

## **LA JUBILACIÓN FORZOSA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Juan José Fernández Domínguez y Beatriz Agra Viforcós  
Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, 1ª edición, 322 páginas  
ISBN: 978-84-1130-263-0

**Ana María Castro Franco**  
Contratada Predoctoral FPU  
Universidad de León

La publicación de la obra cuya recensión se acomete nace con la perspectiva de abordar la configuración de la jubilación forzosa en la negociación colectiva. Entran en juego 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 social.

La presente reseña no pretende ser sino un apunte, necesariamente reducido, del brillante contenido de la publicación recensionada, y su finalidad primordial es dejar constancia de la aparición de un trabajo ciertamente valioso, efectuando una síntesis lo más aproximada posible de una de las últimas muestras de la capacidad investigadora de quienes la firman, el Dr. Fernández Domínguez y la Dra. Agra Viforcós, cuya valía, para el análisis global y la reflexión profunda y crítica sobre las instituciones jurídico-laborales, es de sobra conocida por aquellos que se acercan a estudiar esta parcela del ordenamiento español.

Así, dividida en cuatro capítulos centrales, la obra aborda la práctica totalidad de los puntos conflictivos suscitados en torno a la relación –especialmente rica en cuestiones técnico-jurídicas de compleja solución– entre la jubilación forzosa y la negociación colectiva antes y después de la reforma de 2021.

El ensayo comienza señalando la definición clásica de la jubilación forzosa. Aclarada dicha noción, constata, en paralelo, cómo aun cuando sus efectos de expulsión del mercado laboral parecen ser limitados, desde un punto de vista teórico-formal cabe detectar una situación paradójica cuando se confronta, de un lado, el objetivo de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social 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. 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 contradictoria y casi siempre oscilante. Los autores, en aras de constatar las idas y venidas del legislador respecto a un tema siempre debatido, emprenden un viaje a través de la historia del régimen aplicable a la jubilación forzosa para ofrecer al lector una visión de conjunto sobre el papel de la negociación colectiva a la hora de reflejar, e incluso enmendar, las modificaciones introducidas por la ley.

El análisis actual de la jubilación forzosa no puede pasar por alto los 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 la jubilación forzosa. Un esquema “simple”, en apariencia, por los problemas que plantean sus condicionantes, 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, 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. Tampoco supone el cumplimiento de un término ínsito en una relación indefinida, o de una condición a la cual le faltaría la necesaria incertidumbre, pareciendo más bien un supuesto de desistimiento empresarial al calor de una facultad concedida por la ley y actualizada por convenio, bajo unos condicionantes estrictos de cuya observancia dependerá la validez de una iniciativa avalada en el proceso de negociación colectiva.

Necesariamente incompleta quedaría una monografía dedicada al estudio de la jubilación forzosa, si no dedicara uno de sus capítulos, el tercero, a señalar los aspectos instrumentales incorporados a su regulación convencional. Al lado de los anteriores aspectos que la ley contempla como umbral mínimo, remitiendo al convenio para dotarlo del perfil que quienes lo negocian consideran 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.

Es posible resaltar 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 la vida laboral, si bien este deber de notificación en favor de los interesados y los representantes legales desde la reforma para 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.

A partir de la descripción precedente, en la operatividad de la cláusula de jubilación forzosa juega una aparente regla de automaticidad. Con todo, su virtualidad como tal viene a ser contestada por un considerable número de excepciones. 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. En segundo término, cabe aludir a las 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. La fórmula habitual consiste en contemplar la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad correspondiente, salvo pacto individual en contrario, con el añadido ocasional de su carácter expreso o, incluso, escrito.

Aun cuando continúa siendo una opción minoritaria, no cabe duda de que, a nivel cuantitativo al menos, 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, no faltan compromisos de futuro a partir de los cuales el empleador establecerá las normas procedimentales necesarias para el ejercicio del derecho.

Por otro lado, la habilitación conferida a los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la jubilación forzosa constituye una referencia abierta heredada de la versión precedente de 2005, donde apareció como vía para incorporar no solo periodos de cotización más extensos, sino también para hacer lo propio con cualesquiera otro tipo de mejoras voluntarias de la Seguridad Social, entre las cuales destacaron sobremanera los preceptos que contenían premios o indemnizaciones a tanto alzado vinculados a la jubilación.

El último capítulo, teniendo presente todo lo significado con anterioridad, analiza la jubilación forzosa del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. El necesario descenso a la realidad de cuantos convenios incorporan cláusulas de jubilación forzosa para los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas ante el 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, permite verificar los problemas que igualmente pueden encontrar otras fórmulas llamadas a sustituir o complementar la jubilación forzosa a la hora de afrontar cuanto se plantea como el reto del relevo generacional.

El estudio reflexiona, con indudable éxito, sobre la obligada implicación real y efectiva de los poderes públicos, los interlocutores sociales y las empresas, para, de este modo, complementar mediante la negociación colectiva los designios del legislador.

Para concluir esta breve reseña, únicamente queda señalar la innegable utilidad para el lector de un libro cuyo lenguaje es cuidado y lleno de rigor jurídico, y en el cual destaca la amplia documentación manejada por sus autores, como demuestra una rica selección bibliográfica y la ingente cantidad de los convenios seleccionados. En definitiva, quienes firman, con la calidad de su metodología y desarrollo, además de descubrir con acierto los problemas que asolan al panorama de la jubilación forzosa en la negociación colectiva, van más allá y se adentran, sin desánimo, en la propuesta de soluciones.