



FACULTAD DE DERECHO

**ALTERNATIVAS E INCENTIVOS
EMPRESARIALES PARA LA JUBILACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

Autor: Samanta Corbé Oliva

5º E-3 A

Derecho Laboral

Tutor: María Jesús López Álvarez

Indice

RESUMEN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1 Justificación, interés.....	4
1.2 Objetivos del trabajo	6
1.3 Metodología	7
1.4 Estructura del trabajo	7
2. LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA.....	9
2.1 Concepto	9
2.2 Modalidades de jubilación	10
3. CLÁUSULAS CONVENCIONALES Y CONTRACTUALES DE JUBILACIÓN FORZOSA ...	14
3.1 Evolución de la regulación en las cláusulas convencionales en España: el origen del problema.	14
3.2 Cláusulas contractuales de jubilación forzosa.	18
3.2.1 Contraprestación económica	20
3.2.2 Contraprestación no económica.....	24
3.2.3 Aspectos problemáticos.....	25
4. INCENTIVOS, ALTERNATIVAS A LA JUBILACIÓN Y PRECAUCIONES	32
4.1 Incentivos a la jubilación	32
4.2 Alternativas a la jubilación	37
4.3 PRECAUCIONES DEL EMPRESARIO	42
5. CONCLUSIÓN PERSONAL.....	44
6. BIBLIOGRAFÍA.....	46

RESUMEN

El acceso a la jubilación es un derecho y no una obligación para el trabajador. Sin embargo, esta afirmación no siempre ha sido respetada. En efecto, el Gobierno ha utilizado la jubilación forzosa como un instrumento de política de empleo, llegando a permitir en determinados momentos que las empresas impusieran la jubilación a los trabajadores alcanzada determinada edad.

Por otra parte, los trabajadores cercanos a la edad de jubilación pueden suponer un freno para la productividad empresarial ya que se pueden mostrar reacios a adaptarse a los cambios y a las nuevas tecnologías. La renovación de la plantilla es fundamental para la supervivencia de la empresa en la economía, si bien la última reforma operada en la materia prohíbe expresamente que se pueda obligar al trabajador a jubilarse.

Para hacer frente a esta situación, en el contexto actual la empresa cuenta con un abanico de medidas, expuestas en el presente trabajo, para incentivar el acceso a la jubilación así como un elenco de alternativas para dar salida a los trabajadores de mayor edad.

Palabras clave: jubilación forzosa, derecho al trabajo, incentivos, alternativas, edad.

ABSTRACT

Retirement is a right and not an obligation for the worker. Nevertheless, this statement has not always been respected. Indeed, the Spanish Government has used forced retirement as an instrument of employment policy, allowing companies to impose retirement on workers of a certain age.

On the other hand, workers close to retirement age can be a brake on business productivity as they can be resistant to changes and new technologies. The renewal of the workforce is essential for the survival of the company in the economy, although the latest reform in the matter expressly prohibits the worker from being forced to retire.

To deal with this situation, the company has a wide variety of measures, exposed in this work, to encourage access to retirement as well as a range of options to extinguish the employment relationship with older workers.

Key words: forced retirement, right to work, incentives, alternatives, age.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación, interés

Con la progresiva disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida, España se enfrenta a grandes desafíos que ponen en peligro la viabilidad del sistema de pensiones público. De esta manera, la pirámide poblacional española se está invirtiendo paulatinamente¹, lo que se traduce en una mayor proporción de pensionistas para un menor número de trabajadores o en otros términos en un aumento de la tasa de dependencia de las personas mayores que alcanzará el 43% en 2020². Para hacer frente a esta situación demográfica cada vez más crítica se han realizado cambios en la regulación con el objetivo de prolongar la vida activa de los trabajadores. Con ello, se pretende disminuir o por lo menos congelar la elevada tasa de dependencia existente en nuestro país, intentando retrasar el aumento del número de pensionistas. Si bien, al prolongar la vida activa de los trabajadores de más edad, se actúa en detrimento del empleo juvenil ya que impide que los puestos de los trabajadores de mayor edad se liberen y puedan ser ocupados por otros trabajadores más jóvenes. Esta situación puede llegar a suponer implicaciones no siempre positivas para la empresa, que se puede ver condicionada a la hora de renovar su plantilla y garantizar la productividad y el dinamismo en la empresa.

La regulación de la jubilación forzosa ha sido utilizada tradicionalmente por el Gobierno español como instrumento de política de empleo. En este sentido, la última gran reforma operada en esta materia se produjo en 2012 que la suprime, como mencionaremos posteriormente, y responde a la necesidad de evitar la insostenibilidad del sistema de pensiones público en el futuro. Del mismo modo, el Gobierno puede intentar, mediante la regulación de la jubilación, disminuir las altas tasas de desempleo juvenil en nuestro país, que superaba el 40% en 2017³, adelantando la edad de acceso a la jubilación y facilitando con ello el acceso al mercado laboral de los jóvenes. Estos

¹ Instituto Nacional de Estadística, “España en cifras 2017”, 2017 (disponible en http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2017/index.html#1/z; última consulta 8/04/2018).

² Alonso, J. y Conde-Ruiz, J., “El Sistema de Pensiones en España ante el reto del Envejecimiento”, *Presupuesto y Gasto Público*, n. 44, 2006, pp. 51-73.

³ García, Y., “Radiografía del paro juvenil en España: temporalidad, precariedad y exilio”, *El Economista*, 7 de julio de 2017 (disponible en <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8411270/06/17/Radiografia-del-paro-juvenil-en-Espana-temporalidad-precariedad-y-exilio.html>; última consulta 8/04/2018).

cambios de regulación a nivel nacional tienen incidencia a nivel empresarial, viéndose obligada la empresa a dotarse de instrumentos y de políticas que le permitan adaptarse a estas modificaciones y mantener su empresa a flote.

O dicho en otros términos, este progresivo envejecimiento demográfico afecta no solo a la economía, siendo necesaria la actuación de las Administraciones Públicas para paliar los efectos de esta situación, sino también a la empresa, que se ve forzada a buscar soluciones para que su plantilla no quede envejecida y sea menos productiva y dinámica. Con la finalidad de adaptarse a esta situación, o a la futura “población de centenarios” en palabras de Sempere et al.⁴, se han llevado a cabo diversas reformas en el sistema de pensiones y en el ámbito laboral.

Prueba de ello es que hasta 2013 la edad legal de jubilación en España estaba fijada a los 65 años y, con el fin de lograr un equilibrio sostenible en el sistema de pensiones de la Seguridad Social, el Estado español modificó esta edad con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, retrasándola progresivamente hasta los 67 años en 2027, así como aumentando el periodo mínimo de cotización necesario para poder jubilarse. Este endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación se traduce en un mayor número de cotizantes y un menor número de pensionistas a nivel macroeconómico, y en una plantilla más envejecida a nivel empresarial.

Si bien es cierto que no se pueden negar las indudables ventajas que pueden aportar los trabajadores de más edad a la empresa y a sus compañeros (experiencia, conocimientos, red de contactos, etc.), esta afirmación no se puede generalizar. En efecto, las empresas pueden enfrentarse a trabajadores mayores que se muestran reacios a las nuevas tecnologías, opuestos a cambios y a nuevas estrategias.

Es cada vez más frecuente que los empleados mayores cercanos a la edad de jubilación se resistan y decidan prolongar su vida profesional por diversos motivos⁵ (económicos, sociales, psicológicos, etc.). Dado que la jubilación es en todo caso un derecho y no una

⁴ Sempere et al., *Pensiones por Jubilación o Vejez*, Thomson Reuters-Aranzadi, Barcelona, 2004, p. 31.

⁵ Ginés, G., “La jubilación...para quien la quiera”, *ABC*, 2 de noviembre de 2015 (disponible en http://www.abc.es/economia/abci-jubilacion-para-quien-quiera-201511020310_noticia.html; última consulta 8/04/2018).

obligación para el trabajador, una vez llegado a la edad legal de jubilación, es libre de elegir el momento en el que desea optar por ella⁶.

Sin embargo, es fundamental la renovación de la plantilla para la supervivencia de la empresa y es por ello que se buscan soluciones para dar salida a estos trabajadores de más edad que se muestran resistentes frente a los cambios.

La jubilación forzosa se ha presentado como la principal figura normativa de solución pero, debido a los cambios en su regulación y a los problemas que plantea, no siempre se hace posible para el empresario optar por esta solución. Esto hace que el empresario español se encuentre con una tarea laberíntica para encontrar alternativas a este problema y adaptar las necesidades de su empresa al actual sistema normativo español.

Por ello vamos a tratar en este trabajo de proponer posibles alternativas e incentivos que pueden llevar a cabo las empresas para fomentar la jubilación respetando en todo momento el sistema jurídico.

1.2 Objetivos del trabajo

El propósito general de este trabajo es conocer las alternativas e incentivos que el empresario podría tener en sus manos para conseguir dar salida a los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación o están cercanos a ella.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Describir y analizar el panorama español sobre jubilación forzosa vigente en 2017.
- Proponer incentivos empresariales realistas para animar a los trabajadores a acceder a la jubilación.
- Formular recomendaciones sobre las alternativas viables que se presentan ante el empresario para dar salida a los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación.
- Señalar los principales problemas que se derivan de la jubilación forzosa u obligatoria.

⁶ Lastras, J., "Jubilación forzosa", *El País*, 17 de julio de 2005 (disponible en https://elpais.com/diario/2005/07/17/negocio/1121608048_850215.html; última consulta 8/04/2018).

1.3 Metodología

La metodología que se ha utilizado se fundamenta en una revisión de literatura tanto nacional como internacional así como en un análisis de jurisprudencia. Dicha revisión bibliográfica se sustenta principalmente en artículos académicos, así como en las leyes, reales decretos y otras normas por las que se regulan los derechos y obligaciones del trabajador relativos a su derecho al trabajo y al acceso a la jubilación.

En lo que respecta a la revisión de literatura, se han utilizado principalmente plataformas como “Aranzadi”, “Google Scholar” y “Dialnet”. Algunas palabras clave utilizadas fueron “jubilación forzosa”, “premio de jubilación”, “edad”, “causa de extinción” o “jubilación pactada”.

1.4 Estructura del trabajo

Este trabajo de investigación se divide en cuatro capítulos.

En el primero de ellos, denominado “*La jubilación en España*” se recogen los aspectos fundamentales de esta institución, a saber, su concepto, las modalidades existentes así como su regulación a nivel nacional.

El segundo capítulo, “*Cláusulas convencionales y contractuales de jubilación forzosa*”, hace referencia a las dos principales alternativas que ha tenido y tiene el empresario a la hora de lograr que un trabajador que cumpla los requisitos acceda a la jubilación. Para ello, se recoge en primer lugar una breve descripción sobre la evolución de la regulación de las cláusulas convencionales. En segundo lugar, se presenta el panorama de las cláusulas contractuales con sus principales características e inconvenientes.

En el tercer capítulo, “*Incentivos, alternativas y precauciones*”, se formulan recomendaciones sobre los posibles incentivos que puede ofrecer el empresario para animar al trabajador a cesar en la relación laboral y acceder a la jubilación de forma voluntaria. De la misma manera, expondré las alternativas con las que cuenta el empresario para dar salida a este tipo de trabajador en caso de que éste se niegue a romper su vínculo contractual con la empresa y acceder a la jubilación. Finalmente, este

capítulo contendrá las principales precauciones que el empleador tiene que considerar a la hora de forzar la salida de los trabajadores de mayor edad.

