

LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS TRAS LA LEY 21/2021

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

*Acreditado a Catedrático de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social*
Universidad de Granada

EXTRACTO

Palabras clave: jubilación forzosa, contenido convenio colectivo, envejecimiento activo

La enésima reforma de la disposición adicional 10ª del ETT trae grandes novedades, logrando un equilibrio entre política de empleo, sostenibilidad del sistema y derecho a la no discriminación. Así, por vez primera puede afirmarse que los “objetivos coherentes” de política de empleo son muy concretos, consiguiendo el tan ansiado relevo generacional, relevo que –en caso de pactarse– será forzoso a los 68 años, cosa que permite cohonestar el fomento del empleo juvenil con el del retraso del cese de la actividad (en aras de la sostenibilidad del sistema de pensiones y la no discriminación). Dejan de coincidir la edad a que se “puede” y se “debe” jubilar una persona, lo que nos mostrará hasta qué punto los trabajadores se jubilaban a los 65 o los jubilaban a esa edad. Por último, se incorpora la perspectiva de género, como una excepción en la que el fomento del empleo femenino se antepone al retraso del cese de la actividad.

ABSTRACT

Key words: forced retirement, collective agreement content, active aging

The umpteenth reform of the 10th additional provision of the ETT brings great novelties, achieving a balance between employment policy, sustainability of the system and the right to non-discrimination. Thus, for the first time it can be stated that the “coherent objectives” of employment policy are very specific, achieving the longed-for generational replacement, a replacement which - if agreed - will be forced at the age of 68, which makes it possible to reconcile the promotion of youth employment with that of delaying the cessation of activity (for the sake of the sustainability of the pension system and non-discrimination). The age at which a person “can” and “should” retire no longer coincide, which will show us to what extent workers retire at 65 or are retired at that age. Finally, the gender perspective is incorporated, as an exception in which the promotion of female employment takes precedence over the delay in the cessation of activity.

ÍNDICE

1. CRÓNICA DE LOS VAIVENES LEGISLATIVOS
2. LAS NUEVAS CLÁUSULAS POR JUBILACIÓN FORZOSA TRAS LA LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE
 - 2.1. Finalidad
 - 2.2. Requisitos subjetivos
 - 2.3. Relevo generacional de calidad: contrato indefinido y a tiempo completo
 - 2.4. Perspectiva de género: sustitución por una mujer en sectores en el que estén subrepresentadas
3. LAS REGLAS TRANSITORIAS Y SU IMPACTO EN LOS CONVENIOS VIGENTES A 1 DE ENERO DE 2022
4. CONCLUSIONES

1. CRÓNICA DE LOS VAIVENES LEGISLATIVOS

El cese forzoso de la relación laboral por cumplimiento de la edad pensionable ha estado presente en nuestro Ordenamiento Jurídico desde mediados del siglo pasado¹, aunque desde antiguo ha sido una causa extintiva poco pacífica por colisionar con el derecho al trabajo, reconocido en su momento en las Leyes Fundamentales² y posteriormente en la Constitución de 1978. No procede realizar un repaso exhaustivo de todos los vaivenes legislativos acontecidos en estas décadas³ (“vaivenes difíciles de entender”, en palabras del TS)⁴, que dan para un “culebrón jurídico”⁵, pero si –en orden a subrayar la importancia de la reforma

¹ Algunas Reglamentaciones de Trabajo comenzaron a fijar límites en la edad de trabajar en los años cuarenta (v.gr., RENFE, en 1944; Tabacalera en 1946; Banco de Crédito Local en 1948; Banco de España en 1948), *Cfr.* De La Villa Gil, L.E. y Montalvo Correa, J.: “La jubilación forzosa en los convenios colectivos”, *Revista General de legislación y jurisprudencia*. 1967, núm. 2, págs. 378395.

² Frente a las primeras Reglamentaciones de Trabajo que contemplaron el cese forzoso, el Ministerio de Trabajo dictó una Orden (1 de julio de 1953), que aclaró que «la jubilación por edad es siempre un derecho del trabajador, quien podrá ejercitarlo cuando reúna las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones que lo regulan» (art. 1), sin perjuicio de la facultad de las empresas de despedir por ineptitud (por la vía del artículo 77 d) de la Ley de Contrato de Trabajo). Rodríguez-Sañudo, F.: “La extinción de la relación laboral por edad del trabajador”, *Revista de Política Social*, núm. 97, 1973., págs. 56 a 61.

³ Para ello, ver Tomás Jiménez, N.: “La jubilación forzosa y su evolución legislativa”, en Monereo Pérez y Maldonado Molina (Dirs.), *La Edad de Jubilación*. Comares, Granada, 2011, págs. 245 y ss.

⁴ STS núm. 409/2016, de 11 de mayo, Rec. 2530/2014, Fundamento de Derecho Tercero.

⁵ Molina Navarrete, C.: “A vueltas con las “cláusulas de jubilación forzosa”: Nuevos capítulos para una ¿“historia interminable”?, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, tomo 1, 2007.

introducida por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre— remarcar cuáles ha sido los objetivos buscados por los negociadores con la introducción de este tipo de cláusulas en la regulación sectorial y su aceptación o rechazo por el legislador.

Antes de 1980, la jubilación era predominantemente voluntaria, siendo excepcionales las Reglamentaciones que contemplaban el cese por edad, y lo hacían asumiendo que el cumplir una edad conlleva necesariamente que la presunción *iure et de iure* de incapacidad. En ese contexto, la Disposición adicional 5ª del ETT de 1980 supuso un cambio radical al introducir un límite máximo general para la edad de trabajar a los 69 años⁶, pero con la finalidad político-económica de crear empleo, dejando constancia también de que la edad máxima para trabajar era una variable al servicio “de las disponibilidades de la Seguridad Social”. Por tanto, una válvula que podía ajustarse vía heterónoma (69 años condicionado a completar períodos de carencia, para acceder a la prestación, no para obtener la pensión completa⁷) o por la autonomía colectiva (libremente)⁸. Recapitulando, con el ETT de 1980 se fija una edad máxima, pero que puede ser distinta vía negociación colectiva, sin que en ningún caso se vincule a la edad de jubilación.

Este panorama no varió sustancialmente con la aprobación del TR del Estatuto de los Trabajadores de 1995, aunque se subrayó que la política de empleo debía ser la meta de la jubilación forzosa, sintetizando parte de la doctrina constitucional⁹,

⁶ Literalmente indicaba: «La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos».

⁷ Esteve Segarra, A.: *La jubilación forzosa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 14.

⁸ En el párrafo segundo se habilitaba a la negociación colectiva para fijar libremente edades de jubilación. El problema radicaba en la posible inconstitucionalidad del precepto (de ambas párrafos), que —como es sabido— resolvió el TC dictando una “sentencia interpretativa” (la STC 22/1981, de 2 de julio) en la que declaró «que es inconstitucional (...) interpretada como norma que establece la incapacitación para trabajar a los sesenta y nueve años y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad»; fallo con el que el TC no resolvió las dudas suscitadas respecto al párrafo 2º (deslegalización operada por la vía de la negociación colectiva, para la fijación de la edad de jubilación, sin que estuviera claro si se refería a jubilación voluntaria o también forzosa), dudas zanjadas con un nuevo pronunciamiento dedicado concretamente este párrafo: STC 58/1985, de 30 de abril, que aclaró que es un precepto que permite y autoriza a la negociación colectiva a fijar una edad de jubilación forzosa, y no sólo a facilitar la jubilación voluntaria.

⁹ Planteando la dudosa corrección técnica de que un Texto Refundido acoja los criterios aplicativos de una STC interpretativa, véase Casas Baamonde, M.E. y Valdés Dal-Ré, F.: “Legislación delegada y ordenamiento laboral: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 1995, págs. 60 y 61; y Gete Castrillo, P.: *La edad*

pórtico y principio inspirador tanto de la regulación heterónoma (del Gobierno), y la autónoma (negociación colectiva). La D.A. 10ª ETT (con el título «Límite máximo de la edad de trabajar») mantuvo incólume el segundo párrafo de la D.A. 5ª ETT de 1980. El primer párrafo (regulación heterónoma), omitió los 69 años como límite máximo de la edad de trabajar. Con este texto la jubilación debía considerarse –con carácter general– un derecho del trabajador, aunque se permitía la limitación de la capacidad de trabajar de la mano de esas dos instancias. Por tanto, sigue sin vincularse a la edad pensionable, no se fija edad alguna, y se condiciona a que se tenga derecho a la pensión en el caso de la regulación heterónoma.

