

La recepción en la negociación colectiva de la reforma de 2021 de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores*

The reception in collective bargaining of the 2021 reform of the Tenth Additional Provision of the Workers' Statute

Amparo Esteve Segarra

Catedrática de Universidad. Universidad de Valencia

ORCID ID: 0000-0001-6128-8552

doi: 10.20318/labos.2026.10591

Resumen: La reforma de la disposición adicional décima del ET prohibió las jubilaciones forzosas previstas en los convenios colectivos por debajo de los 68 años y estableció como única justificación de política de empleo la nueva contratación de un trabajador con un contrato indeterminado y a jornada completa. Además, se introdujo una medida de acción positiva para fomentar la contratación de nuevas trabajadoras que cubriesen los puestos de trabajo de los jubilados forzosamente en sectores de baja ocupación femenina, posibilitando la rebaja de la edad de jubilación en las cláusulas convencionales de jubilación forzosa hasta la edad ordinaria de jubilación. El presente artículo pretende analizar la recepción de la reforma en la negociación colectiva.

Palabras clave: Jubilación forzosa, convenio colectivo, política de empleo, jubilación activa.

Abstract: The reform of the tenth additional provision of the Workers' Statute prohibited mandatory retirements under the age of 68 stipulated in collective bargaining agreements and established the hiring of a new worker on a full-time, permanent contract as the sole justification for employment policy. Furthermore, a positive action measure was introduced to encourage the hiring of new female workers to fill the positions of those forced into retirement in sectors with low female employment, allowing for the reduction of the retirement age in collective bargaining agreements to the standard retirement age. This article aims to analyze the reception of this reform in collective bargaining.

Keywords: Forced retirement, collective agreement, employment policy, active retirement.

*El presente estudio se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación "Nuevas perspectivas en torno a la extinción del contrato de trabajo: retos presentes y desafíos futuros sobre su regulación jurídica" (RETEX), con referencia PID2024-162033OB-I00, financiado por MICIU /AEI /10.13039/501100011033/ FEDER, UE."

1. Introducción: los tres principales cambios operados por la reforma laboral de 2021 en la DA 10ª ET

La posibilidad de pactar convencionalmente la finalización del contrato de trabajo por jubilación por razones de política de empleo ha sido una institución sujeta a críticas por contradecir el principio de voluntariedad en el acceso a la jubilación, la sostenibilidad del sistema de pensiones y no actuar realmente como un instrumento de política de empleo y ser, en consecuencia, un potencial factor de discriminación por razón de la edad¹. Por esta razón, la regulación ha sufrido numerosos avatares, y como no podía ser menos, también se modificó la regulación por la DA 1ª Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. La reforma de la DA 10ª ET se orientó hacia la jubilación activa, junto con otros cambios en la jubilación anticipada voluntaria, involuntaria, jubilación por actividad y jubilación activa que tenían como común denominador, el tratar de posponer la edad de acceso a la jubilación. Ello se evidenciaba desde el principio en la propia redacción literal de la DA 10ª ET que comienza señalando: “En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral...”. Sin embargo, la reforma del 2021 a diferencia de reformas anteriores instadas por gobiernos de orientación conservadora, que habrían llegado a derogar la posibilidad de jubilaciones forzosas por la vía del convenio colectivo², no optó por esta vía prohibitiva, que una parte de la doctrina estimaba como más razonable³, sino por establecer requisitos más estrictos de política de empleo y de edad de los trabajadores jubilados.

En esencia, los tres cambios que se introdujeron fueron los siguientes:

- 1.º Prohibición de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador a una edad inferior a los sesenta y ocho años.

¹ El TJUE en su sentencia 16 octubre 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, determinó que la previsión española de jubilación forzosa (en concreto, la vigente tras la Ley 14/2005, de 1 de julio) no era contraria al principio de no discriminación por razón de edad de la Directiva 2000/78/CE, pues si bien es cierto que supone una diferencia de trato basada directamente en la edad, esta discriminación no es tal al ser objetiva y razonable, “en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional”. En la doctrina judicial reciente se ha descartado que la jubilación forzosa sea contraria a la Carta Social Europea (STSJ Cataluña de 5 de marzo de 2024, Rec. 3817/2023).

