

MONOGRAFÍAS DE TEMAS LABORALES

REFORMAS ESTRUCTURALES Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXX JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE
DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

JUBILACIÓN FORZOSA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO: ¿UN ‘TÉRMINO’ EN UN CONTRATO INDEFINIDO?

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz
*Profesor Agregado de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

ÍNDICE

1. HIPÓTESIS DE TRABAJO: ¿UN TÉRMINO EN UN CONTRATO INDEFINIDO?
2. JUBILACIÓN FORZOSA: TÉRMINO E INEFECTIVIDAD CONTRACTUAL
3. JUBILACIÓN FORZOSA: DERIVACIONES CONCEPTUALES Y PRÁCTICAS DE LA INEFECTIVIDAD POR LA LLEGADA DE UN TÉRMINO
4. VALORACIÓN FINAL

1. HIPÓTESIS DE TRABAJO: ¿UN TÉRMINO EN UN CONTRATO INDEFINIDO?

La jubilación del trabajador, en virtud del art. 49.1.f) ET es una circunstancia justificadora de la extinción del contrato de trabajo. No obstante, al igual que sucede con la figura de la suspensión por incapacidad temporal, el Estatuto de los Trabajadores es especialmente parco, haciendo una remisión en toda regla al régimen jurídico previsto en el Derecho de la Seguridad Social.

La jubilación como causa extintiva, como se sabe, puede operar en dos situaciones bien diferenciadas: por decisión voluntaria del trabajador, siempre que cumpla con los requisitos necesarios para tener acceso a una prestación de la Seguridad Social; o bien, “forzosamente”, como una consecuencia derivada de una determinada política de empleo recogida en la negociación colectiva¹.

La extinción del contrato en este último supuesto rige conforme ciertas reglas y particularidades. No obstante, el propósito del presente ensayo no consiste en analizar los requerimientos legales exigibles para la validez de estas cláusulas convencionales, ni tampoco su compleja trayectoria legislativa². Aspecto ya analizado profusamente por la doctrina laboral más autorizada³. Nuestra intención, en cambio, partiendo de la base de la completa legalidad de las mismas⁴, consiste en evaluar, desde la perspectiva estrictamente contractual, el mecanismo jurídico-dogmático que precipita la inefectividad contractual.

A nuestro entender, haciendo una primera evaluación, todo parece indicar que el contrato se extingue a consecuencia de una combinación de factores directamente asociados al transcurso del tiempo: edad de 65 años, carencias genérica y

¹ Apartado a) DA 10ª TRET: “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 otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo”. En relación a la interpretación de la expresión “objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo”, vid. STS 22 diciembre 2008 (RJ 2009\1828).

² DA 5ª ET/1980; STC 22/1981; STC 58/1985; DA 10ª TRET; STC 280/2006; STC 341/2006; Ley 12/2001; Ley 14/2005; y, hasta el momento, Ley 27/2011.

³ Por ejemplo, entre otros, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (2008). «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo». *Relaciones Laborales* nº 13, p. 3 y ss.; Fernández Fernández y Megino Fernández (2009). «Jubilación forzosa: criterios para su examen como medida objetiva y razonable o discriminación por razón de edad». *Aranzadi Social* nº 3 (BIB 2009\420); y García Quiñones (2009). «Regulación convencional de la jubilación forzosa y objetivos coherentes de política de empleo (Comentario a la STS —Sala General— de 22 de diciembre de 2008)». *Relaciones Laborales* nº 12, p. 701 y ss.

⁴ Como se sabe, el art. 6.1 Directiva 2000/78, de 27 de diciembre, Establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prevé que “no obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán 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 legítimos 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”. Vid. al respecto también la SSTJCE 16 octubre 2007 (TJCE 272); y 13 septiembre 2011 (JUR 322107).

específica y porcentaje mínimo de la base reguladora. Requisitos que tienen una peculiar operatividad, pues, cabe la posibilidad de que en el momento que el trabajador alcance la edad de jubilación prevista en el Convenio Colectivo no cumpla con los requisitos para obtener la prestación de la Seguridad Social, o bien, lo haga insuficientemente. En tal caso, la extinción quedaría, en último término, “condicionada” a que los cumpla.

