

2005

Dictamen 1



Sobre el Anteproyecto de Ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

Sesión extraordinaria del Pleno de 13 de enero de 2005



CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL

SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REFERIDAS AL CUMPLIMIENTO DE LA EDAD ORDINARIA DE JUBILACIÓN



De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba en su sesión extraordinaria del día 13 de enero de 2005, el siguiente

D i c t a m e n

I. ANTECEDENTES

Con fecha 4 de enero del año 2005 tuvo entrada en este Consejo Económico y Social escrito del Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales por el que se solicitaba, al amparo de lo dispuesto en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, que el Consejo emitiera Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

La solicitud de emisión de Dictamen fue trasladada a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social, para que ésta procediera a la elaboración de la correspondiente propuesta de Dictamen.

El Anteproyecto viene acompañado de una Exposición de Motivos en la que se señala que el Anteproyecto de Ley tiene por objeto incorporar al Texto Refundido del Estatuto de los Tra-

bajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, una disposición adicional para que en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que posibiliten en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación.

Asimismo, el Anteproyecto viene acompañado de una Memoria económica cuya finalidad es cuantificar el coste económico sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, indicando, al respecto, que la reposición de las referidas cláusulas no supondrá un incremento significativo del gasto público.

El Anteproyecto viene también acompañado de un Informe sobre el impacto por razón de género en el que se valoran las medidas contenidas en el mismo bajo esa perspectiva, señalando que

la modificación legislativa propuesta podrá coadyuvar a la mejora de la calidad y el volumen del empleo de las mujeres.

La disposición adicional 10.^a del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bajo el título «Límite máximo de edad para trabajar», señalaba en su párrafo primero que «dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo», añadiendo en su párrafo tercero, que «en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de seguridad social a estos efectos». Al amparo de esta previsión legal un significativo número de convenios colectivos estableció la jubilación forzosa de los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años y por consiguiente la extinción de su contrato de trabajo basándose en la causa prevista en el artículo 49.1. f) de la citada norma estatutaria.

El Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, derogó la señalada disposición adicional 10.^a, ratificándose dicha derogación mediante la Ley 12/2001, de 9 de julio, justificando la derogación en que la referida disposición adicional, estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento de una política de empleo inspirada en una situación de la demografía y del mercado de trabajo distinta de la actual.

El Tribunal Supremo en dos sentencias dictadas el 9 de marzo de 2004, en recurso de casación para la unificación de doctrina, declaró anulables las cláusulas convencionales de jubilación forzosa pactadas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2001, esgrimiendo, entre otras razones, la ausencia de norma legal habilitante que autorice a la negociación colectiva la limitación del derecho al trabajo, considerando, asimismo que han desaparecido las causas

que, en su día, justificaron la autorización a los convenios de que pudieran limitar la edad de jubilación en aras de una política de fomento de la ocupación. Esta interpretación jurisprudencial ha provocado cierta inseguridad jurídica ocasionando problemas en la negociación colectiva en determinados ámbitos.

Por estas razones, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva vigente para 2004, se dirigieron al Gobierno, manifestando su preocupación por los efectos que la comentada interpretación jurisprudencial pudiera tener en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, en la negociación colectiva, solicitando, por ello, la promoción de una reforma normativa que otorgue nuevamente seguridad jurídica a la posibilidad de que los convenios colectivos puedan acordar la jubilación obligatoria, por razones de política de empleo, sin perjuicio de lo prescrito en materia de seguridad social.

En el marco del proceso de concertación social plasmado en la Declaración para el Diálogo Social 2004 «Competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrito el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, se alcanzó un acuerdo sobre esta reforma normativa que es la que se incorpora al Anteproyecto de Ley sometido a Dictamen.

La reforma normativa persigue reestablecer la seguridad jurídica en materia de jubilación y negociación colectiva, concretando los objetivos de política de empleo que justificarían la incorporación a los convenios colectivos de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación adecuándose asimismo a la reiterada doctrina constitucional sobre esta temática, así como a las estipulaciones de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto consta de un único artículo, una disposición transitoria y una disposición final.

En este artículo único se incluye una disposición adicional 10.^a al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el texto de la disposición que se incorpora, los objetivos de la política de empleo que justificarán la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando se cumpla la edad ordinaria de jubilación no serán ya de carácter genérico e incondicionado, sino que deberán expresarse en el convenio colectivo, enumerando la Ley objetivos legítimos tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que tiendan a favorecer la calidad del empleo. Además, se establece como requisito para estas cláusulas que

el trabajador, cuyo contrato puede extinguirse por razón del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, tenga en ese momento asegurado el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva por tener cubierto el periodo mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social.

La disposición transitoria única determina el régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Finalmente, la disposición final dispone la entrada en vigor de la Ley que será al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

III. OBSERVACIONES GENERALES

El CES valora positivamente la iniciativa legislativa objeto de Dictamen, en cuanto responde al interés de los agentes sociales en la promoción de la oportuna reforma normativa que dote de seguridad jurídica a la negociación colectiva, para el establecimiento de cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos. Además, el Anteproyecto de Ley es fruto del consenso alcanzado entre los propios agentes sociales y el Gobierno en el marco de la concertación social, iniciado el 8 de julio de 2004 con la Declaración para el Diálogo Social sobre «Competitividad, empleo estable y cohesión social».