² El Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo (BOE núm. 64, 3-3-2001) convalidado después por la posterior Ley 12/2001, de 9 de julio, Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm. 164, 10-7-2001) que procederían a la derogación de la mencionada disposición por necesidades demográficas ligadas al equilibrio del sistema de protección social y la necesidad de incentivar la prolongación de la vida activa. El legislador exponía en el RDL 5/2001, que la jubilación forzosa configurada originalmente como estímulo o instrumento de política de empleo, estaba inspirada en “concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente desactualizadas”. En este sentido, las líneas del Pacto de Toledo desde una perspectiva de preocupación por la financiación del sistema de Seguridad Social desincentivaban las jubilaciones anticipadas y, en la misma línea desde instancias comunitarias, se promovía una jubilación voluntaria y progresiva.

³ Vallez Morales, C. (2022), p. 2025 y Ramos Moragues, F. (2023), p. 449, defenderían esta opción para respetar el derecho individual a continuar prestando servicios en un contexto de bajada de las cifras de paro; en segundo lugar, porque la jubilación forzosa no serviría para crear empleo, y porque no habría condicionante en la edad legal del nuevo contratado.

- 2.º El segundo cambio fue la redefinición de la política de empleo que justificaría la jubilación forzosa, exigiendo la contratación al menos de una persona trabajadora mediante contrato indefinido y a tiempo completo.
- 3.º La rebaja de la edad de jubilación forzosa por razón de género y la medida de acción positiva de contratar mujeres en determinados sectores con tasas de ocupación femenina inferior al 20%

A continuación, se desarrollará brevemente cada uno de estos aspectos.

- 1.º Prohibición de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador a una edad inferior a los sesenta y ocho años. La fijación de esta edad es superior a la edad ordinaria de jubilación, de 67 años, en trámite de progresiva implantación, y obviamente está por encima de la edad tradicional, de 65 años, que aún se mantiene para los funcionarios públicos *ex art.* 67.3 Estatuto Básico del Empleado Público y *art.* 26.2 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, está en la línea con la orientación antedicha de promover el envejecimiento activo, término eufemístico para aludir a la necesidad de prolongar la vida laboral, por el incremento en gasto en pensiones. No en balde, es el propio preámbulo de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre que, al prologar la reforma introducida, la situó entre las medidas para posibilitar una jubilación activa, en línea con las mayores penalizaciones para las jubilaciones anticipadas y la promoción del envejecimiento activo a través de la llamada jubilación demorada para hacer frente a los desafíos demográficos del sistema de Seguridad Social, que impondría retos al sistema de protección social, en particular, en materia de pensiones de la jubilación. Aunque alguna doctrina había propuesto que lo coherente con este objetivo era la derogación de la habilitación legal a las cláusulas convencionales de jubilación forzosa por la vía de un acuerdo en el Pacto de Toledo (Muros Polo, 2021: 108-109; García Ninet, 2023: 262), no se acogió esta propuesta, sino la subsidiaria de elevar la edad y limitar las jubilaciones forzosas por la vía de incrementar la edad mínima en la que pueden producirse. La fijación de un suelo de 68 años se sitúa en la tendencia al alargamiento de la edad legal de jubilación pensionable en nuestro ordenamiento, situada desde 1919 (R.D. de 11 de marzo de 1919, Gaceta del 12) en los 65 años, y que se ha ido alargado progresivamente, por mor de la Ley 27/2011. La edad de 68 años fijada como mínima para la legalidad de las cláusulas de jubilación forzosa es, curiosamente, próxima a la que en otro momento fue la edad máxima de trabajo, que en el ET de 1980 se situaba en los 69 años.
- 2.º El segundo cambio fue la redefinición de la política de empleo en términos más estrictos para conseguir la no amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada. La vigente DA 10ª ET define en términos mucho más concretos que en su redacción anterior, los objetivos de política de

empleo. En primer lugar, porque se cambió la redacción en el sentido de suprimir la enumeración de los objetivos de política de empleo con carácter meramente enunciativo que se contenía en la versión previa. Estos objetivos se exponían anteriormente de la manera siguiente: “tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo”. Entre estas medidas podían caber ascensos, movilidad funcional o geográfica, etc.