No cabe duda que, de confirmarse esta hipótesis brevemente expuesta, se produciría una profunda reconceptualización de las modalidades de contratación existentes hasta la fecha y, muy especialmente, de la “indefinida”. En efecto, fijese que podría entenderse que todas las relaciones contractuales “indefinidas” integradas dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo correspondiente estarían sometidas a un plazo⁵. Temporalidad, sin duda, *sui generis*, por cuanto que, a diferencia de los supuestos del art. 15 ET, estaría desprovista de una “causa de temporalidad” y, quizás, lo más relevante, de una regulación específica, debiéndose tratar de determinar el régimen jurídico aplicable para estos supuestos extintivos.

Pues bien, en las páginas que siguen, trataremos de explorar las múltiples aristas que esta hipótesis brevemente descrita arroja.

2. JUBILACIÓN FORZOSA: TÉRMINO E INEFECTIVIDAD CONTRACTUAL

Como premisa de partida, permítannos que iniciemos nuestro análisis a partir de la definición del concepto de “término”. Como sabe, a diferencia de la “condición”, aquél gravita sobre la certidumbre del advenimiento, de modo que está vinculado irremediable al transcurso del tiempo (*certus an*)⁶. A partir de esta sencilla descripción, podemos sostener lo siguiente:

Primero, la previsión convencional de una edad de jubilación forzosa, la exigencia de las carencias genéricas y específicas y del porcentaje mínimo de la base reguladora entran, sin ningún género de dudas, en la categoría de “término”. De hecho, desde el inicio de cualquier relación de trabajo subsumible en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que prevea una edad de jubilación (legalmente constituida), puede saberse en qué momento exacto se extinguirá (salvo, claro

⁵ Afirmación que - en hipótesis - también sería extensible a las modalidades de contratación temporal cuyo término fuera posterior al que se deriva del cumplimiento de la edad de jubilación o de los requisitos para el acceso a la prestación de la Seguridad Social.

⁶ En cambio, “cuando sea incierto el momento en el que debe tener fin la eficacia del contrato, en el sentido de que está pendiente, no tanto el momento, cuanto el evento futuro considerado en sí mismo (*incertus an*) se tendrá, en vez de término, condición”. Citando a Messineo, Suárez González (1967). La terminación del contrato de trabajo. Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, p. 22. En términos similares, Betti (2000). Teoría general del negocio jurídico. Comares, Granada, p. 479 y ss.; y Abella Mestanza (1976). Despidos especiales por razón de las personas. Tesis Doctoral, p. 21 y ss.

está, que la citada cláusula sea modificada, o bien, acontezcan otras circunstancias que provoquen sobrevenidamente la inefectividad contractual).

De hecho, esta tesis ya fue defendida por el Profesor SUÁREZ GONZÁLEZ en los años 60. En concreto, afirmaba que: “No vemos ninguna dificultad en configurar técnicamente la jubilación, cuando es obligatoria, como término directamente determinado, establecido por las Reglamentaciones y convenios para los trabajadores que alcanzan una determinada edad. En el momento de celebrar el contrato, las partes no pueden eludir tal posibilidad, que entra en la categoría del *certus an, certus quando*. (...) A nuestro entender, la imposibilidad hace referencia a supuestos que no se pudieron prever o que, previstos, no se pudieron evitar en el momento de la celebración del contrato: cuando tal imposibilidad se puede prever como cierta y hasta en fecha segura, nos encontramos ante un patente caso de término final, que respecto del contrato produce los mismos efectos que el término normal y que, en su tratamiento jurídico, se diferencia de éste en que la jubilación implica para el trabajador el nacimiento del derecho a devengar, en ciertas condiciones, determinadas prestaciones de la Seguridad Social”⁷.

En el epígrafe que sigue se analizarán las derivaciones conceptuales y jurídico-positivas que se desprenden de esta afirmación.

3. JUBILACIÓN FORZOSA: DERIVACIONES CONCEPTUALES Y PRÁCTICAS DE LA INEFECTIVIDAD POR LA LLEGADA DE UN TÉRMINO

Si queremos ser coherentes con las consecuencias de nuestras aseveraciones, su aceptación (y de hecho no se nos ocurre argumento alguno que razonablemente nos lo impida) nos lleva irremediablemente a la – lógica - “necesidad” de defender las siguientes hipótesis:

I.- La existencia de una cláusula de jubilación forzosa convierte a todo contrato indefinido en un contrato sometido a una duración perfectamente determinada. Sin duda, es muy probable que se trate de un término lejano, pero –a nuestro entender– este factor no es suficiente para desvirtuar que nos hallamos dentro de la categoría *certus an*⁸.

II.- A fin de salvar la legalidad de esta nueva modalidad contractual temporal, puede entenderse que, implícitamente, la DA 10ª TRET está habilitando a los

⁷ Suárez González (1967), p. 19 y 20 (vid. también, p. 5).

