

¿Nos quieren jubilar a la fuerza? Sí



Hace unas semanas España entera se sorprendía con el acuerdo alcanzado por patronal y sindicatos sobre el incremento salarial, que se adoptaba en el marco del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020. En el texto, rubricado esta semana, se insta al Gobierno a modificar la ley para que los convenios colectivos posibiliten la jubilación si el trabajador afectado tiene derecho a la pensión completa. ¿Por qué? Para facilitar el relevo generacional. En principio, como recuerda Iago Pereiró, del despacho Caruncho, Tomé y Judel, no es nada nuevo.

El pasado

El Estatuto de los Trabajadores, en su redacción anterior (Real Decreto Legislativo 1/1995, disposición adicional décima), permitía que los convenios colectivos pudieran establecer cláusulas que posibilitasen la extinción del contrato por cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación fijada por la Seguridad Social. La medida debería vincularse «a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo».

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en una sentencia del 20 de noviembre del 2012, concluyó que «no procede la jubilación forzosa de un trabajador al cumplir la edad ordinaria de jubilación, por estar así previsto en el convenio colectivo». Y reiteró su doctrina del 2009, en cuanto «no basta para cumplir estos objetivos la previsión de que se procederá a la cobertura de la vacante producida por el cese del trabajador jubilado, pues con ello no se mejora ni se aumenta el empleo, sino que simplemente

se sustituyen unos trabajadores por otros, posiblemente con una reducción del coste final para el empleador».

El presente

Actualmente, explica Pereiró, el Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente, zanja el asunto declarando nulas las cláusulas de los convenios conducentes a la jubilación forzosa. Aparece concretamente en la disposición adicional décima: «Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas».

El futuro

Lo que se está planteando en el seno de la negociación del AENC, concluye el experto, supone instar al legislador a que opere las modificaciones pertinentes conducentes a dar validez normativa a las cláusulas que se introduzcan en los convenios colectivos, posibilitando así la extinción contractual del trabajador que reúna los requisitos para la jubilación ordinaria. «Quedaría por ver —subraya Pereiró— si el Tribunal Supremo mantiene su criterio o se producirá un cambio de doctrina, no declarando dichas extinciones

como despidos improcedentes». Mientras tanto, ya hay aseguradoras que se están dirigiendo a empresas gallegas para convencerlas de la importancia de que afronten conjuntamente con sus trabajadores su futuro más allá de los 65-67 años. El argumento que utilizan es sencillo: pocos se van a querer jubilar si su pensión no les llega para vivir. Según se recoge en un estudio de Willis Towers Watson, que cita al FMI, «un trabajador que hoy tenga 47 años y se retire en el 2037 sufrirá una reducción del 30 % de su poder adquisitivo. A esta caída habrá que sumarle una recorte en la pensión inicial de alrededor

del 10 % como consecuencia del factor de sostenibilidad, por lo que la pérdida total será de un 40 %».



ILUSTRACIÓN MABEL RODRÍGUEZ