Sin embargo, el cambio más notable es que en la redacción actual, se utiliza un término concreto y claramente vinculante, de manera que sólo cabe la admisión de la jubilación forzosa si se produce un solo objetivo, la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora por tiempo indefinido y a jornada completa. Eso sí, no se prevén otros requisitos como correspondencia de bases de cotización entre los trabajadores jubilados y contratados, ni una edad de estos últimos, lo que hubiera sido conveniente según alguna doctrina para garantizar el relevo generacional y evitar el cese de los trabajadores con mejores puestos y salarios (Ramos Moragues, 2023, p. 447). Así se señala como requisito que la medida de jubilación forzosa *“deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora”*.

Obviamente la redacción de la norma ha tratado de acabar con el gran caballo de batalla que ha planteado y plantea el cese en el trabajo por razón de la edad justificado, en un contexto de búsqueda del envejecimiento activo y la prolongación de la edad de jubilación, y que está vinculado a objetivos de política de empleo⁴, que muchas veces eran difusos y acababan produciendo una indeseable amortización del puesto de trabajo del jubilado forzoso. El problema es que, en la práctica, la redacción de muchos convenios colectivos fue relativizando los objetivos de la institución, de manera que las finalidades de política de empleo se presumían y parecía que bastaba que el jubilado tuviera derecho a la pensión y luego ya se vería si su puesto se cubría, con quién o si este se amortizaba. Esta praxis fue, en cierto sentido, amparada por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, que prescindió o relativizó el requisito de no amortización de puestos de trabajo como consecuencia de una jubilación forzosa⁵. Sempere Navarro, 2022, alude

⁴ El TC en una de sus primeras resoluciones, en concreto, en la sentencia de 2 de julio de 1981, ya había dicho que la jubilación era voluntaria en el ámbito privado como regla general y que las jubilaciones forzosas se justificaban sólo por objetivos de reparto de empleo. El Tribunal Constitucional, establecería que la institución de la jubilación forzosa tendría como fundamento una política de reparto de empleo, la cual plasma una determinada concepción del valor general de solidaridad. Es justamente, este valor de solidaridad –que se concreta en el aspecto colectivo del derecho al trabajo– el que justifica la anulación del derecho del trabajador a decidir su jubilación, limitando el aspecto individual de ese mismo derecho. La doctrina de la sentencia sirvió de pauta interpretativa para los posteriores pronunciamientos del Tribunal Constitucional en materia de jubilación forzosa vía negociación colectiva

⁵ En la jurisprudencia constitucional, que ya no mencionó este requisito en las sentencias de 1985, ni en la jurisprudencia de finales de los ochenta y de los noventa, que formó un concepto de política de empleo indeterminado. Así se estableció que para la validez de las jubilaciones forzosas basta que se garanticen los derechos a la pensión del trabajador jubilado, pues las finalidades de política de empleo se presumen, STS de 2 de junio de 1986. El TS también

a una “cuestionable y complaciente jurisprudencia sobre las jubilaciones forzosas sin verdaderas contraprestaciones” en términos de política de empleo).

La reforma del 2021 al exigir ineludiblemente como medida de relevo generacional la contratación prototípica indefinida y a jornada completa de al menos una nueva persona trabajadora obligaba a un cambio de redacción de muchas cláusulas convencionales en los convenios que se suscribiesen a partir del 2022. Cuestión que se analizará en el siguiente epígrafe, donde se incidirá en si se ha conseguido el objetivo de controlar que la jubilación forzosa no se desvíe del objetivo de política de empleo que le servía de fundamento desde su concepción originaria, a la que la reforma del 2021 trataba de volver cuatro décadas después.