⁸ A su vez, por ejemplo, podría darse el siguiente supuesto: empresa contrata a una persona de 63 años para cubrir una necesidad permanente del proceso productivo. En tal caso, atendiendo a la legislación vigente, la modalidad contractual más apropiada sería el contrato indefinido (ordinario o de fomento de la contratación indefinida, según el caso). No obstante, no dejaría de ser un contrato indefinido –por decirlo de algún modo– “atípico”, pues, las partes serían conscientes de que –cumpliéndose los requisitos para el acceso a la prestación de jubilación– se extinguiría transcurridos 2 años.

convenios colectivos para que prevean contratos sometidos a término sin necesidad de que concurra causa de temporalidad alguna.

III.- Si se acepta que en estos supuestos extintivos la inefectividad contractual es la consecuencia de la llegada de un término, se estaría poniendo en entredicho que la contratación temporal *per se* es contraria a la “estabilidad en el empleo”. Pues, *de facto*, un número considerable de contratos “formalmente indefinidos” serían, en realidad, de duración determinada⁹.

IV.- Salvo que el convenio colectivo establezca alguna regla específica, debería acudir a lo previsto en el art. 49.1.c) TRET. Y, en concreto, sería exigible la denuncia del contrato. O, lo que es lo mismo, si no se produce o es extemporánea provocaría, en virtud del principio de conservación del negocio jurídico, la tácita reconducción, convirtiéndose el contrato temporal en un contrato indefinido. Por consiguiente, si en el momento que se cumplen todos los requisitos (edad, carencias y base reguladora mínima) el empresario no promueve la extinción, éste no podría plantearla legítimamente con posterioridad. Lo que significa que para proceder a la extinción debería acudir a las vías previstas en el art. 52 TRET, o bien, resolver reconociendo la improcedencia.

V.- Si denunciado el contrato finalmente se extingue, debería poderse exigir la indemnización legal prevista para la extinción de los contratos de duración determinada. Especialmente, porque el supuesto que es objeto de análisis no entraría en ninguna de las categorías excepcionadas del apartado 1º del art. 49.1.c) TRET (“interinidad y contratos formativos”), y sí, en cambio, en la de “expiración del tiempo convenido”. Con la particularidad –repárese–, que para estos casos no se prevé límite indemnizatorio alguno.

VI.- Cabría plantearse qué sucede con las cotizaciones por Desempleo a la Seguridad Social, pues, como es sabido, los “contratos de duración determinada”, como los que se derivarían de la tesis que defendemos, están sujetos a una cotización especial.

4. VALORACIÓN FINAL

La inefectividad contractual en los casos de jubilación forzosa podría justificarse argumentando que se trata de una consecuencia derivada de un mandato legal/convencional. No obstante, consideramos que esta explicación es insuficiente, porque deja sin desvelar los factores que hacen que un contrato perfectamente

⁹ De hecho, defendemos que el concepto “estabilidad en el empleo” se refiere única y exclusivamente a la “conservación del negocio jurídico” (temporal o indefinido). Lo que, dicho de otro modo, significa que la celebración de un contrato temporal no es, en absoluto, contraria a la estabilidad. La existencia de cláusulas convencionales previendo la jubilación forzosa corroboraría este planteamiento. Vid. al respecto extensamente, Beltrán de Heredia Ruiz (2011). La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato. Aranzadi (Thomson-Reuters), Pamplona.

válido y vigente pierda su efectividad sobrevenidamente. Entendemos, en cambio, que la Teoría General del Contrato y de las Obligaciones y, en concreto, el concepto de “término”, permite explicar sin fisuras este fenómeno.

Las consecuencias jurídicas que se derivan de la tesis que se defiende en este ensayo son, como se ha podido constatar, de gran calado. Desde un punto de vista conceptual, parece razonable entender que el número de contratos verdaderamente “indefinidos” es menor del que arrojan las estadísticas. Y, desde un punto de vista jurídico-positivo, debería poderse exigir, por un lado, la denuncia del contrato y, por otro, el pago de la indemnización prevista en el art. 49.1.c) TRET. Sin olvidar su impacto en las cotizaciones de la Seguridad Social.

Es evidente que la suma de todos estos factores convierte a la jubilación forzosa en una alternativa “poco” atractiva. Por ello, para finalizar, sería deseable una mayor concreción normativa de los aspectos contractuales asociados a esta causa extintiva.