

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Los vaivenes legislativos sobre la jubilación forzosa: ¿un instrumento eficaz para la igualdad de género tras la última reforma?\*

Estefanía GONZÁLEZ COBALEDA\*\*

---

**RESUMEN:** La jubilación forzosa es una figura compleja que se ha caracterizado por sus idas y venidas en el ordenamiento jurídico español produciéndose, hasta ahora, su enésima reforma sobre la DA 10ª ET. Desde el plano normativo se han traído consigo grandes novedades mutando su finalidad y respondiendo a una necesidad de establecer un equilibrio entre la política de empleo, la sostenibilidad del sistema y la igualdad (generacional y de género). De ahí que en este trabajo se analice la adecuación de la instrumentalización de la jubilación forzosa al servicio de una política inédita respecto a la equidad de género, no solo desde la legitimidad jurídica de tales cláusulas en los convenios colectivos, sino de su utilidad y eficacia. Por ello, nos cuestionamos si mediante el nuevo enfoque más restrictivo de sus requisitos de acceso a la jubilación forzosa, se ha producido o no una mayor reducción de su operatividad para corregir la brecha ocupacional de género a través del cese por edad.

**Palabras clave:** Jubilación forzosa, igualdad de género, políticas de empleo, brecha de género, colectivo de personas mayores.

**SUMARIO:** 1. El carácter poliédrico de la brecha de género y su repercusión en un contexto antagónico sobre la jubilación. 2. Las idas y venidas no pacíficas de la normativa sobre la jubilación forzosa. 3. El nuevo régimen de la jubilación forzosa tras la Ley 21/2021: ¿un retorno a tiempos pasados? 3.1. Una política de empleo más restrictiva y en términos de relevo generacional. 4. La equidad de género como punto primordial en la nueva orientación sobre la jubilación forzosa. 4.1. La virtualidad de la regulación respecto a la infrarrepresentación de la mujer en el sector de actividad. 4.2. El fomento de la

---

\* El presente artículo está enmarcado en la actividad investigadora desarrollada por la Autora dentro de los siguientes proyectos: Proyecto de I+D+i, *El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar* (B1-2021\_11), y *Red interuniversitaria sobre nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores (UMA con la participación de la UCM, UGR, UNICAN)*. Asimismo, se lleva a cabo a raíz de una estancia investigadora postdoctoral en la Universidad de Granada (2023).

\*\* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

inserción laboral de las mujeres a partir de la DA 10ª ET: ¿una medida eficaz para la reducción de la segregación ocupacional de género? 5. Conclusiones: una realidad positiva para la igualdad, pero con algunas dificultades prácticas. 6. Bibliografía.

## Legislative Ups and Downs on Forced Retirement: an Effective Instrument for Gender Equality After the Last Reform?

---

**ABSTRACT:** Forced retirement is a complex figure that has been characterized by its comings and goings in the Spanish legal system, producing, until now, its umpteenth reform on Additional Provision 10 of the Workers' Statute. From the regulatory level, great innovations have been brought about, changing its purpose and responding to a need to establish a balance between employment policy, the sustainability of the system and equality (generational and gender). Hence, in this research work the adequacy of the instrumentalization of forced retirement is analysed at the service of an unprecedented policy regarding gender equity, not only from the legal legitimacy of such clauses in collective agreements, but also from their usefulness and efficiency. For this reason, we question whether through the new, more restrictive approach to its access requirements to forced retirement, there has been a further reduction in its operation to correct the gender occupational gap through age termination.

*Key Words:* Forced retirement, gender equality, employment policies, gender gap, group of older people.

## 1. El carácter poliédrico de la brecha de género y su repercusión en un contexto antagónico sobre la jubilación

Es un hecho constatado las desigualdades que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y que se caracterizan, entre otras cuestiones, por la existencia de un amplio número de trabajos feminizados, del techo de cristal, la brecha salarial, el abuso de la temporalidad y del trabajo a tiempo parcial<sup>1</sup>, la infrarrepresentación en sectores de actividad concretos, etc. De eso no hay la menor duda, siendo necesario que la perspectiva de igualdad de género se constituya como un enfoque transversal, por lo tanto, no quedando al margen de nuestra Seguridad Social. Precisamente, nuestro sistema de protección social en general y de Seguridad Social en particular, tiene como uno de los fines principales actuar como un instrumento corrector de las desigualdades que puedan producirse en el mercado laboral, sin que sea un mero transmisor de las mismas, extendiendo y consolidándolas<sup>2</sup>.

La propia Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género es clara sobre esta cuestión al concretar que «la integración de la perspectiva de género, la presupuestación con perspectiva de género y las evaluaciones del impacto por razón de género son herramientas esenciales para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos»<sup>3</sup>. Así, en el plano del compromiso político institucional en España mediante el [Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo](#) (2020) en la Recomendación n. 17, bajo la rúbrica *Mujeres y Seguridad Social*, alude de manera expresa a la necesidad de la erradicación efectiva de la brecha de género en la Seguridad Social<sup>4</sup>. No obstante, como resalta gran parte de la doctrina científica, con la reciente reforma del sistema de pensiones se vuelve a poner de relieve que el enfoque de género sigue quedando en un segundo plano conformándose como una ocasión perdida, pues continúan quedando muchas cuestiones pendientes<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> S. LÓPEZ VICO, *Digitalización, género y pensiones: una cuenta pendiente en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social (El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo)*, Laborum, 2022, vol. 2, p. 1115.

<sup>2</sup> I.M. VILLAR CAÑADA, *La digitalización y los sistemas de protección social: oportunidades y desafíos*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 459, p. 197.

<sup>3</sup> 2019/2169(INI).

<sup>4</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, La Ley, 2022, p. 369.

<sup>5</sup> Entre otras, I.M. VILLAR CAÑADA, *La reforma del sistema de pensiones. ¿Dónde queda – una vez más – la dimensión de género?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 468; C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 372. Igualmente, J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Principales desafíos ante la*

A modo de esquema, en la última reforma de las pensiones se ha evidenciado la inclusión con perspectiva de género en<sup>6</sup>:

- la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora y por voluntad de la persona interesada con el fin incluir el servicio social femenino en el cómputo de los periodos cotizados (arts. 207 y 208, RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS));
- el régimen especial de las cláusulas de la jubilación forzosa en clave de género, siendo la principal materia de estudio en este trabajo de investigación;
- el nuevo régimen legal previsto para la pensión de viudedad de las parejas de hecho (modificación de los art. 221 ss. LGSS).

Con todo, sin perjuicio de un mayor análisis, en este apartado introductorio merece la pena evidencia la positiva novedad normativa acerca de la jubilación forzosa poniéndose al servicio de la equidad ocupacional de género a través 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.

En relación a lo anterior, debemos de tener presente que la jubilación ha experimentado importantes cambios en los últimos tiempos ocasionando una situación que adquiere una mayor complejidad, entre otras razones, por el aumento de la esperanza de vida, del gasto a cargo del sistema de Seguridad Social, así como los frágiles mercados de trabajo, también de las mayores inequidades de género. De hecho, se auguran consecuencias de gran calado sobre las finanzas públicas y las dificultades financieras del sistema español de pensiones en general y de jubilación en particular, de ahí la nueva reforma operada en la Ley 21/2021. En virtud de ella, dentro del objetivo más general acerca del parámetro de la edad de retiro, no solo se han planteado cambios sobre diversos aspectos como la jubilación activa, sino que la jubilación forzosa también se ha visto modificada a través de una redacción diferente a su antecesora, además de incorporar una inédita dimensión de género.

