

Las medidas de mantenimiento del empleo de los trabajadores/as de edad en la negociación colectiva (2012-2014)¹

XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Comunicación presentada a la ponencia “La evolución y tendencias en el contenido de la negociación colectiva” realizada por D. Aranzazu Vicente Palacio.

David Gutiérrez Colominas²

Índice

1.- Introducción. 2.- El empleo de los trabajadores/as de edad en las recomendaciones y directrices estatales de la Negociación Colectiva. 3.- Estudio de las medidas de protección del empleo destinadas a trabajadores/as de edad en la negociación colectiva. 3.1.- Consideraciones metodológicas. 3.2.- Resultados obtenidos del estudio de la reciente negociación colectiva. 4.- Balance de la intervención de la negociación colectiva en materia de mantenimiento del empleo de trabajadores/as de edad durante los años 2012-2014. 5.- Anexo: Propuesta de Cláusulas tipo.

1.- Introducción

El empleo de trabajadores/as de edad ha experimentado durante los últimos años un descenso significativo, tal y como reflejan la tasas de paro registradas recientemente³. Las causas de este fenómeno son múltiples, destacando significativamente la crisis económica y sus consecuencias, el envejecimiento activo de la población y la actuación de los poderes públicos, que han priorizado el empleo juvenil⁴ a la par que han implantado medidas tendentes a favorecer la salida anticipada de los trabajadores/as de edad mediante regímenes de prejubilación o jubilaciones anticipadas.

Habida cuenta de este fenómeno, los esfuerzos legislativos efectuados hasta el momento para proteger el empleo de este colectivo han sido numerosos y continuados en el tiempo. A nivel internacional, destacan el apartado 11 de la Recomendación OIT núm. 162 sobre los trabajadores/as de edad (1980), que plasmó la conveniencia de

¹ La presente comunicación se presenta en el marco del proyecto de investigación I+D DER 2013-41638-R (Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad), *El impacto de la normativa en el empleo de los trabajadores/as de edad. Evaluación y propuestas de mejora*, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad y desarrollado por diversos profesores del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona.

² Personal Investigador en formación (Programa FPU 2013) de Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona.

³ La tasa de paro de las personas entre 45 y 64 años ha oscilado del 28,17 % (7,25 -45 a 49 años-; 7,55 -50 a 54 años-; 6,76 -55 a 59 años- y 6,61 -60 a 64 años-) registrado en el 1T 2008 al 78,35 % (20,64 -45 a 49 años-; 20,01 -50 a 54 años-; 21,38 -55 a 59 años- y 16,32 - 60 a 64 años-) registrado en el 4T 2014. Fuente: INE. Resultados nacionales, tasas de paro por sexo y grupo de edad.

En este sentido, el número de parados situado entre 45 y 54 años, colectivo con menos paro al inicio de la crisis, ha experimentado un incremento sustancial. Los 127.300 parados que integraban este colectivo en 2005 se han incrementado a 400.100 en 2011, tal y como se constata en la página 3 del Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística 11/2012, publicado con motivo de la declaración en 2012 del Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional.

Idéntica tendencia se observa respecto a las personas mayores de 55 años, segmento de edad en el que se aprecian 446.300 parados más entre 2007 y 2013, tal y como refleja el apartado 2 del Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (En adelante, Estrategia Española de Empleo)

⁴ En este sentido, véase Informe 02/2014, *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años*, publicado por el Consejo Económico y Social en 2014, pág. 67. Versión electrónica disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/1558369/Inf0214.pdf>

elaborar medidas apropiadas para hacer posible que los trabajadores/as continúen ejerciendo un empleo en condiciones satisfactorias, la recomendación 37 del Plan de acción internacional sobre el envejecimiento adoptado por la ONU en 1982 que persigue la adopción de medidas para *permanecer en un empleo [...] y beneficiarse de la seguridad de un empleo* y, finalmente, la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, aprobada por la ONU en 2002, que incluye entre sus objetivos brindar oportunidades de empleo a todas las personas de edad que deseen trabajar mediante medidas como *permitir que las personas de edad continúen trabajando mientras deseen trabajar y puedan hacerlo*⁵, *fomentar la contratación de personas de edad e impedir que los trabajadores/as que van envejeciendo comiencen a experimentar desventajas en materia de empleo*⁶ y, por último, *reducir los incentivos y las presiones para una jubilación anticipada y eliminar los desincentivos para trabajar después de la edad de jubilación*⁷, entre otras.

Desde una perspectiva europea, distintos instrumentos jurídicos⁸ han puesto de relieve los desafíos que presenta el empleo de trabajadores/as de edad, mediante la necesidad de tomar medidas drásticas por parte de los estados miembros, tales como *ofrecer incentivos para que los trabajadores/as se jubilen más tarde y de manera más gradual, promover el acceso a la formación y fomentar condiciones de trabajo que estimulen la conservación del empleo*⁹. Los esfuerzos más recientes se centran en la gestión de la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social¹⁰ mediante la promoción de vidas laborales más largas, y en el énfasis respecto a la no discriminación por razón de edad, protagonizado por la aprobación y transposición de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y las múltiples sentencias del Tribunal de Justicia Europeo derivadas de la interpretación de dicha norma¹¹,

⁵ Orientación prioritaria I: Las personas de edad y el desarrollo, Cuestión 2: el empleo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo, Objetivo 1, apartado B.

⁶ Orientación prioritaria I: Las personas de edad y el desarrollo, Cuestión 2: el empleo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo, Objetivo 1, apartado g

⁷ Orientación prioritaria I: Las personas de edad y el desarrollo, Cuestión 2: el empleo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo, Objetivo 1, apartado h

⁸ Véase la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, *La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial Promover el progreso económico y social en un mundo en proceso de envejecimiento Contribución de la Comisión Europea a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento*, Bruselas, 18 de marzo de 2002, COM(2002) 143 final; y la Comunicación de la Comisión, *Hacia una Europa para todas las edades - Fomentar la prosperidad y la solidaridad entre las generaciones*, Bruselas, 21 de mayo de 1999, COM(1999) 221 final, entre otros.

⁹ Vid. Apartado 5 de la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones, *Aumentar el empleo de los trabajadores/as de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo*, Bruselas, 3 de marzo de 2004, COM(2004) 146 final. Para un estudio en profundidad del contenido de este documento, véase LÓPEZ CUMBRE, L. <<Aumentar el empleo de los trabajadores/as de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo. Comentario a la Comunicación de la Comisión de 3 de marzo de 2004>>, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 52, 2004, págs. 189-209.

¹⁰ Véase *Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, Bruselas, 16 de febrero de 2012, COM (2012) 55 Final; Recomendación del Consejo de 10 de Julio de 2012 sobre el programa Nacional de Reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el programa de Estabilidad de España para 2012-2015 (DOUE 24 julio 2012/ C 219/24); y Recomendación del Consejo de 12 de julio de 2011 relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011-2014) [DOUE 19 julio 2011 /C 212/01], entre otros.