Sin embargo, ni el deseo del TC de que se observaran tales condicionamientos, ni la posterior plasmación y exigencia de los mismos por parte de la disposición DA 10ª, causaron sobre la negociación colectiva la efectividad pretendida¹⁰. Si bien es cierto que las cláusulas convencionales de jubilación forzosa comenzaron a respetar el derecho del trabajador afectado a la percepción de su correspondiente pensión –cumplimiento del periodo de carencia mínima exigida–, también lo es que en la mayor parte de ellas se hizo caso omiso a la necesidad de que dicho cese forzoso se vinculase a la consecución de fines relacionados con una política de empleo –reparto y fomento de empleo–¹¹. Incluso tales prácticas encontrarían en varias ocasiones el propio respaldo de los tribunales y particularmente del TS, que desatendiendo los criterios interpretativos del TC, y avalado en la indeterminación de la noción política de empleo (en la que tendrá cabida no sólo la no amortización de puestos de trabajo, sino también cualquier medida que se limite a garantizar el mantenimiento de la empresa en dificultades para evitar la pérdida de empleos) llegó a aceptar la validez de estas cláusulas presumiendo que el propio convenio ya incorporaba objetivos de política de empleo aunque no los explicitara¹².

En este contexto de fijación habitual de la jubilación forzosa, y de jubilaciones anticipadas mayoritarias, en 2001 se produce el primer cambio de rumbo, al acordarse dentro del Pacto de Toledo el objetivo el fomento del retraso de la edad

del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág. 207.

¹⁰ Maldonado Molina, J.A.; Granados Romera, I.; Romero Coronado, J.; Caballero Pérez, Mª.J.: “La pensión de jubilación: Configuración general y modalidad contributiva”, en Monereo Pérez, J.L.; Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, Mª.N. (Coords.): *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futura: homenaje al profesor Vida Soria con motivo de su jubilación*, Comares, Granada, 2008, pág. 597.

¹¹ Sempere Navarro, Av., Meléndez Morillo-Velarde, L. y Gómez Caballero, P.: “Apuntes sobre la jubilación forzosa”, *Aranzadi Social*, núm. 25, 2006, págs. 15-16.

¹² Maldonado Molina, J.A.; Granados Romera, I.; Romero Coronado, J.; Caballero Pérez, Mª.J.: “La pensión de jubilación: Configuración general y modalidad contributiva”, *op. cit.*, pág. 597.

del cese de la actividad¹³, lo cual resultaba incompatible con la habilitación legal de un límite máximo de edad para trabajar. Y en marzo de 2001¹⁴ se deroga, sin mayores ambages ni reglas transitorias, la Disposición adicional décima del ETT, considerando que la jubilación forzosa es un «instrumento de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo distintas de las actuales»¹⁵. Fue una derogación coherente con las nuevas orientaciones que apuestan por retrasar el cese en el trabajo, máxime teniendo en cuenta los limitados resultados que estaba teniendo como instrumento de política de empleo¹⁶. Pero supuso dejar sin apoyatura legal a la jubilación forzosa prevista por negociación colectiva, generando un amplio debate científico y divergentes pronunciamientos jurisprudenciales sobre si las cláusulas ya establecidas habían sido derogadas o eran válidas hasta que terminase la vigencia del convenio colectivo del que forman parte, y si podían incluirse en futuros convenios, ya que no se había prohibido, sino dejado sin apoyo legal¹⁷, situándose parte de la doctrina en la línea de que derogada la norma autorizante, no debe admitirse la fijación de edad de cese forzoso en la negociación colectiva¹⁸.

La negociación colectiva no aceptó que la derogación de la habilitación legal, produciéndose *de facto* una “desobediencia” de los agentes sociales, que

¹³ Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de 9 de abril de 2001. *Cfr.* Monereo Pérez, J. L.: “La nueva fase del desarrollo del Pacto de Toledo: el acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social”, *Relaciones Laborales*, núm. 24, 2001, págs. 11-52.

¹⁴ RD-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

¹⁵ Exposición de Motivos Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Esta Ley ratificó la derogación aprobada por el RD-ley, aunque matizó su justificación.

¹⁶ Molina Navarrete, C. y García Giménez, M.: “Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 217, 2001, pág. 15.

¹⁷ Escudero Rodríguez, R.: “Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001”, *RL*, núm. 10, 2001, pág. 107; Mella Méndez, L.: “Sobre la posibilidad de seguir pactando en convenio edades de jubilación forzosa tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2002, pág. 219; Rodríguez-Piñero, M., Valdés Dal-Ré, F., y Casas Baamonde, M^a.E.: “La reforma del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”, *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2001, pág. 24.

¹⁸ En esta línea, Alarcón Caracuel, M.R.: “Reflexión crítica sobre la reforma laboral de 2001”, *Revista de Derecho Social*, núm. 15, 2001, pág. 68; Alonso Olea, M., y Casas Baamonde, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 2001, pág. 505; Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, L.M. Y Goerlich Peset, J.M.: *La reforma laboral en el Real Decreto-ley 5/2001*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág. 84; García Viña, J.: «Regulación en convenio colectivo de cláusulas de jubilación forzosa (derogación de la D. Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores). Reformas introducidas por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo», *Tribuna Social*, núm. 124, 2001, pág. 35.

continuaron incluyendo tales cláusulas¹⁹, al considerar que la Constitución les habilitaba a ello. Esto es un dato a subrayar, porque sirve para entender por qué la Ley 21/2021 ha “permitido” las cláusulas de jubilación forzosa pero en condiciones que las hace irrelevantes, y es que el legislador prefiere fijar un marco legal angosto, a que no haya ninguno. La controversia jurídica (que no la política) se resolvió con dos SSTs de 9 de marzo de 2004 (recursos 765/03 y 2913/03) (reiteradas por otras muchas)²⁰, concluyendo que la negociación colectiva no puede establecer nuevas cláusulas de jubilación forzosa tras 2001 por necesitar de la habilitación de la ley, pero reconoce validez a las cláusulas ya vigentes en el momento de la reforma y a sus sucesivas prórrogas, pero solo si se trata de una prórroga tácita, y no una novación²¹.

Tratando de recuperar la habilitación para volver a fijar cláusulas de jubilación obligatoria, el diálogo social abordó esta problemática, solicitando al Gobierno su restitución (alegando dotar de seguridad jurídica a la negociación colectiva²², aunque entendemos que con la STS ya se había conseguido esa seguridad, y lo que pretendían los interlocutores sociales era poner en valor la fuerza vinculante de los convenios reconocida constitucionalmente, que es lo que en el fondo se reprochaba a la Sentencia de 2004). Siguiendo este Acuerdo Social, la Ley 14/2005, de 1 de julio, rescató la D.A. 10ª, pero con importantes matices, y es que:

- Ya no es una regla habilitante para la intervención heterónoma y autónoma, sino solo para esta última, como queda manifiesto con la nueva rúbrica de la disposición: «Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación».

¹⁹ Elorza Guerrero, F.: “La jubilación forzosa del trabajador por convenio colectivo como causa de extinción del contrato de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 77, 2004, págs. 292 y ss.

²⁰ Sobre esta importante Sentencia, Álvarez Cortés, J.C.: “¿Un efecto más de la jubilación gradual y flexible?: La imposibilidad de fijar edades de jubilación forzosa en la negociación colectiva. (O de como el Tribunal Supremo sigue malinterpretando la doctrina del Tribunal Constitucional respecto de la libertad negocial y la jubilación forzosa)”, *Temas Laborales*, núm. 75, 2004, págs. 263-281; García Ninet, I.: “Derogación de la disposición adicional 10.ª del Estatuto de los Trabajadores de 1995. Extinción de la relación laboral al amparo de la cláusula del convenio que establecía la jubilación forzosa a los 65 años. ¿despido nulo? A modo de visión panorámica de las cuestiones principales. Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004”, *Tribuna Social*, núm. 161, mayo, 2004, págs. 5-14; Molina Navarrete, C.: “Un error judicial no se corrige con otro: la licitud de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa condicionadas”, *La Ley*, núm. 6026, 26 mayo de 2004, pág. 1-5.

