

LAS CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN FORZOSA REFLEJADAS CONVENCIONALMENTE. PLASMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO, ÁMBITO Y REQUISITOS DE APLICACIÓN

I. INTRODUCCIÓN.

Obviando la azarosa trayectoria normativa de esta materia, vamos a entrar a analizar cuáles son las consecuencias que se pueden derivar de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2008, dictada en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, nº. 3460/2006, ya que las mismas pueden causar una amplia repercusión en el ámbito laboral.

Lo anterior es especialmente relevante si tenemos en cuenta que existe otra sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el mismo sentido, también con fecha 22 de diciembre de 2008, dictada en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, nº. 856/2007, lo que significa que la doctrina contenida en ambas sentencias constituye jurisprudencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.6 del Código Civil y con la reiterada doctrina que ha establecido el Alto Tribunal, véase a modo de ejemplo, la Sentencia de 1 de abril de 1995.

II. ANÁLISIS JURÍDICO.

En el marco de la jubilación forzosa, en la actualidad, y tras la entrada en vigor de la Ley 14/2005, de 1 de Julio, se condiciona la extinción automática del contrato de trabajo por la jubilación forzosa a los 65 años de edad, a los siguientes requisitos:

A.- Que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva.

Estos requisitos pueden ser mejorados por Convenio Colectivo, aumentando, por ejemplo, el período de cotización.

B.- Que la jubilación forzosa esté vinculada a “los objetivos coherentes de política de empleo” que justifiquen el uso de esta figura.

Dichos “objetivos coherentes de política de empleo” son los siguientes:

- La mejora de la estabilidad en el empleo;
- La transformación de contratos temporales en indefinidos;
- El sostenimiento del empleo;
- Las nuevas contrataciones;
- O, cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Las sentencias del Tribunal Supremo resuelven dos cuestiones hasta ahora controvertidas.

Por un lado, qué ocurre con las cláusulas de jubilación forzosa de los Convenios Colectivos anteriores a la entrada en vigor de la Ley 14/2005 y, por otra parte, qué se entiende por “objetivos coherentes de política de empleo”.

I.- Pues bien, respecto a la primera cuestión planteada, la Disposición Transitoria Única de la Ley 14/2005 dispone que las cláusulas convencionales de jubilación forzosa anteriores a la entrada en vigor de dicha ley, serán validas si se garantiza que el trabajador tiene cubierto el periodo mínimo de cotización, siempre y cuando se cumplan los demás requisitos exigidos por la Ley General de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva.

Entonces, según lo manifestado, ¿serán igualmente válidas las cláusulas de jubilación obligatoria plasmadas en Convenios Colectivos anteriores a la entrada en vigor de la Ley 14/2005 cuando éstas no estén vinculadas a “objetivos coherentes de política de empleo”?

Tenemos que responder a la anterior cuestión con un rotundo no. Es decir, **no cabe entender el uso y aplicación de la jubilación forzosa pactada en los Convenios Colectivos anteriores** a la entrada en vigor de la Ley 14/2005, **si ésta**, aunque garantice el derecho a la pensión contributiva, **no está vinculada a “objetivos coherentes de política de empleo”**.

II.- Con respecto a la segunda cuestión planteada, debe de hacerse mención a la definición que la sentencia analizada hace de la locución “objetivos coherentes de política de empleo”.

En este sentido, el Tribunal Supremo considera que hay que responder a tres preguntas básicas: en qué consisten dichas políticas de empleo, cómo han de expresarse y dónde han de recogerse.

1) En qué consisten dichos objetivos. A título ilustrativo, en la Ley 14/2005, como ya hemos indicado más arriba, se mencionan que los objetivos que ha de perseguir la política de empleo son *“la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo”*. Sin embargo, no se puede entender que todas estas enumeraciones, sólo ejemplificativas y no limitativas, tiendan sólo a la ocupación de la vacante dejada por el cesado, sino que deben ser entendidas en sentido amplio. El Tribunal Supremo en las sentencias que comentamos ha concretado los citados objetivos de la siguiente forma:

a- Estabilidad en el empleo (conversión de los contratos temporales en indefinidos)

b- Sostenimiento del empleo (contratación de nuevos trabajadores)

c- Incremento en la calidad del empleo (promoción profesional, conciliación de vida familiar y profesional, implantación de innovaciones tecnológicas, etc.)

2) Cómo han de expresarse dichos criterios en el Convenio Colectivo. No basta la concreción de cualquiera de los objetivos anteriores, ni su mera reproducción abstracta, sino que los “objetivos coherentes de política de empleo” deben plasmarse de manera concreta y, siempre a de mediar un razonable y proporcionado equilibrio justificativo entre el sacrificio individual del cese

forzoso y el beneficio colectivo de una política de empleo.

- 3) *Dónde han de plasmarse dichos objetivos.* **Han de estar expresamente referidos en el propio Convenio Colectivo y no cabe una justificación fuera de los mismos.**

III. CONCLUSIONES.

En base a lo anterior, se hace imprescindible analizar nuevamente las cláusulas de jubilación forzosa recogidas en los Convenios Colectivos, conscientes de que, si las mismas no recogen los requisitos anteriormente expuestos las consecuencias pueden ser las siguientes:

- En el ámbito individual, los trabajadores cesados de forma obligatoria al cumplir los 65 años en virtud de las citadas cláusulas podrían accionar por despido, pudiendo ser declarado dicho cese despido improcedente, con los efectos establecidos en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores que consisten en la opción empresarial entre la readmisión del empleado o el abono de la indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, con el límite de cuarenta y dos mensualidades y, en todo caso, en el abono de los salarios de tramitación.

- En el ámbito colectivo, la cláusula convencional podría ser impugnada a través del procedimiento especial de impugnación de Convenios Colectivos, previsto en el artículo 161 de la Ley de Procedimiento Laboral, con la consecuencia de su declaración de nulidad y la posibilidad de que con ello se arrastre la eficacia del Convenio Colectivo en su conjunto.

IV. El caso en Iberia.

En el art. 169 del XVIII Convenio Colectivo de IBERIA Líneas Aéreas de España, S. A., y su personal de tierra, aparece recogido en sus dos últimos párrafos la jubilación forzosa a los 65 años. En la misma, únicamente aparecen dos requisitos para que la jubilación se pueda llevar a cabo: por un lado, se hace mención a los requisitos que exige la legislación de la seguridad social y el periodo de cotización mínima a la misma; y por otro lado, se hace mención genéricamente a los compromisos de la política de empleo que puedan estar en vigor durante el Convenio.

Como se ha destacado de la sentencia del Tribunal Supremo, tal mención general a la política de empleo no es válida, pues tanto ésta como los objetivos a los que debe atender deben aparecer en el propio Convenio y, además, deben estar concretados, cumpliendo con todos los puntos exigidos por la nueva jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Por todo ello, al no cumplir los requisitos exigidos por la legislación y remarcados por el Alto Tribunal, podrían considerarse despidos improcedentes las salidas de la empresa por vía de la jubilación forzosa, con la correspondiente indemnización.

Este es mi parecer que, gustosamente, someto a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

En Madrid, a 26 de mayo de 2009.

Fdo.: Silvia Palacios Flores.