

Acaip

LABORALES

PROCESOS SELECTIVOS

Las convocatorias de contratación de personal laboral establecen como requisito para participar no exceder de la edad máxima de jubilación (65 años de edad).

CRITERIOS DE FUNCIÓN PÚBLICA

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Nº DOCUMENTO:

C21_7_1

FECHA:

22/05/2007

CONSULTANTE:

Ministerio

Nº EXPEDIENTE:

DCAARRHH – 289/07

CUESTIÓN PLANTEADA:

- 1) Posibilidad de fijar un límite de edad máxima para participar en procesos selectivos de personal laboral de acuerdo con el artículo 56 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 2) Posibilidad de establecer una edad forzosa de jubilación para los trabajadores “fuera de Convenio”.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

- 1) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.1.c) del EBEP, las bases de las convocatorias para la contratación de personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del II Convenio Único, deberán incluir entre los requisitos para poder participar en los correspondientes procesos selectivos, no exceder de la edad máxima de jubilación, correspondiendo ésta con la edad máxima de jubilación (65 años) que prevé el artículo 59 del II Convenio Único.
- 2) En coherencia con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que entiende que la jubilación es un derecho subjetivo del trabajador, se concluye que en el caso del personal laboral fuera de convenio no existe una norma legal que determine una edad forzosa de jubilación

RESPUESTA:

1. **Fijación de un límite máximo de edad para participar en pruebas selectivas para el acceso al empleo público como personal laboral.**

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) establece, en su artículo 56, unos requisitos de validez general para el acceso al empleo público. Entre estos requisitos generales exigibles para poder participar en los procesos selectivos se encuentra: *“c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para acceder al empleo público”*.

El EBEP nace con vocación de establecer los principios generales aplicables a todas las relaciones de empleo público. Contiene, pues, las normas comunes al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, así como aquellas otras que también se declaran aplicables al personal laboral a su servicio.

En este sentido recoge la edad mínima de dieciséis años, conforme a la legislación laboral, sin que se adviertan hoy en día razones para mantener una diferencia de régimen para los funcionarios públicos.

En cuanto a la posibilidad de establecer una edad máxima para ciertas funciones o tareas, debe quedar estrictamente justificada en las leyes. Máxime si se cumple el requisito de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas, requisito exigible asimismo por el artículo 56.1.b) del EBEP.

Además, el artículo 61.2 del EBEP dispone que los procesos selectivos han de cuidar especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

La cuestión que se plantea es si en las bases de las convocatorias para personal laboral se puede fijar una edad máxima para participar en los respectivos procesos selectivos.

En el EBEP, a pesar de que el artículo 56 incluye entre los requisitos para participar en procesos selectivos el no exceder de la edad máxima de jubilación, en el caso del personal laboral no se incluye ninguna previsión al respecto. Por

tanto, habrá que acudir, en cada caso, a la normativa laboral aplicable que determine la edad de jubilación forzosa.

En este sentido, el artículo 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”*.

De acuerdo con la Disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de edad ordinaria de jubilación:

“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:

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.

- *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.*

En base a esta habilitación legal, el artículo 59 del II Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado dispone que “De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad”.

En consecuencia, en las bases de las convocatorias para la contratación de personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del II Convenio Único, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.1.c) del EBEP, las bases de las convocatorias deberán incluir entre los requisitos para poder participar en los correspondientes procesos selectivos, no exceder de la edad máxima de jubilación, correspondiendo ésta con la edad máxima de jubilación (65 años) que prevé el artículo 59 de este II convenio colectivo.

No obstante, en los supuestos de contratación de personal laboral fuera de convenio habrá que acudir, en su caso, a la legislación laboral. De este modo, únicamente se podrá fijar un límite máximo de edad si se hubiera establecido un límite máximo de edad para trabajar, según reza la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

Esto es, además, conforme con la previsión contenida en el artículo 56 del EBEP ya que no fija una edad máxima determinada, sino que se remite a la edad máxima de jubilación forzosa que, en su caso, pudiera estar establecida legal o convencionalmente.

2. Fijación de una edad forzosa de jubilación para el personal laboral “fuera de convenio”.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta materia (STS de 2 de noviembre de 2004), ha señalado que *“el derecho al trabajo es un derecho que admite limitaciones de diverso tipo; entre ellas, la limitación temporal de que «se fije un período máximo en que ese derecho puede ejercitarse» (STC 22/1981).* Pero las limitaciones del derecho al trabajo, entre las que hay que contar la incorporación al ordenamiento laboral de una causa específica de extinción del contrato de trabajo como la jubilación forzosa, pertenecen al ámbito de reserva de Ley establecido en el artículo. 53.1 de la Constitución.

En relación con la disposición derogatoria única de la Ley 21/2001, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, que suprimió la disposición adicional décima presente hasta entonces en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal Supremo indica que *“la afirmación de que la política de reparto de trabajo mediante jubilaciones forzosas no responde a las concepciones actuales de las políticas de empleo está basada también en otras muchas disposiciones legales o decisiones institucionales que nuestras sentencias precedentes se han encargado de documentar de manera cumplida. Una de ellas es el Pacto de Toledo, que propone «facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes*

voluntariamente lo deseen», es decir, el objetivo opuesto al reparto de trabajo mediante jubilaciones forzosas”.

En esta misma idea se inspiran la Disposición Adicional vigésimo sexta de la Ley General de la Seguridad Social, incorporada por la Ley 24/1997, y las más recientes disposiciones legales sobre jubilación parcial y flexible (Ley 35/2002, de 12 de julio). Las sucesivas directrices u orientaciones para el empleo elaboradas por la Comunidad Europea, y los objetivos de tasa de actividad y tasa de ocupación marcados por la misma en la Cumbre de Lisboa de 23 y 24 de marzo de 2000, apuntan en idéntica dirección de prolongar la participación en la población activa de los trabajadores de más edad.

El artículo 6 de la Directiva 2000/78 reconoce que «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». No obstante, en la lista ejemplificativa de «diferencias de trato» que, según el mismo artículo 6 de la Directiva 2000/78, pueden ser aprobadas por los Estados miembros no figura la fijación de edades de jubilación forzosa en convenio colectivo”.

Posteriormente, la Ley 14/2005, de 1 de julio, como ya se indicó anteriormente, vuelve a incluir una disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores, que permite nuevamente establecer en los convenios colectivos 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, si bien lo vincula a la concurrencia de unos determinados requisitos.

A la vista de lo anteriormente expuesto y en coherencia con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que entiende que la jubilación es un derecho subjetivo del trabajador, se concluye que en el caso del personal laboral fuera de convenio no existe una norma legal que determine una edad forzosa de jubilación.