²¹ STS de 31 de enero de 2006, RJ 2006\4417. Siguiendo este criterio, se admitió la jubilación forzosa de los controladores aéreos. Cfr: Maldonado Molina, J.A.: “La edad de jubilación de los controladores aéreos”, *Temas Laborales*, núm. 105, 2010, pág. 212.

²² Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, vigente para 2004, y Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004.

- Debe vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, enunciando una lista abierta y genérica de opciones al respecto²³.
- No se vincula al cumplimiento de una edad cualquiera, sino la edad ordinaria de jubilación, sin que haya libertad en cuanto a la edad.
- Como desde 1980 ocurriera con la jubilación forzosa fijada por el Gobierno, la fijada en la negociación colectiva se condiciona a que el sujeto tenga derecho a la pensión (período de carencia y demás requisitos), habilitando a la negociación colectiva a que se supedite a un período de cotización superior al mínimo exigido por la LGSS.

La Ley 14/2005 evitó caer en el error de la Ley 12/2001, y fijó un régimen transitorio para los Convenios aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, cláusulas que se consideraron válidas «siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva», aunque añadiendo una exclusión, y es que estas exigencias no se predicaban para las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor. Solo subrayar que precisamente esta Disposición transitoria fue motivo de nueva litigiosidad, tanto en el ámbito de su colisión con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (STJCE 16 de octubre de 2007, TJCE 2007, 272 [asunto Palacios de la Villa])²⁴, como qué debía entenderse por “situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza”²⁵, con pronunciamientos del TC, en los que ya se interpretan estas limitaciones a la vista de la Directiva 2000/78/CE, tras puesta por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, endureció los requisitos, incluyendo por vez primera una garantía de que el jubilado forzosamente no solo tuviera derecho

²³ Mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, lista abierta por tanto (Molina Hermosilla, O, “El nuevo Ave Fénix. Reflexión a propósito de la Ley 14/2005 sobre cláusulas convencionales relativas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación” *Aranzadi Social*, núm. 14, 2005, pág. 1325).

²⁴ Sobre la misma, Gómez Gordillo, R.: “TJCE- Sentencia de 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05- Jubilación forzosa prevista en convenio colectivo y discriminación por motivos de edad”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 30, 2008.

²⁵ *Cfr.* Alzaga Ruiz, I.: “Jubilación forzosa pactada en convenio: el respeto de las situaciones jurídicas que han alcanzado firmeza con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 14/2005, de 1 de julio”, *Aranzadi Social*, 2006, tomo I, págs. 3176-3181, (BIB 2006/500); Cabeza Pereiro, J.: “Nuevos debates sobre el régimen jurídico de la jubilación forzosa tras la Ley 14/2005, de 1 de julio”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, abril, 2006, págs. 890-918.

a una pensión, sino a la cuantía de la misma, evitando que el cese obligatorio menoscabara su futura pensión, al requerir que el período cotizado le permita alcanzar un porcentaje del 80 por ciento de la base reguladora (aunque los Convenios podían exigir un porcentaje mayor, como ocurría en ocasiones)²⁶. Por lo demás, no hay novedades, manteniendo la misma rúbrica, vinculándolo a la edad ordinaria de jubilación (que tras esa Ley ya no es única, sino que depende de la vida laboral cotizada y difiere según las reglas transitorias previstas en la misma). Solo hay otra regla novedosa, y es el último párrafo introducido, en el que «se habilita al Gobierno para demorar, por razones de política económica, la entrada en vigor de la modificación prevista en esta disposición adicional». Esta habilitación no se usó, porque en menos de un año se aprobó otra norma, con un nuevo giro: la Ley 3/2012.

En efecto, la Disp. Final cuarta. 2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio –titulada medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad– (antes RD-Ley 3/2012), dio una nueva redacción a la D.A. 10ª, que manteniendo su rúbrica, declaró 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. No ocurrió como en 2001, ya que ni se derogó la D.A. 10ª, ni se hizo sin contemplar un régimen transitorio, que en este caso se recogió en la disposición transitoria 15ª de la Ley 3/2012, que indicaba que prohibición de las cláusulas de jubilación forzosa se aplicaría a los convenios colectivos que se suscribieran a partir de la entrada en vigor de esta ley, pero también a los suscritos con anterioridad, distinguiendo según que la finalización de la vigencia inicial pactada en los convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de la ley (en cuyo caso la prohibición se producirá a partir de la fecha de la citada finalización), o ya se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley (aplicándose en tal caso desde la entrada en vigor de la Ley). El veto a las nuevas cláusulas de jubilación forzosa llegó al TC, que lo declaró acorde a la Constitución, ya que tan válida era la limitación del derecho bajo el objetivo de promover el reparto del trabajo, lo es ahora “otra política de empleo basada en la facilitación de la continuidad en el empleo de quienes habiendo superado la edad legal de jubilación desean continuar con su vida laboral activa, con sustracción en consecuencia de esta materia a la potestad negociadora de los representantes de los trabajadores y empresarios”, lo que “encuentra perfecto acomodo también a los mandatos y objetivos constitucionales”²⁷. Por tanto, desde julio de 2012, primaba el derecho al trabajo de los trabajadores de edad avanzada, frente a una limitación cuyos frutos en materia de empleo nunca se han corroborado.

²⁶ *V.gr.*, CC. de RTVE (Res. de 15 de noviembre de 2011, BOE de 28 de noviembre de 2011).

²⁷ STC de 22 de enero de 2015 (Recurso de Inconstitucionalidad núm. 5610/2012).

Cuando ya creíamos que eran una figura extinguir²⁸, tras seis años sin novedades legislativas al respecto, habiendo interiorizado que el Envejecimiento activo es incompatible con impedir el derecho al trabajo por edad, en 2018 se retorna al escenario de 2011, nuevamente por impulso de la concertación social, que sigue creyendo que la jubilación forzosa es una medida que ayuda a reducir el desempleo juvenil²⁹. Esta petición se materializa en la D.F. 1ª del RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que da nueva redacción a la D.A. 10ª ETT (y deroga el régimen transitorio de la Ley 3/2012)³⁰, en términos similares a los de 2011, pero con un matiz, y es que en lugar de requerir que la pensión a obtener representara el 80 por ciento, se exige el 100 por ciento. En lugar de hablar de edad ordinaria habla de edad legal, pero sin que se refiera a edades distintas. Por lo demás, en lo relativo a la política de empleo, sigue siendo absolutamente genérica³¹, por lo que presagiaba que volvería a ser coartada de despidos a trabajadores maduros a cambio de empleo de poca calidad, contrariando tanto la Directiva 2000/78/CEE, de 27 de noviembre, como las políticas de envejecimiento activo y fomento del retraso del cese de la actividad recogidos en el Pacto de Toledo³².

Toda este tortuoso camino de desencuentros entre lo que desean los agentes sociales (cese forzoso con objeto de incorporar a los jóvenes) y los Gobiernos (respeto del derecho individual al trabajo y sostenibilidad del sistema de pensiones), finaliza con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, que materializa el primer acuerdo social en el que si bien se mantienen estas cláusulas (con reales garantías de responder al relevo generacional), paralelamente se atiende el fomento del retraso del cese de la actividad en pos de la necesaria sostenibilidad del sistema de pensiones, con unas reglas novedosas, como se evidencia en la Tabla 1.

²⁸ Poquet Catalá, R.: “Una institución jurídica a extinguir: las cláusulas de jubilación forzosa”, *Temas Laborales*, núm. 128, 2015.

²⁹ IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, de 5 de julio de 2018, que insta a introducir cambios legales para volver a habilitar a la negociación colectiva a prever cláusulas de jubilación obligatoria por edad ligadas a objetivos de políticas de empleo y relevo generacional. Sobre las justificaciones dadas por los agentes sociales para el retorno de este tipo de cláusulas, ver Fernández Martínez, S., “La vuelta de las cláusulas de jubilación forzosa a los convenios colectivos”, en VV.AA., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Tomo I, Laborum, Murcia, 2019, pág. 227.

³⁰ Barrios Baudor, G.L., “El regreso de la jubilación forzosa”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3, 2019.

³¹ La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, 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.