En este sentido, brevemente, se recordará que la jubilación forzosa se considera al «establecimiento de una edad máxima para el trabajo como límite a la capacidad para trabajar, de modo que cumplida aquella por la

---

*discriminación por razón de género y su impacto en el sistema de pensiones español*, en AA.VV., *op. cit.* En el mismo sentido, M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE, *Una reinvencción sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*, Bomarzo, 2023.

<sup>6</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 373.



persona trabajadora, se extingue de modo necesario el contrato de trabajo»<sup>7</sup>. Con carácter general, sus notas configuradoras han sido: el cese total en el trabajo, su acceso voluntario y el cumplimiento de una edad determinada<sup>8</sup>. Por lo tanto, debemos de tener presente que la jubilación forzosa no es una causa autónoma de la extinción de la relación laboral, pero sí la posibilidad de que las personas afectadas por ésta puedan cesar en su puesto de trabajo, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos que legitimen el sacrificio que se imponen a los derechos constitucionales individuales en juego. De hecho, como analizaremos, la regulación estatutaria de la jubilación forzosa ha conocido numerosos vaivenes legislativos con una comprensión dispar y opuestas en algunas cuestiones según la etapa histórica, llevando a una copiosa doctrina jurisprudencial en la materia<sup>9</sup>. Lo cierto es que esta figura expulsiva de la población trabajadora madura ha pasado de operar de manera puntual y voluntaria a convertirse en un hecho permanente en las empresas<sup>10</sup>, difuminándose la voluntariedad de las mismas. En efecto, se ha obstaculizado la funcionalidad de la jubilación forzosa, pues ésta ha sido empleada por las organizaciones empresariales de manera normalizada en lugar de excepcional<sup>11</sup>, extendiéndose ampliamente en la negociación colectiva. Todo ello, ha llevado a la necesidad de un cambio de enfoque acerca de la jubilación forzosa en los últimos tiempos. Como resultado, en la actualidad, nos encontramos con una paradoja entorno a la institución de la jubilación en general al confrontarse, por un lado, el objetivo de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y la prolongación de la vida activa, por otro lado, las políticas de empleo que permiten a la negociación colectiva establecer el cese obligatorio de las personas trabajadoras. Por consiguiente, ha originado una legitimidad más restrictiva y limitada de la jubilación forzosa, si bien, no prohibitiva.

<sup>7</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Política de empleo en España (1977-1982). Un quinquenio de política centralista ante la crisis económica*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, p. 57.

<sup>8</sup> A. MUROS POLO, *La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2021, n. 26, p. 91.

<sup>9</sup> El profesor Molina Navarrete lo denominaba como un verdadero “culebrón jurídico”. Véase C. MOLINA NAVARRETE, *A vueltas con las «cláusulas de jubilación forzosa»: ¿nuevos capítulos para una «historia interminable»?*, en *La Ley*, 2007, n. 1, p. 1710.

<sup>10</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *La jubilación forzosa como causa extintiva de la prestación de servicios. El perpetuo viaje de ida y vuelta en el devenir del instituto jurídico guadianesco por excelencia de la seguridad social y la negociación colectiva*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Laborum, 2019, tomo I, p. 242.

<sup>11</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, *La protección de los mayores a debate tras la reforma de la Ley 21/2021: jubilación forzosa, brecha digital y políticas para el mantenimiento de un empleo digno*, en M. GUTIÉRREZ BENGOCHEA, F. VILA TIERNO, M.A. GÓMEZ SALADO (dirs.), *El futuro de las pensiones en un contexto de reformas y cambios tecnológicos*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 160.



Justamente, en relación a todo lo anterior, se ha fomentado medidas que logren la sostenibilidad del sistema de pensiones a partir de una política comunitaria de Envejecimiento activo, esto es, una medida que contribuye a la prolongación de la vida profesional<sup>12</sup> de manera saludable y directamente vinculado con la jubilación. En efecto, la OMS en el 2012 acuñó el término de *envejecimiento activo* como el proceso en el que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen. Así, las políticas comunitarias a través de la Decisión 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2011, sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional (2012), se basan en una sociedad para todas las edades y con equidad de género, creando «mejores oportunidades para que las mujeres y los hombres de más edad puedan participar en el mercado laboral, combatir la pobreza, en particular la de las mujeres, y la exclusión social, incentivando el voluntariado y la participación activa en la vida familiar y en la sociedad, y fomentando un envejecimiento saludable con dignidad».

En este contexto, la pensión de jubilación ha adoptado diversas modalidades. De resultas, junto a la jubilación clásica de retirada de la persona trabajadora de forma definitiva del trabajo se han añadido, al mismo tiempo, otras modalidades más flexibles de jubilación basadas en la prolongación de la vida profesional (jubilación demorada) entrando en oposición con la jubilación forzosa<sup>13</sup>. También, nos encontramos con otras acciones donde la jubilación pasa a ser un instrumento para el fomento de políticas de relevo generacional y de la inserción en el empleo de las mujeres con igualdad de condiciones que los hombres. Por lo tanto, se ha originado la flexibilización en el cese de la actividad de manera progresiva<sup>14</sup>, produciendo interrelaciones entre políticas de empleo y de la Seguridad Social<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, *La jubilación parcial*, en J.L. MONEREO PÉREZ, L. LÓPEZ CUMBRE (dirs.), *La pensión de jubilación. Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Comares, 2015, p. 17.

<sup>13</sup> J.L. TORTUERO PLAZA, *La protección social de los mayores frente al reto de la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2021, n. 3, p. 17.

<sup>14</sup> M.J. ROMERO RÓDENAS, E. TARANCÓN PÉREZ, *La pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social adaptado al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con las modificaciones introducidas hasta la fecha de publicación, incluida la Ley 21/2021, de 28 de diciembre*, Bomarzo, 2022, p. 110.

<sup>15</sup> Desde el punto de vista del envejecimiento activo, dada la reducida tasa de la actividad de la población trabajadora madura en España, se han dispuesto un conjunto de medidas orientadas al mantenimiento del empleo de este colectivo de personas trabajadoras

De manera que, para comprender mejor la institución de la jubilación forzosa y su implicación respecto al enfoque de género, se ha considerado necesario en este trabajo de investigación efectuar una aproximación sintética de sus vaivenes legislativos, no siendo nada pacífica, así como de su principal jurisprudencia. Además, se ha procedido a analizar su última reforma estatutaria la cual introduce de nuevo un conjunto de medidas en el ordenamiento jurídico español. Todo ello, para comprender los actuales objetivos que tiene, situándose ahora en una reforma que pretende alcanzar una efectiva política de empleo y su interacción directa con la jubilación<sup>16</sup> y que ha llevado a importantes modulaciones restrictivas en general e innovadoras acciones positivas en particular como es la equidad de género. En consecuencia, como podremos determinar, se trataría de llamar la atención sobre un ámbito crítico acerca de la jubilación forzosa, tratando de hallar una formulación capaz de comprender su utilidad real, además de su eficacia en el reparto efectivo de empleo igualitario que, sin perjudicar el derecho al trabajo de las personas de más edad, exista la habilitación convencional de una decisión extintiva de la relación laboral.