¹¹ Véase Sentencia TJUE de 5 de julio de 2012, *Torsten Hörfeldt y Posten Meddelanne AB*, Asunto C-141/11; Sentencia TJUE de 7 de junio de 2012, *Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH c. Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH*, Asunto C-132/11; Sentencia TJUE de 13 de septiembre de 2011, *R. Prigge, M. Fromm & V. Lambach c. Deutsche Lufthansa AG*, Asunto C-447/09; Sentencia TJUE de 21 de julio de 2011, *Gerhard Fuchs y Peter Kohler c. Land Hessen*, Asunto C-

cuestiones éstas que, por su extensión, no serán abordadas en la presente comunicación. Sin embargo, ello pone de relieve que el rumbo de las políticas europeas de empleo relativas a este colectivo ha cambiado sustancialmente, especialmente a partir de la aprobación en 2010 de la Estrategia Europea de Empleo 2020, focalizando su atención en el aumento de las tasas de participación laboral de la población de mayor edad¹².

A nivel español, partiendo del mandato constitucional previsto en los artículos 40 y 50 de la Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978), que sitúa a los poderes públicos como garantes del pleno empleo y la suficiencia económica de las personas de edad avanzada, la política de empleo destinada a los trabajadores/as de edad no ha sido todo lo regular que cabría esperar. Las previsiones legislativas destinadas a este colectivo se han agudizado, pero los objetivos que persiguen dichas disposiciones en los últimos años abordan como cuestiones prioritarias la sostenibilidad del sistema de seguridad social, destacando dos normas que se han consolidado como directrices en materia de políticas de empleo de trabajadores/as de edad.

La primera de ellas ha sido el RD 751/2014, de 5 de septiembre (BOE de 23 de septiembre), por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (En adelante, Estrategia Española de Empleo) que configura el marco normativo para *la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo, incluyendo las políticas activas de empleo y de intermediación laboral en el conjunto del Estado*¹³, en la que se fijan distintos objetivos estratégicos cuya base se sustenta en *favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo*¹⁴, entre los que se incluyen las personas mayores de 55 años. Sus aportaciones concretas se limitan a *Realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo (Eje 1.2), Promover la formación acreditable (Eje 2.3) o fomentar la contratación de personas desempleadas, en especial aquellas con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral (Eje 3.2)*, entre otras actuaciones incluidas en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo.

En segundo lugar, encontramos la Resolución de 14 de noviembre de 2011 (BOE 24 de noviembre), de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores/as y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (En adelante, Estrategia 55 y más), que aboga por agrupar las medidas ya

159/10; Sentencia TJUE de 18 de noviembre de 2010, en los Asuntos acumulados C-250/09 y C-268/09, *Vasil Ivanov Georgiev c. Technicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv*; Sentencia TJUE de 12 de octubre de 2010, *Gisela Rosenblatt c. Oellerking Gebäudereinigungs-ges. mbH*, Asunto C-45/09; Sentencia TJUE de 19 de enero de 2010, *Seda Küçükdeveci contra Swedex GmbH & Co. KG*, Asunto C-555/07; Sentencia TJUE de 12 de enero de 2010, *Petersen c. Berufsgausschuss Für Zahnärzte*, Asunto C-341/08; Sentencia TJUE de 5 de marzo de 2009, *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) c. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*, Asunto C-388/07; Sentencia TJUE de 23 de septiembre de 2008, *Birgit Bartsch c. Bosch and Siemens Hausgeräte (BSH)*, Asunto C-427/06; Sentencia TJUE de 16 de octubre de 2007, *Félix Palacios de la Villa c. Cortefiel Servicios SA*, Asunto C-411/05; Sentencia TJUE de 22 de noviembre de 2005, *Werner Mangold c. Rüdiger Helm*, Asunto C—144/04; Sentencia TJUE de 12 de diciembre de 2002, *Rodríguez Caballero c. Fondo de Garantía Salarial*, Asunto C-442/00; entre otras.

¹² Así lo pone de manifiesto la pág. 63 del Informe 02/2014, *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años*, publicado por el Consejo Económico y Social en 2014.

¹³ Véase apartado 3 de la Estrategia Española de Empleo.

¹⁴ Véase apartado 3 de la Estrategia Española de Empleo.

aprobadas¹⁵ para este colectivo en categorías¹⁶ y proponer líneas de actuación más detalladas y diversas dentro de tales grupos, como por ejemplo *ampliar los incentivos al mantenimiento en el empleo a trabajadores/as y trabajadoras de 55 a 59 años* (línea de actuación 1.2), *la aprobación de un plan de formación específico que asegure e incremente sustancialmente el número de personas de más edad que reciben formación* (línea de actuación 1.5), *estudiar la viabilidad jurídica, económica y social de establecer en la legislación laboral un derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción proporcional del salario, de los trabajadores/as y las trabajadoras mayores a partir de una determinada edad* (línea de actuación 2.1) o *analizar la posibilidad de elevar la cuantía máxima del pago único de la prestación por desempleo que las personas desempleadas mayores de 55 años pueden destinar a financiar las inversiones necesarias para autoemplearse como autónomos* (línea de actuación 3.4).

Estas dos normas reflejan las contradicciones que ha sufrido la política de empleo española en materia de trabajadores/as de edad, la cual se ha caracterizado por multitud de propuestas pero cuya incidencia ha sido prácticamente nula atendiendo a la introducción de sistemas de anticipo de la edad de jubilación como solución permisiva que pretende el intercambio de empleo por protección social, y cuyos efectos no han sido los esperados¹⁷. En este contexto, la participación de sujetos como los agentes sociales se convierte en una vía de actuación eficaz que suple los vaivenes normativos del legislador en materia de empleo de trabajadores/as de edad

Y es en este punto en el que nace el propósito de la presente comunicación, que pretende analizar cuál ha sido el papel de la negociación colectiva en relación al empleo de trabajadores/as de edad. Partiendo como hipótesis del cese precoz de trabajadores/as de edad avanzada, que genera efectos negativos como el incremento del riesgo de exclusión social, se pretende valorar la actuación de la negociación colectiva durante los años 2012, 2013 y 2014, a través del examen de las medidas de mantenimiento del empleo previstas en los convenios colectivos. Asimismo, se propondrán qué tipo de medidas puede adoptar la negociación colectiva para incrementar la protección del empleo de los trabajadores/as maduros, lo cual se efectuará mediante una propuesta de cláusulas tipo que, bajo ciertos objetivos, pretenden incrementar la protección del empleo de los trabajadores/as de edad.