³² En este sentido, Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: “Notas sobre las aportaciones del RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema de pensiones y en la jubilación forzosa”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 18, 2019, págs. 24 y 25.

Tabla 1. Cuadro resumen de la evolución legislativa sobre cláusulas de jubilación forzosa

	TÍTULO	OBJETIVO			EDAD		PENSIÓN	EMPLEO
ETT 1980					-69 (Gobierno) -Libre (CC)			
ETT 1995	Límite máximo de la edad de trabajar	Política de empleo			-Disponibilidad SS y mercado (Gobierno) -Libre (CC)		Periodo carencia (Gobierno)	
Ley 12/2001		Derogada						
Ley 14/2015	Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación	Política de empleo Periodo carencia Porcentaje 80%			Edad ordinaria jubilación		Periodo carencia	-Mejora estabilidad empleo -Contratos temporales en indefinidos -Sostenimiento del empleo - Nuevas contrataciones -Cualesquiera otros favorezca calidad empleo
Ley 27/2011								
Ley 3/2012		Nulas						
RDI 28/2018		Política de empleo			Edad legal jubilación		Periodo carencia	Igual que Ley 14/2015 y Ley 27/2011, más el relevo generacional
Ley 27/2021		Prolongar vida laboral	Política empleo	Igualdad de género (supuesto excepcional)	68	Edad ordinaria (supuesto excepcional)	Porcentaje 100%	Contratación indefinida y a tiempo completo (simultánea en el supuesto excepcional)

Fuente: elaboración propia

2. LAS NUEVAS CLÁUSULAS POR JUBILACIÓN FORZOSA TRAS LA LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE

La enésima reforma de la D.A.10ª ETT –acometida esta vez por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre– (que vuelve a tener su origen en el diálogo social³³) aporta elementos novedosos respecto de las precedentes, tanto por el objetivo

³³ Acuerdo Social de 1 de julio de 2021, sobre el primer bloque de medidas para el equilibrio del Sistema, el refuerzo de su sostenibilidad y la garantía del poder adquisitivo de los pensionistas en cumplimiento del Pacto de Toledo y del Plan de Recuperación, Transformación y

buscado, como por las reglas introducidas. Así, las novedades las agrupamos en cuatro categorías: finalidad; requisitos subjetivos; requisitos del reemplazo; y perspectiva de género.

2.1. Finalidad

El fomento del empleo pasa a ser secundario respecto al fomento del retraso en el cese de la actividad, endureciendo la posible jubilación forzosa, salvo cuando incide la perspectiva de género (cuestión novedosa también). Los requisitos de las nuevas cláusulas se redactan como medida coadyuvante de la “Jubilación demorada”³⁴. El Acuerdo Social de 1 de julio de 2021, enmarca esta reforma dentro del grupo de medidas dirigidas a favorecer el acercamiento voluntario de la edad efectiva con la edad de jubilación³⁵. Y la Memoria del Anteproyecto lo conecta directamente con los incentivos para demorar la jubilación. Así, para la puesta en marcha de nuevos incentivos al mantenimiento voluntario del trabajo a partir de la edad ordinaria, el Ministerio recoge una encuesta en la que se refleja que «un tercio de las personas que respondió la encuesta dice que la decisión de jubilarse no es suya: viene impuesta por el empleador»³⁶, lo cual considera la Memoria podrá revertirse con la modificación de la D.A. 10ª ETT: que la negociación colectiva no sea un obstáculo para retrasar el cese de la actividad, cese que se incentiva como nunca como un premio que sin duda atraerá a muchos.

Ya la entrada de la nueva disposición adicional deja clara esta prioridad:

“En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años”.

Resiliencia. Disponible en https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2021/070721-acuerdo_pensiones.pdf.

³⁴ La jubilación “demorada” es probablemente la gran apuesta de la Ley 21/2021 en orden al incremento de la edad real de retiro, ya que –junto con el porcentaje adicional (que siempre será del 4%)– se añade una especie de “premio por jubilación demorada”, con incentivos más inmediatos y tangibles, consistente en el cobro de una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió su edad de jubilación ordinaria y la del hecho causante de la pensión, cantidad que es un diez por ciento mayor si se tienen cotizados 44,5 años o más, premiándose una vez más las carreras de seguro largas (artículo 210.2 LGSS).

³⁵ Medida número 6, con el título «Jubilación forzosa».

³⁶ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021), *Memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto de Ley 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*, recuperado de https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_27/pdfs/2.pdf, pág. 83).

Puede parecer una proposición contradictoria, sobre todo para cualquier observador externo que desconozca la trayectoria normativa previa, y es que no se comprende cómo se favorece retrasar el cese permitiendo que se cese obligatoriamente. Una *contradictio in terminis* en toda regla. Pero –como hemos adelantado– viendo lo que ocurrió con una derogación sin más que no impidió seguir fijando estas cláusulas (Ley 12/2001), o una prohibición que fue objeto de recurso ante el TC (Ley 3/2012), es preferible “permitir pero sin permitir”, admitirlo pero en unos términos que conduce a la irrelevancia práctica de estas cláusulas³⁷.

Junto a ello, mantiene como objetivo la política de empleo, aunque como hemos indicado es secundario en el supuesto ordinario. Ahora veremos que en el excepcional, vuelve a anteponerse pero ligado al fomento del empleo femenino.

2.2. Requisitos subjetivos

Los requisitos subjetivos para ser cesado obligatoriamente pasan a ser tan restrictivos, que en la práctica serán muy pocos los potenciales destinatarios del cese forzoso. Así, deja de vincularse a la edad ordinaria de jubilación, pasando a los 68 años o más (salvo para contratación de mujeres en sectores con baja representación femenina); y –como ocurría desde 2018– debe acreditarse una carrera de seguro que permita obtener el cien por cien de la pensión. Hasta ahora, salvo la redacción del ETT de 1980 que para la regulación heterónoma fijaba los 69 años y para la autónoma no fijaba edad, siempre se vinculaba a la edad ordinaria de jubilación.

Con la Ley 14/2005 se reemplazó la rúbrica «Límite máximo de la edad de trabajar» por la «Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación», que es la que se mantiene aún. Precisamente, por ello debemos subrayar que rúbrica de la nueva disposición es equívoca, ya que habla de cese por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, cuando precisamente uno de los aspectos destacados es que se desvincula de la edad de jubilación, salvo en los sectores con infrarrepresentación femenina, debiendo ser una edad igual o superior a los 68 años. Por tanto, debería corregirse la rúbrica de la D.A.10^a, con una fórmula coherente con el contenido, como podría ser «Cláusulas de los convenios colectivos referidas a la extinción del contrato por cumplimiento de una edad máxima».

³⁷ Como señalan Monereo y Rodríguez Iniesta, «Interesa mantener que los convenios colectivos no tienen una potestad originaria y propia para establecer en su ámbito, con determinadas condiciones, una edad obligatoria de retiro/jubilación facultando al empleador a despedir al trabajador por esta causa, sino que esta potestad le viene conferida por una habilitación legal constitutiva ex origen y bajo las condiciones establecidas en cada momento por la ley estatal habilitante» (Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: “El acuerdo socio-político tripartito de 2021: la recuperación de la concertación social en el proceso de reforma del sistema de pensiones”, *Revista de Seguridad Social*, Laborum, núm. 28, 2021, pág. 21.

Como decimos, los requisitos subjetivos que debe cumplir una persona trabajadora para poder ser cesada forzosamente son dos: el cumplimiento de una edad igual o superior a los 68 años; y reunir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva³⁸. Si cruzamos los períodos exigidos para jubilarse a los 65 años y los requeridos para acceder a la pensión plena, es fácil colegir que el perfil más habitual será el de personas que ya pudieron jubilarse a los 65 años con el cien por ciento³⁹, de modo que llegar a los 68 activo con esa vida laboral cotizada no será en absoluto habitual, por mucho que se incentive la jubilación demorada⁴⁰. Si estamos a la edad media de las altas en jubilación del RGSS del mes de noviembre de 2021, de las 25.198 altas que tuvieron lugar ese mes, solo 573 tenían 68 o más años, es decir, únicamente el 2,28% serían los potencialmente afectados⁴¹, pero en realidad serían muchos menos, ya que solo el 34% de las personas trabajadoras están bajo un Convenio Colectivo que incluya este tipo de cláusulas. Es decir, quedará como algo irrelevante en la práctica de nuestro sistema de relaciones laborales.

