



ALEJANDRO DE MIGUEL DÍEZ,
Abogado Abdón Pedrajas
amd@abdonpedrajas.com

Jubilación activa vs. Jubilación forzosa

En nuestro ordenamiento jurídico existen varias modalidades de jubilación, pero hay dos que parecen especialmente contrarias entre sí: la jubilación activa y la jubilación forzosa.

La primera de estas modalidades, la jubilación activa, viene regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, así como en el art. 214 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Es una modalidad de jubilación a través de la cual se puede compatibilizar la percepción del 50% de la pensión de jubilación con cualquier trabajo o actividad, si bien es necesario constatar la concurrencia de una serie de

requisitos legales que se exigen tanto respecto del trabajador como respecto de la empresa.

Por un lado, al trabajador se le exige que haya cumplido la edad ordinaria de jubilación establecida para su caso, conforme al art. 161.1.a) y la Disposición Transitoria 20ª LGSS, que su pensión haya alcanzado el porcentaje del 100% de su base reguladora, lo cual se consigue tras largas carreras de cotización, y que la actividad profesional que pretenda llevar a cabo sea del sector privado (ya se haga a tiempo completo o parcial). A pesar de la escasa casuística judicial que hay al respecto, el Tribunal Supremo se manifestó sobre esta materia en su sentencia núm. 449/2017, de 30 mayo (RJ 2017\3012), confirmando, efectivamente, que para poder acceder a esta modalidad de jubilación "se requiere en

Crear que cada puesto de trabajo que se desaloja pasa a ser ocupado automáticamente por otra persona más joven es un razonamiento que, no sólo peca de simplista, sino que, además, ignora el complejo funcionamiento y evolución de los mercados de trabajo •

primer lugar tener reconocida una pensión de jubilación por haber alcanzado la edad exigible legalmente en cada caso y, en segundo lugar, que la pensión reconocida sea equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente".

Por otro lado, esta figura jurídica también exige que la empresa cuyo trabajador pretende compatibilizar pensión y trabajo cumpla lo estipulado en el art. 214.6 LGSS, es decir, que no haya adoptado decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores a la solicitud del trabajador. Es raro que no se haga un despido improcedente en un plazo de seis meses, sobre todo en las grandes empresas, por lo que la norma expresamente indica que tal exigencia afecta únicamente a la cobertura de puestos del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

En todo caso, se trata de una medida, tal y como establece el Tribunal Supremo en su Sentencia núm. 48/2018, de 24 enero de 2018 (RJ 2018\562), que persigue incentivar el trabajo más allá de la edad de jubilación e incrementar la participación en el mercado de los trabajadores de más edad. Es una modalidad de jubilación que permite compatibilizar trabajo y pensión, beneficiando así no sólo a los que deciden seguir trabajando una vez alcanzan la edad de jubilación, sino al propio sistema de trabajo.

En efecto, favorecer la prolongación de la vida laboral y fomentar el envejecimiento activo de esta forma, sobre todo cuando se deja a la elección del que se va a jubilar, no puede más que traducirse en una mejor calidad del trabajo. Los trabajadores de más edad pueden ser, sin lugar a dudas, un valor añadido innegable para el mercado laboral, porque con ellos, además de favorecer la adecuación y sostenibilidad de las pensiones, se aporta experiencia y perfeccionamiento en el desarrollo del

trabajo, máxime cuando nos estamos refiriendo, al fin y al cabo, a trabajadores que, pudiendo retirarse del mundo laboral, deciden seguir trabajando por iniciativa o voluntad propia.

Pues bien, en este escenario vuelve a estar en vigor la segunda modalidad de jubilación referenciada, la forzosa, que se ha reintroducido en nuestro país hace poco a través del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre. Esta modalidad se opone a lo indicado hasta este punto, pues obliga a los trabajadores a la jubilación por el cumplimiento de la edad legalmente establecida, siempre que venga prevista en convenio colectivo.

Puede deducirse que el objetivo de esta medida es garantizar la renovación de las plantillas y la erradicación del desempleo juvenil. No obstante, cabría preguntarse si esta decisión es o no acertada en relación al fin que supuestamente persigue, pues la expulsión forzosa del mercado laboral de los trabajadores de mayor edad no implica necesariamente un aumento en la contratación de los jóvenes desempleados.

De hecho, creer que cada puesto de trabajo que se desaloja pasa a ser ocupado automáticamente por otra persona más joven es un razonamiento que, no sólo peca de simplista, sino que, además, ignora el complejo funcionamiento y evolución de los mercados de trabajo.

Lo que está claro es que el legislador no sabe muy bien hacia dónde se dirige: ¿jubilación activa o jubilación forzosa? La jubilación activa atiende a un sistema partidario de prolongar la vida laboral y de favorecer el envejecimiento activo como medida para aliviar el desembolso que suponen a la Seguridad Social las pensiones de jubilación, mientras que la jubilación forzosa atiende a un sistema que



prefiere restringir a los trabajadores de más edad para promover el relevo generacional.

Parece que estamos ante sistemas opuestos e incompatibles, pero el problema es que el envejecimiento de la población activa y el desempleo juvenil son las caras de una misma moneda, y, en consecuencia, no deberían valorarse desde una perspectiva separatista. Habría sido preferible permitir, de un lado, la continuidad de los contratos de trabajo, y, de otro, configurar medidas alternativas que incentiven al trabajador a la jubilación, pero, desde luego, no fijar una jubilación obligatoria que excluya otras opciones de jubilación más flexibles. Lo que hay que hacer entonces es conciliar estas dos modalidades de jubilación y fusionar los objetivos que persiguen, so pena de acabar decantando la balanza hacia uno de los dos males que precisamente se pretenden evitar.]

Los trabajadores de más edad pueden ser, sin lugar a dudas, un valor añadido innegable para el mercado laboral, porque con ellos, además de favorecer la adecuación y sostenibilidad de las pensiones, se aporta experiencia y perfeccionamiento en el desarrollo del trabajo, máxime cuando nos estamos refiriendo, al fin y al cabo, a trabajadores que, pudiendo retirarse del mundo laboral, deciden seguir trabajando por iniciativa o voluntad propia •