Es preciso tener en cuenta que la introducción de la disposición adicional quinta del ET de 1980 creó importantes expectativas en cuanto a los efectos automáticos de la medida como instrumento de creación o, más bien, de reparto de empleo. Sin embargo, su uso pronto generaría una actitud más escéptica en la doctrina científica, cuando no claramente negativa al comprobar la utilización no como instrumento de creación de empleo, sino como una medida para amortizar puestos de trabajo y facilitar la salida de las empresas de situaciones de crisis. Téngase en cuenta que la jubilación forzosa frente a otras soluciones como los despidos colectivos ofrece importantes ventajas de simplicidad de trámites y de costes, ya que sólo existe como indemnización, la pensión de jubilación, frente a otras indemnizaciones más elevadas (art. 53 TRET). Es verdad que, en el ámbito de la jubilación forzosa pueden y suelen preverse mejoras voluntarias, tales como premios de jubilación, pero si no existe previsión al respecto, no existe obligación.

3.º La rebaja de la edad de jubilación forzosa por razón de género y la medida de acción positiva de contratar mujeres en determinados sectores con tasas de ocupación femenina inferior al 20%

Una de las novedades más importantes de la reforma del 2021 fue la de establecer un sesgo de género en los requisitos de la jubilación forzosa para alcanzar la igualdad entre sexos introduciendo una medida de acción positiva, que como es sabido, tiene amparo en el art. 11 de la LOI 3/2007. La redacción literal de la DA 10ª del ET señala que este sesgo se configura como excepción. Así se dice:

“Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación

admitió que con las jubilaciones forzosas pudieran producirse una reducción de plantilla, precisamente por razones de política de empleo para amortizar puestos de trabajo y superar una situación crítica de la empresa (STS de 2 de marzo de 1983, FJ. 3º). Ello se trasladaría a la doctrina judicial que admitió establecer medidas de jubilación forzosa para garantizar la viabilidad de la empresa o para evitar despidos colectivos (STSJ de Galicia de 29 de octubre de 1996). Posteriormente, los tribunales intentaron ser más exigentes con las finalidades de política de empleo fijadas en el convenio, pero ello no se consiguió nunca del todo. A título ilustrativo, STS 4 mayo 2017 y, aplicando la citada doctrina, a la acreditación efectiva del cumplimiento de las medidas, STSJ Galicia 28 de enero 2021, rec. 3289/2020.

de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas”.

Se trataría de posibilitar la rebaja de la edad de jubilación forzosa en los convenios del mínimo de 68 años a la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social. Para ello, se han de cumplir una serie de requisitos.

El primero es que la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento, en los términos de cálculo que fija la propia DA 10ª ET¹¹.

El segundo requisito reitera la condición de que la jubilación forzosa sólo puede operar cuando el trabajador o trabajadora jubilado tenga derecho al 100 por 100 de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

El tercer requisito es que cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

Finalmente, se establece la previsión de que la decisión extintiva de la relación laboral será comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada, con carácter previo, pero sin fijar un concreto plazo. Indubitablemente esta medida informativa se encamina, sobre todo, en el caso de los representantes, a un control del cumplimiento de los requisitos anteriores.

Obviamente el aspecto más interesante se relaciona en comprobar cómo la negociación colectiva posterior a la reforma laboral ha recibido esta habilitación legal.

2. La recepción de la reforma en la negociación colectiva y en la doctrina judicial

En este apartado se analizará la recepción de las limitaciones introducidas en la DA 10ª ET tras la reforma laboral de 2021. Esta cuestión es particularmente interesante porque en reformas anteriores de la DA 10ª del ET, se advertía por la doctrina cierta inercia en la redacción de los convenios colectivos en los que en muchos casos se mantenían redacciones de cláusulas de convenios anteriores, al margen de los cambios de redacción de la DA 10ª ET.

Pues bien, tras la reforma laboral del 2021, esta inercia también se ha mantenido en algunos convenios, que no han efectuado la debida adaptación de sus cláusulas convencionales y mantienen una regulación no ajustada al tenor actual de la DA 10ª ET⁶.

