

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL SECTOR DEL METAL

En Madrid, a 24 de junio de 2021, reunidos los miembros de la representación sindical y de la representación empresarial, que se relacionan más abajo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM):

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras Federación de Industria (CCOO- Industria):

D. Álvaro Garrido Romero

Por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA):

D. Jesús Ordóñez Gámez

Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL):

D. Andrés Sánchez de Apellániz

D. José Luis Vicente Blázquez

MANIFIESTAN

- 1) Que la reunión tiene por objeto resolver la consulta referida a:
 - a) ¿Durante el año 2021 es posible llevar a cabo la extinción por jubilación obligatoria de los contratos de aquellos trabajadores que cumplan todos los requisitos para acceder a una jubilación ordinaria en los términos dispuestos en el artículo 26 del Convenio Colectivo Estatal al amparo de dicho precepto?
 - b) ¿Durante el año 2021 es posible llevar a cabo la extinción por jubilación obligatoria de los contratos de aquellos trabajadores que cumplan todos los requisitos para acceder a una jubilación ordinaria en los términos dispuestos en el artículo 26 del Convenio Colectivo Estatal al amparo de dicho precepto?
 - c) El día de comienzo del plazo de dos meses para solicitar a los trabajadores un informe de vida laboral para comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, ¿podría ser en cualquier momento?
- 2) La Comisión Paritaria resuelve por unanimidad la siguiente interpretación a la consulta que hace referencia el punto 1 de este Acta:

El CEM entró en vigor el 19/12/2019 y la Disposición Adicional Decima ET, que permite la regulación por negociación colectiva de la edad de jubilación, lo hizo el 01/01/2019.

El art. 27 del III CEM, sobre la vigencia de la cláusula de jubilación convencional, dice lo siguiente:

(...) las partes acuerdan incorporar al presente Convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y ello siempre que la persona trabajadora cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el apartado anterior, y con la legislación vigente, la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de su vigencia será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

– En 2019: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellas otras que tengan un periodo de cotización inferior a 36 años y 9 meses.

– En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellas personas trabajadoras que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellas otras que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.

Por otra parte, la DA 10ª del ET, que regula las cláusulas de los convenios en dicha materia, dice:

Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

El CEM está en ultraactividad, vigencia que según el artículo 5 se mantendrá hasta la sustitución por otro convenio: *“Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.”*

Para esta Comisión Paritaria las posibles interpretaciones a confrontar son, en primer lugar, entender que la jubilación a la edad de 65 años por convenio se limita a los años 2019 y 2020, que son los que expresamente cita el art. 27 del CEM, o si puede continuar tras la denuncia. Para resolver el conflicto se puede acudir a una interpretación literal del art. 27.2 del Convenio, en sentido de que éste habla de la posibilidad de esta modalidad de jubilación para cada uno de los años de su vigencia, lo que ha de incluir la vigencia en ultraactividad, no sólo la inicial. Por tanto y en consecuencia, debe interpretarse la acotación de la edad y tiempo de cotización para los años 2019 y 2020 como ejemplificativo.

También se puede realizar una interpretación sistemática y respecto a la legislación en materia de Seguridad Social sostener que los periodos de cotización necesarios para poderse jubilar a los 65 años con el 100% de la pensión, ya están fijados con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo, ya son parámetros de medición preexistentes por vía legal y el que se incluyan o no en convenio colectivo no supone la constitución de derecho alguno, por lo que carece de relevancia que sólo se haga referencia a los años 202 y 2021.

Respecto a la ultraactividad, el convenio colectivo no contiene exclusión, es por la totalidad del convenio y la cláusula a la que se hace referencia no es obligacional sino normativa, de forma que su vigencia se extiende hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Por último, si realizamos una interpretación sistemática finalista de la DA 10ª del ET, la finalidad de ésta es fomentar las políticas de estabilidad en el empleo y relevo generacional.

Por tanto, esta Comisión Paritaria considera que es posible proceder a la jubilación en aplicación del art. 26 del Convenio en el año 2021.

Sobre la cuestión de si se puede aplicar la cláusula a una persona que ya ha cumplido la edad o sólo en el momento de cumplirla, atendiendo a la finalidad de la norma – rejuvenecimiento de las plantillas-, no existe motivo para limitar que sea el ejercicio del derecho en el momento del cumplimiento de los requisitos y no después, siempre que tenga la edad cumplida y la cotización apta para el 100% de la pensión. Esto nos llevaría también a contestar afirmativamente a la consulta tercera.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión a las 12,00 horas.

Por UGT-FICA

Por la CC.OO-Industria

Por CONFEMETAL