## 2. Las idas y venidas no pacíficas de la normativa sobre la jubilación forzosa

Para comprender la larga y controvertida evolución histórica de la jubilación forzosa<sup>17</sup>, puesto que no ha dejado indiferente a nadie<sup>18</sup>, debemos retroceder a la DA 5ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la jubilación forzosa no era totalmente

---

(Recomendaciones n. 6 y n. 12), además de retrasar la jubilación y promover la coordinación de la normativa laboral y de Seguridad Social mediante el [Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo](#) de 2020. Véase J.A. MALDONADO MOLINA, *La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el Sistema de protección social español*, Comares, 2021, p. 162.

<sup>16</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, *La protección de los mayores a debate tras la reforma de la Ley 21/2021: jubilación forzosa, brecha digital y políticas para el mantenimiento de un empleo digno*, cit., p. 157.

<sup>17</sup> D. TOSCANI GIMÉNEZ, *La jubilación forzosa de los controladores aéreos. Comentarios a la STS de 25 de noviembre de 2020*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2022, n. 4, p. 327.

<sup>18</sup> J.L. TORTUERO PLAZA, *La jubilación forzosa en las políticas de empleo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2001, n. 33, p. 252. En el mismo sentido, B.M. LÓPEZ INSUA, J.L. MONEREO PÉREZ, *Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: Un equilibrio difícil en las reformas sociales*, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2022, n. 27, p. 58.

desconocida en el ordenamiento español<sup>19</sup>, si bien, la DA 5ª establecía una edad laboral máxima incondicionada, pues concretó que «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 los dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos».

De manera que, se produce un cambio de planteamiento al pasar de ser la jubilación predominantemente voluntaria a introducir un límite máximo general para la edad de trabajar. Dicho sea de paso, en un contexto de crisis económica y un elevado índice de paro y con el fin de efectuar acciones encaminadas a facilitar la ocupación a los desempleados, principalmente al colectivo de jóvenes. Luego, la jubilación forzosa se disponía, por un lado, a través de la vía heterónoma de privación de trabajo a las personas trabajadoras de edades superiores (límite máximo general a los 69 años) y a partir de la percepción de una pensión de jubilación en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. Por otro, también, por la regulación autónoma colectiva, donde la edad máxima de jubilación puede ser distinta sin que en ningún caso se vinculara a la edad de jubilación.

A pesar de ello, se generaron dudas acerca de la constitucionalidad del precepto que, finalmente, quedaron resueltas por la STC 22/1981, de 2 de julio y, posteriormente, la STC 58/1985, de 30 de abril. En este sentido, el Alto Tribunal se centra sobre la incapacitación generalizada para trabajar basada en una presunción de ineptitud por una edad concreta y el conflicto con el derecho al trabajo entendido como libertad de trabajar, anulando de hecho su contenido esencial (arts. 14, 35.1, 40 y 50 de la Constitución Española (CE)). Esto es, declaró la inconstitucionalidad de la prohibición de poder trabajar a los 69 años o a una edad inferior que pueda fijar el Gobierno de forma directa e incondicionada, ya que, con carácter general, no es razonable presumir esa ineptitud para todas las personas trabajadoras por tener la misma edad cualquiera que sea el sector económico en que presente servicios y el tipo de actividad que dentro del mismo desempeñe<sup>20</sup>. En cualquier caso, bien es diferente si la utilización de la jubilación forzosa se produjera como un instrumento de política de empleo, permitiéndose

<sup>19</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, *La protección de los mayores a debate tras la reforma de la Ley 21/2021: jubilación forzosa, brecha digital y políticas para el mantenimiento de un empleo digno*, cit., p. 185.

<sup>20</sup> S. PERÁN QUESADA, *El nuevo régimen jurídico de la jubilación forzosa*, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2022, n. 27, p. 99.

ésta y en términos de reparto de trabajo, siempre y cuando se cumpliera con dos requisitos<sup>21</sup>:

- que no se amortizara el puesto de trabajo, de forma que se sustituya a la persona trabajadora jubilada por otra persona en desempleo;
- que la persona trabajadora que se jubilara tendría que haber completado el periodo mínimo legal que le posibilitara el acceso a una pensión de jubilación.

Igualmente, la STC 58/1985, de 30 de abril, aborda la constitucionalidad dentro de ese marco, es decir, sobre la posibilidad de pacto libre de edades de jubilación en la negociación colectiva, «si bien la negociación colectiva no puede anular la autonomía individual... no puede tampoco negarse la capacidad de incidencia de un convenio colectivo en el terreno de los derechos individuales». Por consiguiente, el Tribunal estimó que no podía considerarse inconstitucional la posibilidad de que los convenios colectivos pudieran determinar la jubilación forzosa en la medida en que garantizaran que la persona afectada pasara a percibir la pensión de jubilación. No obstante, se omitió si era o no constitucional la amortización del puesto de trabajo vacante, surgiendo múltiples dudas que, finalmente, llevaron a admitir, en sentido amplio, dicha amortización del puesto como mecanismo de sustitución de estas personas a cambio de la contratación de otra persona trabajadora<sup>22</sup> y que formó un concepto de política de empleo indeterminado lo que permitió una relativización<sup>23</sup>.

En este contexto, con la publicación del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores la jubilación forzosa no varió sustancialmente. Se respetó íntegramente el contenido de la DA 10ª del año 1980, aunque se subrayó que la política de empleo debía de ser un fin de la jubilación forzosa, incorporando la doctrina constitucional. No obstante, a pesar de la posibilidad concedida sobre la fijeza de una edad laboral máxima vinculada a políticas de empleo, en los 20 años de vigencia no se hizo uso de esta disposición<sup>24</sup>. De modo que, no se dispone de edad alguna omitiendo la edad máxima de 69 años, continuando con la no vinculación a la edad pensionable, siendo voluntaria a no ser que se condicione en caso de la regulación heterónoma y entendiéndose el carácter habilitante por la vía de la negociación colectiva de la jubilación forzosa.

<sup>21</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 59.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 60.

<sup>23</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *La enésima reforma de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores*, en *Labos*, 2022, n. extra., p. 159.

<sup>24</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema pensiones y en la jubilación forzosa*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2019, n. 18, p. 22.

Por el contrario, en el año 2001 se produce un cambio de paradigma respecto a la jubilación forzosa. La 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 marca un cambio fundamental al derogar la DA 10ª del ET y en base al Pacto de Toledo con el fomento de la prolongación activa de la vida laboral<sup>25</sup>. Esto es, el fomento del retraso de la edad respecto al cese de la actividad resultaba incompatible con la habilitación legal de un límite máximo de edad para trabajar<sup>26</sup>.

Las nuevas orientaciones en materia de políticas de empleo implicaron un intenso debate científico y jurisprudencial sobre el alcance de la medida<sup>27</sup> acerca de:

- si se producía la prohibición de que los convenios colectivos pudieran contener cláusulas de esta naturaleza, o bien, la posibilidad de que los convenios siguieran regulando en el futuro edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos;
- si las cláusulas sobre la jubilación forzosa ya establecidas mediante la negociación colectiva habían sido derogadas o, por el contrario, eran válidas hasta que finalizase la vigencia del convenio colectivo del que formaban parte.

La Sentencia del Tribunal Supremo 765/2003, de 9 de marzo de 2004, clarificó la situación fallando que no resultará de aplicación a los convenios negociados con anterioridad a la entrada en vigor del Ley 12/2001<sup>28</sup>, pues la derogación DA 10ª del ET no supone la pérdida de su vigencia<sup>29</sup>, así como a sus sucesivas prórrogas, si bien, solo si se trataban de prórrogas tácitas y no de novaciones<sup>30</sup>.