¹⁵ Véase, por ejemplo, la compatibilización del disfrute de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia del pensionista *ex* artículos 1 a 4 del RD 5/2013, de 15 de marzo (BOE de 16 de marzo), de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo; el régimen de aportaciones económicas por despidos cuando afecten a trabajadores/as de cincuenta o más años en empresas con beneficios al amparo de la Disposición Adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE de 2 de agosto), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social; la previsión de incentivos mensuales por un periodo de 3 años destinados a la contratación de personas mayores de 45 años desempleadas inscritas en la oficina de Empleo en virtud del artículo 4.5 b de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; o, el subsidio por desempleo para mayores de 55 años previsto en el artículo 215.1.3 RDL 1/1994, de 20 de junio (BOE de 29 de junio), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, entre otras.

¹⁶ La norma agrupa las medidas vigentes en España en tres grupos: a) mantenimiento del empleo, b) fomento de la ocupación o c) protección social ante la pérdida del empleo.

¹⁷ Así lo afirma SEMPERE NAVARRO, A.V. y QUINTANILLA NAVARRO, Y.R. (Dirs.): *Empleo y protección social de los trabajadores/as de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*. Consejo Económico y Social. Madrid, 2009, pág. 34, que pone de relieve el escaso éxito de estas medidas como mecanismos de fomento del empleo juvenil, toda vez que *no han tenido la contrapartida esperada en materia de empleo, pero si han producido el efecto de hacer de la jubilación anticipada un derecho y de convertirse en irreversibles, sustituyéndose en su caso por las prestaciones por desempleo o por larga enfermedad*.

2.- El empleo de los trabajadores/as de edad en las recomendaciones y directrices estatales de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva ha sido, por sus características que la definen, uno de los cauces de los que puede *esperarse mayor efectividad para hacer real la igualdad y no discriminación en los lugares de trabajo*¹⁸ y el legislador europeo ha sido consciente de tal potencialidad, pues muestra de ello es el llamamiento a adoptar *las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato*¹⁹. Ello incluye, ineludiblemente, la no discriminación por razón de edad. En este sentido, las características propias de la negociación colectiva, entre las que se incluyen *la proximidad (de los agentes sociales) – en cuanto que lo viven y conocen sus pautas de manifestación-; por su mejor conocimiento de las disponibilidades en cada empresa y en cada sector, para acotar medidas realmente efectivas contra la discriminación [...] y su influencia en el ámbito en que las normas van a ser aplicadas, propiciando su tolerancia y su eficacia*²⁰, sitúan a los interlocutores sociales en una posición muy apropiada para adoptar medidas destinadas al mantenimiento del empleo de los trabajadores/as de edad, sin perjuicio del auge de nuevas manifestaciones jurídicas, como por ejemplo la responsabilidad social empresarial, que por razones de espacio no serán objeto de análisis en esta comunicación.

En este orden de cosas, debe destacarse la poca atención que han recibido los trabajadores/as de edad como objeto de estudio por la negociación colectiva, manifestación que puede apreciarse si se comparan los informes que han analizado dicho colectivo, prácticamente inexistentes, en relación con las publicaciones cuyo protagonismo lo han asumido otros grupos²¹.

¹⁸ Vid. Estévez González, C. “El tratamiento de género y la no discriminación en el empleo. Balance de situación” en ESCUDERO RODRIGUEZ, R.J. (Coord.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque multidisciplinar*, Ed. Cinca, Madrid, 2008, pág. 238-239.

¹⁹ Vid. Artículo 13 de la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

²⁰ Vid. PÉREZ DEL RIO, T., FERNÁNDEZ LÓEZ, M.F., y DEL REY GUANTER, S. *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), Madrid, 1993, pág. 185 in fine y 186.

²¹ Véase por ejemplo las recomendaciones relativas a personas con discapacidad, campo en el que destacan los siguientes estudios: a) Fundación Francisco Largo Caballero “*El impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores/as y trabajadoras con discapacidad*” publicado electrónicamente durante el año 2013 (<http://www.ugt.es/fflc/estudios/Impac-negcol-discapacidad.pdf>); b) CAYO PÉREZ BUENO, L. (Dir.) “*Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad*”, Madrid, 2013; c) Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO “*Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical*”, Septiembre 2012; d) Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales “*Negociación colectiva e Inserción laboral de las personas con discapacidad. Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva el día 26 de Enero de 2006*” España, Serie Relaciones Laborales 75; e) Consejo Andaluz de Relaciones Laborales “*VI Acuerdo de concertación social. Comisión de igualdad. Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de personas con discapacidad*”, 2005; entre otros.

Otro ejemplo clásico objeto de atención en este tipo de estudios ha sido la igualdad de género, ámbito en el que deben destacarse: a) Observatorio de medidas y planes de igualdad en la Negociación Colectiva de UGT “*Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*”, 2010 (http://www.ugt.es/Publicaciones/analisis_de_medidas_y_planes_de_igualdad_en_la_negociacion_colectiva_2010.pdf); b) Gobierno Vasco “*La igualdad de Género en los Convenios Colectivos. Informe extraordinario*”, Junio 2009, (http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/es_def/adjuntos/igualdad.convenios.es.pdf); c) BAJO, F, LLOPIS, E.S. y ARROYO, I. “*Igualdad de género y negociación colectiva*”, Fundación 1º de mayo (CCOO), 2009 (<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe14.pdf>); d) Lousada Arochena, J.F. (Coord.), “*El principio de igualdad en la Negociación Colectiva*”, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008 (<http://www.ccoo-servicios.es/archivos/principioigualdad-negcolectiva.pdf>);

Sin embargo, conviene señalar que los acuerdos de ordenación de la Negociación Colectiva, que actúan a modo de directrices y objetivos para los procesos de negociación a nivel estatal, si que han plasmado referencias relativas a este colectivo. En un estadio inicial, los primeros acuerdos²² centraron su atención en el relevo generacional derivado de las jubilaciones, plasmándose como directriz la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores/as al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación, en número igual al de jubilaciones que se pactasen, de personas desempleadas que se hallaren registradas en las Oficinas de Empleo, entre otras materias que escapan del objeto de estudio de la presente comunicación.

Las posteriores referencias al colectivo de trabajadores/as de edad no las encontramos hasta 1997, fruto de la crisis de la concertación social²³. A partir de dicha fecha, los sucesivos acuerdos inciden en materias diversas, tales como la necesidad de fomentar la contratación de personas mayores de 45 años²⁴, la posibilidad de pactar convencionalmente la jubilación obligatoria una vez se alcance la edad requerida legalmente, siempre y cuando se vincule a favorecer la calidad del empleo²⁵ o evitar la discriminación de los trabajadores/as de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo²⁶. El más reciente de estos acuerdos²⁷, no exento de debate doctrinal²⁸, destaca

entre otros.

²² Véase Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito por la Unión General de Trabajadores/as (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (BOE de 24 de enero de 1980); Acuerdo nacional sobre empleo (ANE) 1982; Resolución de 17 de febrero de 1983 (BOE de 1 de marzo), de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena el registro y publicación del texto del Acuerdo Interconfederal de 1983, artículo 12; Resolución de 9 de octubre de 1984 (BOE de 10 de octubre), del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-1986, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores/as (UGT) y las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME, artículo 15.

