

## JUBILACIÓN FORZOSA

Con anterioridad a la reforma acontecida en 2019, las cláusulas de los convenios colectivos que permitían la llamada “jubilación forzosa” se encontraban prohibidas por la DA 10ª del Estatuto de los Trabajadores, pues se consideraban nulas y sin efectos.



A estos efectos, por jubilación forzosa se entiende la posibilidad de extinguir un contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación de acuerdo con la normativa de Seguridad Social.

Dicha prohibición ha desaparecido este año 2019, en virtud del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que modifica la DA 10ª del Estatuto de los Trabajadores, de manera que se permiten las cláusulas de jubilación forzosa, siempre que el trabajador tenga la edad ordinaria de jubilación de acuerdo con las normas de Seguridad Social y se vinculen a políticas de empleo.

En consecuencia, los convenios colectivos podrán, a partir de ahora, establecer cláusulas para extinguir el contrato de los trabajadores que alcancen la edad ordinaria de jubilación siempre que:

- El trabajador afectado cumpla 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.
- La medida se vincule a objetivos coherentes de política de empleo, 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 otras cualesquiera dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Con dicha regulación parece que el legislador supera así las limitaciones establecidas por el Tribunal Constitucional, pese a que habrá que esperar a que el convenio colectivo de aplicación vuelva a introducir la jubilación forzosa, vinculada a políticas coherentes de empleo.