En este sentido, la jubilación forzosa no desapareció de la negociación colectiva lo que dio lugar a la aprobación de la Ley 14/2005, de 1º de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, en la cual se introdujo la vigencia de la DA

---

<sup>25</sup> C. MOLINA NAVARRETE, M. GARCÍA GIMÉNEZ, *Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2001, n. 217, p. 15.

<sup>26</sup> Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de 9 de abril de 2001.

<sup>27</sup> Á. BLASCO PELLICER, *La jubilación forzosa en la negociación colectiva (efectos de la derogación de la Disposición adicional 10ª ET)*, en *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, 2002, n. 1.

<sup>28</sup> *Vid.* C. MOLINA NAVARRETE, *Un error judicial no se corrige con otro: la licitud de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa condicionadas*, en *La Ley*, 2004, n. 3.

<sup>29</sup> J.C. ÁLVAREZ CORTES, *¿Un efecto más de la jubilación gradual y flexible?: la imposibilidad de fijar edades de jubilación forzosa en la negociación colectiva*, en *Temas Laborales*, 2004, n. 75, p. 263.

<sup>30</sup> J.A. MALDONADO MOLINA, *Las cláusulas de jubilación obligatoria en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 161, p. 412.

10ª ET. Todo ello, siendo fruto del primer acuerdo entre el Gobierno y los interlocutores sociales en base al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, vigente para 2004 y la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004. De manera que, se permitió que los convenios colectivos volviesen a establecer cláusulas que posibilitasen la jubilación forzosa siempre que se cumplieran los siguientes requisitos:

- se establecía un nexo coherente entre la jubilación forzosa y la política de empleo mediante acciones como la 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<sup>31</sup>;
- la jubilación forzosa se vinculaba a la edad ordinaria de jubilación. No obstante, se condicionaba a que la persona que quisieran acceder a ella tuviera derecho a la pensión contando con «el período mínimo de cotización o uno mayor, si así se hubiese pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva».

Continuando con el análisis de las diferentes etapas normativas nos encontramos con la Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que no introduce ninguna novedad, manteniendo la misma rúbrica. En todo caso, en su DA 36ª se establecía como requisito necesario que la persona trabajadora «afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva». De cualquier forma, los convenios colectivos podían exigir un porcentaje mayor con el objetivo de evitar que el cese obligatorio menoscabara su futura pensión. Ahora bien, podemos entender que si el deseo de la persona legisladora era que la población trabajadora obtuviera una pensión digna de jubilación lo lógico habría sido no demorar esta mejora y haber fijado una base reguladora del 100%<sup>32</sup>. Por otro lado, al mismo tiempo, se expresaba la habilitación al Gobierno «para demorar, por razones de política económica, la entrada en vigor de la modificación prevista en esta Disposición Adicional», si bien, nunca se hizo

---

<sup>31</sup> S. PERÁN QUESADA, *op. cit.*, p. 99.

<sup>32</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 65.

uso de ella<sup>33</sup>.

Avanzando sobre los vaivenes normativos acerca de la jubilación forzosa nos encontramos con un nuevo giro a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En ella se estableció la nulidad y de carencia de efecto de aquellas cláusulas de los convenios colectivos que posibilitasen la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad ordinaria de jubilación. Por lo tanto, se prohibían las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos que se suscribieran a partir de la entrada en vigor de esta ley, pero también a los suscritos con anterioridad. La STC 8/2015, de 22 de enero de 2015, consideró que dicha nulidad se encontraba acorde con la CE y sin que vulneraran los arts. 37.1 y 28.1 CE, primando el derecho al trabajo de la población trabajadora de edad avanzada frente a una limitación cuyos frutos en materia de empleo nunca se habían corroborado y al constituirse como una materia que, en principio, pertenece al ámbito propio de la ley.

Por su parte, en el año 2018 el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva CEOE y CEPYME y UGT y CCOO continúa instando a la Administración laboral a promover los cambios legales necesarios para habilitar a la negociación colectiva a prever cláusulas de jubilación forzosa ligadas a objetivos de política de empleo y relevo generacional. Esta petición se materializa en la Disposición Final 1ª del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, pasando a derogar la Ley 3/2012, apostando en términos similares a los de la Ley 27/2011 así como por la doctrina del Tribunal Constitucional. Concretamente, se habilita de nuevo que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación, siempre que la misma que está afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpliera los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social. Aun así, cuenta con un matiz específico, pasando de requerir que la pensión a obtener representara el 80 por ciento a que con la nueva redacción se exigiera el 100 por ciento.

Finalmente, nos encontramos con la enésima reforma sobre la jubilación forzosa mediante la Ley 21/2021. Esta aporta elementos novedosos respecto de las precedentes, pero continúa con la dialéctica de la posibilidad de incluir en la negociación colectiva cláusulas dirigidas a establecer una edad determinada para la extinción del contrato de trabajo y que pasamos a

---

<sup>33</sup> C. MORALES VÁLEZ, *Jubilación forzosa y negociación colectiva*, Aranzadi, 2022, p. 87.



analizar en el siguiente epígrafe de manera minuciosa.

### **3. El nuevo régimen de la jubilación forzosa tras la Ley 21/2021: ¿un retorno a tiempos pasados?**

La Ley 21/2021 concede una nueva redacción a la DA 10ª ET acerca de la jubilación forzosa con el fin de favorecer la prolongación de la vida laboral. En ella se dispone, de un lado, la prohibición de negociar cláusulas en los convenios colectivos acerca de la jubilación forzosa a una edad inferior a los 68 años de edad. Por lo tanto, la prohibición es indirecta, pues se admite la operatividad de las cláusulas de los convenios colectivos cuando las personas trabajadoras tengan 68 años o más edad. Asimismo, de otro lado, se evidencia una tendencia política hacia la jubilación activa al promover mayores penalizaciones para las jubilaciones anticipadas y fomentar el llamado envejecimiento activo a través de la jubilación demorada.

En efecto, a diferencia de reformas anteriores, se ha optado por mantener la posibilidad de una extinción por razón de la edad en los convenios colectivos, si bien, se han endurecido la jubilación forzosa acogiéndola a requisitos más estrictos de política de empleo y de edad de la población trabajadora jubilada.

Consecuentemente, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, estas cláusulas solo serán posibles si se cumple como primer requisito una edad que supere los 68 años de edad. No obstante, sí se contemplará un límite inferior al permitido para tales cláusulas en el marco de políticas de empleo con perspectiva de género, como analizaremos con posterioridad. De este modo, la nueva redacción de la DA 10ª ET dispone que, «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».

Ciertamente, puede apreciarse que se produce la tendencia al alargamiento progresivo de la edad legal de jubilación pensionable en nuestro ordenamiento, siendo próxima a la que en otro momento fue la edad máxima de trabajo y que recordemos que en el ET del año 1980 se situaba en los 69 años de edad<sup>34</sup>. Ahora, el límite temporal para legitimar la jubilación forzosa (68 o más años de edad) se encuentra un año más de la edad legal máxima (67 años de edad), salvo que concurren periodos de cotización amplios, según la previsión al efecto.

---

<sup>34</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *op. cit.*, p. 158.

Al mismo tiempo, se mantiene la exigencia de la concurrencia de una cobertura de protección social al 100 por ciento de la jubilación contributiva, adquiriendo aquí su máxima expresión. Con ello, se prolonga la vida activa, donde la persona trabajadora que accede a la jubilación forzosa ostenta una pensión máxima y digna de jubilación<sup>35</sup>, además, se garantiza el equilibrio financiero del sistema de pensiones<sup>36</sup>.

