para qué de esta última y como se ha venido articulando en España la jubilación forzosa en los últimos años y los problemas que ello ha comportado.

Lo habitual y normal es la jubilación voluntaria cuando, en cada caso, se reúnen los requisitos legales en cada momento exigidos por la normativa laboral y de seguridad social, o sea cuando se alcanza la edad exigida y ello con independencia del estado de salud del trabajador o de su nivel de envejecimiento. Como dice nuestro autor, el trabajador toma su propia decisión, no incumple su contrato, ya que la norma o las circunstancias lo justifican y no ha de pagar indemnización de ningún tipo, pues no está incumpliendo su contrato de trabajo, sino simplemente ejerciendo un derecho. Cuestión distinta es el cese por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, o simplemente por dimisión o despido.

Cosa muy distinta es la jubilación forzosa, bien por imperio de la ley (caso de los funcionarios) o bien por así venir pactado en el CC aplicable en la empresa en que presta sus servicios el trabajador. En estos casos el trabajador puede ser jubilado, quiera o no quiera, cuando se dan una serie de circunstancias y concurren una serie de requisitos que, como vimos anteriormente, se han ido estrechando paulatinamente, a favor de los derechos del trabajador al tener que jubilarse forzosamente.

La cuestión es ¿cómo se justifica la existencia de la jubilación forzosa?: ¿es la presunta vejez del trabajador al alcanzar una concreta edad (que suele ser distinta según ámbitos funcionales y puestos de trabajo)? ¿quien, cómo y por qué se fija una determinada edad?, ¿es la hipotética invalidez para seguir operando en el mercado de trabajo? ¿es la necesidad de rejuvenecer la plantilla, tirando por la borda las experiencias? ¿quien dice quien es viejo para seguir trabajando y con qué justificaciones?

Como señala nuestro autor, y así opino yo por propia experiencia, la propia genética, el puesto de trabajo que se viene desempeñando y el sector de la actividad de cada uno es lo que habría que tomarse más en consideración. Todo es relativo. Otra cosa muy distinta es que se pruebe efectiva e imparcialmente la ineptitud sobrevenida o invalidez en sus grados mayores para poder resolver el contrato para el que se ha dejado de ser apto. Todos sabemos, en términos generales, que la vejez es el último tramo o período de la vida de una persona, que sigue a la madurez, y en el cual se tiene edad avanzada; pero ya hace tiempo que se viene hablando, frente a la jubilación mazazo, de la necesaria preparación progresiva para la vejez, de la jubilación escalonada o parcial progresiva que nos permite sacar el máximo jugo o rendimiento de las experiencias de los trabajadores mayores o del funcionario en función de su larga experiencia y preparación. Se va uno jubilando parcialmente y va enseñando a las nuevas generaciones, pasándoles el testigo. En la actualidad se incentiva la jubilación activa cada vez más.

Le llama la atención al autor, y a todos nosotros, que desde inicios del siglo XX se viniera considerando que la vejez comenzaba a los 65 años y según la OMS a partir de los 60 años. Y estamos ya en 2022. ¿? ¿Recordamos cual era la esperanza de vida en aquellos tiempos? ¿Cuántos llegaron a cobrar pensión de retiro y por cuanto tiempo?

Como antes se dijo: todo es relativo. Hay quien es o se siente viejo a los 45 o 50 años y hay quien es activo a los 80 años y más. Efectivamente, casi todo depende de los genes, del tipo de trabajo, de la satisfacción que produce el trabajo que se desempeña, de los lugares de residencia, del clima, etc. de múltiples factores.

Ya no sabemos cuando empieza y termina la tercera edad a la que alude la CE/1978, pues hoy se habla de nuevos tramos: 55-65; 65-75; 75-80; 80, hasta llegar al momento de la plena ancianidad, cuando se deja de ser autónomo y se precisa de la asistencia permanente de un tercero para los actos más esenciales de la vida como vestirse, comer, desplazarse (dependencia vital definitiva). Como apuntara el Prof. Borrajo, se vuelva a la primera edad dada su dependencia total de terceros.

IV.2. La jubilación del trabajador como causa extintiva de la relación de trabajo

Todo el problema procede del hecho de que la jubilación, tanto la voluntaria como la forzosa, suponen para el trabajador, quiera o no quiera, que al perder su puesto de trabajo deja de ingresar su salario y si ello no está compensado con una pensión o retiro vitalicio dignos ¿Qué habrá que hacer? ¿de qué vivirá?

