

Vinculación entre política de empleo y conformidad con el derecho comunitario del párrafo primero de la disposición transitoria única de la Ley 14/2005, de 1 de julio (RCL 2005, 1408)

(Comentario a la STJCE de 16 de octubre de 2007 [TJCE 2007, 272], asunto Palacios de la Villa)

Ana M^a Badiola Sánchez

Profesora Contratada Doctora.
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria

RESUMEN

La evolución normativa y los requisitos que condicionan la validez de las cláusulas de convenios colectivos sobre jubilación forzosa del trabajador, siempre han despertado un especial interés doctrinal y jurisprudencial. En la STJCE de 16 de octubre de 2007, asunto Palacios de la Villa, se resuelve concretamente la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid sobre la conformidad con el derecho comunitario del párrafo primero de la disposición transitoria única de la Ley 14/2005, de 1 de julio, que declara la validez de las cláusulas de los convenios colectivos, vigentes en el momento de la entrada en vigor de la indicada Ley, que prevén la jubilación forzosa de los trabajadores que alcancen la edad de jubilación y cumplan los requisitos exigidos por la legislación nacional de Seguridad Social para acceder a la pensión de jubilación, sin referirse a la necesidad de que la extinción de la relación laboral venga motivada por la política de empleo que aplique el Estado miembro.

ABSTRACT

The evolution of the rules and requirements that determine the validity of the clauses of collective agreements about the obligatory retirement age of the worker, have always awoken a special doctrinal and jurisprudential interest. The Sentence of the Court of Justice of the European Communities of 16 October 2007, *Palacios de la Villa* case, solves in particular the pre-judicial issue raised by the 33 Social Court of Madrid about the conformity with the Community law in relation with the first paragraph of the sole transitory provision of the Law 14/2005, of 1 July, which declares the validity of the clauses of the collective agreements, in force at the moment of the coming into force of the specified Law, that foresee obligatory retirement of the workers who reach retirement age and observe the requirements demanded by the national Social Security legislation in order to gain access to the retirement pension, without referring to the need that extinction of the labor relation comes motivated by the em-

Además, según lo dispuesto en la misma Ley 14/2005, los convenios colectivos negociados con posterioridad a su entrada en vigor sólo pueden contener cláusulas de jubilación forzosa en caso de que con esta medida se persigan objetivos relacionados con la política nacional de empleo y expresados en el mismo convenio colectivo. El TJCE analiza la aplicabilidad 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, a una situación como la que es objeto del litigio principal, interpreta la mencionada Directiva, y concreta los requisitos que condicionan la conformidad con el derecho comunitario del párrafo primero de la disposición transitoria única de la Ley 14/2005, de 1 de julio.

ployment policy that the Member State applies. Furthermore, in accordance with what is stipulated in the same Law 14/2005, collective agreements negotiated later to its coming into force only may include clauses of obligatory retirement in case of this measure pursues targets related to the national policy of employment and expressed in the same collective agreement. The Court of Justice of the European Communities (ECJ) analyses the applicability of the Council Directive 2000/78/EC, of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, to a situation in the same way that it is subject to the principal litigation, likewise interprets the aforementioned Directive and concretes the requirements which determine the conformity with the Community law in relation with the first paragraph of the sole transitory provision of the Law 14/2005, of 1 July.

Palabras clave: Jubilación del trabajador, convenio colectivo, principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación y prohibición de discriminación por razón de edad, política de empleo y derecho comunitario.

Keywords: Retirement, collective agreement, principle for equal treatment in employment and occupation and prohibition of discrimination based on age, policy of employment and Community law.

SUMARIO

- I. LA JUBILACIÓN FORZOSA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ACORDADA EN CLÁUSULAS CONVENCIONALES—A) *Origen y evolución normativa*—B) *Régimen jurídico vigente*
 - II. ASUNTO PALACIOS DE LA VILLA—A) *Litigio principal y cuestiones prejudiciales*—B) *Análisis de la conformidad con el derecho comunitario del párrafo primero de la disposición transitoria única de la Ley 14/2005-1. Aplicabilidad al caso e interpretación de la Directiva 2000/78/CE-2. Condiciones que determinan la validez de este tipo de normas*
 - III. CONCLUSIONES
-

I. LA JUBILACIÓN FORZOSA DEL TRABAJADOR COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ACORDADA EN CLÁUSULAS CONVENCIONALES

A) Origen y evolución normativa

La disposición adicional quinta del primer texto del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo (ET/1980), indicaba expresamente que «La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrán el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las posibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación», a ello se añadía que «en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos».