El capítulo cuarto “*Conclusiones*” recoge una valoración personal sobre el futuro de la jubilación en España y cómo tendrá el empresario que adaptarse a dicho cambio.

Finalmente, un último apartado denominado “*Bibliografía*” concentrará todas las referencias bibliográficas utilizadas para la realización del trabajo.

2. LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA.

2.1 Concepto

Pese a que el artículo 204 de la Ley General de la Seguridad Social se denomine “Concepto”, no recoge propiamente una definición del acto de jubilarse sino que se refiere a la prestación económica derivada de ese acto. Por lo tanto, no existe un concepto normativo de jubilación en España, lo que puede plantear problemas a la hora de su protección.

No obstante, muchos autores han tratado de definir esta institución, asimilándola con un derecho al descanso que tiene el trabajador al llegar a una determinada edad y cumplir ciertos requisitos, que supone el paso de la vida activa a la vida pasiva y la extinción del contrato de trabajo. De esta manera, Sagardoy et al.⁷ definen la jubilación como: “una situación voluntariamente querida por el trabajador a que tendrá derecho al alcanzar una determinada edad [...] y siempre que reúna una serie de requisitos fundamentalmente referidos a la reunión de un período determinado de cotización suficiente”. Del contenido de esta definición se desprende un aspecto fundamental, a saber, la voluntariedad para el trabajador de acceder a la jubilación. Con las salvedades que más adelante mencionaremos, podemos afirmar que la jubilación es un acto facultativo y se trata pues de un derecho y no de una obligación para el trabajador.

El problema, desde la perspectiva empresarial, es que la jubilación, al ser en principio un acto voluntario, no permite a la empresa prever con exactitud la fecha máxima de permanencia de los trabajadores de mayor edad y por lo tanto la eventual contratación de nuevos empleados.

Si bien el empresario cuenta con la jubilación forzosa, esta modalidad plantea muchos problemas a la hora de aplicarse y ha sido objeto de numerosos cambios normativos por los operadores estatales que aprueban su licitud y validez atendiendo a cuestiones de políticas de empleo. Es por ello necesario encontrar alternativas e incentivos empresariales que le permitan dar salida a esos trabajadores cercanos a la edad de jubilación de una manera económica y dentro de los límites de la legalidad.

⁷ Sagardoy, J. et al., *Prontuario de Seguridad Social*, Colex, Madrid, 1999, p. 272.

2.2 Modalidades de jubilación

Si bien es importante distinguir dos principales modalidades de jubilación por razón de edad que van a tener consecuencias muy distintas para la empresa, no vamos a realizar un análisis en profundidad de las distintas clases de jubilación puesto que no es el objeto del presente trabajo de investigación.

Por un lado, destacamos la jubilación voluntaria, que es la más habitual y por la cual el trabajador alcanzada una determinada edad, decide de forma libre y opcional cesar en el trabajo y acceder a la pensión de jubilación. Se trataría pues de una decisión unilateral por parte del trabajador, que se convierte en el único protagonista de dicha decisión⁸. La edad se constituye como un requisito necesario y no como la causa que da lugar a la jubilación. Si el trabajador accede de manera voluntaria a la jubilación, no plantearía ningún problema para la empresa desde el punto de vista de que no tiene la obligación de indemnizarle, salvo pacto en contrario. Dentro de esta modalidad, Mella⁹ distingue dos tipos diferentes:

- a) *Ordinaria*: Para acceder a ella es necesario acreditar el cumplimiento del hecho causante, un periodo mínimo de cotización y una edad mínima a partir de la cual el trabajador, si quiere puede decidir apartarse de la vida laboral. Esta edad con carácter general estaba establecida a los 65 años, pero con el objetivo de equilibrar el sistema de pensiones público como hemos destacado anteriormente, el Gobierno decidió incrementar progresivamente los requisitos tanto de edad como de número de años de cotización a partir del 1 de enero de 2013, hasta exigir en 2027, 67 años de edad o 38 años y 6 meses de cotización.
- b) *Incentivada*: En este supuesto, el trabajador accede de manera voluntaria como en el caso anterior a la jubilación con la única diferencia de que en este caso el empresario ha estimulado al trabajador, es decir que ha

⁸ Mella, L., "La extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador: Notas sobre su naturaleza jurídica", citado en Soler, A., *La jubilación forzosa en los convenios colectivos*, Universidad de Cádiz, Cádiz, 2015, p.4.

⁹ Mella, L., "La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 49, 2002, pp. 233-236.

influido en cierta manera en la decisión (que sigue siendo unilateral) del trabajador de acceder a la jubilación. Veremos los distintos incentivos que puede utilizar el empresario para animar a los trabajadores a acceder a la jubilación de manera voluntaria.

Por otro lado y frente a la jubilación voluntaria, podemos distinguir la otra gran modalidad de jubilación, a saber, la jubilación forzosa, por la cual el empresario impone la jubilación al trabajador cumpliendo determinados requisitos. Frente a la jubilación voluntaria, que emana de una decisión unilateral por parte del trabajador, la jubilación forzosa procede de la decisión unilateral del empresario y obliga al trabajador a cesar en la vida activa y retirarse del mercado laboral. En este caso, el cumplimiento de la edad se convierte en la causa de la jubilación. La principal ventaja que esta modalidad ofrece para la empresa es que permite tener certeza sobre el momento de cese de la relación laboral y de acceso a la jubilación de sus empleados, por lo que permite prever la renovación de la plantilla o en su caso la reducción de la misma sin coste económico.

Ahora bien, el principal problema de la jubilación forzosa para la empresa es que está a la merced de las continuas y sucesivas reformas legislativas que modifican su régimen jurídico, lo que hace necesario adaptarse continuamente a dichos cambios, además del riesgo de que la cláusula que establece dicha jubilación sea declarada abusiva o discriminatoria por razón de edad, tema que abordaremos más adelante.

Frente a estas dos principales modalidades, podríamos cuestionarnos si la jubilación pactada en contrato de trabajo se encuentra dentro de la categoría de jubilación voluntaria o de jubilación forzosa, puesto que en este caso el acceso a la jubilación no dependería de la voluntad unilateral de ninguna de las partes, sino de la voluntad conjunta de empresario y trabajador.

Por último, es interesante mencionar que la jubilación puede clasificarse en función de otros factores y de este modo podríamos distinguir a modo de ejemplo la jubilación parcial, la jubilación total, la jubilación flexible o la jubilación anticipada. La jubilación parcial o la flexible son alternativas que tiene el trabajador si no quiere acceder a la jubilación total ya que permiten una transición más moderada hacia la vida pasiva frente a la ruptura radical que supone la jubilación total por ejemplo. Cuando abordemos el

tema de los incentivos a la jubilación, incluiremos dentro de este concepto las distintas modalidades de jubilación y no únicamente la total ya que al empresario también le puede interesar incentivar el acceso a estos tipos de jubilación.

2.3 Regulación de la jubilación

El derecho a la jubilación del trabajador se encuentra en estrecha relación con el derecho al trabajo recogido en el artículo 35.1 de la Constitución Española que establece que:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

(Artículo 35.1 Constitución Española)

Dicho derecho al trabajo se encuentra reconocido no sólo constitucionalmente a nivel nacional, sino también a nivel internacional en diversos preceptos tales como el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en el artículo 1 de la Carta Social Europea o en el artículo 15 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta manera, la jubilación obligatoria supondría una limitación a ese derecho al trabajo en cuanto que establece una edad a partir de la cual el trabajador se verá forzado a cesar en el trabajo y acceder a la vida pasiva.

Por otro lado, la jubilación se encuentra regulada en el propio Estatuto de los Trabajadores (ET) en el artículo 49.1 f) como causa de extinción de la relación laboral. Adicionalmente la institución de la jubilación se encuentra contenida en los artículos 204 a 215 y 369 a 372 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Lo interesante desde el punto de vista de la regulación es que sólo se recogen la jubilación ordinaria, parcial, anticipada y flexible mencionadas anteriormente, pero no

se recoge la jubilación forzosa como una situación ante la que el trabajador se pueda hallar al llegar al fin de su vida activa¹⁰. Y es que es una modalidad que podríamos denominar especial en cuanto que se limita la voluntad del trabajador y éste se haya obligado no sólo a extinguir la relación laboral con el empleador como consecuencia del acceso a la jubilación sino también a finalizar su permanencia en el mercado laboral¹¹ en cuanto que el acceso a la jubilación le impide reiniciar una relación laboral con el mismo o distinto empleador.

De este modo, la jubilación forzosa, al revestir este carácter especial o atípico ha sido objeto de un debate ininterrumpido a lo largo de la historia, que ha llevado a numerosas modificaciones legislativas y cambios de opinión a nivel jurisprudencial como vamos a exponer a continuación.

^{10 11} Soler, A., *La jubilación forzosa en los convenios colectivos*, Universidad de Cádiz, Cádiz, 2015, p. 9.

3. CLÁUSULAS CONVENCIONALES Y CONTRACTUALES DE JUBILACIÓN FORZOSA

Es relevante analizar la jubilación forzosa que se establece en las cláusulas de los Convenios Colectivos o de los contratos ya que ésta es una de las alternativas más usadas por los empresarios para finalizar la relación laboral con los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación e imponerles el acceso a la jubilación.

3.1 Evolución de la regulación en las cláusulas convencionales en España: el origen del problema.

La regulación de la jubilación forzosa en los convenios colectivos ha sido objeto de sucesivas reformas legislativas para adecuarse a la situación socioeconómica de cada momento. Es importante analizar la evolución de la regulación de estas cláusulas convencionales ya que van a favorecer o dificultar el uso de este tipo de cláusulas por el empresario y en el momento en que el empresario no pueda hacer uso de este tipo de cláusulas se verá obligado a buscar otros caminos para dar salida a los trabajadores de más edad. La posibilidad de prever la jubilación forzosa en los convenios colectivos es la manera más sencilla que tiene el empresario de cesar de la vida activa a los trabajadores de mayor edad de su empresa.

Es por ello, que si bien es necesario exponer la evolución y la regulación actual de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa para comprender el panorama al que se enfrenta actualmente el empresario, no haremos un análisis en detalle de dicha evolución por su extensión, que podría ser objeto de un trabajo de investigación posterior.

El origen de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa se remonta al Estatuto de los Trabajadores de 1980 donde se recogía en su disposición adicional 5ª la posibilidad de establecer en Convenio colectivo una edad a partir de la cual los trabajadores se verían forzados a acceder a la jubilación¹². Esta disposición fue muy polémica, hasta el punto de que se interpuso un recurso de inconstitucionalidad a raíz del cual, el Tribunal Constitucional, en su sentencia 22/1981 de 2 de julio declaró que dicha cláusula era inconstitucional ya que suponía que el Gobierno fijase una edad

¹² Iglesias, M., "La jubilación pactada", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 69, 2007, pp. 13-26.

máxima para trabajar. Sin embargo, la misma declaró que no era inconstitucional el hecho de que en los Convenios colectivos se fijase una edad máxima de permanencia en la empresa, siempre y cuando existiese una contraprestación.