2.1. La jubilación voluntaria es un derecho ejercitable por el trabajador cuando reúne ciertas condiciones para ello, pues de todos es sabido que las obligaciones de hacer son incoercibles, incluso cabe plenamente la dimisión con o sin causa, sin derecho a la jubilación, al margen de tener que pagar o no indemnizaciones al empleador.

En este sentido el ET acepta como causa extintiva, sin más, la dimisión del trabajador [art. 49.1 d)]. Es decir, el trabajador –a diferencia del empresario– puede ir contra sus propios actos. Acaso tenga que cumplir un plazo de preaviso. Acaso tenga que respetar un pacto de permanencia en la empresa Pero estos deberes no le obligan a seguir prestando sus servicios. El trabajador no es un esclavo, puede liberarse de su trabajo.

Como advierte nuestro autor, en la jubilación voluntaria el trabajador hace efectiva la misma libertad que ejerce en la dimisión. Simplemente, la ley le exime de cualquier responsabilidad económica si al causar baja definitiva en su empleo se acoge a las reglas de la pensión que para la jubilación por edad tenga establecidas la Seguridad Social. Lo cual no quiere decir que el trabajador no preavise a su empresario de que va a emprender el procedimiento ante el INSS.

2.2. Por el contrario, la jubilación forzosa es una suerte de obligación impuesta por un tercero cuando concurren una serie de requisitos .La jubilación forzosa por edad procede del mundo funcional; se trata de plazas del Estado y demás organismos públicos. En la jubilación forzosa en el ámbito privado nos encontramos ante una imposición, pues es el empresario el que te exige o puede exigir tu jubilación si en tu CC se prevé la jubilación forzosa, por supuesto con una serie de requisitos o condicionantes, lo que se explicaba en los términos de la vetusta y superada Disp. adic. 5.ª del ET/1980, pero tenemos claro que no es admisible la jubilación forzosa si no existe derecho a pensión vitalicia, pues lo otro sería un salto en el vacío.

Como se ha reiterado hasta la saciedad la Disp. adic. 5.ª del ET/ 1980, se introdujo la jubilación forzosa por edad en el empleo privado, a imagen y semejanza de la jubilación en el empleo público de los funcionarios. En la jubilación voluntaria lo que prima es el interés individual del sujeto que se jubila, mientras que en la forzosa debe ser el interés colectivo, la finalidad social del reparto del empleo. En la jubilación forzosa se plantea: ¿se trata de apartarse, o de que a uno lo aparten del mundo del trabajo para que otros entren en el mundo del trabajo, porque los puestos de trabajo son limitados siempre y todo ello en base a la presunción de vejez/ineptitud sobrevenida para el trabajo que venía desempeñando a causa de la edad?

Dado que los puestos de trabajo son del Estado en sentido amplio (entidades públicas en general) o de la empresa privada, en ambos casos se frustra la libertad del funcionario o del trabajador

de morir con las botas puestas, pues el puesto de trabajo no le pertenece, él no es un trabajador autónomo.

2.3 Cuando se habla de la jubilación en términos generales se suscitan, entre otras, las siguientes cuestiones: 1ª) ¿existe el deber de trabajar y el derecho al trabajo?; 2ª) ¿existe el derecho al descanso pensionado pleno tras largos años de trabajo?; 3ª) ¿cuanto dura el derecho/ deber de trabajar? 4ª) ¿cuántas horas de trabajo debería hacer para lograr una pensión vitalicia suficiente y digna?; 5ª) ¿quién y como se marca la preferencia entre los intereses individuales y colectivo en la jubilación forzosa?; 6ª) ¿realmente existe un número limitado de empleo de modo permanente?; 7ª) ¿me jubilan o me he de jubilar aunque física y psíquicamente me encuentre en plenitud de condiciones?; 8ª) ¿jubilación mazazo a una determinada edad o jubilación progresiva a partir de una determinada edad y de una serie de condicionamientos?, etc.

Como señala el Prof. Borrajo Dacruz “La jubilación del trabajador como causa extintiva de la relación de trabajo está sometida a esta doble regla: por un lado, respeta la voluntad individual de una de las partes ; pero, por otro lado, dicha voluntad puede ser sacrificada a favor de un interés colectivo, como es, por ejemplo, un mayor o un mejor empleo para otros trabajadores, que hasta entonces no lo disfrutaban”.