En definitiva, los requisitos que debe cumplir una persona trabajadora para poder acceder a la jubilación forzosa son dos: por un lado, el cumplimiento de una edad igual o superior a los 68 años, por otro lado, reunir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100 por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

En cualquier caso, con el fin de avanzar y evitar la enorme litigiosidad que generaron otras reformas anteriores acerca de la eficacia temporal de los nuevos requisitos de la misma, la DA 9ª de la Ley 21/2021 dispone de dos reglas específicas:

- en primer lugar, los nuevos requisitos recogidos en las cláusulas de jubilación forzosa se limitan a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 1º de enero del 2022;
- en segundo lugar, respecto de los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 1º de enero del 2022 las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión. En este sentido, como analizábamos, la STS 765/2003, de 9 de marzo de 2004 clarificó la situación acerca de las reglas transitorias previstas en la entrada en vigor de la Ley 12/2001, que consideró que solo mantendrán su vigencia si se trata de una prórroga tácita y no de una novación<sup>37</sup>.

En definitiva, como hemos podido comprobar, con la nueva regulación de la Ley 21/2021 se pondera los intereses en juego con una perspectiva más limitadora y protectora de los derechos de la persona cuyo contrato se extingue por edad al margen de su voluntad<sup>38</sup>. Sin embargo, podríamos

---

<sup>35</sup> No siempre ha sido así. Recordemos que, como analizábamos supra, la Ley 27/2011 exigió que la persona trabajadora tuviera cubierto un período mínimo que le permita alcanzar el 80 por ciento de la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

<sup>36</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., p. 255.

<sup>37</sup> J.A. MALDONADO MOLINA, *Las cláusulas de jubilación obligatoria en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021*, cit., p. 412.

<sup>38</sup> J. CABEZA PEREIRO, *Los cambios en la extinción forzosa del contrato por edad más adecuación, pero, tal vez, menor utilidad*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, n. 96, p. 64 ss.

cuestionarnos si estos nuevos requisitos más exigentes que se le precisan a la negociación colectiva pudieran plantear una mayor complejidad para su instrumentalización o funcionalidad que dificulten la eficacia de las jubilaciones forzosas<sup>39</sup>.

### 3.1. Una política de empleo más restrictiva y en términos de relevo generacional

Con la nueva redacción introducida en la Ley 21/2021 se constata un avance frente a las ambiguas cláusulas de garantía del empleo que se han ido desarrollando en las sucesivas etapas históricas y que se han caracterizado por ser meramente enunciativas. De hecho, actualmente, como requisito para poder disponer de la jubilación forzosa esta «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». Efectivamente, el objeto ahora de la norma es garantizar el mantenimiento real del empleo y de calidad al ser a tiempo indefinido y jornada completa. Por lo tanto, se define en términos mucho más concretos los objetivos de política de empleo, siendo más estricta y en línea con el establecimiento de un trabajo decente, poniendo el foco sobre el colectivo de personas jóvenes, contraponiéndolas a la promoción de la vida laboral más allá de la edad de jubilación.

Pues bien, se ha superado así parte de los problemas que anteriormente se relacionaban con el cese en el trabajo y la amortización de puestos de trabajo<sup>40</sup>, quedando condicionada la jubilación forzosa a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora, exigiéndose garantías concretas del relevo generacional. De manera que se retoma la STC 22/1981, de 2 de julio, donde se fallaba que las jubilaciones forzosas se justificaban sólo por objetivos de reparto de empleo. Si bien, hasta ahora el concepto poseía un cierto grado de indeterminación, lo que ha permitido una relativización que garantizasen el cumplimiento del fin que le servía de fundamento<sup>41</sup>. Consecuentemente, la Ley 21/2021 da un salto cualitativo sin precedente al exigirse garantías concretas del relevo generacional de calidad, siendo un aspecto inédito en

---

<sup>39</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., p. 251.

<sup>40</sup> B.M. LÓPEZ INSUA, J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 68.

<sup>41</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *op. cit.*, p. 160.

lo relativo a las cláusulas de la jubilación<sup>42</sup>.

Precisamente, es fundamental la concreción que la norma ha dado respecto a la contratación de una nueva persona trabajadora, pues no se trataría de una transformación de un contrato de trabajo de una persona trabajadora que ya se encuentre prestando servicios en la empresa, sino que deberá de constatarse una nueva contratación (*ex novo*). Al respecto, podemos preguntarnos si con esta precisión será suficiente corregir aquellas acciones arraigadas de las organizaciones empresariales acerca de la difuminación de la voluntariedad de la jubilación forzosa y las elevadas salidas prematuras de las personas trabajadoras de mayor edad. Esta cuestión no se disponía en la norma precedente, es decir, el RD-Ley 28/2018 contemplaba la posibilidad de transformar el contrato de trabajo a partir del cese obligatorio por jubilación, ahora no es así, pues solo cabe la posibilidad de una nueva contratación generando el aumento del acceso al empleo<sup>43</sup>, además siendo de calidad al ser indefinida y a tiempo completo.

En cualquier caso, dicha nueva contratación queda al servicio del relevo generacional, no obstante, no se precisa qué se entiende por relevo generacional conformándose como un nuevo concepto jurídico indeterminado sobre el que se asienta la legitimidad de la jubilación forzosa<sup>44</sup>. Este aspecto puede dar lugar a conflictividad interpretativa, pues no tienen por qué tratarse únicamente de la población trabajadora joven. Así, los convenios colectivos deberán de precisar esta cuestión mediante cláusulas más concretas y a tenor de lo fijado legalmente, siendo una gran oportunidad para la inserción de los colectivos vulnerables al mercado de trabajo a través de la nueva contratación preferente a partir de la jubilación forzosa, por ejemplo, de la población joven, de las personas desempleadas de larga duración o discapacitadas, entre otras.

En definitiva, la nueva redacción de la jubilación forzosa mediante la Ley 21/2021 evidencia un avance sobre las versiones anteriores respecto a las políticas de empleo que, aun siendo ahora más restrictiva, podemos tener una valoración en conjunto positiva a pesar de encontrar la necesidad de precisar algunas cuestiones para una correcta operatividad.

---

<sup>42</sup> J.A. MALDONADO MOLINA, *Las cláusulas de jubilación obligatoria en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021*, cit., p. 419.

<sup>43</sup> En oposición a este requisito, como analizaremos, en la regla especial de la jubilación forzosa con perspectiva de género no se concreta la necesidad de «un nuevo trabajador o trabajadora», por lo que cabe la posibilidad de una nueva contratación o transformación de los contratos.

<sup>44</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., p. 263.

#### 4. La equidad de género como punto primordial en la nueva orientación sobre la jubilación forzosa

Al mismo tiempo, junto la concreción de la garantía de empleo, una de las novedades más importantes de la última reforma es el establecimiento de un sesgo de género en los requisitos de la jubilación forzosa y al amparo de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), junto con la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. De hecho, es evidente que el desajuste o desequilibrio que existe en la protección social por razón de sexo-género ocasiona un problema de enorme magnitud que requiere una específica política integral de corrección de las desigualdades de género, obligación *ex art.* 9.2 CE, siendo una de las Recomendaciones del Pacto de Toledo, como analizábamos supra.

