

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN

sobre un artículo en concreto o plantear sus dudas a nuestros consultores jurídicos de Ejaso ETL Global, ponemos a su disposición el e-mail:



redaccion_estaciones@interempresas.net

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA JUBILACIÓN FORZOSA EN EL SECTOR DE LAS ESTACIONES DE SERVICIO?

PREGUNTA: Soy el propietario de una estación de servicio con seis empleados, dos de ellos con 67 años, mi pregunta es si puedo exigirles que se jubilen, y en caso afirmativo, si implica algún coste para la sociedad.

Ejaso

RESPUESTA. El objeto de su pregunta, la jubilación forzosa, ha sufrido numerosos cambios en los últimos años; es un tema de máxima actualidad, ya que se puede utilizar como un instrumento para impulsar el relevo generacional en el mercado de trabajo, al ligarse la jubilación a la contratación de otro empleado en sustitución del jubilado.

A día de hoy puede decirse que el acceso a la jubilación es un derecho y no una obligación, si bien existen ciertas excepciones a la regla general.

La premisa de la que se parte en la cuestión objeto de consulta es que son los trabajadores quienes deciden si se jubilan y acceden a la pensión una vez llegada la edad legal ordinaria de jubilación o si posponen la misma a un momento posterior, manteniendo su prestación de servicios. Sin embargo, como indicábamos, existen varias excepciones a esta regla general:

1. Los funcionarios públicos que, salvo excepciones, sí que están obligados a jubilarse forzosamente al cumplir 65 años.
2. La jubilación obligatoria recogida en convenios colectivos.

La normativa legal en vigor prohíbe las cláusulas de convenios colectivos que prevean la jubilación forzosa del trabajador antes de los 68 años, esto es, a día de hoy, los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022 pueden establecer cláusulas que prevean la extinción obligatoria del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos de forma cumulativa:

1. Que el trabajador tenga una edad igual o superior a los 68 años.
2. Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajador reúna los requisitos exigidos para

tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

3. Que la medida se vincule, 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.

Pues bien, esta regulación es justa la del supuesto que el convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, versión en vigor desde el 1 de enero de 2022, aplicable en su negocio prevé, en concreto, en su artículo 49.

Por lo anterior, en relación a la consulta efectuada, en aplicación de la regulación del mencionado convenio estatal aplicable, NO puede exigir a los empleados que se jubilen, ya que no cumplen con el primer requisito dispuesto para ello, contar con 68 años cumplidos.

Llegada a dicha edad, sí podrá plantear la jubilación obligatoria a los referidos dos empleados, si bien, previamente deberá de confirmar con ellos el cumplimiento de los demás requisitos que hemos referido con anterioridad, y principalmente si reúnen los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, es decir:

- Edad exigida.
- Periodo de carencia – periodo mínimo de cotización.

Aplicado a su caso, en noviembre de 2025 (cuando sus empleados tendrían 68 años), los requisitos serían:

- Contar con 65 años: requisito cumplido.
- Contar con un período de carencia mínimo de 38 años y 3 meses: para confirmar el mismo deberá de requerirles copia de vida laboral.

Para concluir, nos gustaría indicarle que el acceso a la jubilación forzosa no otorga derecho al empleado a recibir indemnización por cese de su relación.

De manera adicional a lo expuesto, el convenio colectivo que le es de aplicación dispone primas por jubilación anticipada, para el personal que decida su jubilación voluntaria, antes de cumplir los 67 años, y así hacer más atractivo el acceso a dicha circunstancia, que serán abonadas en productos en especie:

- **63 años:** 11.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.
- **64 años:** 10.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.
- **65 años:** 9.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.
- **66 años:** 8.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.

Las empresas bajo el ámbito de aplicación del convenio están obligadas a aplicar esta jubilación voluntaria incentivada.

No obstante, en los centros de trabajo de menos de trece personas trabajadoras (como es su caso), únicamente podrá jubilarse en estas condiciones un empleado al año, salvo pacto entre empresa y la persona trabajadora.

Para tener acceso a esta jubilación voluntaria incentivada anticipada, la persona trabajadora ha de contar al menos con una antigüedad en la empresa de diez años y deberá, en un plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente al período elegido, comunicárselo a la dirección de la empresa.

Como colofón, indicamos que, a diferencia de lo que ocurre en caso de una jubilación forzosa, las empresas que apliquen la jubilación voluntaria incentivada no contraen compromiso alguno de contratación de un nuevo trabajador. ■

Ejaso y Aguayo,
acompañando
a la empresa
desde 1984

EJASO
INTERNATIONAL MEMBER OF ETL GLOBAL

En 2023, al pie de la innovación
y líderes en estaciones de servicio

