



UNIVERSIDAD  
**PABLO  
OLAVIDE**  
SEVILLA

Proyecto I+D+I del Ministerio de Ciencia e Innovación  
DER2011-28907: “El futuro de la negociación colectiva en materia de  
jubilación”

**LA GRAN TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO: CAMBIOS  
SOCIALES ENTRE EL DERECHO DEL TRABAJO, LA SEGURIDAD  
SOCIAL Y LOS NUEVOS MODELOS ORGANIZATIVOS: LA  
FUTURA SOSTENIBILIDAD DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD  
SOCIAL**

Bérgamo (Italia), 6-7 de noviembre de 2015

***LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE  
EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA  
DE SEGURIDAD SOCIAL***

**Manuel García Muñoz**

*Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

- EVOLUCIÓN DEL REGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN ESPAÑA.
- PROHIBICIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO CONTENIDO LÍCITO Y NORMATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ESPAÑOL
- COINCIDENCIA DE LA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LOS PAISES DEL ENTORNO EUROPEO
- JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA INDIRECTA DE REGULACIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL
- INCIDENCIA DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA FUTURA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOL

## *LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

- **EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA:**
  - **CARACTERÍSTICAS:**
    - Medida de extinción de la relación laboral
    - Medida de regulación de la demanda interior de empleo
    - Medida de modulación del coste económico de la protección social
  - **ETAPAS:** marcadas por las disposiciones legales y decisiones jurisprudenciales
    - **INSTAURACIÓN:** año 1980 (establecimiento legal e interpretación jurisprudencial).
    - **MODIFICACIÓN:** año 1995 (reforma legislativa).
    - **SUPRESIÓN:** año 2001 (derogación legal e interpretación jurisprudencial STJ y TS).
    - **REINCORPORACIÓN:** año 2005 (introducción legal).
    - **ANULACIÓN:** año 2012 (disposición legal).



## **LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA:**
  - **PRIMERA ETAPA: INSTAURACIÓN (1980-1995)**
    - Desempleo (1980): 12,6 % de la población activa
    - D. A. 5ª, Ley 10/1980, de 8 de marzo, ET:
      - Edad de 69 años o, inferior fijada por el Gobierno (Seguridad Social y mercado de trabajo):
        - Limite de la capacidad para trabajar (ámbito laboral).
        - Causa de extinción de la relación laboral.
        - Ampliación para completar el período de carencia exigido para causar la pensión de jubilación.
      - Edad de jubilación (extinción de la relación laboral) establecida libremente por la negociación colectiva:
        - No superior a 69 años .
        - No inferior a la edad de acceso a la pensión de jubilación (65 años LGSS).
    - STC 22/1981, de 2 de julio
      - Inconstitucionalidad de la norma:
        - Imposición legal de una causa de ineptitud para el trabajo ajeno, basada únicamente en la edad
        - Anulación de hecho del contenido esencial del derecho al trabajo (art.35 CE).
        - Limitación del derecho al trabajo no justificada como medida de protección de la tercera edad (obligatoriedad y radicalidad y no voluntariedad y progresividad).
      - Interpretación constitucional de la norma :
        - Establecimiento de edad de jubilación por legislador y por la negociación colectiva
        - Posibilidad de acceso a la pensión de jubilación (compensación de la limitación).
        - Finalidad de política de empleo (fomento de la ocupación).

## **LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA:**
  - **SEGUNDA ETAPA: MODIFICACIÓN (199-2001):**
    - D. A. 10ª, TRET, de 24 de marzo de 1995
      - Edad, en su caso, fijada por el Gobierno (Seguridad Social y mercado de trabajo); nunca fue establecida legal ni reglamentariamente:
        - Instrumento de política de empleo.
        - Limite de la capacidad para trabajar (ámbito laboral).
        - Causa de extinción de la relación laboral.
        - Ampliación para completar el período de carencia exigido para causar la pensión de jubilación.
      - Edad de jubilación (extinción de la relación laboral) establecida libremente por la negociación colectiva, frecuentemente contenida en los convenios colectivos:
        - No inferior a la edad de acceso a la pensión de jubilación.
        - Instrumento de Política de Empleo.
    - STS, de 22/10/1987; 14/07/03, entre otras:
      - Interpretación amplia:
        - No es necesario recoger en la negociación colectiva cláusula explícita de obligación cubrir el puesto de trabajo del jubilado por trabajador desempleado;
        - Es necesario garantizar el derecho del trabajador a percibir la prestación de jubilación del Sistema de Seguridad Social (única condición de la jubilación forzosa).