Dicha disposición adicional 5ª se cambió en el Estatuto del Trabajador de 1995 a la disposición adicional 10ª, que fue derogada por la Ley 12/2001, de 9 de julio. Esta situación dio lugar a un intenso debate en el que se cuestionaba la posibilidad de establecer mediante negociación colectiva una edad de jubilación obligatoria pese a que dicha posibilidad no se recogiese legalmente. De manera que algunos defendían que se trataba de una materia reservada a la ley y que no podía ser objeto de negociación, mientras que otros defendían que no era exigible una norma con rango de ley para poder regular la jubilación forzosa en Convenio colectivo. Respecto a esta última posición podemos destacar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de enero de 2002¹³ en el que se reconoce en su fundamento jurídico único que el hecho de que la jubilación forzosa no se encuentre recogida en un precepto legal no excluye del ámbito de la negociación colectiva la edad de jubilación. Derogada dicha disposición, se dictó sentencia el 9 de marzo de 2004 por el Tribunal Supremo¹⁴ para unificar doctrina, declarando la imposibilidad de fijar por convenio colectivo una edad de jubilación forzosa al considerar que esto supondría una situación de discriminación por razón de edad, contraria a lo establecido en los artículos 14 CE o en los artículos 4.2 c) o 17.1 del ET en cuanto a la normativa española, si bien este tema lo expondremos más adelante.

Pese a tal fallo, la Ley 14/2005¹⁵ declaró la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa siempre y cuando se cumpliesen determinados requisitos:

- 1) *Política de empleo*: el primer condicionante para la validez de las mencionadas cláusulas es que se utilizasen como un instrumento de política de empleo. Las medidas que se pueden adoptar en materia de política de empleo tienen carácter abierto, si bien el Tribunal Supremo en su sentencia de 3 de mayo de 2011¹⁶ establece unas directrices de lo que ha de considerarse incluido en este concepto, a saber: “conversión de contratos temporales en indefinidos”, “contratación de

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 14/2002, de 11 de enero (RJ 2002\858).

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 9 de marzo de 2004 (RJ 2004\841).

¹⁵ Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE n. 157, de 2 de julio de 2005).

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 3 de mayo de 2011. (RJ 2011/4496).

nuevos empleados” y “medidas de incremento de la calidad en el empleo” (Fundamento Jurídico 3º 3 b)).

- 2) *Periodo mínimo de cotización*: además del requisito de que los trabajadores hubiesen cumplido la edad de jubilación, era necesario para que se pudiese imponer la jubilación forzosa por Convenio colectivo que los trabajadores alcanzasen el periodo mínimo de cotización exigido legalmente.

Posteriormente, la Ley 27/2011¹⁷ añadió como novedad frente a la anterior regulación que el periodo mínimo de cotización requerido al empleado tendría que ser suficiente como para permitir acceder al 80% de la base reguladora de la pensión, por lo que supuso un endurecimiento de las condiciones para poder imponer la jubilación forzosa.

Finalmente, la última gran reforma operada en materia de jubilación forzosa se debe a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral por la cual se dispone que las cláusulas convencionales que establezcan la jubilación forzosa serán nulas. Es relevante destacar lo que se contempla en la actual Disposición Adicional 10ª del ET puesto que es la regulación vigente en esta materia:

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 la Seguridad Social, cualquiera que se la extensión y alcance de dichas cláusulas.

(DA 10ª ET, 1995).

El sentido de esta última reforma es que la facultad de poder negociar colectivamente la jubilación desvirtúa la verdadera naturaleza de la jubilación en cuanto que derecho y no obligación impuesta por el empresario¹⁸.

Además, debemos añadir que todas las modificaciones legislativas responden como adelantamos al inicio de este trabajo a objetivos de política de empleo. De esta manera, cuando el legislador admite la jubilación forzosa en los convenios colectivos lo puede hacer con el ánimo de permitir el acceso al mercado de trabajo a un colectivo de trabajadores más jóvenes, restringiendo o limitando la permanencia de los trabajadores

¹⁷ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE n. 184, de 2 de agosto de 2011).

¹⁸ Soler, A., *op.cit.*, p. 20.

de mayor edad. Es lo que el Tribunal Constitucional ha denominado “política de reparto o redistribución de trabajo”¹⁹.

De tal manera que, en atención a lo expuesto, todos los convenios colectivos suscritos con posterioridad al 8 de julio de 2012, no pueden contener cláusulas que admitan la jubilación forzosa. Si bien hay que hacer una matización respecto a dicho precepto y es que, se prevé un régimen transitorio para los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 8 de julio de 2012. Para aquellos que finalicen en una fecha anterior al 8 de julio se les aplicará lo dispuesto en la vigente DA 10ª ET a partir del 8 de julio de 2012. Para aquellos otros que finalicen con posterioridad a dicha fecha, se les aplicará dicha regulación a partir de la fecha en la que su convenio colectivo deje de estar vigente²⁰. Esto conlleva a que, a día de hoy, sigan existiendo convenios colectivos con cláusulas de jubilación forzosa válidas²¹.

A título meramente ejemplificativo podríamos mencionar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de junio de 2015²² en la que se recoge en el fundamento jurídico 2º que una vez que transcurra la vigencia inicial del convenio, independientemente de que se prorrogue, devendrán nulas las cláusulas que fijen la jubilación forzosa. Por lo tanto, se cierra la puerta a la posibilidad de obligar al trabajador a jubilarse mediante convenio colectivo.

De esta manera, al ser en principio nulas las cláusulas convencionales de jubilación forzosa desde la última reforma operada, el empresario ya no cuenta con esta opción para dar salida a los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación y por ello se ven forzados a buscar nuevas soluciones para conseguir jubilar a los trabajadores o en su caso incentivarles a acceder a la jubilación.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981 (RTC 1981, 22).

²⁰ Ichart, R., “¿Qué pasa si quiero que un trabajador que ha llegado a la edad de jubilación se jubile?”, *BDO*, 14 de octubre de 2015, (disponible en <https://www.bdo.es/es-es/blogs/coordenadas/octubre-2015/obligar-a-un-trabajador-a-la-jubilacion-forzosa>; última consulta 8/04/2018).

²¹ Alfaro, E., *Evolución y regulación actual de las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva*, Universidad de la Rioja, La Rioja, 2015, p. 28.

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 475/2015, de 15 de junio de 2015 (AS 2015\1517).

3.2 Cláusulas contractuales de jubilación forzosa.

Al haber eliminado el legislador la posibilidad de fijar en Convenio colectivo una edad obligatoria de jubilación de los trabajadores, el empresario se ve forzado a buscar nuevas vías a las que acudir para solucionar este problema y dar salida a los trabajadores que han alcanzado una determinada edad. El objetivo principal del empresario es fomentar el retiro de los trabajadores de mayor edad para permitir la contratación de jóvenes en la empresa, renovando con ello la plantilla. Una de las opciones más seguras que tiene el empresario, si quiere que sus empleados se vean forzados a cesar en el trabajo y acceder a la jubilación alcanzada una edad predeterminada, es pactarlo con el empleado, estableciéndolo en una cláusula del contrato de trabajo, o en un anexo al mismo.

En principio, dicha causa acordada de mutuo acuerdo por las partes extingue válidamente la relación laboral siempre y cuando la misma no constituya “abuso de derecho manifiesto por parte del empresario”, tal y como se establece en el artículo 49.1.b) ET.

Por lo tanto, para que dicha causa de extinción pactada entre trabajador y empresa no sea considerada abusiva, es necesario que exista una contraprestación, una cierta reciprocidad entre los derechos y obligaciones de las partes, para que no suponga una renuncia de derechos por parte del trabajador, además de la necesidad de que el trabajador cumpla los requisitos de acceso a la jubilación.

Desde mi punto de vista, no se tendría que hablar propiamente de jubilación forzosa u obligatoria en este supuesto puesto que al realizarse mediante un pacto con el trabajador, la empresa no obliga al trabajador a acceder a la jubilación sino que éste decide, voluntariamente, de manera unilateral y aceptada por la empresa comprometerse a cesar en la relación laboral a determinada edad y acceder a la jubilación. Por lo tanto, no se ve forzado y obligado, y no es stricto sensu una cláusula contractual de jubilación forzosa sino una cláusula contractual de jubilación voluntaria. Es decir, no sería forzosa en cuanto que la decisión de acceder a la jubilación no depende de la voluntad unilateral del empresario.

Habría que añadir como precaución desde el punto de vista empresarial, que si el empresario establece la obligación al trabajador de acceder a la jubilación, pero de

manera impuesta sin la voluntad del trabajador, incluso a cambio de una compensación económica significativa, estaríamos ante una cláusula no válida. Podemos citar de esta manera la sentencia de 25 de octubre de 1989 del Tribunal Supremo²³, en cuyo fundamento jurídico sexto se expone que:

Es criterio jurisprudencial constante que las normas de garantía de estabilidad en el empleo -y entre ellas las normas sobre los pactos o cláusulas de extinción del contrato- son normas imperativas o de “derecho necesario”, que, en cuanto tales, no pueden ser objeto de disposición por la autonomía de la voluntad.

(Tribunal Supremo, 1989, FJ 6º)

Ahora bien, cuándo estemos ante una cláusula de jubilación que supone una obligación para el trabajador que ha firmado el contrato y cuándo ante una voluntad de pactarlo y aceptarlo será una cuestión de prueba y en gran medida una cuestión de redacción ya que no es lo mismo una cláusula que disponga “El trabajador deberá acceder a la jubilación a los 67 años. En compensación, recibirá una vez extinguida la relación laboral, un importe de X” que una cláusula que establezca que “Empresa y trabajador han decidido de mutuo acuerdo la extinción de la relación laboral a los 67 años del trabajador, por acceder éste de manera voluntaria a la jubilación”.

Es decir, una cosa es una obligación de jubilación remunerada impuesta al trabajador y otra muy distinta una propuesta de jubilación incentivada y aceptada por el trabajador. En el primer supuesto, estaríamos dejando la extinción del contrato de trabajo al arbitrio y voluntad de una de las partes, en contra de lo dispuesto en el art.1256 del Código Civil.

Esa contraprestación otorgada por la empresa reviste un carácter económico en todas las sentencias existentes hasta el momento sobre cláusulas contractuales de jubilación forzosa, pudiendo fijarse un premio de jubilación, una compensación o una indemnización. Sin embargo, pese a que los incentivos o contraprestaciones más habituales sean económicos o monetarios, también se podría argumentar la validez de otro tipo de incentivos no económicos como analizaremos en este apartado.

²³ Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 25 de octubre de 1989 (RJ 1989\7437).

3.2.1 *Contraprestación económica*

Como hemos mencionado anteriormente, son numerosas las sentencias que establecen la validez de las cláusulas de jubilación “forzosa” pactadas entre empresario y trabajador en el contrato de trabajo, siempre y cuando se establezca una contraprestación para el trabajador que decide voluntariamente cesar en la actividad laboral a una edad determinada.

En este sentido podemos citar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 10 de noviembre de 2011²⁴ en la que se establece que la cláusula de extinción del contrato de trabajo por alcanzar el trabajador la edad de jubilación, es válida ya que ha sido libremente negociada y aceptada por las partes. Es interesante recalcar que el trabajador defendía que se trataba, no de una extinción válida del contrato como finalmente falló el Tribunal, sino de un despido sometido a una causa (el cumplimiento de la edad de 65 años). Sin embargo, no es un despido en cuanto que el trabajador aceptó poner fin a su relación laboral. Por lo tanto, en virtud de la autonomía de la voluntad establecida en el artículo 3.1.b) ET y del principio “pacta sunt servanda” recogido en el artículo 1255 del Código civil, dicha cláusula es de obligado cumplimiento, por lo que el trabajador que ha aceptado voluntariamente acceder a la jubilación, no puede posteriormente adoptar un comportamiento contradictorio de acuerdo a la doctrina de los propios actos.