2.3. Relevo generacional de calidad: contrato indefinido y a tiempo completo

Frente a las ambiguas cláusulas de garantía del empleo que hemos venido teniendo en las últimas décadas (en la versión de 2005 en adelante, transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo), con la redacción introducida por la Ley 21/2021 se da un salto cualitativo sin precedente, al exigirse garantías concretas del relevo generacional, al condicionarse a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un

³⁸ Es decir, conforme a las reglas previstas en la disposición transitoria novena LGSS: 36 años cotizados, en 2022; 36,5 años de 2023 a 2026; y 37 años a partir de 2027 (ya estando entonces al art. 210.1 LGSS).

³⁹ Año 22: edad 65 con 37 años y 6 meses cotizados, 100% con 36 cotizados; Año 23: edad 65 con 37 años y 9 meses cotizados, 100% con 36,5 cotizados; Año 24: edad 65 con 38 años cotizados, 100% con 36,5 cotizados; Año 25 y 26: edad 65 con 38 años y 3 meses cotizados, 100% con 36,5 cotizados; Año 27: edad 65 con 38 y 6 meses cotizados, 100% con 37 años cotizados.

⁴⁰ Según recoge la Memoria que acompaña el Anteproyecto de Ley, en el RGSS la edad media de jubilación demorada se sitúa –precisamente– en los 68 años (en 2020, 68,2 los hombres, 68,16 las mujeres), por lo que no es casual que esa haya sido la cifra recogida en la disposición adicional décima ETT. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2021) https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_27/pdfs/2.pdf, pág. 78).

⁴¹ Seguridad Social. Altas y bajas pensiones contributivas, detalle de jubilación, noviembre 2021 https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/23f32db8-8215-4a21-be56-e7aad323b55e/AJ202111.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_81D21J401P5L40QTT161G41000-23f32db8-8215-4a21-be56-e7aad323b55e-nU8ELi..

nuevo trabajador o trabajadora. Algo también inédito en lo relativo a las cláusulas de jubilación obligatoria.

A diferencia del contrato de relevo, no se requiere que haya la más mínima equivalencia entre la persona cesada forzosamente y la nueva contratación: una persona por cuenta ajena (con contrato indefinido o temporal), es sustituida por otra con un contrato indefinido. El reemplazo no es entre puestos de trabajo, sino de un empleo a otro (ciertamente en la jubilación parcial, tampoco el relevo es para el mismo puesto, exigiéndose solo que la correspondencia entre las bases de cotización de relevista y relevado no sea inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses).

2.4. Perspectiva de género: sustitución por una mujer en sectores en el que estén subrepresentadas

Otra de las novedades introducidas por la Ley 21/2021 es la incorporación de una nueva variable. Si hasta 2001 se buscaba el equilibrio entre derecho al trabajo y fomento del empleo juvenil (alegando el relevo generacional), y desde ese momento se añade la variable fomento del retraso del cese de la actividad para evitar un trato discriminatorio y favorecer el envejecimiento activo, ahora se incorpora la perspectiva de género como una cuarta variable en juego.

Hemos visto que la Ley 21/2021 antepone el fomento del retraso del cese frente al fomento del empleo juvenil. Sin embargo, cuando la variable que incide es el fomento del empleo femenino, es este último el que pasa a ser preferente, escorándose a favor de la contratación indefinida de una mujer si en el sector la tasa de ocupación femenina es inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas.

Es una medida excepcional, en la que el objetivo ya no es favorecer la prolongación de la actividad (núm. 1 de la D.A. 10^a), sino alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género (núm. 2 de la D.A. 10^a).

En este caso los requisitos son cuatro:

1. Respecto de la edad, la negociación colectiva puede tener más margen, siendo –como antaño– el límite la edad ordinaria de jubilación. De este modo la edad será distinta según acredite el período exigido para jubilarse a los 65 años (período que es superior al exigido para el cien por ciento de la pensión), o la que corresponda en caso contrario pero –hay que advertir– acreditando el exigido para percibir el ciento por ciento. En concreto, y estando a las disposiciones transitorias séptima y novena LGSS, los períodos de cotización necesarios para que sea posible la jubilación forzosa se recogen en la Tabla 2.

Tabla 2. *Períodos de cotización exigidos para la jubilación forzosa*

AÑO	EDAD	EDAD
2022	65 si 37 años y 6 meses cotizados	66 años y 2 meses si 36 cotizados
2023	65 si 37 años y 9 meses cotizados	66 años y 4 meses si 36,5 cotizados
2024	65 si 38 años cotizados	66 años y 6 meses si 36,5 cotizados
2025	65 si 38 años y 3 meses cotizados	66 años y 8 meses si 36,5 cotizados
2026	65 si 38 años y 3 meses cotizados	66 años y 10 meses si 36,5 cotizados
2027	65 si 38 años y 6 meses cotizados	67 años si 37 cotizados

Fuente: elaboración propia

2. Al igual que el supuesto general, se condiciona a que se acredite tener derecho al cien por ciento de la pensión de jubilación contributiva.
3. También como vimos antes, debe tener lugar una contratación indefinida y a tiempo completo, pero con tres singularidades:
 - de al menos una mujer;
 - la contratación debe ser simultánea, circunstancia temporal que no se advierte en el supuesto ordinario;
 - la decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.
4. El cese obligatorio requiere un cuarto requisito, y es que la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio⁴² sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este dato lo facilitará la Administración de la Seguridad Social en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

⁴² La D.A.10ª aclara que las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Habrá que estar al porcentaje en la fecha de efectos de la decisión extintiva, por lo que no puede darse un listado cerrado. No obstante, la Memoria que acompaña el Anteproyecto de Ley recoge una Tabla con las actividades en las que la mujer no alcanzaba el 20% de representación (datos recogidos en agosto de 2021):

Tabla 3. *Actividades en las que la mujer no alcanza el 20% de representación*

CNAE-2009 DIVISIÓN	DESCRIPCIÓN	H	M	TOTAL	% MUJERES
02	Silvicultura y explotación forestal	27.149	3.744	30.893	12,12
03	Pesca y acuicultura	20.575	1.516	22.091	6,86
05	Extracción de antracita, hulla y lignito	894	84	978	8,59
06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	223	35	258	13,57
07	Extracción de minerales met�licos	2.755	480	3.235	14,84
08	Otras industrias extractivas	13.000	1.407	14.407	9,77
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y esparter�a	41.130	7.272	48.402	15,02
19	Coquer�as y refino de petróleo	6.618	1.578	8.196	19,25
23	Fabricación de otros productos minerales no met�licos	77.648	14.481	92.129	15,72
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	62.760	7.829	70.589	11,09
25	Fabricación de productos met�licos, excepto maquinaria y equipo	192.512	32.037	224.549	14,27
28	Fabricación de maquinaria y equipo no clasificado en otra parte	95.627	18.411	114.038	16,14
30	Fabricación de otro material de transporte	43.071	8.682	51.753	16,78
31	Fabricación de muebles	42.514	10.217	52.731	19,38
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	69.767	10.608	80.375	13,2
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	4.587	961	5.548	17,32
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	77.251	18.516	95.767	19,33
41	Construcción de edificios	309.863	45.318	355.181	12,76
42	Ingeniería civil	42.679	4.897	47.576	10,29
43	Actividades de construcción especializada	446.777	51.886	498.663	10,41
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	201.267	40.098	241.365	16,61
49	Transporte terrestre y por tubería	360.785	54.065	414.850	13,03
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	9.926	2.286	12.212	18,72
80	Actividades de seguridad e investigación	107.591	24.240	131.831	18,39
TOTAL		2.256.969	360.648	2.617.617	

Fuente: Memoria del análisis de impacto normativo del Anteproyecto de Ley 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, págs. 111 y ss.

3. LAS REGLAS TRANSITORIAS Y SU IMPACTO EN LOS CONVENIOS VIGENTES A 1 DE ENERO DE 2022

Se recupera la Disposición transitoria novena (que con la aprobación del TR del ETT de 2015 recogió la disposición transitoria 15ª de la Ley 3/2012), titulada «Aplicación temporal de lo establecido en la disposición adicional décima». Así, la eficacia temporal de los nuevos requisitos, en principio, se limita a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022.