²³ Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, *Temas laborales*, núm. 115, 2012, pág. 62 *in fine*, que remite, para un estudio en profundidad, a PÉREZ INFANTE, J.L., “La concertación y el diálogo social en España 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 81, 2009, págs. 41-70 (Disponible en formato electrónico en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/81/41.pdf).

²⁴ Véase el apartado 3 del Capítulo II de RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2001 (BOE de 17 de enero), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002).

²⁵ Véase Apartado Empleo del Capítulo V de RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005 (BOE de 16 de marzo), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005; apartado 1.c del capítulo V de RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007 (BOE de 24 de febrero), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 y apartado 1.g del capítulo I de la Resolución de 11 de febrero de 2010 (BOE de 22 de febrero), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012.

²⁶ Véase Apartado Igualdad de trato y oportunidades del Capítulo VI de RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005 (BOE de 16 de marzo), de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 e idéntico apartado del capítulo VI de RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007 (BOE de 24 de febrero), de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007.

²⁷ Resolución de 30 de enero de 2012 (BOE de 6 de febrero), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

²⁸ Véase Elorza Guerrero, F., “La negociación colectiva: Análisis de situación.” en ELORZA GUERRERO, F. Y FERNÁNDEZ ROCA, F.J. (Coords.): *El mantenimiento del empleo por los trabajadores/as de edad avanzada en Andalucía*, Marcial Pons, Madrid, 2012, págs. 151-154; MONTOYA MELGAR, A. “El II Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014)”, *Civitas: Revista española de derecho del trabajo*, núm. 158, 2013, págs. 11-16 ; RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. , “El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, *Temas laborales*, núm. 115/2012,

de forma general el mantenimiento y la recuperación del empleo como objetivo prioritario²⁹, pero en la práctica mantiene la habilitación para el establecimiento de cláusulas convencionales que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando el empleado/a cumpla la edad legal ordinaria de jubilación, a la par que consolida la jubilación parcial y el contrato de relevo como *instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas*³⁰.

A modo de valoración general, se evidencia que no ha existido una línea continuada de directrices a la negociación colectiva que abogue por reforzar la política de empleo destinada a los trabajadores/as de edad. Es cierto que a partir de 2005, se intensifican las referencias a este colectivo, pero las recomendaciones a los agentes sociales son intermitentes, y en consecuencia, no se consolidan en el tiempo. Buena muestra de ello son, por ejemplo, las referencias a la no discriminación de los trabajadores/as de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo, las cuales aparecen por primera vez en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2005, y no vuelven a plasmarse hasta el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2007. Y lo que más sorprende es que no se refleje ningún apartado relativo a esta cuestión en el último acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, teniendo en cuenta los numerosos pronunciamientos judiciales³¹ que han dirimido este tipo de cuestiones.

Todo ello nos conduce a afirmar que existe una clara intención de la negociación colectiva de trasladar como directriz el reemplazo de los trabajadores/as de más edad por trabajadores/as más jóvenes, ya sea mediante cláusulas convencionales que posibilitan la jubilación forzosa o a través del fomento del empleo del último de los colectivos mencionados, quedando relegado a un segundo lugar el mantenimiento del empleo de este colectivo. Esta tendencia empaña las referencias al mantenimiento del empleo que se plasman en dichos acuerdos, pues pecan de ser una recomendación sin valor más que una línea de actuación con medidas definidas hacia los trabajadores/as de edad avanzada. Y en este sentido, el planteamiento por el que se aboga, basado en afianzar la jubilación parcial y el contrato de relevo como instrumentos adecuados para el mantenimiento del empleo, es diametralmente opuesto a las recomendaciones europeas de alargar la vida activa de los trabajadores/as de edad.

En consecuencia, este escenario nos obliga a examinar detenidamente como se han traducido tales sugerencias en la negociación colectiva, a fin y efecto de determinar cual ha sido su repercusión.

3.- Estudio de las medidas de protección del empleo destinadas a trabajadores/as de edad en la negociación colectiva

3.1.- Consideraciones metodológicas

Para la elaboración de este apartado se ha optado por la obtención y análisis de la información contenida en el clausulado de todos los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) desde el 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2014. Las razones por las que se ha escogido el ámbito estatal y un ámbito autonómico como Cataluña se basan en que ofrecen una muestra representativa respecto a la diversidad del

pág. 55-84, entre otros.

²⁹ Véase Capítulo 2 de la Resolución de 30 de enero de 2012 (BOE de 6 de febrero), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

³⁰ Véase Apartado 1.f del Capítulo 2 de la Resolución de 30 de enero de 2012 (BOE de 6 de febrero), de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

³¹ Véase la cita 11.

tejido empresarial existente en España, pues ambos incluyen tanto grandes como pequeñas empresas, a la par que permiten obtener un volumen manejable de resultados. Temporalmente, se ha examinado el intervalo 2012-2014, que se justifica por la actualidad de los instrumentos convencionales y la existencia, durante dicho periodo de tiempo, de reformas legales que han podido repercutir en el contenido de la negociación colectiva en materia de empleo de trabajadores/as de edad.

El procedimiento de búsqueda de referencias relativas al objeto de estudio se ha efectuado a partir de un protocolo de búsqueda que pretende abarcar todas aquellas expresiones que contienen referencias al empleo de trabajadores/as maduros/as. Entre tales términos, se encuentran los siguientes: *trabajadores/as de edad avanzada*, *edad*, *permanencia y mantenimiento en la vida laboral*, *garantía extinción*, entre otros.

El análisis del universo de instrumentos colectivos contenidos en el mencionado lapso temporal se ha realizado de forma individualizada. De esta forma, se han examinado uno por uno todos los convenios colectivos publicados en el BOE y en el DOGC durante los años 2012 a 2014.

3.2- Resultados obtenidos del estudio de la reciente negociación colectiva

La presencia de disposiciones convencionales relativas al empleo de los trabajadores/as de edad es muy significativa, observándose la previsión de distintas medidas que pueden clasificarse en alguno de los siguientes grupos: a) Medidas reguladoras de la jubilación del trabajador; b) Compensaciones por la extinción de la relación laboral fruto de la jubilación del trabajador; y c) Medidas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo y empleo del trabajador de edad avanzada.

De tales grupos, las que mayor presencia ostentan son las disposiciones convencionales relativas a la jubilación del trabajador, las cuales tienen una presencia, a nivel estatal, de 18,98 puntos porcentuales³² y del 53,33 por ciento³³ a nivel autonómico. En este grupo hallamos aquellas disposiciones convencionales que obligan a los trabajadores/as a jubilarse al cumplimiento de la edad legal ordinaria de jubilación³⁴, previsión que en numerosas ocasiones se acompaña junto a la exigencia de cubrir la baja del trabajador jubilado mediante la transformación a indefinido de un contrato temporal o contratar un trabajador mediante contrato indefinido³⁵. Asimismo, también se observa

³² Del total de convenios colectivos publicados en el BOE (532), 101 convenios colectivos contemplan cláusulas relativas a alguna de las modalidades de jubilación previstas legalmente.