Cierto es que, en los últimos años, se vienen tomando decisiones para intentar corregir la brecha de género, adoptándose distintas medidas de acción positiva orientadas a intentar compensar, al menos parcialmente, las consecuencias que para las mujeres derivan de su posición de desventaja en el ámbito laboral<sup>45</sup>. Precisamente, mediante la Ley 21/2021 en aras de la garantía de efectividad del principio jurídico de igualdad de sexos, en primer lugar, se procede a emplear términos neutros de “persona trabajadora” o “persona afectada” frente a la terminología empleada hasta ahora de “trabajador”, reforzando así acciones desde la perspectiva de género y que consideramos muy acertada.

En el mismo sentido, en segundo lugar, de manera excepcional se establece un mecanismo flexibilizador que permite reducir esa edad de jubilación forzosa fijada por la normativa de Seguridad Social a favor de la mujer mediante el acceso al empleo en donde esté infrarrepresentada. En efecto, la edad general prevista de 68 años podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando se cumplan los requisitos. Así, el objetivo ya no es favorecer la prolongación de la actividad siendo coherente con la política de empleo, sino alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género (DA 10<sup>a</sup>.2 ET)<sup>46</sup>.

El precepto señalando determina que «excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando

<sup>45</sup> I.M. VILLAR CAÑADA, *El sistema de Seguridad Social desde un enfoque de género. La última reforma de pensiones, una nueva oportunidad perdida*, en [www.laboral-social.com](http://www.laboral-social.com), 7 marzo 2022.

<sup>46</sup> J.A. MALDONADO MOLINA, *Las cláusulas de jubilación obligatoria en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021*, cit., p. 420.

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 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».

De modo que se establece unos requisitos concretos que deben ser cumplidos para rebajar esta edad de jubilación forzosa en la negociación colectiva:

- solo será legítima en determinadas actividades productivas, siempre que la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas;
- se reitera que la condición de que la jubilación forzosa, al igual que el supuesto general, sólo puede operar cuando la persona trabajadora jubilada tenga derecho al 100 por ciento de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. De manera que, como analizábamos para la regla general, es un aspecto positivo aportando una garantía de indemnidad en la intensidad cuantitativa en la protección contributiva para la persona que se jubila;
- con cada extinción contractual en aplicación de la jubilación forzosa deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad;
- se impone la obligación a la empresa de comunicar la decisión extintiva de la relación laboral con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada, lo que permite una mayor vigilancia y control por parte de la representación legal del cumplimiento de estos requisitos.

En suma, la negociación colectiva podrá establecer la jubilación forzosa mediante un límite a la edad para trabajar en los distintos sectores productivos basado, de una parte, en haber superado la edad legal de jubilación y poseer un acceso pleno a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, y de otra, en políticas de empleo equilibradoras desde el punto de vista de la desigual presencia por género<sup>47</sup>. Todo ello, a favor de nuevas contrataciones bajo el parámetro de un empleo de calidad, por lo tanto, no solo logrando aspectos cuantitativos sino, también, cualitativos con la jubilación forzosa.

---

<sup>47</sup> S. PERÁN QUESADA, *op. cit.*, p. 101.

#### 4.1. La virtualidad de la regulación respecto a la infrarrepresentación de la mujer en el sector de actividad

Como se ha señalado, la nueva redacción sobre la jubilación forzosa ha pasado a configurarse no solo como la posibilidad de dicha jubilación como regla general, también como un instrumento al servicio de una política de inserción al empleo con perspectiva de género siendo la regla excepcional. En este sentido, el empleo precario, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad son características de una parte del empleo femenino, no obstante, ahora a través de estas acciones positivas se pretende reducir esa infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores de actividad masculinizados. Para ello, en relación con las cláusulas de jubilación forzosa previstas en los convenios colectivos, se podrá exceptuar el límite de la edad mínima de acceso solo en determinadas actividades productivas. Es decir, quedando así legitimada la posibilidad de ceses a edades anteriores a las máximas permitidas legalmente, en cambio, solo cuando la participación sea inferior al 20 por cien. Cabe aclarar que, este porcentaje lo facilitará la Administración de la Seguridad Social en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo<sup>48</sup>, por lo que no puede darse un listado cerrado. A estos efectos, se tendrá en cuenta para el cálculo de dicha tasa de ocupación la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor según los datos facilitados al realizar la inscripción en el registro y depósito correspondiente del convenio colectivo aplicable a la empresa. Sin embargo, este requisito puede ocasionar conflictividad si se tiene en cuenta que la tasa no es referente a la empresa, sino al sector donde la empresa desempeña su actividad, siendo especialmente problemática esta cuestión, por ejemplo, en las empresas multiservicios<sup>49</sup>.

Igualmente, nos podemos cuestionar cómo se procederá a dicho cómputo

---

<sup>48</sup> La DA 10ª ET determina 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 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio».

<sup>49</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., p. 267.



de la tasa de ocupación de la población empleada en ese sector de actividad. En otros términos, se desconoce si se tendrá en cuenta solo aquellas personas trabajadoras con contrataciones indefinidas y a tiempo completo o, por el contrario, a la totalidad de la plantilla de la empresa con independencia de su modalidad contractual y de la jornada de prestación. Desde luego, hubiera sido deseable que la propia Ley 21/2021 concretara el criterio específico de cálculo. Ante dicha problemática, dada su vinculación con la materia, se podría tener presente el criterio utilizado para la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa para la instauración de los Planes de Igualdad contemplado en el art. 3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo<sup>50</sup>. Por lo que se tendrían en cuenta la plantilla total de las empresas del sector de actividad, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición (arts. 45.2 LOI y 3, RD 901/2020).

#### **4.2. El fomento de la inserción laboral de las mujeres a partir de la DA 10ª ET: ¿una medida eficaz para la reducción de la segregación ocupacional de género?**

El apartado 2 de la DA 10ª ET incorpora unos requisitos que se han de cumplir para la legitimación a esta regla especial de la jubilación forzosa. Así, con cada extinción contractual en aplicación de la jubilación forzosa se recoge un mecanismo flexibilizador de la edad por cuestión de género, si bien, deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad. De manera que para la regla general de jubilación forzosa la contratación podría ser independientemente de su género, hombre o mujer, ahora existe la obligación expresa a que sea una mujer. Luego, se dispone de una medida de acción positiva con el objetivo de contribuir a la superación de la segregación ocupacional presente en nuestro mercado de trabajo. Dicho esto, no solo se cumplirá con el requisito de que dicha contratación sea de

---

<sup>50</sup> Compartimos la propuesta de interpretación ante esta problemática del profesor Molina Navarrete entorno a dicho cómputo de la tasa de ocupación de la población empleada en ese sector de actividad. Para ello, véase C. MOLINA NAVARRETE, *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., p. 267.

una mujer, también, recordemos que debe estar vinculada a un sector de actividad en la que haya con escasa representación femenina (inferior al 20%).

Avanzando sobre esta medida, en cualquier caso, a diferencia de lo establecido para la regla general sobre la jubilación forzosa, existe un contraste textual mediante una fórmula más flexible respecto a la nueva contratación. Concretamente, ahora sí, puede darse la contratación nueva o la transformación a un contrato indefinido y a tiempo completo siempre y cuando lo ocupe una mujer, lo que conlleva que esta trabajadora pueda estar prestando o no servicios en la empresa con anterioridad a la jubilación forzosa. De hecho, mientras que para la regla general se establece que dicha decisión debe de llevar a aparejada de, al menos, «un nuevo trabajador o trabajadora», para la regla especial de llevar a aparejada de, al menos, «una mujer en la mencionada actividad». Esto provocaría que para la regla especial se instale de nuevo la flexibilidad de la política de empleo que se concretaba en la RD-Ley 28/2018, no siendo baladí para la finalidad que subyace en la actual Ley 21/2021 acerca de contribuir a reducir dicha infrarrepresentación por género.