Ahora bien, a continuación, advierte que las cláusulas previstas en los convenios colectivos suscritos con anterioridad a 2022 podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión. Por tanto, como ocurriera con la Ley 3/2012, se utiliza la expresión “vigencia inicial pactada”, para diferenciarla de la vigencia prorrogada, prórrogas durante las cuales se mantiene la validez de las cláusulas de jubilación forzosa en los términos anteriores a la Ley 21/2021. Al extender su aplicación “hasta” tres años, en caso de que la vigencia inicial expire, las cláusulas que se recogieran conforme a la anterior regulación mantendrán validez durante las sucesivas prórrogas pero hasta tres años, salvo que antes se acuerde un nuevo convenio, lo que da un plazo razonable a la negociación colectiva para adaptar su regulación a las nuevas reglas, cosa que no ocurrió con el régimen transitorio previsto en 2005, que fue objeto de críticas por esta indeterminación⁴³. En este sentido, hay que recordar el criterio que adoptó el TS para las reglas transitorias previstas para la regulación de 2005, que consideró que solo mantendrán si se trata de una prórroga tácita, y no una novación⁴⁴. Con esta ampliación temporal de tres años, se evitarán las dudas interpretativas que antaño sucedieran con las prórrogas de los Convenios que acontecieron tras la derogación de la D.A.10ª en 2001⁴⁵.

Procede cuantificar el alcance de estas reglas transitorias. Aunque la negociación colectiva con frecuencia recoge este tipo de cláusulas, lo cierto es que nunca ha sido lo más algo generalizado⁴⁶. Así, si repasamos el contenido de los últimos diez años, vemos cómo hasta 2012 el número de Convenios suscritos

⁴³ Así, Gómez Caballero, P.: “Las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2005.

⁴⁴ STS de 31 de enero de 2006, RJ 2006\4417.

⁴⁵ Sobre los problemas planteados por prórrogas acontecidas tras la derogación de 2001, ver Herráiz Martín, Mª.S.: “La jubilación forzosa de nuevo: régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de la Ley 14/2005, de 1 de julio”, *Aranzadi Social*, núm. 18/2007.

⁴⁶ Almendros González, M.A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, en Monereo Pérez y Maldonado Molina (Dir.), *La Edad de Jubilación*. Comares, Granada, 2011, pág. 275; Sastre Ibarreche, R.: “La aplicación de la disposición adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores por la negociación colectiva”, *Tribuna Social*, núm. 94, 1998, pág. 41.

anualmente que recogieron este tipo de cláusulas era aproximadamente del 20%, tras la prohibición acontecida con la Ley 3/2012 hizo que el número cayera hasta el 6%. Una vez que se rehabilitó en 2019, subió de modo importante, pero sin llegar a los porcentajes previos a 2012 (11,5 en 2019; 14,31 en 2020, y 9,47% en 2021). Por tanto, no es un tipo cláusula habitual, aunque si atendemos al número de personas trabajadoras amparadas por los mismos, obtenemos porcentajes más elevados, ya que es más lo recogen más habitualmente convenios de sector (22% en 2020) que los de empresa (12% en 2020). Así, en 2019, el 29,14% de los trabajadores cubiertos por los convenios firmados se sometían a estas cláusulas; el 43,58% en 2020; y el 34,51% en 2021. En la Tabla 4, con datos del Ministerio, queda patente la escasa presencia de estas cláusulas.

Tabla 4. *Porcentaje de convenios y trabajadores/as afectados/as por cláusulas de jubilación forzosa*

AÑO	NÚM. CONVENIOS		NÚM. TRABAJADORES/AS	
2010	TOTAL		TOTAL	
	388 (14,35%)		2.356.846 (33,23%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	269 (13,89%)	119 (15,51%)	164.520 (35,52%)	2.192.326 (33,07%)
2011	TOTAL		TOTAL	
	576 (22,75%)		2.821.144 (45,01%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	417 (22,28%)	159 (24,09%)	242.699 (46,81%)	2.578.445 (44,85)
2012	TOTAL		TOTAL	
	557 (21,33%)		2.385.132 (39,24%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	409 (20,67%)	148 (23,42%)	2.385.132 (46,97%)	2.081.963 (38,32%)
2013	TOTAL		TOTAL	
	Sin datos oficiales			
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	Sin datos oficiales			
2014	TOTAL		TOTAL	
	85 (6,15%)		235407 (12,29%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	73 (6,55%)	12 (4,49%)	11002 (5,90%)	224405 (12,98%)
2015	TOTAL		TOTAL	
	56 (5%)		221612 (7,86%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	44 (5%)	12 (5%)	7.898 (7,54%)	213.714 (7,87%)
2016	TOTAL		TOTAL	
	65 (5,38%)		194.456 (9,15%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	48 (5,16%)	17 (6,12%)	10.745 (5,79%)	183.711 (9,48%)
2017	TOTAL		TOTAL	
	51 (4,13%)		28.228 (1,13%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	37 (3,97%)	14 (4,64%)	7.070 (4,48%)	21.158 (0,91%)

2018	TOTAL		TOTAL	
	50 (3,98%)		173.104 (5,34%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	31 (3,35%)	19 (5,71%)	6.927 (3,93%)	166.177 (5,42%)
2019	TOTAL		TOTAL	
	130 (11,50%)		715.916 (29,14%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	95 (11,01%)	35 (13,11%)	81.850 (43,05%)	634.066 (27,98%)
2020	TOTAL		TOTAL	
	75 (14,31%)		406.672 (43,58%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	53 (12,5%)	22 (22%)	34.003 (34,05%)	372.669 (44,72%)
2021	TOTAL		TOTAL	
	86 (9,47%)		1.211.362 (34,51%)	
	Empresa	Sector	Empresa	Sector
	52 (7,29%)	34 (15,25%)	21.942 (10,89%)	1.189.420 (35,95%)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Para el análisis cualitativo nos centraremos en los Convenios suscritos tras el RD-ley 28/2018, es decir, los firmados en 2019, 2020 y 2021. Según las estadísticas oficiales, en esos tres años se acordaron 291 Convenios colectivos que incluían Cláusulas de jubilación forzosa u obligatoria (son las dos expresiones empleadas comúnmente, en algunos casos coincidiendo las dos fórmulas en el mismo convenio, siendo algo mayor la primera). Una vez revisados todos ellos, entendemos que lo más ilustrativo es agrupar los Convenios en función de las condiciones exigidas en tales cláusulas, más que pormenorizar lo previsto en algunos de ellos. Conforme a ese criterio, podemos concluir que⁴⁷:

- a) El 73% se ajusta a las reglas introducidas por el RD-ley 28/2018, condicionando el cese forzoso al cumplimiento de la edad pensionable, 100% de la pensión, y remitiéndose a genéricas políticas de empleo. Téngase en cuenta que incluso ya antes de la Ley 27/2011, de los convenios que recogían la jubilación forzosa, aproximadamente un 20% ya lo supeditaba al cobro del 100% de la pensión (lo que en su momento era una mejora, ya desde 2019 una obligación)⁴⁸.

En este grupo, no son pocos los convenios que detallan cuál es la edad legal de jubilación por año de vigencia (en función de la aplicación gradual de la

⁴⁷ El análisis se ha realizado con el buscador de Convenios REGCON, empleando las voces “jubilación forzosa” y “jubilación obligatoria”.

⁴⁸ Almendros González, M.A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, *op. cit.*, pág. 284.

edad prevista en la Ley 27/2011), incluso algunos con cuadro resumen, lo cual es correcto en cuanto al período de carencia que determina la edad⁴⁹, pero sin reparar en que ese dato por si solo puede ser equívoco, porque la jubilación forzosa a la edad recogida requiere que el período cotizado también permita acceder al cien por cien de la pensión⁵⁰ (cosa que en algunos casos sí se tiene en cuenta por el Convenio, recogiendo no solo las reglas de las disposición transitoria séptima, sino novena)⁵¹.