## **LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA:**
  - **TERCERA ETAPA: SUPRESIÓN (2001-2005):**
    - Desempleo (2000): 13,9 % de la población activa
    - D. Derogatoria, Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo (Ley 12/2001, de 9 de julio).
      - Consecuencias interpretativas de la derogación de la D.A. 10 , ET :
        - **Interpretación judicial y doctrinal amplia:**
          - deslegalización de la materia;
          - no prohibición de establecer en la negociación colectiva la extinción de la relación laboral por cumplimiento de una determinada edad (con acceso a la pensión de jubilación).
        - **Interpretación judicial y doctrinal restrictiva:**
          - eliminación de la posibilidad de establecer en la negociación colectiva la extinción de la relación laboral por cumplimiento de una determinada edad (con acceso a la pensión de jubilación).
        - **Interpretación jurisprudencial, STS, de 09/03/2004:**
          - eliminación de la posibilidad de establecer en negociación colectiva la extinción de la relación laboral por cumplimiento de una determinada edad;
          - admisión de la jubilación forzosa supondría una discriminación por edad, limitativa del Derecho al Trabajo sometido a reserva de ley por imperativo constitucional;

## **LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA:**
  - **CUARTA ETAPA: REINCORPORACIÓN (2005-2012):**
    - Desempleo: (2005): 9,2 % de la población activa
    - A. U., Ley 14/2005, de 1 de julio, reincorporación de la D.A. 10ª ET:
      - Edad de 65 años, ordinaria de jubilación, establecida en esa fecha por la LGSS.
        - Causa de extinción de la relación laboral, pactada únicamente en la negociación colectiva.
        - Vinculación con los objetivos coherentes de la política de empleo expresada en el convenio colectivo:
          - mejora de la estabilidad en el empleo;
          - transformación de contratos temporales en indefinidos;
          - sostenimiento del empleo;
          - contratación de trabajadores;
          - otras medidas para favorecer la calidad en el empleo.
        - Afectación a trabajadores que acrediten el período mínimo de cotización para el acceso a la pensión de jubilación o un período mayor establecido en la negociación colectiva.
    - STS, de 22/12/2008 ; 20/11/2012; entre otras:
      - Interpretación restrictiva :
        - Extinción de la relación laboral por cumplimiento de la edad de jubilación es un instrumento de empleo justificativo del equilibrio entre la vertiente individual y la colectiva del Derecho al Trabajo;
        - No es, por tanto, un instrumento de saneamiento empresarial y de amortización de puestos de trabajo sin coste para la empresa y con coste para la Seguridad Social;
        - Política de empleo no limitada a la ocupación de la vacante surgida de la extinción, sino que conlleva mantenimiento o mejora del empleo: estabilidad, sostenimiento y calidad;
        - Especificación de la política de empleo expresiva del perjuicio individual y del beneficio colectivo, establecida explícitamente en el convenio colectivo.

## *LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

- **EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN FORZOSA:**
  - **QUINTA ETAPA: PROHIBICIÓN (2012 ...):**
    - Desempleo (2012): 26,6 % de la población activa.
    - D. F. 4ª, Ley 3/2012, de 6 de JULIO:
      - Nulidad de las cláusulas establecidas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción de la relación laboral por cumplimiento de la edad de jubilación, independientemente su extensión y alcance:
    - **Objetivo:**
      - Preservación de los ingresos por cotizaciones sociales del Sistema de Seguridad Social
      - Reducción del gasto en pensiones del Sistema de Seguridad Social
    - **Consecuencia:**
      - la jubilación forzosa, como política de empleo, es contradictoria con la conservación de los recursos económicos del Sistema de Seguridad Social



## *LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

- **PROHIBICIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO CONTENIDO LÍCITO Y NORMATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ESPAÑOL**
  - **Argumentos:**
    - El Derecho al trabajo es objeto de reserva de ley por imperativo constitucional y, por tanto, la negociación colectiva necesita habilitación legal para acordar la jubilación forzosa;
    - No se ha producido una deslegalización, como en la etapa de supresión, sino una anulación de las cláusulas de los convenios colectivos que disponen la jubilación forzosa;
    - El art. 49.1 f del ET, aunque se considere que establece la jubilación forzosa como causa de extinción de la relación laboral, no faculta a la negociación colectiva para pactarla: Ley 3/12, posterior al ET, declara la nulidad de las cláusulas que las contenga y supone su derogación tácita;
    - A lo sumo, el art. 49.1 f del ET, puede aludir la jubilación forzosa como causa extintiva sometida a condición final (edad de jubilación) pactada previamente en el contrato de trabajo o, en su momento, como causa extintiva por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador. Y, en todo caso, puede referirse a la jubilación voluntaria del trabajador, si bien su mención sea innecesaria por la ley laboral (derecho de jubilación reconocido por la LGSS).