³³ De los 60 convenios colectivos publicados en el DOGC, 32 convenios colectivos prevén la inclusión de cláusulas reguladoras de la institución mencionada anteriormente.

³⁴ Véase el artículo 14 del XXV Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012 (BOE 09/01/2012); el artículo 53 del Convenio colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, SL (BOE 20/02/2012); el artículo 45 del I Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015 (DOGC 14/03/2012); el artículo 27 del III Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2011, 2012 y 2013 (DOGC 03/04/2012); el artículo 19 del Convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España) (BOE 03/04/2012); el artículo 19 del XI Convenio colectivo de Repsol Química, SA (BOE de 05/05/2012); el artículo 71 del Convenio colectivo de Gestión de Publicaciones y Publicidad, SL (BOE 06/08/2012); la cláusula adicional séptima del VI Convenio colectivo de Volkswagen Finance, SA (BOE 17/08/2012); el artículo 18 del I Convenio colectivo de Cofely España, SAU (BOE 29/08/2012); el artículo 79 del Convenio colectivo de Motorpress Ibérica, SAU y Motorpress Rodale, SL (BOE 24/09/2012); el artículo 31 del II Convenio colectivo de Nokia Siemens Networks, SL. (BOE 05/10/2012); el artículo 45 del Convenio colectivo para la Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 22/11/2012); la disposición adicional del V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 20/03/2013), entre otros.

³⁵ Véase, por ejemplo, el artículo 28 del Convenio colectivo de La Verdad Multimedia (BOE 29/03/2012); el artículo 57 del Convenio colectivo de la empresa Agroxarxa, SLU, para los centros de Reus, Valls, Móra d'Ebre, Tortosa, Figueres, Torroella y Girona, para los años 2008-2012 (DOGC 24/04/2012); el artículo 10 del Convenio colectivo de Altadis, SA (BOE 27/06/2012);); el artículo 41 del Convenio colectivo de Nutricia, SRL (BOE 24/08/2012); el artículo 38 bis del Convenio colectivo del sector de

habitualmente la presencia de disposiciones convencionales que se limitan a realizar remisiones al régimen legal previsto³⁶, y en menor medida, cláusulas convencionales que regulan la instrumentación de la jubilación parcial y el correspondiente contrato de relevo³⁷.

El segundo grupo lo componen aquellas cláusulas convencionales que contemplan compensaciones a satisfacer a aquellos trabajadores/as que se jubilen. Su presencia, sin alcanzar las cifras del anterior grupo, es significativa, pues asciende a 14,28 puntos porcentuales³⁸ a nivel estatal y al 31,66 %³⁹ desde un punto de vista autonómico. Su estructura obedece siempre al mismo patrón; las cantidades establecidas se satisfacen al trabajador en el momento en el que se extingue la relación laboral fruto de la jubilación, a modo de indemnización, y existe una relación inversalmente proporcional entre los importes plasmados y la edad a la que se jubile el trabajador. Así, a menor edad del trabajador, mayores son las cuantías que éste percibirá.

granjas avícolas y otros animales (BOE 22/12/2012); el artículo 48 del Convenio colectivo de trabajo de las empresas privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectados a la actividad deportiva i de ocio para los años 2012-2014 (DOGC 07/01/2013); el artículo 77 del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 25/04/2013); el artículo 36 del Convenio colectivo de trabajo para empresas y trabajadores/as/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) (DOGC 18/02/2014); el artículo 57 del el Convenio colectivo de Sociedad de Prevención de Fremap (BOE 20/03/2014), entre otros.

³⁶ Véase el artículo 21 del Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 09/07/2012); el artículo 41 del Convenio colectivo de Recauchutados Córdoba, SA. (BOE 24/08/2012); el artículo 10 del Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas (BOE 30/01/2013); el artículo 37 del V Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE 07/03/2013); el artículo 52 del Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL) (BOE 10/05/2013); la disposición adicional primera del Convenio colectivo para el sector de las colectividades de Cataluña para el año 2013 (DOGC 06/08/2013); el artículo 32 del Convenio colectivo de Agfa Graphics NV sucursal en España (BOE 18/10/2013); el artículo 17.1 del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica (BOE 19/12/2013); el artículo 32 del VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 24/02/2014); el artículo 65 del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13/05/2014); el artículo 32 del V Convenio colectivo de trabajo para los empleados de fincas urbanas de Cataluña (DOGC 26/06/2014); el artículo 35 del Convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL. (BOE 30/07/2014); el artículo 21 del Convenio colectivo de Kidsco Balance, SL (BOE 31/10/2014); la disposición adicional primera del Convenio colectivo de trabajo interprovincial del sector de la industria de hotelería y turismo de Cataluña para los años 2014, 2015 y 2016 (DOGC 23/12/2014); entre otros.

³⁷ Véase el artículo 10 del Convenio colectivo de Fertiberia (BOE 30/01/2012); el artículo 29 del Convenio colectivo de Hijos de Rivera (BOE 25/02/2012); el artículo 9 del Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA. (BOE 09/03/2012); la disposición adicional segunda del Convenio colectivo de La Voz de Galicia (BOE 12/03/2012); el artículo 58 del Convenio colectivo de la empresa Agroxarxa, SLU, para los centros de Reus, Valls, Móra d'Ebre, Tortosa, Figueres, Torroella y Girona, para los años 2008-2012 (DOGC 24/04/2012); el artículo 8 del Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 09/07/2012); el artículo 38 del Convenio colectivo del sector de granjas avícolas y otros animales (BOE 22/12/2012); el artículo 37.1 del Convenio colectivo de Novedades Agrícolas, SA (BOE 14/03/2013); el artículo 46 del Convenio colectivo de trabajo del sector agropecuario de Cataluña, para los años 2012-2014 (DOGC 07/08/2013); el artículo 41 del Convenio colectivo de JCDecaux España, SLU (BOE 22/11/2013); el artículo 27 del Convenio colectivo para el sector de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña para los años 2014 y 2015 (DOGC 21/05/2014); el artículo 16 del VIII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA (BOE de 06/06/2014); el artículo 42 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Túnel de Barcelona i Cadí, Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA (DOGC 13/10/2014); entre otros.

³⁸ Se han hallado este tipo de cláusulas en 76 convenios colectivos de los 532 instrumentos convencionales publicados en el BOE.

³⁹ Del total de convenios colectivos publicados en el DOGC (60), 19 contemplan disposiciones relativas a compensaciones a satisfacer cuando se produce la jubilación del trabajador.

En particular, los convenios colectivos que incluyen este tipo de cláusulas optan por fijar como importes un número determinado de mensualidades de salario⁴⁰, porcentajes del salario anual del trabajador⁴¹, pensiones vitalicias⁴², pagos en especie⁴³ o sumas cerradas en función de la edad a la que se jubile el trabajador⁴⁴, requiriendo para su percibo una edad mínima del trabajador de 60 años y la acreditación de un número de años mínimos de antigüedad en la empresa.