Como nos recuerda oportunamente el citado autor, la CE/ 1978 reconoce y declara el derecho al trabajo (art. 35.1) y, a la vez, prohíbe las discriminaciones por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social (art. 14). En todo caso la Disp. adic. 5.ª del ET 1980 fue una norma compleja al autorizar que los CC de trabajo pudiesen fijar libremente edades de jubilación, y esto fue siempre lo más cuestionado.

IV.3. Fundamentos de la jubilación forzosa por edad

Se trata de buscar justificaciones a las restricciones del derecho al trabajo por parte del trabajador o del funcionario, pues el propio Tribunal Constitucional (en lo sucesivo TC) exige que exista: razonabilidad y proporcionalidad en este tipo de medidas restrictivas.

¿Por qué se piensa que a los 65, 68, 69, 70, etc. años de edad ya se debe uno jubilar o lo pueden jubilar, incluso sin o contra su deseo y voluntad? ¿Existe una presunción iuris tantum o iuris et de iure de incapacidad para seguir desempeñando el trabajo? ¿Se trata, sin más, de una fecha fijada estadísticamente en la que nace el derecho al premio(o castigo) por los años de trabajo en forma de pensión vitalicia, cual si se tratara de una carrera de fondo?

El TC español acepta que haya desigualdad en las normas –en nuestro caso leyes o CC– si las diferencias cuentan a su favor: 1) con causas objetivas; 2) con causas razonables y 3) con efectos útiles y proporcionales que compensen el sacrificio impuesto.

Desde el punto de vista de la objetividad/estadística los Tribunales estiman que a partir de cierta edad se genera una incapacidad para el trabajo. Se refieren a la vejez, que se estima alcanzada a la edad prevista por el legislador en cada momento. La jubilación por edad presupone ineptitud sobrevenida (por lo que debería haber la prueba en contrario). Se genera así una contraposición entre el derecho al trabajo y la imposición ex lege o vía CC de un descanso vitalicio u ocio. Es como si se aceptara el trabajo como castigo y la jubilación forzosa como liberación tras tantos años de trabajo, pero ¿liberación para qué y bajo qué condiciones de subsistencia? Se considera que el trabajador o el funcionario ya no son productivos, ya no hacen falta, casi son una carga y se les expulsa del mercado de trabajo. Dejan de contar para la sociedad, pues han devenido inservibles, están ya caducos y desgastados.

Como se pregunta el Prof. Borrajo Dacruz ¿la jubilación por edad es la garantía indeclinable de esa dichosa liberación de la carga de trabajo? ¿protege a los miembros de la «tercera edad» contra su posible pensión a seguir sufriendo en el trabajo? En el ámbito funcional los poderes públicos

deciden e imponen, en el ámbito privado es el empresario el que, si tiene la cobertura del CC aplicable a su empresa, resuelve lo que estima oportuno ateniéndose al derecho pactado aplicable.

Ahora bien, el trabajo, o mejor el empleo, ¿sigue siendo en España un bien escaso o un bien oculto o sumergido? Por tanto, el Estado y, en su caso, los grupos socio-profesionales autorreguladores, pueden y deben redistribuir las oportunidades de empleo entre los empleados y los desempleados, pero deberían de hacer mucho más por localizar el mucho empleo sumergido, el trabajo precario descontrolado e indecente.

A lo mejor se daba la sorpresa de que no sobraba tanta gente, sino de que aún necesitamos más emigrantes.

Estamos plenamente de acuerdo con que la jubilación forzosa por edad es o debería ser una auténtica medida de política de empleo; podría facilitar la redistribución del trabajo disponible en cada momento, pero no puede ser la única solución, pues antes habría que blanquear el mundo del trabajo. El interés individual se sacrifica al colectivo, pero no ha de ser a cualquier precio; primero hay que clarificar la cantidad real de empleo existente, pues existe el derecho constitucional al trabajo y a mantener el empleo que debería ceder ante el derecho a facilitar empleo a otros trabajadores, a los que sin esa jubilación forzosa estarían en desempleo crónico, pero antes de ello habría que depurar el mercado de trabajo y ahí si que están todos implicados.

