



**Convenio o Acuerdo: ORANGE ESPAGNE, SAU**  
**Expediente: 90/01/0485/2019**  
**Fecha: 23/08/2019**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN**  
**Destinatario: JOSE LUIS DIEZ GONZALEZ**  
**Localizador del Trámite: RQ68EN34 (90016692012008).**

Recibido en esta Dirección General de Trabajo el Convenio Colectivo de la empresa Orange Spagne, S.A.U. (código de convenio nº 90016692012008), a los efectos de registro y publicación previstos en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pasamos a exponerles lo siguiente:

1.- Se ha de modificar lo cumplimentado en la pestaña "DATOS BÁSICOS 2", apartado "Datos relativos de la denuncia del convenio", y marcar el punto "1.a. El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia", tal como se recoge en el artículo 2 de su Convenio colectivo.

También se ha de cumplimentar el incremento salarial pactado para el año 2019, según lo establecido en el artículo 6 del Convenio. Para ello, se ha de modificar lo cumplimentado en la "HOJA ESTADÍSTICA", pestaña "Revisión salarial", apartado "3.1.3. Indique si la variación salarial media pactada es conocida", marcar que "SI" y cumplimentar el porcentaje de subida según IPC año 2018, o el que corresponda en su caso.

2.- En el artículo 25.3.5 del Convenio -Vacaciones-, solo se menciona el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto hay que decir que el artículo 38.3 del E.T. establece que: "Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del



artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera...”.

Por tanto, en el artículo 25.3.5 del Convenio corresponde hacer la referencia a los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET.

3.- Con respecto al artículo 41 del Convenio -Aspectos generales-, hemos de realizar dos observaciones:

a) Se incluye un solo apartado “1”. Es necesario suprimir este apartado “1” u organizar este artículo en más de un apartado evitando así posibles confusiones a la hora de su publicación en el BOE.

b) En el referido apartado “1”, se dice: *“La comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo, se encargará de elaborar un listado de faltas y sus correspondientes sanciones de cara a la implantación de un procedimiento sancionador”*.

Al respecto se ha de recordar que la adopción de decisiones que supongan la modificación de un Convenio colectivo, requiere la negociación y acuerdo de su Comisión Negociadora. Nada impide que las Comisiones creadas en el Convenio estudien y elaboren propuestas sobre diferentes materias, pero para incorporarse al Convenio, de manera que éste resulte modificado o establecidas y reguladas nuevas condiciones de trabajo, y proceda su registro y publicación en el B.O.E., tales propuestas deben ser negociadas y aprobadas por la Comisión Negociadora.

4.- En el artículo 51 del Convenio, al regular sobre la excedencia por cuidado de hijo se establece: *“Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales ...”*.

A este respecto hay que decir que en el artículo 46.3 del E.T., se incluye como supuesto, además de los de adopción o acogimiento, el de “guarda con fines de adopción” y se ha suprimido el de “acogimiento preadoptivo, aunque estos sean provisionales”. Deben incluirse en el artículo 51 del Convenio aquellos supuestos que están previstos en el artículo 46.3 del E.T.

5.- En la disposición adicional del Convenio -Estabilidad en el empleo-, se establece lo siguiente: *“Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se establece la jubilación forzosa exclusivamente en aquellos supuestos en los que los empleados/as afectados/as por la extinción*



*del contrato de trabajo cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores/as y el relevo generacional”.*

Al respecto hemos de indicarles, que a partir de la modificación legal de la disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se ha producido con la promulgación del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, en los convenios colectivos se pueden establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación, siempre que se cumplan los dos requisitos que fija la nueva redacción de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores:

“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”.

En esta disposición legal se ofrece a la negociación colectiva la posibilidad de establecer la obligada extinción de la relación laboral llegada cierta edad de los trabajadores como instrumento de política de empleo. Por tanto, los negociadores pueden emplear la jubilación obligatoria garantizando su conexión con la política de empleo pero sin hacer un uso desviado de este objetivo. La norma enumera algunas de las posibles medidas vinculadas a este objetivo refiriéndose a 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 a cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad en el empleo.

Ya en el Preámbulo del citado Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, se pone de manifiesto que con la nueva disposición legal se recupera la capacidad de los sujetos negociadores para establecer en los convenios colectivos cláusulas sobre jubilaciones obligatorias



por el cumplimiento de la edad legal, pero al propio tiempo se expresa de forma muy clara que aquéllas habrán de estar vinculadas a objetivos de política de empleo y relevo generacional. Así, en uno de los párrafos del apartado VI del Preámbulo se dice: “...*la disposición permitirá el rejuvenecimiento de plantillas, dado que los contratos extinguidos serán reemplazados, en ciertas condiciones legales, por nuevas contrataciones de desempleados o por transformaciones de temporales en indefinidos o de trabajadores contratados a tiempo parcial por contrataciones a tiempo completo*”. Y a renglón seguido, se añade: “*Esto es, no se trata de una posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia*”.

A la vista de lo expuesto, en los Convenios colectivos se puede pactar la jubilación obligatoria al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación, pero siempre que se cumplan los dos requisitos que expresa la vigente disposición adicional décima del E.T.

A juicio de esta Dirección General, en la disposición adicional del Convenio no se recoge ninguno de los dos requisitos. En concreto, en cuanto al segundo, entendemos que decir de forma tan genérica “*Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores/as y el relevo generacional*”, en modo alguno permite considerar que se cumple de forma suficiente y adecuada con los objetivos de política de empleo en el sentido pretendido por la ley.

Las medidas que se han de adoptar, concretándose de forma expresa, para que tales objetivos se lleguen a alcanzar, han de ser la garantía de que la cláusula convencional no persigue, en ningún caso, la mera extinción del contrato del trabajador por razón de edad, y de que, en definitiva, no supone la amortización de su puesto de trabajo.

Por todo lo expuesto, se efectúa la presente notificación a la Comisión Negociadora del Convenio - a través de la persona designada por esa Comisión para solicitar la inscripción del mismo-, al objeto de que efectúen las oportunas aclaraciones y/o correcciones de los extremos del Convenio indicados, o bien, realicen las alegaciones que estimen pertinentes, y ello a través del apartado “Contestación requerimiento Autoridad Laboral” en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, quedando entretanto en suspenso el trámite del expediente, e indicándoles que si así no se hiciera se les tendrá por desistidos de su petición, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 68 y 21 en relación con el artículo 95 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento



MINISTERIO DE TRABAJO,  
MIGRACIONES Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General  
de Relaciones Laborales

Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 8.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE del 12 de junio).

EL DIRECTOR GENERAL  
P.D. (Orden TMS/1075/2018, de 10 de octubre),  
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,  
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA  
AC1 RAIZ MTIN  
Firma Válida

Correo electrónico: [sgri@meyss.es](mailto:sgri@meyss.es)  
Código DIR: E05040301

C/ PÍO BAROJA, 6  
28071 MADRID  
TEL: 91 363 18 19  
FAX: 91 363 20 38

---

CSV : RCC-13b8-13c9-bbf5-792d-3486-7219-e69b-ace5

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 23/08/2019 13:34 | NOTAS : F