En tercer lugar, hallamos aquellas medidas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores/as de edad. Este es el grupo en el que se incluyen las aportaciones que contribuyen estrictamente al mantenimiento del empleo de este colectivo, pues los otros dos grupos fomentan económicamente la salida de dichos trabajadores/as. Desafortunadamente, su presencia es muy minoritaria. En términos porcentuales, la presencia de convenios colectivos publicados en el BOE que incluyan este tipo de cláusulas es de 10,15 puntos porcentuales⁴⁵, y a nivel autonómico,

⁴⁰ Véase el artículo 43 del XXV Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012 (BOE 09/01/2012); el artículo 46 del VII Convenio colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (BOE 08/03/2012); el artículo 69 del I Convenio colectivo de trabajo de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña para los años 2010-2015 (DOGC 14/03/2012); el artículo 35 del VII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 05/07/2012); el artículo 20 del VII Convenio colectivo de comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio, para el año 2012 (DOGC 08/11/2012); el artículo 23 del Convenio colectivo de Alimentos Priorizados, SAU y Novaterra Producciones, SL (BOE 01/12/2012); el artículo 28 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 11/03/2013); el artículo 28 del Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas (BOE 06/06/2013); el artículo 19 del Convenio colectivo para subsectores de comercio sin convenio propio para los años 2013-2014 (BOE 18/07/2013); el artículo 38 del Convenio colectivo de Avis Alquiler un Coche, SA (BOE 29/11/2013); el artículo 41 bis del Convenio colectivo de trabajo para el sector de escuelas de educación especial para los años 2013-2014 (DOGC 07/02/2014); el artículo 46 del Convenio colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (BOE 07/03/2014); el artículo 29 del Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 19/08/2014); entre otros.

⁴¹ Claros ejemplos de esta práctica se pueden encontrar en el artículo 41 del Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- y sus trabajadores/as para el año 2011 (BOE 04/01/2012) y en el artículo 44 del Convenio colectivo de Aldeasa (BOE 23/02/2012).

⁴² Véase el artículo 51.3 del Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA. (BOE 03/02/2012); la disposición transitoria I del I Convenio colectivo de Gas Natural Fenosa (BOE 24/05/2013); el artículo 61.a del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados (BOE 19/08/2013); el artículo 83.3.4.a del Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas) para el período 2014-2016 (BOE 17/10/2014).

⁴³ Así lo prevé el artículo 44 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015 (BOE03/10/2013).

⁴⁴ Véase el artículo 31 del Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA (BOE 09/03/2012); el artículo 10 del X Convenio colectivo nacional de Schweppes, SA (BOE 21/07/2012); el artículo 31 del Convenio colectivo de Banque Psa Finance, Sucursal en España (BOE 08/01/2013); el artículo 79 del Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA (BOE 06/06/2013); el artículo 23 del Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 03/10/2013); el artículo 21 del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña para el período del 1 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2015 (DOGC 22/11/2013); el artículo 31 del Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA para el año 2013 (BOE 09/01/2014); el artículo 43 del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 01/04/2014); el artículo 28 del Convenio colectivo del sector de masas congeladas de Cataluña para el período de 14.1.2014 a 31.12.2015 (DOGC 04/04/2014); el artículo 34 del Convenio colectivo de la empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas-Pepsico (Cataluña) para los años 2012-2013 (DOGC 09/04/2014); la disposición adicional novena del Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España -UNaAE- (BOE 27/09/2014); entre otros.

⁴⁵ Del total de convenios colectivos publicados en el BOE entre Enero de 2012 y Diciembre 2014 (532), 54 convenios colectivos incluyen disposiciones relacionadas con la mejora de las condiciones de empleo de los trabajadores/as de edad, lo cual supone una presencia de tan sólo 10,15 puntos porcentuales sobre

las cifras no difieren demasiado; la presencia de convenios colectivos que incluyen este tipo de disposiciones es de 6,66 %⁴⁶.

Debe destacarse que, respecto a este tipo de medidas, la negociación colectiva optado habitualmente por plasmar disposiciones incardinables en alguna de las siguientes tendencias claramente identificables.

La primera de ellas, de carácter más homogéneo, es la recolocación de trabajadores/as que, por razón de edad u otras circunstancias, hayan experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones profesionales habituales. La redacción habitual de estas cláusulas convencionales contempla la posibilidad de recolocar al trabajador afectado en otro puesto de trabajo que se adapte mejor a sus condiciones⁴⁷. En ocasiones, la previsión de dicha posibilidad se acompaña de la exigencia de un informe médico de la Mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa⁴⁸, lo cual reduce sustancialmente la eficacia de este tipo de disposiciones. En menor presencia, también es una práctica común en este tipo de cláusulas reflejar que la recolocación del trabajador llevará aparejada la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo⁴⁹. Dentro de esta primera tendencia, especial mención merecen como buenas prácticas la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar la reubicación en un puesto de trabajo en el que *no deba utilizar vehículo*⁵⁰, efectuar funciones en otros departamentos que entrañen menor peligrosidad⁵¹, el cambio de puesto de trabajo como alternativa a la extinción de la relación laboral derivada de la

el total de convenios colectivos publicados en el BOE, tal y como ya se ha mencionado.

⁴⁶ Del total de convenios colectivos publicados en el DOGC en el lapso temporal objeto de análisis (60), 4 convenios colectivos incluyen disposiciones relacionadas con la mejora de las condiciones de trabajo de este colectivo.

⁴⁷ Claros ejemplos pueden hallarse en el artículo 78 del V Convenio colectivo del sector de la construcción (BOE 15/03/2012); el artículo 119.2 del Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE 25/07/2012); el artículo 53 del Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 12/03/2013); el artículo 12 del Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas (BOE 06/06/2013); el artículo 42 del Convenio colectivo estatal de jardinería (BOE 20/07/2013); el artículo 8.3 del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica (BOE 19/12/2013); el artículo 39 del XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (BOE 22/05/2014) y el artículo 53 del Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 09/10/2014), entre otros.

⁴⁸ Véase el artículo 22 ter del II Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE 03/08/2012); el artículo 22 del I Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica, SA (BOE 29/10/2012); el artículo 23 del II Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España (BOE 03/04/2013); el artículo 11 del Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes. (BOE 22/08/2013); el artículo 17 del Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almería, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE. (BOE 07/01/2014); el artículo 17 del Convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE (BOE 10/02/2014); el artículo 66 del II Convenio colectivo del Grupo HC Energía (BOE 24/02/2014); el artículo 23 del III Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España (BOE 30/07/2014) y el artículo 19 del III Convenio colectivo de Acciona Airport Services, SA (BOE 20/11/2014).

⁴⁹ Véase el artículo 8.3 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE 23/08/2013); el artículo 17 del Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almería, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE (BOE 07/01/2014); el artículo 17 del Convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE (BOE 10/02/2014) y el artículo 38 del IV Convenio colectivo general de la industria salinera (BOE 16/12/2014).

