

## NOVEDADES LEGISLATIVAS

**La negociación colectiva recupera un papel protagonista, restableciéndose la posibilidad de cláusulas de jubilación forzosa bajo ciertas condiciones.**

El pasado 29 de diciembre de 2018, se publicó en el BOE el Real Decreto-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.

En materia laboral, cobra especial relevancia la Disposición Final Primera, que modifica la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Con su entrada en vigor el 1 de enero de 2019, mediante **la negociación colectiva se recupera la opción de establecer cláusulas convencionales que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación**, eso sí, bajo ciertas condiciones.

Con esta medida, **se reinstaura la capacidad de los convenios colectivos de prever jubilaciones obligatorias o forzosas** por el cumplimiento de una edad determinada, con el fin de permitir al empresario renovar y rejuvenecer su plantilla.

No obstante, con el fin de evitar que se trate de una medida indiscriminada que pueda ser tomada unilateralmente, con el único beneficio del empresario, **se establece como condición que su previsión vaya encaminada a favorecer los objetivos de la política de empleo, pues sólo se permite siempre y cuando:**

- El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La extinción del contrato de trabajo lleve aparejada la conversión de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o cualquier otra medida que favorezca el empleo de calidad.

De este modo, gracias a esta nueva redacción de la citada Disposición Final Décima del Estatuto de los Trabajadores, se permite al empresario el rejuvenecimiento de su plantilla a la vez que se fomenta la urgente y necesaria mejora de la calidad del empleo.

Finalmente, cabe destacar que la Disposición Derogatoria Única, a través de la cual se derogan numerosas disposiciones de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, **deja cerrada la posibilidad de celebrar contratos indefinidos de apoyo a emprendedores**, que permitían establecer un periodo de prueba de hasta un año.

José M. Fernández Mota

Abogado

Director departamento laboral MA Madrid