Desde mi punto de vista sería posible hablar de despido concertado desde la perspectiva del trabajador o de una dimisión concertada desde la perspectiva de la empresa si la iniciativa de cesar en la relación laboral al alcanzar la edad de jubilación partiese del trabajador. Se podría defender que estamos ante un supuesto del artículo 49.1.a) ET, al tratarse de un acuerdo de las partes para extinguir la relación laboral, no siendo tan relevante la causa de esa extinción como la voluntad de empresa y trabajador de poner fin al contrato.

Del mismo modo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de enero de 2007²⁵ subraya la validez no solo de la cláusula del contrato de trabajo libremente suscrito por ambas partes, por la que se fija la edad de jubilación forzosa del

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, (Sala de lo Social Sección 1ª), núm. 2628/2011, de 10 de noviembre de 2011 (AS\2012\32).

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 27/2007, de 16 de enero de 2007 (AS\2007\1700).

trabajador, sino también la validez de dicha cláusula cuando se encuentra contenida en convenios extraestatutarios. Y la edad como causa de extinción de la relación laboral, puede fijarse no solo al amparo del artículo 49.1.b) ET, sino también del artículo 1255 CC siempre que no sea contraria a la ley, la moral o el orden público.

De esta manera, podemos confirmar que el establecimiento de una cláusula que ponga fin a la relación laboral por razón de la edad del trabajador es válido ya que ha sido libremente aceptada por las partes. Sin embargo, se tienen que dar dos condiciones para la plena validez: en primer lugar, que el trabajador cumpla con los requisitos de acceso a la pensión de jubilación (tal y como se exige en la sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981) y en segundo lugar, que haya una contraprestación para que dicha cláusula no sea considerada abusiva y por ende, declarada nula.

Finalmente, me gustaría destacar una sentencia en la que se declara la validez de la cláusula contractual de jubilación forzosa pese a establecerse explícitamente que el trabajador no percibirá indemnización alguna a la finalización del contrato. Así, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, declara en su sentencia de 15 de junio de 2006²⁶ que la causa de extinción, es decir la edad, es válida ya que respeta los siguientes límites: “irrenunciabilidad de los derechos reconocidos legalmente o en convenio colectivo” (art.3.5 ET), “licitud del objeto” (art.3.1.c) ET), “ausencia de vicios del consentimiento” (art.1265 CC) y que “la renuncia de derechos no es contraria a la moral, orden público ni perjudica a terceros” (art.6.2 CC). Ahora bien, debemos entender que en realidad únicamente se discute si la edad es una causa de extinción válida, llegando a una respuesta afirmativa ya que se puede pactar como causa de extinción el cumplimiento de determinada edad. Pero no se discute si la cláusula es válida aunque se haya pactado expresamente que no recibirá indemnización al finalizar el contrato.

De tal manera que podemos afirmar que es reiterada la jurisprudencia que establece que una cláusula de extinción del contrato sin derecho a indemnización es abusiva²⁷.

Por ello, podemos afirmar por un lado que según la jurisprudencia analizada, los empresarios pueden pactar válidamente con los trabajadores una edad máxima de

²⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1009/2006, de 15 de junio de 2006 (AS\2006\3271).

²⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 985/2012, de 20 de junio de 2012 (AS\2013\315).

permanencia en la empresa y su acceso a la jubilación, y por otro no la necesidad de establecer una contraprestación para que no suponga abuso de derecho.

Por añadidura, son numerosos los autores que defienden la necesaria existencia de dicha contraprestación para que la cláusula no constituya abuso de derecho, posición que comparto, ya que de lo contrario el empleado estaría renunciando a su derecho a seguir trabajando, derecho que le es reconocido en numerosos preceptos tanto a nivel nacional (Art. 35 Constitución Española, art.4.1.a) ET) como internacional (Art.23 Declaración Universal de Derecho Humanos 1948, art.15 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, etc.), así como a su derecho a decidir cuándo jubilarse ya que éste es un acto voluntario. La irrenunciabilidad de derechos está recogida en el art.3.5 ET y se configura como un principio propio y específico del Derecho de Trabajo²⁸. Sin embargo, al recibir una contraprestación no estaría renunciando propiamente a su derecho a seguir trabajando sino que estaría cediendo su derecho a cambio de algo.

En este sentido, Barceló²⁹ señala que una cláusula de jubilación obligatoria sin contraprestación sería en principio abusiva ya que podría dar lugar a pensar que el trabajador ha aceptado tal condición por la posición de superioridad del empresario y por la necesidad de trabajar. Ahora bien, un aspecto que me parece muy relevante señalar es que este autor utiliza el término contraprestación, que ha sido definido por la Real Academia Española como la “prestación que debe una parte contratante por razón de la que ha recibido o debe recibir de la otra” y por prestación “cosa o servicio que alguien recibe o debe recibir de otra persona en virtud de un contrato o de una obligación legal”, por lo que nos podría dar a entender que la contraprestación no tendría que tener obligatoriamente un carácter económico, es decir que cabría la posibilidad de que en vez de dar un premio económico (cosa) al trabajador, se le ofreciese un servicio a cambio de que éste aceptase acceder a la jubilación alcanzada determinada edad. De tal manera, que la contraprestación podría ser económica o no económica, ampliando el abanico de posibilidades que tiene el empresario para que la cláusula no sea finalmente declarada abusiva.

²⁸ Ugarte, J., “¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos reconocidos por normas legales?”, *Actualidad Empresarial*, n. 221, 2010.

²⁹ Barceló, J., *El retraso en la edad de jubilación y las políticas para la prolongación de la actividad laboral más allá de la edad legal de jubilación*, Universidad de Barcelona, España, 2015, p. 605.

Esa contraprestación no actúa únicamente como incentivo para animar al trabajador a acordar poner fin a su relación laboral y acceder a la jubilación, sino que actúa además y sobre todo como requisito necesario para que dicha cláusula sea válida.

Pueden existir diversas modalidades de incentivos o compensaciones económicas tales como:

- Premio de jubilación/indemnización por jubilación/prima de salida
- Complemento de pensión de jubilación durante un número determinado de años.

La cuantía y la forma de percepción de dicho incentivo económico puede variar. En este sentido, se podría fijar un premio de jubilación o prima de salida que el trabajador percibirá al acceder a la jubilación cuando cumpla la edad fijada en el contrato de trabajo, no pudiendo percibir dicho premio si no accede a la jubilación en un plazo determinado. Pero también se podría establecer una indemnización por jubilación que el trabajador irá percibiendo periódicamente durante toda la relación laboral o en los últimos años anteriores al cumplimiento de la edad fijada en contrato. El principal problema que surge a día de hoy es que no existe jurisprudencia en cuanto a la cuantía exacta que tiene que tener esa compensación para que no sea considerada abusiva. No obstante, sí que se recomienda³⁰ fijar una contraprestación mayor en el caso de que el trabajador no pueda acceder al 100% de su pensión de jubilación por no cumplir los requisitos legales establecidos. Así, el empresario tendrá que variar la cuantía de la contraprestación en función de los derechos que tenga el trabajador a la hora de acceder a la pensión de jubilación. En este sentido, partiendo de la base de que no existe una cuantía mínima fijada por ley o por jurisprudencia, se aconseja³¹ que la contraprestación, en el caso de que el trabajador tenga derecho a la totalidad de su pensión de jubilación, consista en un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la pensión que tiene el trabajador y el salario que percibiría en el caso de seguir trabajando y no haber optado voluntariamente por acceder a la jubilación (durante un número de años determinado) o en su caso, premio de cuantía equivalente.

³⁰ Sin autor, "No le obligue a jubilarse", *Base de datos para empresas*, Barcelona, 2012 (disponible en <https://basededatos.indicator.es/jubilacion/no-le-obligue-a-jubilarse/ESACLBAR-EU121007/26/related>; última consulta 8/04/2018).

³¹ Sin autor, "No le obligue a jubilarse", *Base de datos para empresas*, Barcelona, 2012 (disponible en <https://basededatos.indicator.es/jubilacion/no-le-obligue-a-jubilarse/ESACLBAR-EU121007/26/related>; última consulta 8/04/2018).

En el caso de que el trabajador no tenga derecho a la totalidad de su pensión de jubilación, sería conveniente que el empresario aumentase la cuantía de dicha contraprestación para evitar que la cláusula se considerase abusiva.

Es interesante realizar una puntualización respecto de los premios de jubilación, por ser ésta la contraprestación más habitual. En este sentido, De La Villa y López³² destacan que en la mayor parte de los convenios colectivos se opta por establecer y entregar una cuantía única al trabajador en vez de realizar una entrega periódica de dinero. Estos autores explican este factor por el menor coste que puede acarrear para el empresario (ya que evita los efectos de la inflación).

3.2.2 Contraprestación no económica

Frente a estas contraprestaciones económicas, que pueden alentar al trabajador a decidir pactar su jubilación, se podría argumentar la posibilidad de ofrecer una contraprestación no monetaria. El principal problema de aceptar el argumento de que puede existir una contraprestación no económica, es su valoración. En este sentido, el empresario podría ofrecer al trabajador un servicio, que supone un coste económico para la empresa (igual o superior al coste que representaría el premio de jubilación) y un beneficio con un valor económico indirecto para el trabajador. De este modo, el empresario podría ofrecer un servicio de asesoramiento o una charla informativa sobre la jubilación (sobre las mejores alternativas, apoyo psicológico en la transición a la jubilación, etc.), sobre emprendimiento para aquellos trabajadores cercanos a la edad de jubilación que deseen fundar su propia empresa, cursos formativos o másteres para aquellos empleados que prefieran seguir aprendiendo, etc.

Desde mi punto de vista, estos servicios tendrían que tener un coste económico por lo menos equivalente al que tendría la contraprestación económica para que el pacto no se considerase abusivo por suponer una renuncia de derechos por parte del trabajador. Un requisito importante es que el beneficiario de la contraprestación, tanto si se trata de una cuantía económica como si es un servicio, sea el propio trabajador que acuerda jubilarse y no un tercero (por ejemplo, un familiar).

³² De La Villa Gil, L. y López, L., "La externalización de los premios de jubilación", *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, n. 8, 2003, pp. 99-140.

3.2.3 Aspectos problemáticos

Puesto que la cláusula contractual de jubilación forzosa es válida a raíz de la jurisprudencia estudiada (siempre que se cumplan los requisitos de acceso a la pensión de jubilación y de contraprestación antes mencionados), el trabajador si desea que se declare la nulidad de dicha cláusula y se tenga por no puesta, puede alegar la existencia de vicios en el consentimiento (art.1265 CC). La ventaja para el empresario es que la prueba de la existencia de esos vicios incumbe al trabajador que lo alega.

Si el trabajador puede decidir libremente cesar sin causa alguna en la relación laboral (art.49.1.d) ET), carecería de sentido que no pudiera cesar por una causa válida (como es la edad) que libremente acepta. O dicho de otro modo, se estaría limitando el derecho del trabajador de cesar por cualquier causa en la relación laboral.

Por todo lo mencionado anteriormente, podemos proclamar que las cláusulas contractuales de jubilación forzosa, son una de las alternativas más utilizadas por el empresario para dar salida a los trabajadores de mayor edad desde la reforma relativa a las cláusulas convencionales. Sin embargo, este tipo de cláusulas son relativamente jóvenes y todavía quedan muchas dudas por resolver respecto a su existencia.