⁵⁰ Véase el artículo 24 del Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU (BOE 19/04/2013), que prevé que “*el operario/a de posventa que utilice vehículo de empresa para realizar el mantenimiento, cuando cumpla 55 años de edad, podrá solicitar ser ubicado en un Sector que no tenga que utilizar vehículo*”.

⁵¹ Véase el artículo 73 del Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU. (BOE 19/04/2013), que contempla la recolocación de aquellos trabajadores/as/as adscritos al departamento de montaje y reparaciones de ascensores, escaleras mecánicas y pasillos rodantes, al cumplir 50 años de edad.

disminución de capacidad⁵², otorgar todas las facilidades a aquellos trabajadores/as de edad que soliciten un cambio de puesto de trabajo⁵³ o la puesta a disposición del trabajador, dentro del plan de orientación y formación profesional, de materias destinadas a *posibilitar nuevas cualificaciones profesionales acordes con su problemática*⁵⁴.

La otra tendencia, incardinada dentro de las medidas cuyo propósito es mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores/as de edad, incluye distintas disposiciones convencionales que confluyen en el mismo objetivo: facilitar el mantenimiento de la prestación de servicios y alargar la vida activa de los trabajadores/as de edad. En este sentido, el grupo más numeroso lo componen las cláusulas convencionales⁵⁵ que incrementan el *quantum* anual de los días vacaciones, al cual le siguen un segundo conjunto de disposiciones⁵⁶ que prevén complementos salariales, cuyo devengo se genera al cumplir el trabajador una edad determinada y que se mantiene hasta la extinción de la relación laboral. Menor presencia ostentan aquellas medidas relacionadas con la distribución del horario de trabajo, que incluyen desde la posibilidad de que los trabajadores/as de más edad puedan realizar jornada intensiva a partir del cumplimiento de una cierta edad⁵⁷ hasta la exención de prestar servicios en los turnos nocturnos⁵⁸ o los sábados⁵⁹. Por último, también se prevén cláusulas

⁵² Véase el artículo 37 *in fine* del Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas (BOE 06/06/2013).

⁵³ Véase el artículo 13 del Convenio colectivo de Sistemas a Domicilio SD 2000, SL (BOE 14/03/2014) y el artículo 27.III del Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas) para el período 2014-2016 (BOE 17/10/2014).

⁵⁴ Véase el artículo 51 del Convenio colectivo de trabajo para las empresas Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino de Lloret de Mar, SLU, y Casino Castillo de Perelada, SLU, para los años 2011-2012 (DOGC 16/02/2012); el artículo 51.3 del Convenio colectivo de trabajo para las empresas Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino de Tarragona, SLU, y Casino Castillo de Perelada, SLU, para el año 2013 (DOGC 04/11/2013) y del Convenio colectivo de trabajo para las empresas Gran Casino de Barcelona, SLU, Casino de Tarragona, SLU, y Casino Castillo de Perelada, SLU (DOGC 01/12/2014).

⁵⁵ Véase el artículo 21 del Convenio colectivo de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros (BOE 22/02/2012); el artículo 4 del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE 10/05/2013); el artículo 34 del Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa, SA (BOE 23/05/2013); el artículo 31 del Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa SA (domicilio social y delegaciones comerciales) (BOE 28/06/2013); el artículo 53.8 del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 16/06/2013); el artículo 21 del V Convenio colectivo de Grupo Generali (BOE 14/08/2013); el artículo 40 del Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, compañía de seguros y reaseguros, SA y Zurich Services, AIE (BOE 12/09/2013); el artículo 23 del V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 31/10/2013); el artículo 18.3 del Convenio colectivo de Sociedad de Prevención de Fremap, SLU (BOE 20/03/2014); el artículo 34 del Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas) para el período 2014-2016 (BOE 17/10/2014) y el artículo 31.8 del Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 28/11/2014).

⁵⁶ Véase el artículo 14.2 del II Convenio colectivo de Dinosol Supermercados, SL (BOE 22/05/2012); el artículo 14.2 del Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU (BOE 06/03/2013); el artículo 59 del Convenio colectivo de V2 Complementos Auxiliares (BOE 27/05/2013); el artículo 40 del Convenio colectivo de Saint Gobain Pam España, SA (BOE 20/09/2013); el artículo 49 del XXI Convenio colectivo estatal de contratistas ferroviarias (BOE 24/02/2014); el artículo 59 del VII Convenio colectivo de V2 Complementos Auxiliares, SA (BOE 11/04/2014) y el artículo 18.d del Convenio colectivo de KFC Restaurants Spain, SL (BOE 06/06/2014).

⁵⁷ Véase el artículo 46.2 del VII Convenio colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (BOE 08/03/2012) y el artículo 46.2 del Convenio colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (BOE 07/03/2014).

⁵⁸ Véase el artículo 21 del Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU (BOE 19/04/2013) y el artículo 66 del III Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, para su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) (BOE 21/10/2013)

convencionales dirigidas a reducir la jornada de los trabajadores/as de más edad⁶⁰, pero son una minoría.

Necesaria mención requiere una práctica que, afortunadamente, es poco común, y que consiste en el establecimiento de la extinción de los contratos de trabajadores/as de más edad de forma prioritaria, por la vía de instrumentar jubilaciones anticipadas, en aquellos casos en los que se pretendan extinguir contratos de trabajo por causas objetivas. Así lo prevén el artículo 91.1.b del Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA. (BOE 9/03/2012) y del Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE 09/03/2012), preceptos éstos que no contribuyen al mantenimiento de la vida activa de los trabajadores/as de edad.

Por el contrario, debe destacarse el artículo 22.2 del Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid) (BOE 13/02/2012), que prevé la creación de una Comisión paritaria para *analizar las posibilidades y la viabilidad de una solución de edad*. Esta medida resulta ser muy positiva, pues la creación de estos órganos dinamiza el contenido del convenio sobre esta materia, *propiciando la adaptación del clausulado del convenio a una realidad en permanente cambio*⁶¹.

4.- Balance de la intervención de la negociación colectiva en materia de mantenimiento del empleo de trabajadores/as de edad durante los años 2012-2014

Una vez efectuado el análisis de la negociación colectiva estatal y autonómica, se puede concluir con carácter general que, si bien existen medidas muy positivas en este ámbito, la presencia de cláusulas convencionales relativas al mantenimiento del empleo de trabajadores/as de edad es muy reducida. La tendencia apreciada detalla que la negociación colectiva opta mayoritariamente por introducir disposiciones reguladoras de la jubilación del trabajador y de las compensaciones a satisfacer fruto de la jubilación de éste, en detrimento de disposiciones que establezcan medidas o previsiones tendentes al mantenimiento del empleo de los trabajadores/as de edad. Ello significa que las prioridades de los agentes sociales en esta materia se centran prácticamente en la extinción de los contratos de trabajo de trabajadores/as de edad por el mero hecho de cumplir la edad legal de jubilación, e incluso se observa una cierta incentivación para que ello ocurra cuanto antes, pues las cantidades previstas por la extinción de la relación laboral son especialmente significativas cuanto más pronto, en términos de edad, se produzca el retiro del trabajador. En este sentido, resulta evidente la influencia de los acuerdos nacionales de ordenación de la negociación colectiva, que se aprecia en el establecimiento de cláusulas convencionales que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando el empleado/a cumpla la edad legal ordinaria de jubilación, a la par que sitúa a la jubilación parcial y al contrato de relevo como supuestos instrumentos para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantilla.