⁶ Por ejemplo, el art. 46 del Convenio colectivo de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2025-2027 (Resolución EMT/3846/2025, de 13 de octubre) dispone: “Se establece la jubilación forzosa a la edad ordinaria de jubilación establecida para todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio, siempre que, al cumplir esta edad, tenga el período de carencia necesario para acceder a la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social y se cumplan el resto de los requisitos exigibles para acceder a la pensión de jubilación en su nivel contributivo. Si no fuera así, estarán obligados a jubilarse en el momento que quede cubierto el período de carencia mínimo que dispone la legislación vigente en cada momento o se cumplan aquellos requisitos legales.

Cuando este hecho es constatado por los tribunales, ello ha producido la declaración de improcedencia del cese del jubilado forzosamente⁷.

Otra cuestión que fundamenta el interés en analizar la negociación colectiva posterior a la reforma es que la doctrina había advertido que los requisitos más exigentes para las cláusulas de jubilación forzosa introducidos en 2021 podrían restar operatividad a dicha causa extintiva (Molina Navarrete 2022) o disminuir el número de cláusulas convencionales (Gala Durán, 2022, p. 2012). Sin embargo, no se aprecia en los convenios consultados una disminución en el número de cláusulas convencionales, lo que indica que la institución de la jubilación forzosa es una institución que los agentes sociales tienen interés en mantener, pese al endurecimiento de sus requisitos.

Los convenios analizados sí han recogido la reforma en cuanto a las limitaciones en términos de edad y objetivos de política de empleo, reproduciendo literalmente el tenor de la mencionada disposición, si bien es frecuente que se obvie mencionar la posibilidad de jubilaciones forzosas convencionales en sectores de baja ocupación femenina⁸. A este respecto, se había advertido que este aspecto era clave para la recepción de la medida en los convenios introducida con un sesgo de género y donde los convenios podían clarificar aspectos dudosos sobre, por ejemplo, cómo computar la tasa de ocupación empleada en el sector de actividad o qué actividad tener en cuenta en el caso de empresas con varias actividades, como las multiservicio (González Cobaleda, 2023: 121 y ss.).

Esta reproducción cuasi literal, con la excepción que se acaba de reseñar, del tenor legal, implica que los convenios no suelen introducir requisitos adicionales. Si bien en algún caso se explicitan algunas acotaciones, que a efectos de su exposición conviene agrupar por las siguientes razones:

- a) Por razón de la edad.
- b) Por razón de la nueva contratación de una nueva personas trabajadora.

A instancias de la Dirección de la empresa la persona trabajadora deberá justificar mediante certificado oficial o informe de vida laboral emitido por la Seguridad Social de la fecha de su jubilación ordinaria.

En los supuestos de jubilación forzosa, se tomarán las medidas necesarias para que se vincule a objetivos coherentes de política de ocupación, como la transformación de un contrato temporal en uno indefinido, la contratación de personal mediante un contrato indefinido o a otras decisiones organizativas de promoción profesional o de conciliación de la vida familiar y laboral que redunden en la calidad de la ocupación.

Las empresas y sus personas trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán tramitar todos los sistemas de jubilaciones anticipadas y parciales que prevé la legislación vigente.

La Dirección de la empresa facilitará, en la medida de lo posible, el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras.

Las partes se comprometen, en el momento que varíe la normativa reguladora de la pensión de jubilación, a reunirse en Comisión Paritaria o Mesa Negociadora para adecuar el contenido de este artículo a la nueva legislación, manteniendo siempre la obligación de finalizar la relación laboral en el momento de tener⁷.

⁷ SJS núm. 11 de Madrid de 30 de junio de 2025, rec. 959/2023.

⁸ No se menciona en el art. 31 del IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo); ni en la DT 3ª del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo); ni en la DA única del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado).

