

## DINAMARCA

### SE SUPRIME LA JUBILACIÓN FORZOSA

---

El Parlamento danés acaba de aprobar una modificación de la Ley Antidiscriminación que permitirá a las personas seguir trabajando siempre y cuando conserven sus habilidades, sus posibilidades y su deseo para continuar activos. Este proyecto, que ha sido impulsado por el gobierno danés, elimina la jubilación forzosa a los 70 años de edad a partir del 1º de enero de 2015.

#### **Normativa vigente**

El objetivo principal de la Ley Antidiscriminación (Art. 2 apartado 1) es prohibir el trato desigual, directo e indirecto, por motivos de edad del trabajador. Un empleador nunca podrá dar un trato diferenciado a sus trabajadores, ni a los candidatos a una vacante en su empresa, a la hora de contratar, despedir, conceder una promoción, ni tampoco en temas salariales y contractuales. Esta prohibición se extiende a cualquier previsión discriminatoria en los acuerdos o convenios colectivos pactados entre los agentes sociales y en los acuerdos individuales entre empresario y trabajador.

El Art. 5º, apartado 4, de la Ley Antidiscriminación prevé una de las exenciones respecto a la prohibición del trato desigual por motivos de edad, mediante la cual es posible pactar acuerdos o convenios colectivos que impongan la jubilación forzosa a los 70 años de edad. Esto significa que existe la posibilidad de tener en cuenta la edad con relación al despido, siempre y cuando el trabajador haya alcanzado los 70 años de edad. En la actualidad se considera legal la extinción del contrato de trabajo al finalizar el mes en el que el trabajador cumple los 70 años de edad. Por otra parte, es ilegal despedir al trabajador que cumpla 65 años (edad ordinaria de la jubilación<sup>26</sup>).

#### **Contenido de la nueva propuesta**

Según la nueva ley, se suprime la posibilidad prevista en la Ley Antidiscriminación, Art. 5 a, apartado 4 mediante la cual se pueden adoptar previsiones relativas a la jubilación forzosa al alcanzar el trabajador la edad de 70 años.

#### **Acuerdos individuales**

Según la ley, a partir del 1º de enero de 2015, no se permitirá ningún acuerdo individual que imponga la extinción de un contrato por motivos de edad. La ley también considera ilegales los acuerdos individuales existentes que impongan la jubilación forzosa en cualquier momento a partir de los 70 años de edad. Los citados acuerdos serán nulos a partir de la entrada en vigor de la nueva ley el 1º de enero de 2015.

---

<sup>26</sup> **Con la reforma de la jubilación** de 2011, la edad ordinaria de la jubilación se incrementó de 65 a 67 años. El aumento se hará de forma gradual durante el período 2019-2022, por períodos de seis meses para los beneficiarios nacidos a partir del 01.01.1954, quedando en los 67 años para todos aquellos nacidos después del 01.07.1955.

## Convenios colectivos

Según la nueva ley, en el futuro se prohíbe el pacto de cualquier nuevo acuerdo o nuevo convenio colectivo que prevea la extinción del contrato por motivos de edad. Sin embargo, la nueva ley no afectará a ninguna cláusula sobre jubilación forzosa prevista en un acuerdo o convenio colectivo durante el período de vigencia del mismo. Esto se desprende de las medidas transitorias previstas en el Art. 2, apartado 3 de la nueva ley.

No obstante lo anteriormente expuesto, según el Art. 5 a, apartado 3 de la nueva ley, existe la posibilidad de mantener los límites a efectos de la jubilación forzosa previstos en los acuerdos o convenios colectivos, siempre y cuando dichos límites sean objetivos y razonables y estén avalados por finalidades legítimas previstas en el marco del ordenamiento jurídico danés y cuando la vía para alcanzar las citadas finalidades sea adecuada y necesaria. La nueva ley no modifica este artículo y por tanto los límites de edad existentes en los acuerdos o los convenios colectivos que cumplan lo dispuesto en este último artículo se mantendrán vigentes en el futuro.

## Acuerdos o convenios colectivos anteriores a 2006

La nueva modificación prevé la posibilidad de mantener los límites de edad previstos a efectos de la jubilación forzosa, inclusive antes de los 70 años, para las contrataciones basadas en acuerdos o convenios colectivos pactados antes del 1º de enero de 2008, previos a la entrada en vigor de la anterior Ley Antidiscriminación de 2006; todo ello siempre y cuando los límites a efectos de la jubilación forzosa sean objetivos y razonables y estén avalados por finalidades legítimas, previstas en el marco del ordenamiento jurídico danés, y cuando la vía para alcanzar las citadas finalidades sea adecuada y necesaria.. Esto significa que los citados acuerdos o convenios colectivos no se regirán por la nueva modificación de ley.

## Adaptación a la Directiva de Empleo

La modificación precisa lo previsto en el Art. 6 a de la Ley Antidiscriminación danesa, adaptándolo a la Directiva de Empleo de la UE. El citado artículo supone una exención al objetivo principal para evitar la discriminación por edad en el mercado laboral. En este sentido la Ley Antidiscriminación no impide fijar límites de edad, a efectos de acceder al derecho a una pensión o a una prestación de invalidez prevista en los sistemas de seguridad social o respecto a la imposición de criterios de edad para cálculos actuarios en el marco de dichos sistemas. Con esta precisión, la normativa danesa se homologa a las versiones idiomáticas que transponen la Directiva de Empleo en los demás estados miembros de la UE.