## **LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **COINCIDENCIA DE LA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LOS PAISES DEL ENTORNO EUROPEO:**
  - La admisión de la jubilación forzosa en la función pública:
    - La normativa reguladora de función pública establece la jubilación forzosa como causa de extinción de la condición de funcionario (Ley 7/2007, de 12 de abril). Probables razones:
      - Los fundamentos constitucionales de la relación funcional son distintos a los de la relación laboral: acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, inamovilidad del funcionario, entre otros;
      - La actuación de la función pública está dirigida a la consecución de los intereses generales, necesidad de un volumen de plantilla concreto;
      - La normativa funcional prevé la prolongación de la prestación de servicios, en su caso, hasta que el trabajador acredite los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.
  - La normativa laboral es aplicable, en los mismos términos, al personal asalariado que presta sus servicios en el sector público (STS 22/12/2008).
  - **ITALIA:**
    - La jubilación forzosa no es causa de extinción de la relación laboral, si es causa en el sector público para determinadas categorías de trabajadores.
  - **FRANCIA:**
    - En el ámbito privado, desde 1987 no constituye causa de extinción del contrato de trabajo. En la Administración pública la relación no es contractual y es posible la extinción por cumplimiento de la edad de jubilación.
  - **PORTUGAL:**
    - La relación laboral no se extingue por cumplimiento de la edad de jubilación, salvo si la prestación de servicios se realiza para el Estado.

## *LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

- **JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA INDIRECTA DE REGULACIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL:**
  - En las economías capitalistas, el empleo es:
    - Un bien Escaso e inaccesible para toda la población demandante de ocupación;
    - Un elemento que contribuye al bienestar social y su ausencia genera desigualdades, exclusión y pobreza sociales;
    - Un objetivo a conseguir por la política legislativa económica y social: pleno empleo.
  - La jubilación forzosa es una medida que facilita su reparto :
    - Horizontal: ocupación de un puesto de trabajo simultáneamente por varios trabajadores (tiempo parcial);
    - Vertical sustitución de trabajadores que pueden acceder a la prestación de jubilación por trabajadores desempleados.
  - La jubilación forzosa no es necesariamente una medida regresiva para los derechos de los trabajadores:
    - Puede facilitar la contratación y el mantenimiento de los puestos de trabajo, incluidos los ocupados por personas de edad avanzada, al gozar el empleador de la seguridad jurídica de poder extinguir la relación de trabajo por cumplimiento del trabajador de la edad de jubilación;
    - Fomenta el tránsito de la vida activa a etapas no profesionales y el acceso a actividades personales (cultura, familia, ocio, etc.);
    - Contribuye a una adecuada relación entre el interés individual y el general y exterioriza la solidaridad intergeneracional (principio esencial del Sistema de Seguridad Social).



## **LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- **INCIDENCIA DE LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA FUTURA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOL**
  - El efecto de la jubilación forzosa en el acceso de los trabajadores en la pensión de jubilación es relativo, en tanto que mayoritariamente son los trabajadores los que extinguen la relación laboral para acceder a la prestación.
  - La mayoría de Sistemas de Seguridad Social, incluido el español, se sustenta en el principio de reparto y, para su eficacia, exige un adecuado equilibrio entre el número de cotizantes y de pensionistas.
    - La jubilación forzosa no conlleva necesariamente un aumento de pensionista y una disminución de cotizantes, incluso puede suponer un incremento de éstos.
  - Otras medidas, adoptadas por la legislación de la Seguridad Social española, pueden ser más efectivas para la sostenibilidad del Sistema, que la prohibición de la jubilación forzosa, aunque también inciden negativamente en el reparto del empleo :
    - Elevación progresiva de la edad de jubilación de 65 a 67 años;
    - Ampliación progresiva del período de cotización que compone la base reguladora para calcular el importe de la pensión;
    - Reducción del valor porcentual de los períodos cotizados para calcular la pensión de jubilación;
    - Concesión de porcentajes adicionales si se accede a la pensión de jubilación con una edad superior a la ordinaria;
    - Exención de determinadas cotizaciones para los trabajadores que prolonguen su prestación profesional tras cumplir la edad ordinaria de jubilación

## *LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

- **CONCLUSIONES:**

- La evolución del régimen jurídico de la jubilación forzosa ha estado vinculada a la tasa de desempleo hasta la aparición de la actual crisis económica y que ha determinado la anulación de esta medida de reparto de empleo, con el pretendido fin de incidir en la sostenibilidad económica del Sistema de Seguridad Social.
- La jubilación forzosa, como contenido lícito y normativo del convenio colectivo, español según la jurisprudencia del TC y del TS, exige habilitación legal expresa.
- La regulación de la jubilación forzosa en España y en los países del su entorno geográfico más próximo esta prevista, al menos, en una parte del sector público y no en el sector privado.
- La jubilación forzosa es una medida idónea para el reparto del empleo y pueden incidir positivamente en la regulación de la demanda interior de empleo y no constituye necesariamente una regresión de los derechos de los trabajadores, sino que incluso puede suponer una medida de protección del empleo y de la empleabilidad de los trabajadores de más edad.
- La jubilación forzosa puede contribuir a la sostenibilidad económica del Sistema de Seguridad Social, al procurar que no disminuya el número de cotizantes con el aumento del número de pensionistas por jubilación.

*LA JUBILACIÓN FORZOSA COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA  
EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL*

- MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN