



INFORME

ASUNTO: APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA AL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 2 de septiembre de 2015, ha tenido entrada en el Registro General de la CARM escrito del Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de XXXXX, solicitando de este Centro Directivo la emisión de informe jurídico, ante las dudas planteadas, dada la dispersión normativa al respecto, sobre la aplicación al personal laboral de la jubilación por edad una vez cumplidos los 65 años, con indicación de que el convenio colectivo municipal en vigor, nada recoge al respecto.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE

Será de aplicación al expediente que nos ocupa, la siguiente normativa:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Decreto 53/2001, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia.
- Decreto nº 104/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Presidencia (modificado por Decreto 21/2015, de 6 de agosto).

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN LOCAL PARA LA EMISIÓN DEL PRESENTE INFORME.

En virtud de lo establecido por el artículo 40.3.e) del Decreto Regional 53/2001, de 15 de junio, y de acuerdo con lo señalado en el artículo 5 del Decreto 104/2015, de 10 de julio, corresponde a la Dirección General de Administración Local, “el asesoramiento a las Entidades Locales sobre normativa vigente de Régimen Local, administración y gestión de las finanzas municipales, fiscalidad local, contabilidad (...)”.



SEGUNDA.- LA JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

El Título IV del EBEP dedicado a la “adquisición y pérdida de la relación de servicio”, destina su Capítulo I a plasmar las condiciones y principios para el “acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio”, reservando su Capítulo II a la pérdida de dicha relación.

Pues bien, dentro del citado Capítulo II, el art. 63.c) del EBEP recoge como causa de la pérdida de la condición de funcionario de carrera la jubilación total del mismo.

Por otra parte, el art. 67 del EBEP, que aborda la jubilación de los funcionarios, establece en su punto 1.b) que la jubilación será forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida, prescribiendo su punto 3 que ésta se declarará de oficio, al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

Añade asimismo el legislador que, “no obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.”

Aun siendo ésta la norma básica que regula la jubilación de los funcionarios públicos, dadas las normas surgidas en los últimos tiempos por la coyuntura económica del país, que han incrementado de forma general los períodos de carencia para obtener la jubilación contributiva (*Ley 27/2011, de 1 de agosto*), el legislador introduce el art. 11 del RDL 20/2012, de 13 de julio, al objeto de garantizar a los funcionarios públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que la edad de jubilación forzosa por edad coincida con la exigida por la Seguridad Social para percibir la correspondiente pensión, recogiendo expresamente, que:

“Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3 del artículo 67 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de seguridad social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad”.

Por lo demás, el RDL 20/2012, de 13 de julio, no viene a alterar la configuración que el EBEP hace de la jubilación de los funcionarios públicos, respetando el resto extremos que al respecto recoge el mismo.

TERCERA.- APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD RECOGIDA EN EL EBEP AL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES.

A pesar de que el art. 2 del EBEP indica que dicho Estatuto se aplica al personal funcionario, y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las Entidades Locales, y que el art. 7 del EBEP dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se



rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan, si procedemos a analizar el Capítulo II del Título IV de dicho cuerpo legal, en el que se recoge la jubilación forzosa por edad, se comprueba que el mismo única y exclusivamente (a diferencia de lo que ocurre con el Capítulo I del mismo Título), se refiere al personal funcionario, razón por la cual, a pesar de que no es un tema para nada pacífico, nos inclinamos a pensar que dicha regulación no resulta de aplicación para el personal laboral.

CUARTA.- RÉGIMEN JURÍDICO SOBRE JUBILACIÓN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES.

Si revisamos el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, constatamos que en la misma se contemplan diferentes condiciones y requisitos para obtener el derecho a la prestación por jubilación, si bien, no se establece una edad forzosa para la misma.

Es cierto que dicha norma ha sido modificada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que ha venido a elevar la edad mínima de jubilación desde los 65 hasta los 67 años, previendo una aplicación progresiva, si bien, dicha regulación tiene como único alcance el obtener el derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

En cuanto al ET, prevé en su art. 49.1.f) como causa de extinción del contrato la jubilación del trabajador, sin que se indique cuándo o a qué edad ha de producirse la misma. Es la Disposición Adicional Décima de dicha norma, la que, sin fijar edad alguna, indica:

"Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas".

Ahora bien, dicha disposición adicional hay que interpretarla al albor de la disposición adicional 10ª de la Ley 14/2005, de 1 de julio, y Disposición Transitoria 15ª, de la Ley 3/2012, de 6 de julio:

Y es que, la disposición adicional 10ª de la Ley 14/2005 de 1 de julio, viene a establecer que: *" En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:*

a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período 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 Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.»



Esta misma Ley incluye una disposición transitoria para determinar el régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la fecha de entrada en vigor de la misma: *"Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.*

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor (03/07/2005)."

Por otra parte, la Disposición transitoria 15ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, indica *"1. Lo establecido en la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada a la misma por la presente ley, se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de esta ley (08/07/2012).*

2. La citada disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley en los siguientes términos:

a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.

b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha".

A pesar de la dispersión normativa, y de que la jurisprudencia ha sido bastante variable respecto a la posibilidad de incluir en los convenios, edad de jubilación forzosa, es cierto que diversas sentencias se han pronunciado a favor de esta posibilidad, que ha sido convalidada con la doctrina del TS (sentencias de 22/12/2008, recursos 3460/2006 y 856/2007), unificando criterio en la reciente Sentencia del TS de 29/10/2013.

En resumen, de acuerdo con la doctrina de la Sala -sentencias de 22 de diciembre de 2008, recursos 3460/2006 y 856/2007 - lo decisivo en orden a la justificación o no de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa es el establecimiento en el convenio colectivo que las incorpora de las correspondientes medidas de promoción o fomento del empleo. En términos de las sentencias dictadas la justificación no puede entenderse limitada a la ocupación de la vacante dejada por el trabajador cesado, sino que tiene un sentido más amplio de mantenimiento o mejora del empleo; objeto que ha de concretarse a través de acciones que garanticen su estabilidad, sostenimiento y calidad, y en este sentido también se dice que no basta con la referencia a cualquier objetivo genérico, sino que son necesarias especificaciones concretas que han de incluirse en el propio convenio, aunque no necesariamente en cualquier otro precepto, aunque siempre de forma inequívoca " (STS/IV 3-diciembre-2009 -rcud 1159/2009 (RJ 2009, 8037)).



En este mismo sentido, la STS de 29/10/2013 exige para la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa del trabajador establecida en convenio, que el trabajador cumpla en el momento de la extinción del contrato, los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y que dicha extinción esté vinculada al cumplimiento del requisito de vinculación a objetivos coherentes de políticas de empleo.

A la vista de todo lo expuesto, y a pesar de que se trata de un tema no falto de polémica, se emiten las siguientes,

IV. CONCLUSIONES

PRIMERA: La regulación que hace el EBEP de la jubilación forzosa por edad, recogida en el art. 67.1.b), es únicamente de aplicación a los funcionarios públicos, no así al personal laboral, debiéndose atender a lo dispuesto por la normativa laboral para determinar el régimen jurídico aplicable a estos empleados públicos.

SEGUNDA: Revisada la legislación laboral, en ella no se encuentra referencia alguna que imponga una edad forzosa de jubilación al personal acogido a la misma, por lo que, ante la ausencia de regulación mediante convenio colectivo del Ayuntamiento de XXXX, entendemos que el trabajador no tiene obligación de jubilarse, pudiendo permanecer trabajando una vez cumplidos los 65 años, todo ello, salvo circunstancias que puedan confluir y que no hayan sido puestas en conocimiento de este Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales.

Expuesto todo lo anterior, es cuanto procede informar al respecto.

Murcia, 9 de octubre de 2015

EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO
A ENTIDADES LOCALES