En consecuencia, podrían surgir varias preguntas relevantes:

- 1) *¿Pueden los trabajadores disponer válidamente de su derecho a la jubilación?*
- 2) En caso de que, aun existiendo una cláusula contractual de jubilación pactada entre el empresario y el trabajador, éste último se negase finalmente a acceder a la jubilación, *¿Estaríamos ante un incumplimiento contractual que daría lugar a la aplicación de los remedios contenidos en el Código Civil? ¿Tendría el empresario derecho a recibir una indemnización por incumplimiento contractual?*
- 3) La citada cláusula *¿supone en realidad el establecimiento de un término en la relación laboral?* Lo que se estaría haciendo en el fondo es establecer una duración determinada del contrato y no está previsto en el art.15 ET.

- 4) Si trabajador y empresario han pactado una cláusula por la que se acuerda la jubilación del primero a una determinada edad y posteriormente el Gobierno modifica la edad de jubilación (adelantándola o retrasándola), *¿seguiría siendo válida dicha cláusula?*
- 5) Si se extingue la relación laboral con anterioridad al cumplimiento de la edad pactada en contrato, *¿tiene derecho el trabajador a recibir la parte proporcional de la contraprestación?*
- 6) *¿Se podrían considerar que tienen mayor legitimidad las cláusulas que establecen una contraprestación si se pactan en convenio colectivo o se asocian a compromisos de creación de empleo?*

En cuanto al primer interrogante, debemos recalcar que las sentencias anteriormente analizadas afirman la posibilidad de que el trabajador pacte válidamente con el empresario abandonar la vida activa y acceder a la jubilación al alcanzar la edad fijada en el contrato de trabajo, por lo que en principio parece que la jurisprudencia acepta que el trabajador disponga de su derecho a la jubilación.

Ahora bien, esta cuestión reviste una gran complejidad técnica. En primer lugar hay que recordar que únicamente las disposiciones de derecho dispositivo son disponibles por el trabajador, pero en ningún caso las de derecho necesario³³, y así se recoge expresamente en el art.3.5 ET el principio de indisponibilidad de derechos necesarios. ¿Es el derecho a la jubilación un derecho necesario y por ende indisponible? La respuesta a esta pregunta es afirmativa ya que el derecho a la jubilación está íntimamente relacionado con el Derecho al Trabajo en cuanto que acceder a la jubilación supone renunciar a continuar en el mercado laboral, y en este sentido sería necesaria una habilitación legal para poder pactar cláusulas convencionales de jubilación forzosa³⁴. En este sentido, son numerosos los autores que recalcan el carácter indisponible del derecho a la jubilación³⁵. Por ello, entendemos que al ser la jubilación un derecho indisponible, las partes no podrían pactar

³³ López, E., "La indisponibilidad de los derechos laborales en el ordenamiento español y su interpretación jurisprudencial", *Il diritto dei lavori*, n. 3, 2014, pp. 25-35 (disponible en http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058_La%20indisponibilidad%20de%20los%20derechos%20lab%20rales.pdf; última consulta 7/04/2018).

³⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 31 de enero de 2006 (RJ 2006\4417).

³⁵ Soler, A., *op.cit.*, p. 29

la jubilación del trabajador a una determinada edad. Ahora bien, sí podrían pactar la extinción de la relación laboral en una determinada fecha o a una determinada edad, lo que no implicaría necesariamente el acceso a la jubilación por parte del trabajador³⁶. Pero pese a esta opinión defendida por algunos autores, son numerosas las sentencias que establecen no solo que el trabajador puede voluntariamente acordar su jubilación³⁷ sino que la cláusula contractual de jubilación forzosa no vulnera ningún derecho irrenunciable, como es el caso de la sentencia de 3 de octubre de 2012 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid³⁸.

En cuanto a la segunda pregunta, podemos afirmar que según la jurisprudencia, la cláusula pactada que fija una edad obligatoria de jubilación es válida. Por ende, y en virtud del art.1089 CC, se trata de una obligación que nace de una cláusula válida del contrato de trabajo. En este sentido, podríamos decir, que el empresario tiene una obligación de dar (entregar una contraprestación en el momento de extinción de la relación laboral) y el trabajador tiene una obligación de hacer (acceder a la jubilación alcanzada la edad fijada en el contrato de trabajo). Partiendo de la jurisprudencia mencionada, dicha obligación es válida por lo que no sería necesario detenerse a analizar si se cumplen los requisitos de consentimiento, objeto y causa para determinar si el contrato es válido. De acuerdo con lo dispuesto en el art.1098 CC “si el obligado a hacer alguna cosa no la hiciere, se mandará ejecutar a su costa”. Podemos diferenciar 2 supuestos distintos de incumplimiento:

- *Incumplimiento por parte del empresario*: en este caso, surge un problema puesto que si el empresario no cumple (no entrega la contraprestación), estaríamos en presencia de una cláusula nula por abusiva puesto que supondría una renuncia de derechos por parte del trabajador como hemos argumentado anteriormente. Consecuentemente, no podríamos hablar propiamente de incumplimiento por parte del empresario, puesto que al ser una cláusula nula no existiría ni siquiera una obligación.

³⁶ Soler, A., *op.cit.*, p. 31.

³⁷ Fundamento jurídico 4º de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1009/2006, de 15 de junio de 2006 (AS\2006\3271).

³⁸ Fundamento jurídico 3º de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 687/2012, de 3 de octubre de 2012 (JUR 2012\361313).

Frente a este punto de vista, también se podría argumentar que si en la cláusula se pacta el acceso a la jubilación del trabajador a determinada edad a cambio de una contraprestación entregada por el empresario, la cláusula sería válida. Puesto que la cláusula sería válida, habría nacido una obligación válida tanto para el trabajador como para el empresario. En el momento en el que el trabajador acceda a la jubilación, podríamos considerar que el empresario incurre en mora (art.1100 CC) al tratarse de una obligación recíproca y la indemnización de los daños y perjuicios que en su caso cause al trabajador consistirá en el pago del interés legal, salvo pacto en contrario (art.1108 CC).

- *Incumplimiento por parte del trabajador:* en el caso de que sea el trabajador el que llegada la edad de jubilación pactada en el contrato, decida no cumplir con su obligación negándose a cesar en el trabajo, no habría duda de que en dicho supuesto no se podría argumentar la nulidad de la cláusula por no cumplimiento de su prestación. Sino que estaríamos ante un incumplimiento contractual y el empresario estaría en condiciones de exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución de esta última (art.1124 CC) y que el trabajador le indemnizase por los daños y perjuicios que en su caso el no acceso a la jubilación y no cese en el trabajo de ese empleado le hubiese causado a la empresa.

Por otro lado, se podría intentar defender que el trabajador al aceptar tal cláusula no se ha obligado a acceder a la jubilación a determinada edad, sino que ha aceptado que en caso de que decida en su momento acceder a la jubilación, reciba la contraprestación fijada. Es decir, que desde esta perspectiva, podríamos argumentar que el trabajador no estaría acordando la obligación de jubilarse a determinada edad sino que estaría acordando la posibilidad de jubilarse a dicha edad.

En cuanto a la tercera pregunta, al acordar empresario y trabajador la fecha en la que este último accederá a la jubilación, cesando consecuentemente en la relación laboral, esa fecha fijada supone el establecimiento de un término en la citada relación. Ahora bien, esto plantea diversos inconvenientes. Y es que, se puede estar transformando un

contrato indefinido en un contrato de duración determinada, lo que supondría un supuesto de fraude de ley³⁹. Ahora bien, esta cuestión es bastante controvertida en el sentido de que si se establece como fecha de finalización de la relación laboral la fecha en la que el trabajador deba acceder de manera obligatoria a la jubilación, para poder acceder a dicha jubilación es necesario como se ha expuesto que el trabajador cumpla con los requisitos de acceso a la jubilación (es decir, no sólo se exige el cumplimiento de una determinada edad, sino también tener un periodo mínimo de años cotizados). Por ello, se podría defender, y es lo que al empresario le conviene, que no se conoce con exactitud la fecha de finalización de la relación laboral por el requisito del periodo mínimo de años cotizados, que puede ser incierto⁴⁰. No obstante, el trabajador podría alegar que se podría conocer de manera relativamente precisa el momento en el que éste cumplirá los requisitos de carencia realizando un cálculo. Y basta con que podamos fijar esa fecha de manera aproximada, aunque no sea con exactitud para que podamos afirmar que existe un término en la relación contractual y que se está transformando un contrato indefinido en uno a duración determinada. En este sentido, Beltrán de Heredia⁴¹ sostiene que “ni siquiera sería necesario una previsión temporal exacta, puesto que lo determinante para hablar de término y no de condición es la certeza de que la circunstancia elegida se cumplirá antes o después”.

La respuesta a la cuarta pregunta es que dicha cláusula no podría ser válida ya que uno de los requisitos para poder pactar una cláusula de jubilación es que el trabajador cumpla con los requisitos de acceso a la pensión de jubilación y ese cumplimiento de los requisitos con carácter general, no se puede satisfacer en el momento de celebración del contrato. De tal manera que si se modifica la edad de jubilación retrasándola más allá de los 67 años y se pacta la jubilación del trabajador a los 67 años, dicha cláusula sería nula y sería conveniente redactarla de nuevo con el fin de adaptarse a la nueva situación legal. Si por el contrario, el Gobierno adelanta la edad de jubilación, lo que desde un punto de vista económico y social es poco probable, no surgiría ningún problema de nulidad puesto

³⁹ Meléndez, L., “Sobre la validez de la cláusula contractual de jubilación”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 74, 2006.

⁴⁰ Barceló, J., *op.cit.*, p. 602.

⁴¹ Beltrán de Heredia, I., “Ley 13/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato: ¿un término en un contrato indefinido?”, *Relaciones Laborales-revista crítica de teoría y práctica*, n. 4, 2013, pp.107-117.

En lo que respecta a la quinta pregunta, relativa a si el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de la indemnización o premio de jubilación en caso de extinguirse la relación laboral con anterioridad a alcanzar la edad pactada, parece que en un principio podemos defender que no tiene tal derecho ya que dicha indemnización tiene como causa la extinción de la relación laboral por el acceso a la jubilación del trabajador. De tal manera, que es un derecho que únicamente nace si se cumple la condición de acceso a la jubilación. Ahora bien, si se ha pactado en el contrato que éste se extingue por la jubilación del trabajador a los 67 años y éste decide jubilarse con anterioridad a dicha edad, ¿podría recibir el premio en su totalidad o en su caso parcialmente? Si bien no existe jurisprudencia al respecto, existirían dos posturas diferentes. Por un lado, podríamos defender que en este supuesto el trabajador también tendría derecho a recibir dicho premio ya que lo relevante es la causa de la extinción, es decir, la jubilación, siendo una cuestión secundaria el hecho de que acceda a una edad diferente ya que el objetivo de dicho premio es premiar a quien abandona la empresa de manera voluntaria como causa de su jubilación. Por otro lado, se podría defender razonablemente que si fuese una cuestión irrelevante la edad de acceso a la jubilación, también se debería premiar consecuentemente a aquellos trabajadores que accedan a la jubilación de manera voluntaria a una edad posterior a la pactada. Y sin embargo, esto no respondería a la voluntad del empresario que se ve perjudicado ya que no solo continúa la relación laboral con el trabajador de edad avanzada sino que además, tendría que entregarle dicha contraprestación. Por ello comparto la segunda posición en cuanto que hay que estar a la verdadera esencia y voluntad de lo que han querido pactar las partes, esto es la intención de los contratantes (art.1281 CC).