Por otra parte, debe subrayarse la conformidad de la propuesta normativa dictaminada con la doctrina del Tribunal Constitucional, que establece un doble requisito para la validez de las señaladas cláusulas convencionales de jubilación forzosa:

1. Que se configuren como parte integrante de la política de empleo, es decir, que tengan como finalidad el permitir que personas que no tienen empleo sustituyan a otras que ya han cumplido una determinada edad y reúnan las condiciones para jubilarse; o bien, posibilitar la conservación de puestos de trabajo que, en determinados momentos, podrían verse amenazados.
2. Que el trabajador cuyo contrato pueda extinguirse por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación tenga asegurado el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, por tener cubierto el periodo mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la Seguridad Social, de forma que, en suma, se garantice la no pérdida de derechos y que no se origine indefensión al trabajador afectado.

Asimismo, el texto propuesto es también conforme con la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, que permite a los Estados miembros disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

En todo caso, en opinión del CES, estas cláusulas se insertan en la previsión contenida en el artículo 85.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que señala que «dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo (...)». En definitiva, con

ello se evitarán los problemas de seguridad jurídica que, tras la publicación de las dos sentencias del Tribunal Supremo, se estaban planteando acerca de la posibilidad de que los convenios colectivos pudieran incluir este tipo de cláusulas de jubilación forzosa, bajo determinadas circunstancias y requisitos.

Por último, el Consejo considera oportuno avalar no sólo las razones de seguridad jurídica que fundamentan la iniciativa legislativa propuesta, sino la opinión de los propios agentes sociales de que con ella se recupera un instrumento de flexibilidad en las relaciones laborales, cuya experiencia aplicativa ha demostrado efectos positivos, preferible a otros mecanismos más traumáticos de adaptación de los recursos humanos a las circunstancias económicas, organizativas y productivas que afectan cada día a la actividad de los sectores y de las empresas.

IV. OBSERVACIONES PARTICULARES

El Consejo estima que, en aras de una mayor claridad, sería conveniente realizar las siguientes modificaciones técnicas en el cuerpo del Anteproyecto de Ley:

1. En el artículo único: en la letra b) de la disposición adicional 10.^a debe suprimirse la preposición «de» en la expresión «período *de* mínimo de cotización».
2. En la disposición transitoria única: en el primer párrafo, referido a las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, habría que introducir el artículo «las»

en su segunda línea, haciendo mención a «en *las* que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo», así como sustituir la expresión «siempre que *estuviese garantizado*» por «siempre que *se garantice*». Asimismo, en este mismo párrafo, deberían sustituirse las expresiones de «el trabajador afectado *tuviera*» por «el trabajador afectado *tenga*», y «*cumpliera* los demás requisitos» por «*que cumpla* los demás requisitos». Finalmente, en el segundo párrafo debería sustituirse, igualmente, la expresión «que hubieran *devenido firmes*» por «que hubieran *alcanzado firmeza*».

V. CONCLUSIÓN

El Consejo considera positiva esta iniciativa legislativa en tanto que dota de la necesaria seguridad jurídica a la negociación colecti-

va en materia de jubilación forzosa, a la vez que la vincula a los objetivos de la política de empleo.

Madrid, 13 de enero de 2005

V.º B.º El Presidente
Jaime Montalvo Correa

El Secretario General
Juan Luis Nieto Fernández

VOTO PARTICULAR

QUE FORMULA EL CONSEJERO DEL GRUPO PRIMERO DEL CES, DON LUIS BURGOS DÍAZ, EN REPRESENTACIÓN DE CONVERXENCIA INTERSINDICAL GALEGA.

En relación al Dictamen aprobado por el Pleno del Consejo Económico y Social en su sesión extraordinaria de 13 de enero de 2005, aun siendo uno más de la absoluta mayoría que ha votado positivamente a este Dictamen, emito el siguiente voto particular, exponiendo a continuación mi posición en los siguientes términos:

En el apartado 2 de las Observaciones Particulares, considero que el Consejo Económico y Social, además de las correcciones gramaticales que propone, debería decir algo en relación con las dos cuestiones que plantea la disposición transitoria única y, en ese sentido, he planteado una enmienda que, sin embargo, el Pleno ha rechazado por 33 votos en contra, 4 abstenciones y tan sólo 15 votos a favor.

La primera cuestión se refiere a la retroactividad. Jurídicamente consideramos improcedente que se convaliden cláusulas convencionales que nacieron nulas y que, por tanto, son nulas en su origen, según ha reconocido sin ambages el Tribunal Supremo en su más reciente jurisprudencia. Y lo que es nulo no puede ser convalidado.

Por otra parte, debo decir, como sindicalista, que lo razonable es que se renegocien las cláusulas de jubilación forzosa en los estrictos términos de la nueva norma legal. Normalmente, son los representantes de los empresarios los que tienen un mayor interés en negociar estas cláusulas y ese afán debe ser sometido a la dinámica comercial, donde cada parte plantea sus legítimas aspiraciones. La retroactividad que plantea la disposición adicional única además de contener problemas jurídicos insalvables, no es sindicalmente aceptable.

La otra cuestión se refiere a que la convalidación no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran devenido firmes antes de la entrada en vigor de la Ley. Esto podría afectar a trabajadores/as que ganaran sentencias de despido improcedente o nulo y que no hubieran adquirido firmeza por haber sido recurridas. Las consecuencias serían perturbadoras y obligarían a revisar toda la dinámica de la ejecución provisional del despido, y siempre sería perjudicado el trabajador/a.

Madrid, 14 de enero de 2005