



ASUNTO: PERSONAL/JUBILACIÓN

Sobre permanencia en el puesto de trabajo de personal laboral municipal superados los 65 años

197/16

E

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES.-

Escrito del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XX sobre el asunto epigrafiado, al que acompaña informe emitido sobre el particular por el Secretario-Interventor municipal.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE.-

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), hoy Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015.

-Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

III. FONDO DEL ASUNTO.-

PRIMERO.- La cuestión de fondo que plantea el escrito de petición de informe es si a un trabajador, personal laboral del Ayuntamiento, le es aplicable la jubilación forzosa por razón de edad, por lo que nos atenderemos a ello sin entrar en otras consideraciones sobre la calificación de dicha relación laboral que pudieran suscitarse.



A este respecto el título IV de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), hoy Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, que regula la adquisición y pérdida de la relación de servicio, en cuyo capítulo I, denominado del "acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio", trata el acceso a la condición de funcionario y también del personal laboral (artículo 55.2).

No obstante, todo el articulado que integra el capítulo II sobre la "pérdida de la relación de servicio", se refiere exclusivamente a los funcionarios públicos, de tal manera que el artículo 67 "jubilación" regula de manera expresa y exclusiva la jubilación de los funcionarios, una de las cuales es la "forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida" (artículo 67.1.b), "que se declara de oficio al cumplir aquellos los 65 años de edad", si bien existe la posibilidad "de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad", en las condiciones que marque la ley en cada momento. En tal caso, "la Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación", según el artículo 67.3 del EBEP.

La única novedad legislativa sobre la jubilación forzosa de los funcionarios públicos, viene determinada por el artículo 11 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (RD-ley 20/2012) que regula la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de Seguridad Social, al objeto es garantizar que la edad mínima para que los funcionarios puedan acceder a la jubilación forzosa coincida con la edad exigida en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social al que pertenezcan.

En este sentido añadir que dado que la reforma de las pensiones realizada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (Ley 27/2011), elevaba la edad ordinaria de jubilación desde los 65 hasta los 67 años, estableciendo un calendario de aplicación progresiva hasta alcanzar dicha edad, se producía una discordancia entre lo previsto en el EBEP -que prevé 65 años- y la Ley 27/2011 -desde enero de 2013, 65 años y 1 mes, edad que se incrementará progresivamente hasta los 67 años-, dando lugar a que el funcionario



público sería jubilado pero que no podría acceder a la pensión de jubilación hasta un mes después, sin percibir durante ese tiempo retribución alguna.

Por eso, el RD-ley 20/2012, garantiza que la edad mínima de jubilación del funcionario público coincida con la edad mínima para acceder a la pensión de jubilación, de tal manera que no se producirá pérdida retributiva alguna.

Por otra parte, y en cuanto a la prolongación de la permanencia en el servicio activo, el RD-ley 20/2012 no introduce ninguna modificación al EBEP, estando vigente la posibilidad de prolongar la permanencia en el servicio activo hasta los 70 años de edad, en tal caso las Administraciones Públicas tendrán, de manera motivada, que resolver la denegación o aceptación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo, tal y como hemos dicho anteriormente.

SEGUNDO.- A nuestro juicio, el nudo gordiano consiste en dilucidar si la jubilación forzosa regulada en el artículo 67.1.b del EBEP es aplicable al trabajador municipal solicitante que es personal laboral del Ayuntamiento de XX.

Pues bien, de una parte hay que partir del artículo 2 del EBEP cuando dispone que el citado estatuto del empleado público "es aplicable al personal laboral en lo que proceda", y más adelante en su artículo 7 sobre la normativa aplicable al personal laboral, 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.*"

Podría argumentarse que la edad de jubilación es la misma para todos los empleados públicos, que viene determinada estatutariamente a los 65 años, es decir mantener que tanto funcionarios como laborales, todos ellos empleados públicos, se jubilen a la misma edad. Interpretación que consideramos no puede mantenerse pues todo el capítulo II del EBEP se refiere a los funcionarios sin que exista ningún tipo de remisión de las normas de los laborales en relación con la jubilación. Es más, la dicción literal del



artículo 67 es del siguiente tenor “la jubilación de los funcionarios podrá ser”, por lo que de manera evidente limita su aplicación a los funcionarios públicos, no pudiendo aplicarse al personal laboral de la Administración pública.

TERCERO.- Dado que consideramos que la jubilación forzosa regulada en el artículo 67.1.b. del EBEP no es aplicable al trabajador municipal solicitante de ampliación del servicio activo en el Ayuntamiento, la siguiente cuestión a determinar sería el régimen jurídico sobre jubilación que le es de aplicación al citado empleado público.

Pues bien, de una parte el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), no establece ninguna edad de jubilación, si bien regula las condiciones y requisitos legales para el inicio del derecho de la prestación por jubilación. Ésta ley ha sido afectada por Ley 27/2011 que eleva la edad ordinaria de jubilación desde los 65 hasta los 67 años, y establece un calendario de aplicación progresiva hasta alcanzar dicha edad, como antes queda dicho.

De otra, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) –hoy TR aprobado por RDL 2/2015-aplicable al personal laboral, pues el EBEP no fija ninguna excepción a esa aplicación, en cuya Disposición Adicional 10ª determina, bajo ciertas condiciones, la posibilidad de que mediante los convenios colectivos puedan fijar la edad de jubilación forzosa. Dicha disposición ha sido modificada por la Disposición transitoria 15ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Diversas sentencias se ha pronunciado a favor de ésta posibilidad, es decir que las edad de jubilación forzosa de los laborales sea a través de convenios, que ha sido convalidada con la doctrina TS -sentencias de 22 de diciembre de 2008, recursos 3460/2006 y 856/2007-, unificando criterio en la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2013.



Sin embargo, tal posibilidad tampoco es de aplicación al Ayuntamiento de XX en cuanto que no consta que tenga acordado Convenio Colectivo que regule la edad de jubilación forzosa de su personal laboral.

Por todo lo antedicho, dado que ninguna norma jurídica regula la jubilación forzosa del personal del Ayuntamiento y la inexistencia de convenio colectivo que lo prevea, habrá que concluir con que el trabajador en cuestión no tiene la obligación de jubilarse, y en consecuencia, podría permanecer trabajando aún cumplidos los 65 años, dado que su jubilación es un derecho del citado empleado, siempre y cuando cumpla con los requisitos legales establecidos por el TRLGSS.

IV. CONCLUSIÓN.-

En todo caso, contestando directamente a la duda planteada, debemos manifestar que salvo razones legales, como las apuntadas en el párrafo anterior, o de defensa de intereses superiores de la Corporación debidamente motivados, no debería existir impedimento legal para que el trabajador municipal siga en el servicio activo una vez cumplidos los 65 años, tal y como pretende, pues una decisión en tal sentido se encontraría en sintonía con la postura mantenida últimamente por la normativa dictada por los distintos gobiernos nacionales sobre prolongación de la edad legal de jubilación.