En cuanto a la sexta y última pregunta, podríamos decir que una opción para reforzar la legitimación del acuerdo de jubilación, es acordar vía contrato o vía convenio colectivo, que la empresa, además de la contraprestación individual al trabajador, cubra el puesto de trabajo vacante con un desempleado. De esta manera, estaría favoreciendo la política de empleo. Ahora bien, esta contraprestación no revierte directamente en la esfera individual del trabajador jubilado sino que afecta a la esfera colectiva. Por ello, esta contraprestación por sí sola no es suficiente para considerar que no hay renuncia de derechos por parte del trabajador, pero sí permitiría reforzar la legitimidad del acuerdo, en un plano distinto al individual, y fortalecer los argumentos que podría utilizar el empresario para probar la validez de tal pacto. Es imprescindible por lo tanto, que exista

una contraprestación individual para que la cláusula no sea abusiva, actuando esta contraprestación que podríamos denominar colectiva no como un sustitutivo del premio individual, sino como una contraprestación adicional.

Adicionalmente, podríamos plantear la opción de que el empresario regulase el acceso a la jubilación vía convenio colectivo, negociado con el sindicato, para evitar que se pudiese entender que el trabajador ha pactado de manera voluntaria acceder a la jubilación en contrato de manera coaccionada, por la necesidad de ser contratado como hemos mencionado anteriormente. Ahora bien, esta alternativa es bastante problemática en el sentido de que la cláusula convencional tendría que estar redactada de tal manera que el acceso a la jubilación fuese ejercitado de manera individual y no de forma colectiva, ya que en este último caso se podría considerar que se les está imponiendo a los trabajadores la obligación de acceder a la jubilación ya que no puede elegir libremente, sino que su decisión ha sido en cierto sentido tomada por el sindicato. Otra opción más viable y menos cuestionable es que el empresario podría acordar con el trabajador en el contrato que éste accede de manera voluntaria a la jubilación, pero se podría establecer en una cláusula del convenio de manera general la contraprestación, fijando por ejemplo que todos aquellos trabajadores que se jubilen a una determinada edad podrán beneficiarse del premio a la jubilación.

4. INCENTIVOS, ALTERNATIVAS A LA JUBILACIÓN Y PRECAUCIONES

4.1 Incentivos a la jubilación

Como hemos expuesto anteriormente, el empresario tiene la posibilidad de lograr que un trabajador se jubile en el caso de que su Convenio colectivo prevea tal posibilidad o en caso de que lo haya pactado con el trabajador con la necesaria contraprestación. Pero también cabe la posibilidad de que el trabajador no haya acordado con el trabajador que éste acceda a la jubilación a una edad determinada, por lo que no tiene seguridad de que éste acceda a tal situación, pero puede ofrecer una serie de incentivos para incitar al trabajador a cesar en la relación laboral y acceder a la jubilación aun no habiéndolo pactado.

Es decir, que también se podrían establecer incentivos económicos que actúen únicamente como alicientes en el sentido de que no se pacte con el trabajador una cláusula por la que se acuerde su jubilación obligatoria a determinada edad, sino que se ofrezcan premios para los trabajadores que, sin haberlo pactado, se hayan jubilado. Podríamos hablar por un lado de una contraprestación derivada del pacto de jubilación (existiría la obligación para el trabajador de jubilarse y para el empresario de entregar una contraprestación) y por otro lado, de una promesa unilateral del empresario de realizar una contraprestación en caso de que el trabajador acceda a la jubilación a determinada edad (no existiría en un inicio obligación ni para el trabajador ni para el empresario, la obligación para éste último nacería con posterioridad al acto de jubilación).

El mayor inconveniente de no pactar la jubilación, es, como hemos adelantado anteriormente, que el empresario no sabe con exactitud la fecha en la que sus empleados van a acceder a la jubilación, por lo que consecuentemente no puede prever la renovación de la plantilla. La principal ventaja, es que se evita los problemas que se derivan de la fijación de una edad máxima de permanencia en la empresa en una cláusula convencional o contractual y además, que como no está compensando la renuncia de derechos, dicha contraprestación no tendría que tener en principio una cuantía mínima.

De esta manera, el empresario cuenta con una serie de incentivos tanto económicos como no económicos para motivar al trabajador a acceder a la jubilación alcanzada la edad de jubilación, tales como:

4.1.1 Incentivos económicos

- Premio de jubilación/indemnización por jubilación/prima de salida: dirigidos a trabajadores que decidan cesar su prestación de servicios y se jubilen alcanzada determinada edad. El empresario puede establecer un premio del que sólo pueden disfrutar aquellos trabajadores que cumplan determinados requisitos tales como el cese en la relación laboral y acceso a la pensión de jubilación.
- Complemento de pensión de jubilación durante un número determinado de años.
- Apertura de líneas de crédito o de financiación para aquellos trabajadores de determinada edad (ceranos a la edad de jubilación) a un tipo de interés relativamente bajo y que vayan a extinguir su relación laboral en el plazo de x años por causa de jubilación. Es decir, la empresa podría ofrecer un préstamo a un tipo de interés atractivo y en caso de que el trabajador no extinguiese posteriormente su relación laboral, al no haber cumplido la condición del préstamo tendrá que devolver las cuantías percibidas, así como el pago de intereses y en su caso indemnización por los daños y perjuicios que su decisión haya podido causar a la empresa.
- Establecer una bolsa de financiación o una beca para aquellos senior que quieran ser emprendedores. Es decir, se trataría de una ayuda que la empresa podría conceder para aquellos trabajadores que cumplan determinados requisitos (edad, antigüedad, etc.) y deseen emprender. De tal manera, que con esta ayuda la empresa estaría animando a los trabajadores de más edad a emprender un negocio y con ello, a la extinción de la relación laboral. intenta que el trabajador (Impartir charlas sobre emprendimiento).

- Establecer un programa de Health Care o de cobertura médica temporales durante 1 o 2 años para los que cumplan los requisitos de la jubilación total o parcial y vayan a acceder a la jubilación en el plazo máximo de 1 año.
- Fijar un complemento de pensión cuya cuantía se reduzca por cada año adicional que el trabajador (habiendo alcanzado la edad de jubilación) permanezca en la empresa.
- Retirar dinero del plan de pensiones empresarial si no se jubila a determinada edad (acuerdo ex novo).

4.1.2 Incentivos morales o psicológicos

Como hemos mencionado anteriormente, podríamos argumentar que no sólo se pueden establecer incentivos económicos para que el trabajador se anime a pactar su jubilación a una edad determinada sino que también se podrían establecer incentivos no económicos para motivar al trabajador a cesar en la relación laboral y acceder a la jubilación de manera voluntaria.

De esta manera, muchas veces lo que frena al trabajador a acceder a la jubilación es un miedo psicológico a abandonar la vida laboral con todos los cambios cualitativos y cuantitativos que ello conlleva⁴². En este sentido, Kalish (1983)⁴³ recalca que los contactos sociales que el trabajo permite tener, es uno de los factores que mayor satisfacción personal aporta y por ello el trabajador no se ve preparado para asumir, entre otros aspectos, esta pérdida. Todos los cambios que la jubilación implica hacen que ésta no sea percibida por el trabajador como una oportunidad de oro para vivir sino una etapa llena de incertidumbres que asusta al trabajador y que requiere que éste último esté preparado psicológicamente para afrontarlos⁴⁴. De esta manera, la empresa podría incentivar el acceso a la jubilación, acompañando al trabajador en la transición hacia la vida pasiva, consiguiendo que ésta no sea una experiencia traumática en la vida de sus empleados, sino que sea percibida con ilusión, superando con ello la barrera psicológica que frena a los trabajadores a acceder a la jubilación.

⁴² Limón, M., "La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo", *Revista Complutense de Educación*, vol. 4, n. 1, 1993, pp. 53-67.

⁴³ Kalish, R., *La vejez. Perspectivas sobre el desarrollo humano*, Pirámide, Madrid, 1983. Citado en Limón, M., *op.cit.*, p.54.

⁴⁴ Moragas, R., *La jubilación. Un enfoque positivo*, Grijalbo, Barcelona, 1989. Citado en Limón, M., p. 54.

Como señala Limón³⁸, hay cuatro peligros principales que acarrea la jubilación y que suponen por lo tanto los cuatro mayores miedos de todo trabajador, a saber, el inmovilismo físico, mental, afectivo y social. Para superar estos miedos que desmotivan al trabajador a cesar en la actividad laboral alcanzada la edad de jubilación, el empresario puede llevar a cabo u ofrecer las siguientes actividades:

- Poner en marcha un programa de mentores voluntarios: con este servicio, la empresa da la oportunidad de que los trabajadores de mayor edad puedan, si lo desean convertirse en tutores de jóvenes empleados, compartiendo sus conocimientos y experiencia con otras personas. Esto permitiría a los trabajadores jubilados de la empresa no desconectarse abruptamente de la vida laboral, recibiendo reconocimiento, sintiéndose útiles y participando en la sociedad. Con ello, el empresario les da la posibilidad de convertirse de cierta manera en expertos internos con un salario disminuido (abandonando su anterior puesto) o de manera voluntaria (gratuita).
- Ofrecer una charla informativa sobre la jubilación para aquellos trabajadores cercanos a la edad de jubilación o que la hayan alcanzado, así como ofrecer asesoramiento sobre la jubilación, de tal manera que permitan resolver las inquietudes frente a este cambio. Se podría concebir como un curso de preparación a la jubilación, en el que podría participar el cónyuge ya que numerosos autores defienden que la jubilación altera la relación conyugal y por lo tanto una preparación conjunta puede permitir una mejor adaptación a esta situación^{45 46}.
- Apoyo psicológico: la empresa podría contar con un profesional que ayudase a sus trabajadores sénior tanto en los años anteriores al acceso a la jubilación para mentalizarles sobre este cambio y que tengan una visión positiva sobre la jubilación ya que la actitud frente

⁴⁵ Moragas, R., *La jubilación. Un enfoque positivo*, Grijalbo, Barcelona, 1989. Citado en Limón, M., p. 59.

⁴⁶ Quintana, J., *El jubilado ante su futuro. Plan de preparación a la jubilación*, Narcea, Madrid, 1992. Citado en Limón, M., *op.cit.*, p.59.

a éste es lo verdaderamente importante⁴⁷, como en los primeros años para adaptarse a esa nueva situación.

- Poner en marcha procesos de reconversión: programas de formación para trabajadores de mayor edad; ofrecerles asesoramiento para crear su propia empresa, etc.
- Impartir charlas o cursos de emprendimiento, en vez o cumulativamente a las ayudas para emprender propuestas anteriormente, ofrecer asesoramiento para crear su propia empresa.
- Compromiso de la empresa de contratar a un joven trabajador por cada trabajador de la empresa que acceda voluntariamente a la jubilación. Se trataría en realidad de una medida solidaria que podría incentivar a los trabajadores de mayor edad a cesar en la relación laboral y acceder a la jubilación.
- Reducir la jornada laboral a partir de determinada edad, lo que permitiría al trabajador tener una transición más agradable y menos brusca hacia la vida pasiva.

De esta manera, podríamos aventurarnos a decir que los incentivos psicológicos son más relevantes que los económicos a la hora de motivar al trabajador a acceder a la jubilación, ya que el principal factor que frena el acceso a la jubilación es el miedo a los cambios.

Una cuestión relevante que añadir es el hecho de que estos incentivos, cuyo objetivo principal es animar al trabajador a acceder a la jubilación de manera voluntaria, por lo que en todo caso sería una decisión unilateral del empleado y nunca una decisión impuesta de manera forzosa por el empresario, es que se pueden fijar tanto en contratos de trabajo como en convenios colectivos. En este sentido, podemos citar el ejemplo del artículo 34 del Convenio colectivo para el Comercio en general de la provincia de Granada⁴⁸ en el cual se prevé una gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa

⁴⁷ Serra, E., Dato, C., y Leal, C., *Jubilación y nido vacío: ¿principio o fin?*, Nau Llibres, Valencia, 1988. Citado en Limón, M., *op.cit.*, p.57.