- c) Por razón de garantizar el requisito de que el jubilado tenga derecho al cien por cien de su pensión de jubilación.
- d) Por razón de comunicación a las personas jubiladas y a los representantes de los trabajadores en la empresa.
- e) Otras acotaciones varias.

a. En punto a las acotaciones por edad, recuérdese que la fijación de una edad elevada en el texto legal, de 68 años “desterraría cualquier discusión sobre posibles edades inferiores para determinadas actividades o colectivos” (Sempere Navarro, 2022). Razón por la que no sería posible su rebaja, pero sí su ampliación. Así algún convenio colectivo eleva la edad de jubilación forzosa por encima de 68 años, a 70 años. En concreto ello ocurre en un sector donde la jubilación del empleador también se retrasa, como es del personas notarias⁹.

Otro punto problemático es el de las cláusulas de jubilación forzosa en convenios aplicables al personal laboral de las Administraciones pública, donde se habría criticado por no respetarse el requisito de la edad de jubilación, particularmente problemático para el personal laboral de las Administraciones públicas por su contraste con la edad de jubilación forzosa del personal funcionario fijada en los 65 años (art. 67.3 EBEP)¹⁰.

b. Por razón de la nueva contratación de una nueva personas trabajadora se han introducido diversas previsiones, por ejemplo, se señala que la contratación de una nueva persona trabajadora para lograr el relevo generacional, o, mejor dicho, la no amortización de puestos de trabajo, puede ser “de igual o distinto grupo profesional”¹¹. En otros casos, se instituye un período de tiempo máximo para efectuar la nueva contratación¹². Sin embargo, no he localizado en los convenios consultados acotaciones sobre colectivos preferentes para efectuar la contratación como población joven, personas desempleadas de larga duración o discapacitadas, como sugería alguna autora (González Cobaleda, 2023: 118).

Debe tenerse en cuenta nuevamente que el requisito de nueva contratación por tiempo indefinido siempre ha ofrecido dificultades de control de su cumplimiento, en particular, en el ámbito de las Administraciones públicas por las limitaciones de las leyes de presupuestos y la oferta pública de empleo.

En punto a la doctrina judicial, ha de reseñarse que algunas sentencias relativizan la contratación de un nuevo trabajador con contrato indefinido y a tiempo completo,

⁹ DA única del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

¹⁰ Para una crítica de las cláusulas de jubilación forzosa de convenios del personal laboral de las Administraciones públicas, *vid.* Fernández Domínguez y Agra Viforcós, (2022), que detectarían ilegalidades bien por la inercia de dichas cláusulas frente a los cambios normativos de la DA 10ª ET (en su versión anterior a la reforma laboral de 2021), bien por aplicar al personal laboral el régimen previsto para la jubilación de los funcionarios, bajo la pretensión de conseguir un tratamiento uniforme para todos los empleados.

¹¹ Art. 31 del IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.

¹² Art. 60 bis Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles (Resolución de 12 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo) prevé: “Esta contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a seis meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria”.

admitiendo como fundamento de la jubilación forzosa, la transformación de contratos temporales y a tiempo parcial o contrataciones efectuadas antes del cese del jubilado forzosamente¹³.

c. En tercer lugar, algún convenio instituye un tiempo para comprobar que el jubilado cumple el requisito de tener derecho al cien por ciento de su pensión ordinaria de jubilación¹⁴.

Por razón de comunicación a las personas jubiladas y a los representantes de los trabajadores en la empresa, algún convenio prevé un preaviso previo y acotado de la jubilación forzosa¹⁵. Ha de tenerse en cuenta que los tribunales han señalado que la falta de comunicación a los representantes de la jubilación forzosa no conduciría a la improcedencia del cese¹⁶.

Entre las acotaciones varias, se establece un procedimiento específico con la finalidad de gestionar los trámites para proceder a la extinción del contrato por jubilación obligatoria¹⁷, o se fija la aplicación a las personas jubiladas forzosamente de los premios

¹³ En este sentido, STSJ Andalucía (Málaga) de 7 de abril de 2025, rec. 394/2025. Por su parte, la STSJ de Cataluña de 9 de mayo de 2025, rec. 6575/2024, valida como fundamento de la jubilación forzosa la contratación anterior a la terminación del contrato de trabajo del jubilado, pero que se había efectuado con posterioridad a la comunicación de jubilado forzoso.