⁵⁹ Véase el artículo 29.7 del Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, n.º 151 (BOE 19/08/2013).

⁶⁰ Véase el artículo 23.2 del Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Seseña (Toledo) y Tres Cantos (Madrid) (BOE 13/02/2012); el artículo 33.2.f del Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz (BOE 20/02/2012); el artículo 113 del Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE 04/07/2013) y el artículo 29 del Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, n.º 151 (BOE 19/08/2013).

⁶¹ Vid. CAVAS MARTINEZ, F. "Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 68, 2007, pág. 116.

Paralelamente, se han detectado manifiestas contradicciones entre la actuación de la negociación colectiva y los objetivos que persigue la normativa, tanto a nivel internacional como europeo. Las tensiones son evidentes: mientras que los agentes sociales focalizan su atención en cláusulas convencionales reguladoras de la jubilación de los trabajadores de edad, los legisladores pretenden el mantenimiento del empleo de los trabajadores de edad a fin de lograr la sostenibilidad del sistema de seguridad social y el alargamiento de las carreras de cotización que asegure pensiones suficientes para subsistir.

No obstante, debe destacarse positivamente que exista una preocupación en la negociación colectiva, aunque sea menor cuantitativamente respecto a otros aspectos, por mejorar las condiciones de trabajo y empleo de este colectivo. Este tipo de disposiciones incrementan la calidad del empleo y fomentan el mantenimiento del empleo del citado colectivo, pues otorgan mejoras, ya sean económicas o relativas a las condiciones de trabajo, a la par que permiten seguir cotizando en el correspondiente régimen de seguridad social para alcanzar carreras de cotización que permitan obtener prestaciones de jubilación de mayor cuantía en el momento en el que decidan retirarse. Paralelamente, debe criticarse que no se prevean expresamente cláusulas convencionales que protejan firmemente el empleo de estos trabajadores/as en situaciones de crisis empresarial. En este sentido, no se ha hallado ninguna disposición que contemple prioridades de permanencia a favor de este colectivo. Antes al contrario, algunos convenios colectivos⁶² dan una solución muy discutible en términos de mantenimiento del empleo, al facilitar la salida de los trabajadores/as de edad mediante jubilaciones anticipadas. Si bien es cierto que el artículo 51.5 RD Legislativo de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y el artículo 13.2 del RD 1483/2012 de 29 de octubre (BOE de 30 de octubre), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada prevén la posibilidad de que durante el periodo de consultas se alcance un acuerdo en el que se reflejen prioridades de permanencia a favor de este colectivo, entre otros, también lo es que ambos preceptos recuerdan que tales medidas protectoras también podrán pactarse en convenio colectivo, y es en dicho instrumento, que se negocia en un momento distinto a aquel en el que se toma la decisión extintiva, donde despliega su máxima eficacia.

Todo ello conduce a afirmar que es necesario que se produzcan cambios en el tratamiento convencional de los trabajadores/as de edad, puesto que las directrices europeas abogan hacia el alargamiento de la edad de trabajo. En este sentido, los agentes sociales deben ser los primeros en ser conscientes de ello, y en consecuencia, debe existir una transición de la masiva presencia actual de disposiciones convencionales reguladoras de cuestiones relacionadas con la jubilación del trabajador/a y compensaciones por la extinción del contrato de trabajo hacia medidas que fomenten el mantenimiento de la vida activa, máxime atendiendo a la creciente preocupación por la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y el incremento de la edad legal de jubilación.

5.- Anexo: Propuesta de Cláusulas tipo

Objetivo número 1: Establecer mecanismos de control del cumplimiento de las disposiciones relativas a los trabajadores/as de edad.

⁶² Véase el artículo 91.1.b del Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA. (BOE 9/03/2012) y del Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE 09/03/2012).

“Con una periodicidad semestral, el empresario estará obligado a facilitar a la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto a una comisión compuesta por 3 trabajadores/as elegidos democráticamente, un listado de los trabajadores/as de más de 45 años y las medidas a aplicar, tanto actuales como previstas en un futuro, que tengan como propósito alargar la vida laboral de éstos.”

Objetivo número 2: Incrementar el seguimiento del cumplimiento de aquellas cláusulas convencionales relativas al empleo de los trabajadores/as de edad.

“Se establece como obligatoria la creación de una Comisión Paritaria de aplicación y seguimiento de aquellas disposiciones relativas al empleo o las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de más de 45 años, que actuará como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.”

Objetivo número 3: Conferir mayor eficacia a las disposiciones convencionales relativas a la recolocación, incluyendo la realización de los ajustes oportunos, el control *ex post* por parte de la representación legal de los trabajadores/as e impidiendo que un informe médico negativo de la Mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa justifique no llevar a cabo recolocaciones.

“Las empresas tendrán la obligación de recolocar o acomodar los puestos de trabajo a aquellos trabajadores/as/as cuya capacidad haya disminuido como consecuencia de la edad, la existencia de discapacidad u otras circunstancias. Las empresas podrán solicitar la elaboración de informes médicos relativos a esta situación a la Mutua de accidentes concertada o al servicio médico de la empresa, pero en ningún caso condicionará el cumplimiento de esta obligación.”

De forma previa a la recolocación o acomodación del puesto de trabajo, el empresario comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto a una comisión compuesta por 3 trabajadores/as elegidos democráticamente, las actuaciones concretas a realizar y un cronograma en el que se reflejará el plazo estimado en el que se llevará a cabo la medida.

Transcurrido un mes desde la detección de la necesidad de recolocar o acomodar el puesto de trabajo del empleado/a en cuestión, la representación legal de los trabajadores/as o en su defecto una comisión compuesta por 3 trabajadores/as elegidos comprobará en que estado se halla la ejecución del cumplimiento de la obligación, dando traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de forma inmediata si se observasen indicios de incumplimiento de la citada obligación.”

Objetivo número 4: Potenciar convencionalmente el establecimiento de cláusulas relativas a la prioridad de permanencia de los trabajadores/as de más edad.

“Con el objetivo de mantener la vida activa de los trabajadores/as de más edad, se acuerda establecer como garantía de mantenimiento del empleo la prioridad de permanencia a favor de los trabajadores/as mayores de 45 años en aquellas situaciones en las que fuere necesario proceder a la extinción, ya sea individual o colectiva, de contratos de trabajo por razones objetivas.”