⁴⁸ Convenio colectivo para el Comercio en General para Granada y provincia. Boletín Oficial del Estado, 13 de junio de 2012, n. 123, p. 7.

Artículo 34 *“Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que extingan sus contratos, total o parcialmente, por cese voluntario, o mutuo acuerdo entre las partes, tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, de las*

a aquellos trabajadores que cumplan determinados requisitos, entre ellos tener una edad entre 60 y 65 años y una antigüedad en la empresa de cuatro años, y decidan cesar en el trabajo de manera voluntaria o por mutuo acuerdo con el empresario. De manera, se está incentivando de manera indirecta a los trabajadores a acceder a la jubilación puesto que los empleados mayores de 65 años que permanezcan en la empresa no podrán disfrutar de esta gratificación. Es decir, el Gobierno mediante la última reforma de la disposición adicional 10ª ET ha querido prohibir la jubilación forzosa, evitando que la empresa pudiese obligar al trabajador a abandonar la vida activa. Y, sin embargo, mediante esta astucia el empresario continúa animando al trabajador a cesar en la relación laboral. Por lo que de esta manera, se puede llegar al mismo resultado que ha querido evitar el Gobierno, esto es la jubilación del empleado, pero por otro camino. O dicho de otro modo, si bien la causa de la jubilación es distinta, el efecto conseguido es el mismo. El empresario no estaría imponiendo la jubilación de manera obligatoria a sus trabajadores sino estimulándoles vía incentivos. En opinión de Soler⁴⁹, este tipo de astucia no sería más que una forma de encubrir de una manera legal la jubilación forzosa.

4.2 Alternativas a la jubilación

El principal problema que se plantea es que con la eliminación de la posibilidad de establecer la jubilación forzosa en convenios colectivos, el empresario se encuentra ante una situación difícil si desea reducir o renovar la plantilla, prescindiendo de los trabajadores de mayor edad.

siguientes cantidades, en igual proporción que la jornada extinguida: - A los 60 años, 12 mensualidades de su salario último. - A los 61 años, 11 mensualidades de su salario último. - A los 62 años, 10 mensualidades de su salario último. - A los 63 años, 9 mensualidades de su salario último. - A los 64 años y hasta los 64 y 6 meses, 8 mensualidades de su salario último, que se irá reduciendo en mes de indemnización por cada mes que en exceso tenga de los 64 y 6 meses. - A los 65 años, 2 mensualidades de su salario último. Se entenderá salario a efectos de cálculo de las indemnizaciones, tanto el salario base como los complementos salariales, incluida la parte proporcional de pagas extras. Las indemnizaciones establecidas serán abonadas en el plazo máximo de seis meses desde la extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos en los que la indemnización sea inferior a 6 mensualidades, en cuyo supuesto se abonará en el plazo máximo equivalente al mismo número de mensualidades indemnizatorias. Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de cuatro años. Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador, de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna."

⁴⁹ Soler, A., *op.cit.*, p.28.

No obstante, en caso de que el trabajador se niegue a acceder a la jubilación y continuar prestando sus servicios en la empresa, el empresario cuenta con una serie de alternativas que le permiten dar salida a los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación o incluso sin haberla alcanzado que sean mayores. Es decir, en el caso de que el empresario desee extinguir la relación laboral por causa de edad, cuenta con una serie de vías para conseguirlo. Por ello, sin perjuicio de las causas de extinción de la relación laboral que pueden alegar todas las empresas con independencia de la edad (ej.: causas económicas, técnicas, organizativas, incapacidad permanente del trabajador, fuerza mayor, falta de asistencia al trabajo, etc.) nos centraremos en aquellas que pueden guardar relación con la edad.

De esta manera, el Estatuto de los Trabajadores recoge una variedad de alternativas para extinguir el contrato laboral que pueden ser usadas por el empresario para dar salida a los trabajadores de avanzada edad.

De esta manera podemos proponer como soluciones más radicales las siguientes:

- 1) **Despido del trabajador** (art.49.1 k) ET): el empresario siempre cuenta con la posibilidad de despedir al trabajador sin causa alguna, con la consiguiente indemnización de 33 días de salario por año trabajado o la readmisión del trabajador (art.56 ET). Esta alternativa resulta poco atractiva para la empresa por su elevado coste económico con carácter general, si bien es cierto que el empresario tendría que realizar un cálculo para comparar el coste que supondría la indemnización por despido frente al coste que representa el posible premio por jubilación pactada. Adicionalmente, tenemos que recalcar que esta alternativa es bastante arriesgada para el empresario ya que es altamente probable que se considere que el despido es discriminatorio, y por ende nulo, al basarse el empresario en la edad del trabajador como criterio determinante para poner fin a la relación laboral, sobre todo si el trabajador puede probar que se han despedido a más trabajadores al alcanzar la edad de jubilación. Del mismo modo, podría intentar probar que se trata de un despido procedente si pudiese basarse en una justa causa recogida en el ET (Ej.: faltas de asistencia, desobediencia, disminución continuada y voluntaria del rendimiento⁵⁰, etc.) lo que permitiría al empresario ahorrarse el coste de la indemnización.

⁵⁰ Artículo 54 Estatuto de los Trabajadores (BOE n. 255 de 24 de octubre de 2015).

No obstante, si bien el despido individual sin causa justa es una alternativa bastante peligrosa para el empresario por poder considerarse que la verdadera causa encubierta y discriminatoria en la que se basa es la edad del trabajador, no ocurre lo mismo en el supuesto de un despido colectivo. En este sentido resulta relevante añadir lo mencionado por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha en su sentencia de 15 de abril de 2016⁵¹ en la que recalca que:

La selección de los trabajadores en función de su edad próxima a la jubilación es un criterio adecuado y proporcionado siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción produce a los afectados.

(Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, 2016, Fundamento jurídico 4º).

- 2) **Causas objetivas legalmente procedentes** (art.49.1 l) ET): la principal ventaja para el empresario es su bajo coste al tratarse de un despido procedente en comparación con uno improcedente, si bien tendrá que realizar un cálculo económico para saber si este tipo de despido, que implica una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, le es más beneficioso económicamente que los otros tipos de alternativas (como la jubilación acordada con el trabajador a cambio de una contraprestación o incluso la posibilidad de que el empleado continúe prestando sus servicios en la empresa durante un número de años estimado). Al igual que la alternativa anterior, supondría la extinción de la relación laboral pero eso no implicaría el acceso obligatorio por parte del trabajador a la jubilación. Podemos destacar que el empleador puede extinguir la relación contractual con los trabajadores de mayor edad mediante dos vías distintas que es necesario matizar para poder ser aceptables: por ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador (art. 52 a) ET) o por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo (art.52 b) ET), tal y como se recoge en el citado artículo.

⁵¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, (Sala de lo Social, Sección 2ª), núm. 490/2016, de 15 de abril de 2016 (AS 2016\858).

En cuanto a **la ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador** es una posibilidad que tiene abierta el empresario, si bien no hay que negar su difícil aplicación ya que actualmente edad e ineptitud no están necesariamente correlacionadas. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha declarado en su sentencia 22/1981, de 2 de julio, que no se puede establecer una edad a partir de la cual se pueda declarar la ineptitud de todos los trabajadores, ya que los diferentes sectores y actividades requieren aptitudes diferentes. Por ineptitud se debe entender: “una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tienen su origen en la persona del trabajador, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo – rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.-” (Tribunal Supremo, 1990, Fundamento Jurídico 2º⁵²).

El empresario, con el fin de dar salida a los trabajadores cercanos a la edad de jubilación o que ya han alcanzado dicha edad, podría argumentar que las aptitudes y capacidades físicas o mentales requeridas en el puesto han disminuido (no necesariamente por razón de edad).

De acuerdo con esto, podemos destacar el argumento que expone el Tribunal Constitucional en la mencionada sentencia:

No cabe duda de que algunas actividades exigen unas condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse razonablemente que esa disminución de facultades resulta ya patente a una edad determinada.

(Tribunal Constitucional, 1981, Fundamento jurídico 5º)

Ahora bien, para que el empresario pueda argumentar la ineptitud del trabajador es necesario que pruebe que se cumplen ciertos requisitos que González⁵³ resume en los siguientes: que las condiciones físicas o intelectuales cuya disminución o carencia se alegan son imprescindibles para el adecuado ejercicio del puesto de trabajo, que dicha ausencia o debilitamiento no se pueda compensar con otras aptitudes y que, como consecuencia de este factor, la productividad del trabajador se vea afectada de manera directa y perceptible.

⁵² Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990\3937).

⁵³ González, S., La discriminación por razón de la edad. *Temas Laborales*, vol. 59, n. 1, 2001, pp. 93-124.

De esta manera, sería necesario que se realizase un análisis caso por caso para corroborar la disminución o desaparición de la capacidad para trabajar⁵⁴. Quizás facilitaría la prueba el establecer pruebas de aptitud (físicas, mentales, psicotécnicas, etc.) adaptadas a los puestos de trabajo cada ciertos años y para todos los empleados, para que no se pueda alegar discriminación por razón de edad así como fijar los requerimientos mínimos necesarios para poder desarrollar correctamente el puesto de trabajo.

Por ello, si bien el empresario tiene que probar varios hechos para que pueda alegar la ineptitud del trabajador, es una alternativa con la que cuenta el empresario para finalizar la relación laboral con los trabajadores de mayor edad.

En cuanto a la segunda alternativa, el empresario también podría alegar la **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto**. Para ello se tendrían que cumplir determinados requisitos, el primero de ellos que efectivamente se hayan realizado modificaciones técnicas en el puesto. Adicionalmente, se tiene que tratar de modificaciones que sean razonables lo que es un término jurídico indeterminado que ha sido entendido por la doctrina como aquel que no suponga un cambio en la naturaleza del puesto de trabajo⁵⁵. Además, tal y como se recoge en el art.52 b) ET, será necesario que el empresario ofrezca al trabajador un curso de formación para adaptarse a dichos cambios, así como el transcurso de un mínimo de dos meses desde la modificación o la finalización del curso para poder alegar la falta esta causa. La alegación de esta causa tiene sentido si se considera que las personas de mayor edad son las menos adaptadas a las nuevas tecnologías y las más reacias a la hora de acomodarse a los cambios. Es justamente esta falta de adaptación la que puede motivar al empresario a querer cesar la relación laboral con los trabajadores de mayor edad para poder contratar a trabajadores más jóvenes y más habituados a las tecnologías.

⁵⁴ Iglesias, M., "La jubilación pactada", *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 69, 2007, pp. 13-26.

⁵⁵ Conejo, A., "La nueva redacción del artículo 52 b) del Estatuto de los trabajadores: falta de adaptación a las modificaciones técnicas", *Noticias jurídicas*, 27 de febrero 2013, (disponible en <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4832-la-nueva-redaccion-del-articulo-52-b-del-estatuto-de-los-trabajadores:-falta-de-adaptacion-del-trabajador-a-las-modificaciones-tecnicas-/>; última consulta 7/04/2018).

- 3) Eliminación del puesto:** pese a que esta medida no guarde relación directa con la edad, me gustaría mencionar que puede ser una alternativa eficaz si lo que desea es reducir plantilla, ahora bien si lo que desea es contratar a otro trabajador más joven que sustituya al trabajador cuyo puesto se elimina no resulta conveniente.