- b) El 11% recoge cláusulas abiertas que se remiten al marco legal vigente en cada momento, por lo que no se verán afectadas por la reforma de la Ley 21/2021. La mayoría de estos convenios se han suscrito en 2021, cuando se sabía que los agentes sociales habían acordado una reforma de este tipo de cláusulas, por lo que los negociadores –de modo prudente– recogieron esta cláusula remisoria a lo que esté vigente en cada momento, de forma que automáticamente se

⁴⁹ Limitándonos a los años 2019 a 2021: CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios sector del metal (Res. 29-12-21, BOE 12-1-22); CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP Teruel 27-11-21); CC. sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cádiz (Res. 10-11-21, BOP Cádiz 23-11-21); CC. sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Granada (Res. 4-8-21, BOP Granada 17-8-21); CC de Iberdrola Grupo (Res. 18-2-21, BOE 2-3-21); CC. de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo AIE (Res. 29-1-21, BOE 11-2-21); CC. Castro Urdiales U.T.E. (Res. 10-11-20, BO Cantabria 17-11-20); CC de Aldeas Infantiles SOS de España (Res. 26-8-20, BOE 7-9-20); CC. FCC Medio Ambiente S.A. (Res. 4-8-20, BOP Almería 3-9-20); CC. Acciona Servicios Urbanos SL, Torrevieja (Res. 14-7-20, BOP Alicante 20-7-20); CC. provincial de preparadores de especias, condimentos y herboristería (Res. 24-2-20, BOP Alicante 2-3-20); CC Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Castellón (Res. 10-1-20, BOP Castellón 25-1-20); CC. U.T.E. Urbaser S.A. Interjardín S.L., (BOP Santa Cruz Tenerife 13-11-19); CC. Urbaser, S.A. Mancomunidad Nordeste de Tenerife (BOP Santa Cruz Tenerife 21-10-19); CC. de Construcción y Obras Públicas de Córdoba (Res. 17-9-19, BOP Córdoba 25-9-19); CC. Grupo Acciona Energía (Res. 4-7-19, BOE 16-7-19); CC. del sector de la Construcción de la provincia de Ourense (Res. 30-5-19, BOP Ourense 22-6-19); CC. Al Rima, S.A. (Res. 21-5-19, BOP Málaga 21-8-19); CC empresa IFEMA (Res. 5-3-19, BO C. Madrid 8-6-19); CC. Celulosa de Asturias, S.A. (Res. 11-1-19, BO Asturias 4-2-19); CC de Asgan Torrabonaf UTE San Miguel (BOP Santa Cruz Tenerife 30-1-19).

⁵⁰ Hay un caso en el que pese a incluir un cuadro “en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación –que prevé una modificación gradual de la edad de jubilación–”, lo cierto es que las edades señaladas no son correctas: CC. Akra Rehabilitación (Res. 1-12-20, BOP Alicante 17-12-20), se recoge un cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los años de vigencia del convenio, dependiendo del período de cotización acreditado en cada caso, pero para 2020 indicaba 65 años y 5 meses, cuando conforme a la LGSS eran 65 años y 10 meses en caso de que no tener acreditados 37 años, debiendo además tener más de 36 para poder acceder al 100% en 2020.

⁵¹ CC. FCC medio ambiente S.A.U. para el personal subrogado de la UTE limpieza Cuenca (Res. 24-8-20, BOP Cuenca 28-8-20); CC. Urbaser SA, centro Elche (Res. 6-3-19, BOP Alicante 12-3-19); CC. Urbaser SA, centro Santa Pola (Res. 9-1-19, BOP Alicante 17-1-19).

reajusta⁵². Recuerdan a algunas cláusulas que tras la prohibición de 2012 se recogían, contemplando la jubilación forzosa para el caso de que se permitiera nuevamente su utilización⁵³, y que siguen apareciendo en alguna ocasión⁵⁴. Y sigue en este punto lo que siempre ha ocurrido con el período de carencia, que no cuantificaba, sino que se remitía a lo que la Ley exigiera.

- c) El 16% sigue conteniendo cláusulas que no se ajustaban al marco regulador vigente en el momento en el que se suscribieron. Detrás de esto está el descuido de los negociadores, con una inercia negocial que en ocasiones lleva a trasladar de un convenio al siguiente las mismas cláusulas⁵⁵, cláusulas que deben considerarse nulas por contravenir el marco legal indisponible en este aspecto,

⁵² CC. SAT N.º 9425 La Cosa (Res. 23-11-21, BOP Castellón 4-12-21); CC. Sector de Hostelería y Actividades Turísticas (Res. 5-11-21, BOCM 20-11-21); CC. Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino de Tarragona, SLU, y Casino Castell de Peralada, SLU (Res. 25-10-21, BOGC 18-11-21); CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas (BOP Teruel 24-9-21); CC Federico Domenech S.A. (Res. 1-9-21, BOP Valencia 14-9-21); CC. Capital Genetic EBT, SL. (Res. 19-8-21, BOE 17-9-21); CC. Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (Res. 17-9-21, BOJA 24-9-21); CC. sector del Comercio general de Palencia y Provincia (Res. 12-8-21, BOP Palencia 30-8-21); CC. Nutricontrol, S.L. (Res. 21-7-21, BO Murcia 7-8-21); CC. para el sector de comercio del metal de Palencia y provincia (Res. 20-7-21, BOP Palencia 4-8-21); CC Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén (Res. 15-7-20, BOP Jaén 20-7-21); CC. personal laboral del Ayuntamiento de Belchite (Res. 13-5-21, BOP Zaragoza 26-5-21); CC. Puerto Deportivo de Marbella S.A. (Res. 12-5-21; BOP Málaga 8-6-21); CC Industrias Siderometalúrgicas de Palencia y provincia (Res. 27-4-21, BOP Palencia 10-5-21); CC. Sector de Limpieza Pública Viaria Madrid (Res. 7-4-21, BOCM 23-4-21); CC. Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (Res. 10-11-20, BOP Huelva 27-11-20); CC. Umbela (Centro Especial de Empleo)(Res. 30-11-20, BOP Zaragoza 11-12-20); CC. Europea de Oleoductos y Gaseoductos, S.L. (Res. 27-8-20, BOP Jaén 1-9-20); CC. Úrsula Consulting, S.L.U. (Res. 10-3-20, BOP Jaén 13-3-20); CC. Hospital de la Cruz Roja de Gijón (Res. 30-6-20, BO Asturias 22-7-20); CC. Altura, Drenajes y Contenciones, S.L (Res. 2-3-20, BOP Jaén 6-3-20); CC. Instituto para la promoción económica de Talavera (Res. 28-2-20, BOP Toledo 3-3-20); CC. personal laboral del Ayuntamiento de Rus (Res. 5-12-19, BOP Jaén 16-12-19); CC. personal laboral del Ayuntamiento de Alcañiz (Res. 31-10-19, BOP Teruel 14-10-19); CC. APR Invernaderos, S.L. (Res. 25-10-19, BO Murcia 29-10-19);

⁵³ Así, CC. de Mahou S.A. (Res. 8-11-13, BOE 22-11-2013).

⁵⁴ El CC. Prensa Malagueña, S.A. (Res. 6-7-21, BOP Málaga 26-8-21), señala que “En caso de que la normativa en vigor en la fecha del hecho causante permita la jubilación obligatoria, esta será a partir de que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social vigente cada año...”. Y el CC. Málaga Club de Fútbol, SAD (Res. 27-4-21, BOP Málaga 12-5-21): siempre y cuando la normativa aplicable lo permita.

⁵⁵ Es elocuente al respecto el CC provincial de hostelería Ourense 2019-2021 (Res. 24-5-19, BOP Ourense 12-6-19), que recoge literalmente indica que “A partir del 1 de enero de 1992” se establece la jubilación obligatoria para todo trabajador que cumpla o cumpliera la edad de 65 años y que completase los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación, párrafo que lleva décadas reiterándose sin cambios algunos. No es algo nuevo, siempre nos hemos encontrados casos –excepcionales– en los que la falta de rigor técnico incluso llegaba

además de que los parámetros de la legalidad de las cláusulas del convenio deben ponerse en relación con los derechos fundamentales y en particular con el principio de igualdad y no discriminación⁵⁶. Por tanto, deberían someterse a un control de legalidad⁵⁷.

Dentro de la diversa casuística que hay dentro de esta tipología, los hay que exigen que el porcentaje a lucrar fuese del 80% (y no del 100%)⁵⁸, que la edad sea siempre 65 años, o ambas cuestiones.