IV.4. Compensación por la jubilación forzosa

Tanto el legislador, como los jueces y la doctrina han aceptado que la jubilación forzosa a cualquier edad, ya sea impuesta por ley, ya sea impuesta por el Gobierno (en principio, por Decreto), ya sea impuesta por CC, ha de estar justificada en una política activa de empleo ; pero, a la vez, ha de facilitar como compensación suficiente al cesado en el trabajo el acceso a la pensión de jubilación de la Seguridad Social y ese ha de ser su colchón vitalicio suficiente y digno.

Si se le extingue el contrato y el trabajador ya no puede seguir cotizando ¿quien le paga ese sacrificio?, ¿qué nivel de pensión podrá alcanzar? ¿Se fijará un porcentaje topado o no?. Digo esto porque sea el 80 o el 100% sobre la base reguladora que le corresponda al trabajador, nos olvidamos del art. 210 del TRLGSS, que permite incluso llegar hasta los confines del art. 57 de la citada Ley y todo ello en función de los años cotizados por encima del máximo nivel general exigido. ¿Se le va a privar de esa posibilidad legal?

IV.5. El TRLET de 1995 y su Disposición adicional 10ª

El Gobierno del momento tuvo la oportunidad de revisar la Disp. adic. 5.ª del ET/1980 al refundir los textos del ET, y en la versión de 1995 dio nueva redacción a la compleja norma de 1980 en una Disposición adicional. 10.ª

Los cambios fueron los siguientes: a) supresión de la referencia a la edad de 69 años; y, con ella, a la limitación por ley; b) mantenimiento de la autorización a favor del Gobierno y de los CC ; c) en ambos casos habría que atender a las posibilidades del mercado de trabajo y de la Seguridad Social, así como a que se permitiera que se completaran los periodos de carencia del trabajador a jubilar para que pudiera alcanzar, al menos, la pensión mínima y d) se recordó que la jubilación forzosa era un instrumento «... para realizar una política de empleo» .¿ Pero a cambio de qué?

IV.6. ¿El CC fundamenta, por sí mismo, la forzosidad de la jubilación?

¿Es suficiente el CC para imponer la jubilación forzosa? Los Tribunales de Justicia y el mismo TC habían concluido que el Gobierno estaba obligado a explicar las razones de política en empleo de

sus posibles imposiciones de jubilación a cierta edad, pero inicialmente, como hemos visto, los CC quedaban exentos de este deber de explicación.

Señalaba nuestro autor que “Conforme a la mejor y más profunda concepción institucional del Derecho, se afirma –o se sobreentiende– que los CC sirven per se el interés general del grupo profesional. Son una autorregulación; implican una ponderación de los intereses individuales y colectivos en juego, y cuando los sujetos legitimados acuerdan el pacto acordado es una transacción; y si hay sacrificio o posposición de un interés individual es en tanto se ha buscado la satisfacción del interés general. Resultado: la jubilación forzosa por edad podía imponerse en CC sin que se dejase constancia: a) de si se mantenía o se amortizaba el puesto de trabajo del jubilado; b) de si se creaban o no otros puestos de trabajo; c) de si se convertían contratos de trabajo temporal o a tiempo parcial en contratos de trabajo fijos o a tiempo completo; d) y así sucesivamente”. Pero todo esto está ya superado por el texto legal vigente.

IV.7. El marco socio-económico y cultural de la jubilación forzosa en la actualidad

¿Es aceptable hoy día que se imponga la jubilación forzosa por edad aunque sea por razón de distribución del empleo?

Como dijera el profesor BORRAJO DACRUZ “Más que a la edad cronológica habría que estar a la edad biológica o, aún mejor, habría que estar a una categoría multidimensional, en la que entrasen, en conexión e interdependencia: – factores somáticos; – factores psíquicos; – factores económicos; – factores sociales; – factores culturales, entre otros posibles. Estoy plenamente de acuerdo con el autor.

En un plano estrictamente laboral, hay un factor decisivo: el factor profesional; o, mejor, el factor de la satisfacción en el trabajo. Un trabajo físico penoso, sin horizontes de ascenso, con rentas bajas, puede animar –y anima– hacia el retiro. Un trabajo marcadamente intelectual, con expectativas de promoción, y con rentas altas –o muy altas– mantiene la vinculación con el trabajo, tiende a prolongar la vida laboral.

Y repetía: “para seguir en el trabajo, es importante la rentabilidad económica pero también es decisiva la satisfacción moral; la auto-estima del sujeto (el sentirse realizado; a gusto consigo mismo, digo yo). No pleitea contra la jubilación forzosa por edad el bracero o el peón. Pleitea el director del Departamento de Análisis o de Investigación, que no desea ser jubilado a la fuerza.