De manera que, de esta laguna o descuido respecto a la contratación pueden originar dos posibilidades: nueva contratación o transformación de contratos de trabajo. Como resultado de lo cual, de un lado, se puede producir un mayor acceso de la mujer a un sector en la que se encuentre con una menor tasa de ocupación femenina y a través de un nuevo empleo o contratación de calidad, de otro lado, la transformación y mejora de empleo, pero no de acceso de las mujeres que ya se encuentran trabajando en dicho sector, si bien, pasando a tener un contrato indefinido y a tiempo completo, es decir, con un empleo de calidad. A este respecto, sin duda, comparto la interpretación de que la idoneidad hubiera sido mantener o coincidir con la regla general acerca de la jubilación forzosa. En síntesis, la contratación nueva y simultánea de una persona sin posibilidad de transformación del contrato, para garantizar una efectiva política de empleo de acceso al mercado de trabajo de sectores masculinizados, con un empleo de calidad y con el fin de reducir la actual segregación ocupacional por género. No obstante, este interrogante se dará respuesta a través de la negociación colectiva, por lo que el éxito o el fracaso de esta acción dependerá en gran medida de la habilidad y la sensibilidad que muestren las partes o sujetos negociadores<sup>51</sup>.

---

<sup>51</sup> N. SIRVENT HERNÁNDEZ, *El impacto de género en la reforma del sistema de pensiones: especial referencia a las cláusulas de jubilación forzosa para coadyunar a superar la segregación ocupacional por razones de género*, en [www.aedtss.com](http://www.aedtss.com), 23 mayo 2022.

## 5. Conclusiones: una realidad positiva para la igualdad, pero con algunas dificultades prácticas

Entendemos que la jubilación es un derecho reconocido a la persona trabajadora y que debe de ser ejercitado de manera libre y voluntaria. De hecho, actualmente, las políticas europeas y nacionales discurren de forma paralela avanzando hacia la prolongación de la vida activa de las personas trabajadoras de más edad a través de la jubilación gradual y flexible, frente a la jubilación forzosa. Así, es especialmente significativo la eliminación de los incentivos económicos y de otra índole que favorezcan el abandono prematuro de las personas trabajadoras del mercado de trabajo. En este escenario se ha producido un endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación forzosa hacia la prolongación de la vida activa, pasando a unos requisitos más restrictivos y complejos a través del incremento de la edad y exigiendo una política de empleo más igualitaria, con lo que en la práctica podría generar que muy pocas personas trabajadoras sean las potenciales destinatarias del cese forzoso.

Ahora bien, ha sido necesario esperar a la Ley 21/2021 para constatar una efectiva correlación de la jubilación forzosa con los objetivos de la política de empleo, pues ha sido ignorada a lo largo de las diferentes etapas normativas, ahora quedando vinculados al relevo generacional. En este sentido, con la redacción previa caracterizada por formulas flexibles de las políticas de empleo se disponía de un conjunto de sugerencias para que los convenios colectivos tuvieran la libertad plena de elección entre la cantidad o la calidad en coherencia con la política. De hecho, con carácter general, los convenios colectivos precedentes relacionaban la jubilación forzosa con cláusulas programáticas basadas únicamente en el compromiso de una nueva contratación y sin ir más allá. Ahora, con la nueva reforma se solventa algunos de los interrogantes sobre la amortización del puesto de trabajo ocupado por la persona trabajadora, estableciendo de manera imperativa que la nueva persona trabajadora contratada tendrá que ser con carácter indefinida y a tiempo completo, preservando el empleo sin renunciar a la mejora de su calidad, recuperando así el rigor de la doctrina. Todo ello, ha supuesto una reformulación bajo un mínimo imperativo, esto es, la exigencia de una nueva contratación sin posibilidad de transformación de los contratos, siendo un cambio introducido con respecto al RD-Ley 28/2018, quedando abierto a la suplementariedad convencional<sup>52</sup> y con la

---

<sup>52</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, B. AGRA VIFORCOS, *La negociación colectiva: estudio de su*

relación directa con su configuración con el relevo generacional. No obstante, aún persisten algunas cuestiones que ocasionarán conflictividad interpretativa entorno al concepto jurídico indeterminado del relevo generacional sobre el que se asienta la legitimidad de la jubilación forzosa. En cualquier caso, podemos entender que es una gran oportunidad para que la negociación colectiva fomente la inserción de los colectivos vulnerables de nuestro mercado de trabajo mediante la nueva contratación preferente, por ejemplo, de las personas desempleadas de larga duración o discapacitadas, de la población joven, etc.

Al mismo tiempo, es destacable otra gran novedad positiva respecto a la nueva redacción de la DA 10ª ET y su conexión con la igualdad de género. En efecto, es por todos conocido la estrecha relación entre las trayectorias profesionales junto con las condiciones de empleo y de trabajo que no solo determina las “brechas laborales de género”, también las “brechas prestaciones de género”<sup>53</sup>. A este respecto, con carácter general, la precariedad laboral que sufren las mujeres y de la existencia de ciertos mercados laborales sumamente segregados inciden sobre una brecha pensional desde una perspectiva de género tanto desde el punto de vista de la cuantía y en el acceso a la prestación, por lo que ha sido necesario abordar reformas urgentes en el plano de la Seguridad Social y no quedando exenta de ella la jubilación forzosa desde el punto de vista ocupacional a través de la Ley 21/2021.

Consciente de ello, la DA 10ª ET permite la reducción del tope mínimo de edad para el acceso a la jubilación forzosa tomando en consideración la fijada para la jubilación ordinaria, estableciéndose un objetivo coherente de política de empleo a favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. No obstante, solo cabe dicha posibilidad de forma excepcional cuando las mujeres trabajadoras por cuenta ajena se encuentren subrepresentadas en un sector de actividad, concretamente, siendo inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas. Pese a ello, debemos de tener en cuenta la posible dificultad por omisión de la legislación respecto a cómo se procederá al cómputo de la tasa de ocupación de la población empleada en el sector de actividad, además, del conflicto inherente entre la vinculación entre dicha tasa y el convenio colectivo de aplicación a la empresa, siendo altamente problemático en las empresas con actividades múltiples y que puede frustrar lograr el objetivo de esta acción positiva sobre la baja representación del colectivo femenino en determinados

---

*ordenación jurídica antes y después de la reforma de 2021*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 82.

<sup>53</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, cit., p. 425.

sectores de actividad.

En este escenario, también resulta relevante la vinculación de la jubilación forzosa con una política de empleo con equidad de género. Así, por cada cese contractual por edad producida por la jubilación forzosa lleve aparejada la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la actividad económica correspondiente. Sin embargo, debemos de advertir que esta medida de género preferencial se configura con un carácter diferente a la regla general, quedando abierta la posibilidad de una nueva contratación (*ex novo*) o de la transformación de un contrato de trabajo de una mujer, pudiendo dificultar el fin perseguido de equidad de género en el empleo. No podemos obviar que ha sido una materia especialmente problemática a consecuencia de la flexibilidad que se disponía en el RD-Ley 28/2018 centrándose en ella una gran crítica y el debate judicial, si bien, siendo superada en la regla general para la jubilación forzosa en la Ley 21/2021, pero que ahora se trae de nuevo a esta regla especial. Por lo que el éxito o el fracaso dependerá en gran medida de la habilidad y la sensibilidad que muestren las partes o sujetos negociadores.