¹⁴ Art. 70 VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados establece: “Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar un certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva”.

¹⁵ Art. 26 XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (Resolución de 16 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo) prevé: “En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, con 15 días al menos, de antelación, la empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de los trabajadores en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo”.

¹⁶ Entre otras, STSJ de Andalucía (Málaga) de 7 de abril de 2025, rec. 394/2025.

¹⁷ En el art. 60 bis Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles, se regula pormenorizadamente dicho procedimiento: “1. El Área de Recursos Humanos remitirá un Requerimiento de Información a la persona trabajadora, con un mínimo de dos meses de antelación al cumplimiento de la edad legalmente establecida para la jubilación, cuando esta no haya comunicado su intención de jubilarse, solicitando al mismo: (i) informe de vida laboral; (ii) certificado de cotizaciones; (iii) y, en su caso, certificado expedido por la entidad gestora que acredite que la persona trabajadora puede jubilarse, al objeto de verificar su situación respecto de las condiciones que dan derecho a la percepción del 100 % de la pensión de jubilación. El Requerimiento de Información se realizará mediante formulario diseñado al efecto en el que se hará constar: – Fecha solicitud. – Nombre de la persona trabajadora. – Compañía. – Unidad de Negocio/Área Corporativa. – Departamento. – Otra documentación que pueda resultar necesaria.

El Requerimiento de Información se enviará con copia a la representación legal de las personas trabajadoras y al Director o a la Directora de la Unidad de Negocio/Área Corporativa y deberá ir firmada por el Director o la Directora del Área de Recursos Humanos, así como por la persona trabajadora a modo de recibí.

La persona trabajadora tendrá un plazo para remitir la información requerida, no superior a quince días, contados a partir de la fecha en que se le envíe el requerimiento por parte del Área de Recursos Humanos.

2. Recepción y análisis de la información solicitada y verificación de requisitos por parte del Área de Recursos Humanos.

3. Envío de comunicación a la persona trabajadora sobre el cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La comunicación se realizará mediante formulario en el que se hará constar: – Fecha solicitud. – Nombre de la persona trabajadora. – Compañía. – Unidad de Negocio/Área Corporativa. – Departamento. – Fecha de jubilación obligatoria.

de jubilación¹⁸. También son interesantes las cláusulas de jubilación forzosa que persiguen dejarla sin efecto si media acuerdo entre la persona empleadora y la empleada. Así, por ejemplo, el art. 31 del IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar tras prever la jubilación forzosa con los requisitos legales acota que: “Podrá continuarse la relación laboral más allá de los 68 años por acuerdo entre el registrador y la persona trabajadora, por el plazo que libremente se pacte”. O bien que prevén cierta continuidad de la relación entre el jubilado forzoso y la entidad empleadora mediante la colaboración en tareas académicas de mutuo acuerdo conservando el tratamiento y honores que le correspondían hasta su jubilación (Art. 26 XIV Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación).

Más dudosa es la legalidad de alguna cláusula en relación con algún requisito de la jubilación forzosa. Por ejemplo, el art. 60 bis Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles señala tres requisitos para las jubilaciones obligatorias, el de la edad, el de la contratación indefinida y a tiempo completo, pero luego prevé que: “la misma empresa que extinga el contrato de trabajo por jubilación obligatoria se compromete a que aquellas contrataciones que se realicen bajo la modalidad de formación en alternancia se realicen con la retribución que corresponda según el convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.”