IV.8. Las edades del hombre en cuanto trabajador

El profesor BORRAJO DACRUZ comentaría in extenso la problemática de la llamada «tercera edad», según las épocas y, por tanto, según los niveles sanitarios, económicos, laborales, etc. propios de cada una de ellas, pues en determinados tiempos se entendió que eran socialmente viejos: los de 50 años de edad; después los de 60 años de edad; posteriormente los de 65 años de edad; y, ahora, los de 70 años de edad.

En la Europa Occidental (también obviamente en España) el umbral de la vejez en los 65 años data de los primeros años del siglo XX.

El resultado-dice nuestro autor-es que la vieja división en tres estadios o etapas del ciclo vital se ha diversificado mucho y, una de dos, o bien se distinguen las seis siguientes etapas: – infancia; – adolescencia; – juventud; – madurez; – vejez; – senilidad; o bien, sin más, se sustituye por otra clasificación más funcional y se habla de: – primera edad; – segunda edad; – tercera edad; – y cuarta edad. Todo cambia, nada permanece.

IV.9. El anacronismo de la edad legal de retiro a los 65 años

A juicio del Profesor Borrajo Dacruz la vejez es una condición personal, que como tal ha de ser vivida por el sujeto, y respetada por los demás conforme a esa singularidad. La vejez es también una condición social, que ha de ser tratada colectivamente, según parámetros resultantes de un análisis estadístico sobre los datos que concurren en los miembros de ciertos grupos de edad en razón de las dos variables siguientes: por un lado, la variable individual de la capacidad de trabajo, y de la incidencia en ella de la enfermedad; y, por otro lado, la variable del desempleo, o si se quiere, de la abundancia o de la escasez de las oportunidades de empleo.

Un dato parece claro y concluyente: si en 1919 la edad de jubilación se fijaba en 65 años, no parece posible que ese límite se mantenga en el año 2005. El régimen jubilatorio del sector público marca la pauta, con una dilatada experiencia en la materia.

En 1919 el costo económico para el Retiro Obrero era mínimo, pues la esperanza de vida no llegaba a los 40 años. A más años trabajados menos años, posiblemente, de pensiones vitalicias, menos gasto de la seguridad social, por ello se incentiva cada día más el retraso en la jubilación y la misma jubilación activa.

Dicho objetivo político-social responde, por un lado, a una exigencia personal ineludible, al contar el profesional con capacidad suficiente para mantenerse activo según su vocación personal, y, por otro lado, a una exigencia económica insoslayable, o sea evitar el pago de rentas a «pasivos» durante periodos que alcanzarán, como promedio, 20 años (de los 65 a los 85 años, o más años).

V. REFLEXIONES FINALES PROPIAS Y/O COMPARTIDAS CON EL PROFESOR BORRAJO DACRUZ

Como se desprende del iter normativo de los años 1980 a 2022, el tema de la jubilación forzosa ha sufrido diversos vaivenes en función del partido político gobernante y de sus apreciaciones sobre la situación social y económica en el contexto, además, de la UE.

Es innegable: 1º) que el grupo de edad de 65 y más años ha aumentado extraordinariamente en la 2.ª mitad del siglo XX y sigue aumentando en los primeros años del siglo XXI, pues se da una alta vitalidad; 2º) que ha aumentado la preparación profesional permanente de los trabajadores; 3º) que ha mejorado y mucho el nivel de salud y la esperanza de vida de los españoles; 4º) que procedería respetar la libertad de seguir trabajando mientras la salud aguantara y se fuera eficaz en el puesto de trabajo; 4º) que la longevidad de los mayores de 65 años provocará larguísima períodos de «pasividad consuntiva» si se obliga a la jubilación a los 65 años a cargo de fondos públicos (clases pasivas, Seguridad Social, asistencia social).

Ante este panorama de personas que quieren y pueden mantenerse en activo por encima de los 65 años y que invocan su derecho al trabajo y rechazan la jubilación forzosa como una medida discriminatoria; y ante la amenazante crisis económica de la Seguridad Social contributiva, se preguntaba nuestro comentado autor: ¿es solución la recreación de una nueva Disp. adic. 10.ª que lleve al ET a establecer la jubilación forzosa a una determinada edad, en principio –¡otra vez!– a los 65 años?

La Ley 14/2005, de 1 de julio volvió a autorizar a los CC para que establecieran jubilaciones forzosas por razón de edad, introduciendo en el ET una nueva Disp. adic. 10.ª El nuevo texto legal presentaba las siguientes características:

1ª) Omitía cualquier referencia a una edad máxima para el trabajo, al igual que la norma de 1995.

2ª) Omitía, también, cualquier referencia a las competencias del Gobierno para fijar edades máximas de jubilación forzosa.

3ª) Y en fin, regulaba, exclusivamente, la imposición por CC y para esto establece ciertas y expresas limitaciones ; a saber:

a) la edad había de ser la ordinaria para la jubilación en la Seguridad Social ;

b) el trabajador habría de reunir las demás condiciones requeridas para obtener una pensión de jubilación por edad de la Seguridad Social ;

c) en fin, el CC habría de exponer los factores de mejora que incorporaba en el empleo, ya fueran cuantitativos(por ejemplo, el número de puestos de trabajo a cubrir) ya fueran cualitativos(por ejemplo, la conversión de temporales a fijos; o de trabajo a tiempo parcial en a tiempo completo). Las mejoras sobre la regulación anterior son evidentes.

Los puntos negativos le suscitaban ciertas dudas; por ejemplo:

a) ¿qué quería decir «mejora de la estabilidad en el empleo» cuando, precisamente, se daba de baja forzosa por jubilación a uno, o a varios, o a muchos empleados?;

b) y lo mismo ¿qué quería decir «sostenimiento del empleo»?

Por todo ello el Prof. BORRAJO DACRUZ era partidario de la homogeneización con la jubilación en el sector público, o sea una regulación similar en el empleo privado, en el empleo público y en el empleo estatutario.

VI. BIBLIOGRAFIA

ALBIOL MONTESINOS, I.: “Jubilación forzosa y convenio colectivo (La disposición adicional 10ª ET)”, en AA.VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (Coordinadora L.López Cumbre), Madrid (Iustel), 2007, pp. 1353-1372.

ÁLVAREZ CORTES, 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 D.A 10ª ET dada por el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº53, 2019.

ALZAGA RUIZ, I., “Jubilación forzosa pactada en convenio colectivo tras la derogación de la disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, comentario a la STSJ Madrid de 27 de diciembre de 2002 (Ar.2003, 1924) y 5 de febrero de 2003 (Ar.1925)”, *AS*, num. 11, 2003, pp. 21-27.

ARRIETA IDIAKEZ, F. J., “Consecuencias del envejecimiento sobre la economía y el mercado laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.183/2016, Editorial Aranzadi, pp. 173-200.

ARRIETA IDIAKEZ, F. J., “Medidas laborales tendentes a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad, en AA.VV., *El envejecimiento de la población trabajadora: Balance crítico de la situación y propuestas de mejora*, Coordinado por el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, 2018 , pp. 221-267.

BARCELO FERNANDEZ, 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*, num.121/2013, pp. 107-139

BARCELO FERNANDEZ, J: “La edad de jubilación como política de empleo y como posible medida discriminatoria”, *RGDTSS/IUSTEL*, nº39 de 2014.

BORRAJO DACRUZ, E.: “La jubilación laboral como institución jurídica (Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo)”, en AA.VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (Coordinadora L. López Cumbre), Madrid (Iustel), 2007, pp. 143-178.