Frente a estas alternativas radicales, el empresario también cuenta con soluciones más moderadas, que permitirían al trabajador disfrutar de una transición más llevadera y amena hacia la jubilación y que no supondrían necesariamente la extinción del contrato de trabajo en el inmediato tales como incentivar la jubilación parcial o el trabajo a tiempo parcial.

4.3 PRECAUCIONES DEL EMPRESARIO

Como queda patente del análisis realizado anteriormente, la voluntad del empresario de extinguir el contrato de trabajo por razón de edad y de que el trabajador acceda a la jubilación es extremadamente compleja.

Por un lado, el pactar una cláusula de jubilación con el empresario supone 2 riesgos principales ya comentados anteriormente: la posibilidad de que se alegue abuso de derecho, por lo que tendrá que fijar una contraprestación razonable justificando el importe que le entregará o en su caso el servicio que le ofrecerá, y la posibilidad de que se alegue fraude de ley.

Por otro lado, ha sido un tema recurrente la cuestión de si extinguir la relación laboral por razón de edad suponía una discriminación, lo que sería contraria a numerosos preceptos tales como el art.17 ET que establece que serán nulas las cláusulas discriminatorias y contempla expresamente la edad como razón de esa discriminación o el art.14 CE que si bien no recoge expresamente la edad en las causas de discriminación, la jurisprudencia ha entendido que se encuentra incluida de manera indirecta en dicho precepto⁵⁶. En relación con la normativa española debemos recordar que la ya mencionada sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981

⁵⁶ Fundamento jurídico 3º de la Sentencia del Tribunal Constitucional, (Pleno), núm. 75/1983, de 3 de agosto de 1983, (RTC 1983\75).

establecía que eran inconstitucionales por establecer una discriminación por razón de edad las normas que estableciesen de manera generalizada la incapacidad para trabajar a partir de determinada edad sin hacer distinciones en función de sectores y actividades. De manera que tal y como se establece en el propio art.14 CE se puede justificar un trato diferenciado siempre y cuando existan razones fundadas⁵⁷. A la hora de extinguir la relación laboral al haber alcanzado el trabajador la edad de jubilación, es bastante probable que se presuma que ha existido discriminación al basarse en la edad como criterio de la decisión. Por ello, el empresario tiene que ser extremadamente precavido a la hora de dar por finalizada la relación laboral con este tipo de trabajadores ya que se presumiría la existencia de discriminación por razón de edad, lo que atentaría tanto contra la normativa nacional como contra la europea.

⁵⁷ Fundamento jurídico 4º de la Sentencia del Tribunal Constitucional 200/2001, de 4 de octubre de 2001 señala “el art.14 CE (...) exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionada”.

5. CONCLUSIÓN PERSONAL

Como hemos expuesto en el presente trabajo, con la prohibición de establecer cláusulas de jubilación forzosa en convenios colectivos, se ha reavivado el debate sobre la validez de las cláusulas contractuales de jubilación forzosa. Por el uso limitado de este tipo de cláusulas, es escasa la jurisprudencia existente en esta materia, lo que provoca que existan todavía muchas cuestiones problemáticas sin una solución precisa y concreta, lo que puede suponer tanto una ventaja o más bien oportunidad como un inconveniente para aquellos agentes que deseen utilizar este tipo de mecanismo para conseguir la jubilación de los trabajadores.

Del mismo modo, el empresario cuenta con un gran abanico tanto de incentivos para animar al trabajador a jubilarse a una edad determinada, como de alternativas para finalizar la relación laboral con los trabajadores de mayor edad. Si bien, a la hora de elegir una de ellas será conveniente que realice un cálculo del coste económico que dichos incentivos o alternativas pueden representar.

Adicionalmente, es cuestionable si es verdaderamente adecuado o positivo para la empresa obligar a un trabajador a jubilarse ya que éste puede aportar numerosas ventajas como su experiencia o su red de contactos y permite que exista diversidad en la empresa lo que del mismo modo, genera múltiples beneficios.

Es cuestionable si desde el punto de vista ético se puede justificar el limitar la permanencia en el mercado laboral a los trabajadores de mayor edad en pro de favorecer a los más jóvenes ya que todas las personas tendrían que tener los mismos derechos si son iguales. E incluso podría ser discutible si el forzar a un trabajador a jubilarse es moralmente correcto.

Sería interesante analizar la viabilidad de que el Gobierno estableciese un sistema que se base en distintos criterios para determinar la edad de jubilación más adecuada para cada profesión, o sector con la finalidad última de intentar ser lo más justo posible en cada caso. O dicho de otro modo, poner distintas edades de jubilación en función de las

distintas profesiones para intentar adaptarse lo mejor posible a las aptitudes requeridas para desempeñar un buen trabajo en cada caso.

Finalmente, podemos añadir que pese al análisis general realizado, existen determinadas profesiones y relaciones de trabajo que revisten un régimen especial en lo relativo a la fijación de una edad máxima de permanencia como es caso de los funcionarios o del personal de Alta Dirección, que podría ser el objeto de un trabajo de investigación posterior.

6. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE n. 157, de 2 de julio de 2005).

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE n. 184, de 2 de agosto de 2011).

Estatuto de los Trabajadores (BOE n. 255 de 24 de octubre de 2015).

Convenio colectivo para el Comercio en General para Granada y provincia. Boletín Oficial del Estado, 13 de junio de 2012, n. 123, p. 7.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 11 de enero (RJ 2002\858).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 15 de junio de 2015 (AS 2015\1517).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, (Sala de lo Social Sección 1ª), de 10 de noviembre de 2011 (AS\2012\32).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 16 de enero de 2007 (AS\2007\1700).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 15 de junio de 2006 (AS\2006\3271).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas, (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 20 de junio de 2012 (AS\2013\315).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 15 de junio de 2006 (AS\2006\3271).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 3 de octubre de 2012 (JUR 2012\361313).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La-Mancha, (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 15 de abril de 2016 (AS 2016\858).

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 9 de marzo de 2004 (RJ 2004\841).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 3 de mayo de 2011. (RJ 2011/4496).

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 25 de octubre de 1989 (RJ 1989\7437).

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 31 de enero de 2006 (RJ 2006\4417).

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social), de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990\3937).

Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981 (RTC 1981, 22).

Sentencia del Tribunal Constitucional, (Pleno), de 3 de agosto de 1983, (RTC 1983\75).

Sentencia del Tribunal Constitucional 200/2001, de 4 de octubre de 2001.

OBRAS DOCTRINALES

Alfaro, E., *Evolución y regulación actual de las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva*, Universidad de la Rioja, La Rioja, 2015, p. 28.

Alonso, J. y Conde-Ruiz, J., “El Sistema de Pensiones en España ante el reto del Envejecimiento”, *Presupuesto y Gasto Público*, n. 44, 2006, pp. 51-73.

Barceló, J., *El retraso en la edad de jubilación y las políticas para la prolongación de la actividad laboral más allá de la edad legal de jubilación*, Universidad de Barcelona, España, 2015, p. 605.

Beltrán de Heredia, I., “Ley 13/2012, jubilación forzosa y extinción del contrato: ¿un término en un contrato indefinido?”, *Relaciones Laborales-revista crítica de teoría y práctica*, n. 4, 2013, pp.107-117.

Conejo, A., “La nueva redacción del artículo 52 b) del Estatuto de los trabajadores: falta de adaptación a las modificaciones técnicas”, *Noticias jurídicas*, 27 de febrero 2013, (disponible en <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4832-la-nueva-redaccion-del-articulo-52-b-del-estatuto-de-los-trabajadores:-falta-de-adaptacion-del-trabajador-a-las-modificaciones-tecnicas-/>; última consulta 7/04/2018).

De La Villa Gil, L. y López, L., “La externalización de los premios de jubilación”, *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, n. 8, 2003, pp. 99-140.

García, Y., “Radiografía del paro juvenil en España: temporalidad, precariedad y exilio”, *El Economista*, 7 de julio de 2017 (disponible en

<http://www.economista.es/economia/noticias/8411270/06/17/Radiografia-del-paro-juvenil-en-Espana-temporalidad-precariedad-y-exilio.html>; última consulta 8/04/2018).

Ginés, G., “La jubilación...para quien la quiera”, *ABC*, 2 de noviembre de 2015 (disponible en http://www.abc.es/economia/abci-jubilacion-para-quien-quiera-201511020310_noticia.html); última consulta 8/04/2018).

González, S., La discriminación por razón de la edad. *Temas Laborales*, vol. 59, n. 1, 2001, pp. 93-124.

Ichart, R., “¿Qué pasa si quiero que un trabajador que ha llegado a la edad de jubilación se jubile?”, *BDO*, 14 de octubre de 2015, (disponible en <https://www.bdo.es/es-es/blogs/coordenadas/octubre-2015/obligar-a-un-trabajador-a-la-jubilacion-forzosa>); última consulta 8/04/2018).

Iglesias, M., “La jubilación pactada”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 69, 2007, pp. 13-26.

Instituto Nacional de Estadística, “España en cifras 2017”, 2017 (disponible en http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2017/index.html#1/z); última consulta 8/04/2018).

Kalish, R., *La vejez. Perspectivas sobre el desarrollo humano*, Pirámide, Madrid, 1983. Citado en Limón, M., *op.cit.*, p.54.

Lastras, J., “Jubilación forzosa”, *El País*, 17 de julio de 2005 (disponible en https://elpais.com/diario/2005/07/17/negocio/1121608048_850215.html); última consulta 8/04/2018).

Limón, M., “La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo”, *Revista Complutense de Educación*, vol. 4, n. 1, 1993, pp. 53-67.

López, E., “La indisponibilidad de los derechos laborales en el ordenamiento español y su interpretación jurisprudencial”, *Il diritto dei lavori*, n. 3, 2014, pp. 25-35 (disponible en http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058_La%20indisponibilidad%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf); última consulta 7/04/2018).

Meléndez, L., “Sobre la validez de la cláusula contractual de jubilación”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 74, 2006.

Mella, L., “La extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador: Notas sobre su naturaleza jurídica”, citado en Soler, A., *La jubilación forzosa en los convenios colectivos*, Universidad de Cádiz, Cádiz, 2015, p.4.

Mella, L., “La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 49, 2002, pp. 233-236.

Moragas, R., *La jubilación. Un enfoque positivo*, Grijalbo, Barcelona, 1989. Citado en Limón, M., p. 54.

Quintana, J., *El jubilado ante su futuro. Plan de preparación a la jubilación*, Narcea, Madrid, 1992. Citado en Limón, M., *op.cit.*, p.59.

Sagardoy, J. et al., *Prontuario de Seguridad Social*, Colex, Madrid, 1999, p. 272.

Sempere et al., *Pensiones por Jubilación o Vejez*, Thomson Reuters-Aranzadi, Barcelona, 2004, p. 31.

Serra, E., Dato, C., y Leal, C., *Jubilación y nido vacío: ¿principio o fin?*, Nau Llibres, Valencia, 1988. Citado en Limón, M., *op.cit.*, p.57.

Sin autor, “No le obligue a jubilarse”, *Base de datos para empresas*, Barcelona, 2012 (disponible en https://basededatos.indicator.es/jubilacion/no_le_obligue_a_jubilarse/ESACLBAR_EU_121007/26/related; última consulta 8/04/2018).

Soler, A., *La jubilación forzosa en los convenios colectivos*, Universidad de Cádiz, Cádiz, 2015, p. 9.

Ugarte, J., “¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos reconocidos por normas legales?”, *Actualidad Empresarial*, n. 221, 2010.