En definitiva, tras un repaso sobre la jubilación forzosa y la nueva redacción de la DA 10ª ET podemos realizar un balance positivo global, tanto de la pauta general como en la especial con perspectiva género. En cualquier caso, debemos de mostrar una cautela respecto a la operatividad práctica de la jubilación forzosa a consecuencia de las mayores restricciones y endurecimiento de la misma a favor del envejecimiento activo. Asimismo, deberemos de esperar para considerar si la negociación colectiva ha sido eficaz o no respecto a la adaptación de los contenidos de la jubilación forzosa al relevo generacional y a la equidad de género, pues, como suele ser habitual, los resultados en la negociación colectiva tardan en verse reflejados a partir de las modificaciones introducidas en la legislación. En cualquier caso, la Ley 21/2021 demuestra el carácter continuista en algunos aspectos y novedosos en otros, consolidado la jubilación forzosa como una forma privilegiada de política de empleo mediante el relevo generacional y que, al mismo tiempo, pretende iniciar una nueva estrategia inédita basada en el fomento de la igualdad real y efectiva con el fin de superar la segregación ocupacional por género presente en nuestro mercado de trabajo.

## 6. Bibliografía

ÁLVAREZ CORTES J.C. (2004), *¿Un efecto más de la jubilación gradual y flexible?: la imposibilidad de fijar edades de jubilación forzosa en la negociación colectiva*, en *Temas Laborales*, n. 75, pp. 263-282

BLASCO PELLICER Á. (2002), *La jubilación forzosa en la negociación colectiva (efectos de la derogación de la Disposición adicional 10ª ET)*, en *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana*, n. 1, pp. 63-78

CABEZA PEREIRO J. (2021), *Los cambios en la extinción forzosa del contrato por edad más adecuación, pero, tal vez, menor utilidad*, en *Revista de Derecho Social*, n. 96, pp. 63-85

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ACUERDOS DEL PACTO DE TOLEDO (2020), *Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo*

ESTEVE SEGARRA A. (2022), *La enésima reforma de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores*, en *Labos*, n. extra., pp. 156-166

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J., AGRA VIFORCOS B. (2022), *La negociación colectiva: estudio de su ordenación jurídica antes y después de la reforma de 2021*, Tirant lo Blanch

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2019), *La jubilación forzosa como causa extintiva de la prestación de servicios. El perpetuo viaje de ida y vuelta en el devenir del instituto jurídico guadianesco por excelencia de la seguridad social y la negociación colectiva*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Laborum, tomo I

LÓPEZ INSUA B.M. (2022), *La protección de los mayores a debate tras la reforma de la Ley 21/2021: jubilación forzosa, brecha digital y políticas para el mantenimiento de un empleo digno*, en M. GUTIÉRREZ BENGOCHEA, F. VILA TIerno, M.A. GÓMEZ SALADO (dirs.), *El futuro de las pensiones en un contexto de reformas y cambios tecnológicos*, Tirant lo Blanch

LÓPEZ INSUA B.M. (2015), *La jubilación parcial*, en J.L. MONEREO PÉREZ, L. LÓPEZ CUMBRE (dirs.), *La pensión de jubilación. Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*, Comares

LÓPEZ INSUA B.M., MONEREO PÉREZ J.L. (2022), *Despido del trabajador por jubilación forzosa al amparo del convenio colectivo y políticas de empleo y pensiones: Un equilibrio difícil en las reformas sociales*, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, n. 27, pp. 45-71

LÓPEZ VICO S. (2022), *Digitalización, género y pensiones: una cuenta pendiente en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social (El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo)*, Laborum, vol. 2

MALDONADO MOLINA J.A. (2022), *Las cláusulas de jubilación obligatoria en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021*, en *Temas Laborales*, n. 161, pp. 407-430

- MALDONADO MOLINA J.A. (2021), *La compatibilidad trabajo-pensión y el retorno al trabajo del pensionista*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el Sistema de protección social español*, Comares
- MIÑARRO YANINI M., MOLINA NAVARRETE C. (2023), *Una reinención sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*, Bomarzo
- MOLINA NAVARRETE C. (2022), *La nueva pensión de jubilación, pública y privada, tras las últimas reformas. Entre suficiencia y sostenibilidad financiera*, La Ley
- MOLINA NAVARRETE C. (2007), *A vueltas con las «cláusulas de jubilación forzosa»: ¿nuevos capítulos para una «historia interminable»?*, en *La Ley*, n. 1, pp. 1710-1721
- MOLINA NAVARRETE C. (2004), *Un error judicial no se corrige con otro: la licitud de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa condicionadas*, en *La Ley*, n. 3, pp. 1766-1774
- MOLINA NAVARRETE C., GARCÍA GIMÉNEZ M. (2001), *Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 217, pp. 3-60
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2019), *Notas sobre las aportaciones del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, en el sistema pensiones y en la jubilación forzosa*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 18, pp. 13-25
- MORALES VÁLLEZ C. (2022), *Jubilación forzosa y negociación colectiva*, Aranzadi
- MUROS POLO A. (2021), *La paradoja de la jubilación forzosa y el envejecimiento activo*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 26, pp. 91-112
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (1985), *Política de empleo en España (1977-1982). Un quinquenio de política centralista ante la crisis económica*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- PERÁN QUESADA S. (2022), *El nuevo régimen jurídico de la jubilación forzosa*, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, n. 27, pp. 95-110
- ROMERO RÓDENAS M.J., TARANCÓN PÉREZ E. (2022), *La pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social adaptado al Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con las modificaciones introducidas hasta la fecha de publicación, incluida la Ley 21/2021, de 28 de diciembre*, Bomarzo
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2022), *Principales desafíos ante la discriminación por razón de género y su impacto en el sistema de pensiones español*, en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social (El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo)*, Laborum, vol. 2



SIRVENT HERNÁNDEZ N. (2022), *El impacto de género en la reforma del sistema de pensiones: especial referencia a las cláusulas de jubilación forzosa para coadyuvar a superar la segregación ocupacional por razones de género*, en [www.aedtss.com](http://www.aedtss.com), 23 mayo

TORTUERO PLAZA J.L. (2021), *La protección social de los mayores frente al reto de la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 3, pp. 14-19

TORTUERO PLAZA J.L. (2001), *La jubilación forzosa en las políticas de empleo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 33, pp. 251-262

TOSCANI GIMÉNEZ D. (2022), *La jubilación forzosa de los controladores aéreos. Comentarios a la STS de 25 de noviembre de 2020*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 4, pp. 320-328

VILLAR CAÑADA I.M. (2022), *El sistema de Seguridad Social desde un enfoque de género. La última reforma de pensiones, una nueva oportunidad perdida*, en [www.laboral-social.com](http://www.laboral-social.com), 7 marzo

VILLAR CAÑADA I.M. (2022), *La reforma del sistema de pensiones. ¿Dónde queda – una vez más – la dimensión de género?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 468, pp. 97-128

VILLAR CAÑADA I.M. (2021), *La digitalización y los sistemas de protección social: oportunidades y desafíos*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 459, pp. 173-205

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