- DE LA VILLA DE LA SERNA, L. E.: “Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”, en AA.VV., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (L. E. de la Villa Gil, Director), Madrid (Ed. IUSTEL), 2011, pp. 1381-1384.
- DOLZ LAGO, M. J.: “Peculiaridades de la pensión de jubilación en el Régimen Especial de Funcionarios Públicos”, en AA.VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (Coordinadora L.López Cumbre), Madrid (Iustel), 2007, pp. 2003-2025.
- ESTEVE SEGARRA, M. A.: *La Jubilación Forzosa*, Valencia (Ed. Tirant lo Blanch), 1999.
- ESTEVE SEGARRA, M. A.: “La enésima reforma de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Labos*, 2022, vol.3, num. Extraordinario, pp. 156-166.
- GALLEGO MORALES, A. J.: “Disposición Adicional Décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”, en AA.VV., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico del R.D. Legislativo1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el TRLET* (Dirección J.L. Monereo Pérez), Granada (Ed. Comares), 2012, pp. 1185-1188.
- GARCIA MURCIA, J.: “El papel de la negociación colectiva en la regulación de la jubilación forzosa del trabajador”, *REDT*, num. 19, 1984, pp. 431-446.
- GARCIA NINET, J.I. y BARCELO FERNÁNDEZ, J.: “El aumento de la edad ordinaria de jubilación como medida para la sostenibilidad de los sistemas públicos de Seguridad Social. Un futuro problema también en Brasil”, *Revista de Directo Brasileira (RDB)*, vol. 12, 2025, pp. 277-305.
- GARCIA VIÑA, J.: “Regulación en Convenio Colectivo de cláusulas de jubilación forzosa (derogación de la D. Adicional Décima del ET). Reformas introducidas por el R.D. Ley 5/2001, de 2 de marzo”, *Tribuna Social*, 2001. num. 124, pp. 31-37.
- GARCÍA VIÑA, J. SALIDO BANUS, J.L.: “¿Es posible pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa? Análisis de las diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales sobre esta cuestión”, *Actualidad Laboral*, 2003, num. 2, pp. 457-471
- HERRAIZ MARTÍN, M.: “La jubilación forzosa. Crónica de una muerte anunciada”, en VV.AA. *Estudios sobre Seguridad Social. Libro Homenaje al profesor José Ignacio García Ninet*, Barcelona (Ed. Atelier), 2017, pp. 677-693.
- MALDONADO MOLINA, J. A., “Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022
- MARTÍN RETORTILLO, L.: “Catorce estaciones normativas sobre la jubilación de los funcionarios”, en AA. VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (Coordinadora L.López Cumbre), Madrid (Iustel), 2007, pp. 255-271.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: “La extinción de contratos de trabajo por aplicación de la cláusula jubilatoria forzosa tras la derogación de la disposición adicional 10ª ET: una cuestión no resuelta”, *Tribuna Social*, 2003, num.156, pp. 9-35.
- MARTÍNEZ GIRON J.: “La jubilación por edad y los convenios colectivos: efectos de la derogación de la disposición adicional 10ª del ET”, *AL*, num. 1, 2002, pp. 143-158.
- MIÑARRO YANINI, M y RUANO ALBERTOS, S.: “La jubilación especial y la jubilación forzosa en los pronunciamientos reciente de los Tribunales Superiores de Justicia”, *Tribuna Social*, 1999, num. 106, pp. 33-43.

- 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*, Nº18 (1er Trimestre), 2019.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B.M., “Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: un equilibrio difícil en las reformas sociales”, en *Revista Internacional de doctrina y jurisprudencia* (27/6/2022), de la Universidad de Almería, pp. 45-71 y amplia bibliografía.
- MONTALVO CORREA, J.: “La jubilación forzosa como instrumento de política de empleo”, en AA.VV. *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (Coordinadora L.López Cumbre), Madrid (Iustel), 2007, pp. 1023-1037
- MORÓN PRIETO, R.: “Los estímulos al empleo de los trabajadores de edad avanzada”, en AA.VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (Coordinadora L.López Cumbre), Madrid (Iustel), 2007, pp. 1531-1553.
- OJEDA AVILÉS, A.: “La dimensión comunitaria de la jubilación”, en AA.VV., *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación* (Coordinadora L.López Cumbre), Madrid (Iustel), 2007, pp. 615-643.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F.: “Sobre la jubilación forzosa de los funcionarios, Nota a la STC 108/1986, de 29 de julio”, *RL*, tomo I, 1987.
- SEMPERE NAVARRO, V.: “La derogación de la Disposición Adicional 10ª ET, sobre jubilación forzosa y sus consecuencias”, en VV. AA., *La reforma laboral de 2011. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo*, Navarra, Aranzadi, 2001
- TORTUERO PLAZA, J.L., “La jubilación forzosa en las políticas de empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2001, num. 33, pp. 251-262; *La jubilación forzosa*, Madrid (Ed. Civitas), 2002
- VICENTE PALACIO, A., “Jubilación forzosa”, en Sempere Navarro y Fernández Orrico (Dirs), *Reforma y modernización de las Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de a 27/2011, de 1 de agosto*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012
- VILLA GIL, L.E. y MONTALVO CORREA, J.: *La jubilación forzosa en los convenios colectivos*, RGLJ; num. 2, 1967, pp. 378-395.