3. El régimen de transitoriedad de las cláusulas de jubilación forzosa de los convenios colectivos anteriores a 2022

La DA 10ª del ET ha estado sometida a un régimen temporal que trataba de evitar la enorme litigiosidad que generaron otras reformas anteriores del precepto, como la derogación de la posibilidad de jubilaciones forzosas producida en 2001 y, tras su reinstauración, nuevamente, en 2015. En concreto, la DT 9ª de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, contiene dos reglas: En primer lugar, la nueva redacción de las cláusulas de jubilación forzosa, sólo se aplicaba a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 1 de enero del 2022. Por consiguiente, la fecha clave a efectos de estar sujeto a la vigente redacción de la DA

La comunicación se enviará con copia a la representación legal de las personas trabajadoras y al Director o la Directora de la Unidad de Negocio/Área Corporativa, y deberá ir firmada por el Director o la Directora de Recursos Humanos, así como por la persona trabajadora a modo de recibí.

En caso de retraso de la fecha de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, se reenviará la comunicación en los mismos términos que los señalados anteriormente.

4. Realización de los trámites necesarios para proceder a la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora por jubilación obligatoria. Fecha en la que se realizan los trámites necesarios para que ésta surja efecto.

5. El Área de Recursos Humanos comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras tan pronto como tenga constancia y en un plazo máximo de seis meses, los datos relativos a la contratación de la nueva persona trabajadora de manera indefinida y a tiempo completo. – Fecha de incorporación. – Nombre y apellidos. – Compañía. – Unidad de Negocio/Área Corporativa. – Departamento.

¹⁸ Art. 60 bis Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles.

10ª ET no ha sido la de la publicación del convenio, ni su entrada en vigor, registro o inicio de las negociaciones, sino la de suscripción del convenio.

En segundo lugar, respecto de los convenios colectivos suscritos con anterioridad a esta fecha, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión. Las anteriores cláusulas de jubilación forzosa de convenios previos van a mantener durante la vigencia del convenio y más allá porque se prevé que se aplicarán hasta 3 años después de finalización de la vigencia del convenio¹⁹, excluyendo los períodos de vigencia prorrogada o ultractividad.

El establecimiento de un régimen transitorio bastante claro ha posibilitado una menor litigiosidad en comparación con períodos anteriores, siempre teniendo en cuenta que la institución ha generado, desde siempre, un gran número de reclamaciones individuales de las personas disconformes con la jubilación forzosa.

Bibliografía

- Fernández Domínguez, J.J. y Agra Viforcós, B. (2022). La jubilación forzosa del personal laboral al servicio de las administraciones públicas (o la antinomia en la negociación colectiva), *Trabajo y Derecho* (85).
- Gala Durán, C. (2022). Disposición adicional 10ª ET, en AAVV. (Dir. Del Rey Guanter, S.). *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*. La Ley. Madrid.
- García Ninet, J. I. (2023). La jubilación forzosa: cambios normativos de 1980 a 2022 ¿por qué no se puede uno morir con las botas puestas si trabaja bien y disfruta con su trabajo? *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* (5), 251-265. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/694/800>
- González Cobaleda, E. (2023). Los vaivenes legislativos sobre la jubilación forzosa: ¿un instrumento eficaz para la igualdad de género tras la última reforma?, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 11 núm. 2. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1272.
- Molina Navarrete, C. (2022). *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, La Ley.
- Morales Váñez, C. (2022). *Jubilación forzosa y negociación colectiva*. Thomson Reuters Aranzadi. Cizur Menor.
- Muros Polo, A. (2021). La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo, *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, (26) 91-112. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/446/486>

¹⁹ El largo período de aplicación ha sido aplicado en diversas sentencias, entre otras, STSJ Andalucía, Sevilla, de 30 de abril de 2025, Rec. 1079/2022; STSJ de Madrid de 29 de noviembre de 2024, rec. 869/2024 y STSJ de Cataluña de 28 de octubre de 2024, rec. 683/2024.

- Ramos Moragues, F. (2023). La extinción forzosa del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación: nuevo viraje en la disposición adicional 10ª en AA.VV. (2023). *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*. La Ley. Madrid, pp. 431-449.
- Sempere Navarro, A.V. (2022). Evolución y perspectivas de las cláusulas sobre jubilación forzosa, *Revista Española de Derecho del Trabajo*. núm. 250, pp. 13-36.