Hay convenios que en este punto no solo son contrarios a lo que preveía el RD-ley 28/2018, sino contrarios incluso a lo que preceptuaba la Ley 27/2011, al bastar con que acredite la edad legal de jubilación⁵⁹, el período mínimo para acceder a la pensión⁶⁰, o los 65 años (no edad legal ni ordinaria) acreditando los requisitos para el acceso⁶¹. Ello muchas veces refleja inercias en los contenidos

a remisiones a legislación laboral derogada (Sastre Ibarreche, R., “La aplicación de la disposición adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores por la negociación colectiva”, *op. cit.*, pág. 41).

⁵⁶ En este sentido, Muñoz Ruiz, A.B., “Cláusulas ilegales en la negociación colectiva: un balance de los últimos cinco años”, Revista de *Información Laboral* núm. 12/2014.

⁵⁷ Sobre el control de legalidad de las cláusulas de jubilación forzosa, *vid. in extenso* Sáez Lara, C.: “El control de legalidad del Convenio Colectivo”, *Temas Laborales*, núm. 76/2004, págs. 390 y ss.

⁵⁸ CC. del Sector Agencias de Transportes-Operadores de Transportes de Sevilla (Res. 28-10-19, DOP Sevilla 26-2-20); CC. Akra Rehabilitación (Res. 1-12-20, BOP Alicante 17-12-20).

⁵⁹ CC. del Ayuntamiento de Villanueva del Fresno (Extremadura) (Res. 17-09-21, DOE 6-10-21); CC. del personal laboral de la Diputación de Almería (Res. 22-12-20, DOP de Almería de 14-1-21).

⁶⁰ CC. Tostaderos Sol de Alba, S.L. (Res. 22-12-21, BOP Granada 4-1-22); CC. de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (Res. 25-11-21, DOGC 25-1-22); CC. Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas S.A. (Res. 24-8-21, BOP Sevilla 29-9-21); CC. Prensa Malagueña, S.A. (Res. 6-7-21, BOP Málaga 26-8-21); CC. Grupo Port Aventura (Res. 3-6-21, BOP Tarragona 14-6-21); CC. Ayuntamiento de Lora de Estepa (personal laboral)(Res. 2-6-21, BOP Sevilla 29-7-21); CC. de Neiker, Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A (Res. 27-5-21, BOPV 29-7-21); CC. Quesería Menorquina SL (Res. 24-5-21, BOIB 2-12-21); CC. Iniciativa Municipal para la Vivienda, S.A., Ayuntamiento Lebrija (Res. 10-3-21, BOP Sevilla 10-4-21); CC. Faurecia Automotive España, SA (Res. 4-1-21, BOP Ourense 1-2-21); CC. Vithas Alicante SL (Res. 5-2-20, BOP Alicante 13-2-20); CC. Campillo Palmera, S.L. (Res. 17-6-20, BO Región Murcia 8-7-20); CC. Ayuntamiento de Priego de Córdoba (personal laboral) (Res. 15-11-19, BOP Córdoba 26-11-19); CC. Xileplant SL (Res. 25-9-19, BO Región Murcia 29-10-19); CC. Ideas en Outsourcing, S.L. (Res. 14-11-19, BO Asturias 5-12-19); CC. IFEMA (Res. 5-3-19, BO C. Madrid 8-6-19); CC. Mantenimientos Sumo, S.L. (Res. 27-2-19, BO Asturias 2-4-19).

⁶¹ CC. Servicios de Txingudi-Txingudiko Zerbitzuak, S.A. (Res. 20-10-21, DOP Guipúzcoa 25-1-22); CC. de la Industria Siderometalúrgica y Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Orense (Res. 4-08-21, BOP Ourense 28-8-21); CC. Setex Aparki, S.A. (Res. 9-7-21, BOP Sevilla 12-8-21); CC. del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (personal laboral) (Res. 28-5-20, BOP Sevilla 24-6-20); CC. Ayuntamiento de Padul (personal laboral)(Res. 18-2-20,

de la negociación colectiva, porque habitualmente solían exigir conjuntamente el cumplimiento de la edad legal de jubilación y reunir el período de cotización⁶². Al igual que siempre ha habido Convenios que han recogido la jubilación forzosa sin ningún tipo de matización⁶³.

El CC. estatal del sector de Grandes Almacenes (Res. 31-5-21, BOE 11-6-21), si bien recoge unas exigencias acordes al RD-ley 28/2018 para los que cumplan la edad de jubilación en la fecha de publicación del Convenio, incluye un régimen transitorio que colisiona con la normativa legal vigente, al indicar que “Las personas trabajadoras que a la publicación en el BOE del presente Convenio ya hubieran cumplido los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria en los términos explicitados en la LGSS y demás normativa de aplicación, deberán causar baja en las Empresas incluidas en el ámbito funcional en un plazo máximo de 1 mes a partir de la publicación en el BOE del presente Convenio”, es decir, solo edad y carencia, no porcentaje mínimo, que recordé desde 2019 era el 80%.

Algún convenio no recoge la exigencia de que se acredite el período de carencia de la jubilación, pero sí que reúna el período de cotización necesario para obtener el cien por cien de la pensión⁶⁴, lo cual no inhabilita en absoluto dicha cláusula, ya que quien acredita lo segundo, necesariamente tiene lo primero.

4. CONCLUSIONES

Tras toda una vida de desencuentros entre política de empleo y sostenibilidad del Sistema, el Acuerdo Social la Ley 21/2021 ha conseguido un difícil equilibrio entre todos los bienes jurídicos que otrora parecieran incompatibles, saliendo además todos reforzados:

- Los tan ansiados “objetivos coherentes” de política de empleo y adecuado relevo generacional, que pasan a quedar absolutamente delimitados, exigiendo que cada jubilación forzosa se vea acompañada por un contrato indefinido a tiempo completo

BOP Granada 5-3-20); CC. Ayuntamiento de Casariche (personal laboral)(Res. 5-2-20, BOP Sevilla 9-3-20); CC. Salinera de Cardona, SLU (Res. 29-1-20, BOGC 12-3-20); CC. gallego de Centros Especiales de Empleo (Res. 16-1-20, DOG 24-2-20); CC. Adiseo España SA (Res. 17-6-19, BOP Burgos 1-7-19); CC provincial de hostelería Ourense 2019-2021 (Res. 24-5-19, BOP Ourense 12-6-19).

⁶² Almendros González, M.A.: “La jubilación forzosa en la negociación colectiva”, *op. cit.*, pág. 276.

⁶³ Véase la prolija lista enumerada en 1999 por Valdés De La Vega, B., *Mejoras voluntarias por edad de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 128.

⁶⁴ CC. para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (Res. 15-9-20, BOE 25-9-20).

- La sostenibilidad del Sistema de Pensiones, ya que en la práctica se elimina uno de los obstáculos que tenía la jubilación demorada, que es una de las medidas estrella de la reforma de la jubilación con la Ley 21/2021 (con el novedoso premio por jubilación demorada). Aunque se bonifique el demorar el retiro, a las arcas del Sistema le es más rentable que el pago de la pensión durante más años.
- Se reduce la vulneración del derecho a la no discriminación por motivo de edad, ya que el porcentaje de personas que llegan a la edad tope será escaso, lo que además hay relativizarlo con un contexto en el que solo uno de cada tres trabajadores está bajo un convenio con este tipo de cláusulas. Por tanto, puede considerarse que el Índice de Envejecimiento Activo español va a mejorar⁶⁵. Dejan de coincidir la edad la de “podían” y “debían” jubilarse los trabajadores, por lo que ahora sí podrá comprobarse quién realmente se jubila a los 65 años porque ya en ese momento accede a una pensión plena, y quién lo hacía porque el Convenio le imponía el cese forzoso.
- El fomento del empleo femenino en los sectores con menor representación aparece como un elemento novedoso dentro de este tipo de cláusulas, y lo hace con fuerza ya que en tales casos la política de empleo se antepone al derecho al trabajo y al fomento del retraso del cese de la actividad.

En definitiva, esta enésima reforma podría ser el capítulo final de este “culebrón jurídico” (en palabras del profesor Molina Navarrete), con un final feliz para todos los actores que han participado en el mismo.

⁶⁵ Sobre este Índice y su aplicación en nuestro país, *vid.* Monereo Pérez y Maldonado Molina (Dirs), *El Índice de Envejecimiento Activo y su proyección en el Sistema español de Protección Social*. Comares, Granada, 2021.