El Tribunal Constitucional (TC), en Sentencia 22/1981, de 2 de julio, declaró la inconstitucionalidad de la mencionada disposición adicional quinta ET/1980, en tanto norma que imponía el cese en el trabajo a determinada edad sin más condicionamientos. El TC declaró que el establecimiento de una edad determinante de la extinción de las relaciones laborales supone dar un trato diferente a las personas por razón de la edad, cuyo carácter discriminatorio o no dependerá de si carece de fundamento o se fundamenta en razones lógicas, para lo cual no es motivo suficiente la presunción de ineptitud ni la política de protección de la tercera edad, pero sí la política de empleo encaminada al reparto y distribución del trabajo. En base a ello declaró «inconstitucional la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, interpretada como norma que establece la incapacitación para trabajar a los sesenta y nueve años y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad»¹.

¹ Fallo expreso de la STC 22/1981. En ocasiones se defendió incluso que la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo, que no se ajustara a los requisitos requeridos, era una causa de extinción inhábil que, por aplicación del artículo 6.2 y 3 del Código Civil, conducía necesariamente a la calificación de nulidad; así STSJ País Vasco de 6 de noviembre de 1992 (AS 1992, 5639). También que, en tales supuestos el precepto resultaba impugnabile y no aplicable en virtud del principio de jerarquía normativa consagrado en el art. 9 CE; así STS de 9 febrero 1995 (RJ 1995, 791), aunque finaliza señalando que no procede entrar a calificar la índole del cese, al no ser cuestión controvertida entre las partes, únicamente se pronuncia sobre la inaplicabilidad de determinado artículo de la norma convencional confirmando el pronunciamiento del TSJ del País Vasco que había declarado nulo el cese condenando al organismo demandado a la readmisión de la trabajadora demandante concluyendo que la solución recta fue la seguida por la sentencia recurrida. En ocasiones se declaró que el precepto no podía aplicarse y que incluso podía

La posterior disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), vinculaba ya la causa extintiva con otra dimensión, en tanto que la jubilación jugaba directamente como factor condicionante del mercado de trabajo². Así, se señalaba expresamente que «Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación». A ello se añadía que «en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos».

De este modo se seguían los dictados del TC, expuestos en la STC 22/1981, de 2 de julio, antes mencionada, en la STC 58/1985, de 30 de abril, referida a la validez del párrafo 2º de la disposición adicional quinta ET/1980, es decir, a la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo³, y en las posteriores SSTC 95/1985, de 29 de julio, y 111 a 136, de 11 de octubre de ese mismo año, en que se clarificó que para la fijación de la jubilación forzosa a determinada edad, era necesario el cumplimiento de dos concretos requisitos. Por un lado, la puesta en funcionamiento de políticas de empleo, garantizando que con tal limitación se proporcionaba una oportunidad de trabajo a la población en paro, no pudiendo suponer una amortización de puestos de trabajo; por otro lado, que se le garantizara, en todo caso, al trabajador el acceso a la correspondiente prestación de la Seguridad Social, en la medida en que la Ley que sirve de fundamento a su establecimiento no alude a extinción por edad sino a la extinción por jubilación, incluyendo obviamente en el concepto la percepción de pensión para el trabajador⁴.

El TS señaló que «si un convenio colectivo ordena sin más, incondicionalmente, que la jubilación forzosa de todo trabajador se producirá al cumplir éste 65 años», ese elemento incondicional y directo implica un claro atentado al derecho individual al trabajo, que «equivale a una incapacitación

considerarse inconstitucional por vulnerar el mandato contenido en el art. 35 CE; así STSJ Cataluña de 10 julio 1998 (AS 1998, 3190), en tanto que cualquier norma que recogiera una previsión igual a la de la disposición adicional 5ª ET/1980 se consideró inconstitucional. Al respecto STS de 29 de octubre de 1990 (RJ 1990, 7937).

² M. C. ORTIZ LALLANA, «La extinción del contrato de trabajo en los supuestos de imposibilidad física o jurídica», en *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IX, vol. 2º, Madrid, Edersa, 1989, pgs. 71-72, distingue las tres dimensiones del concepto, como causa de extinción del contrato de trabajo, como hecho causante de una de las prestaciones de la Seguridad Social y como factor directamente condicionante del mercado de trabajo.

³ El TC declaró «no inconstitucional» el párrafo segundo de la disposición adicional quinta ET/1980.

⁴ F. 3º de la STC 95/1985, con cita de la previa STC 58/1985.

para trabajar en el ámbito de dicho convenio», por lo que, análogamente a lo establecido en la STC 22/1981, de 2 de julio, es un precepto que ha de ser considerado inconstitucional⁵.

Sin embargo, por lo que respecta a los requisitos condicionantes de la validez de este tipo de cláusulas, el TS, en dos conocidas STS de 27 de octubre de 1987⁶, optó por rechazar la equiparación entre las expresiones política de empleo y reparto de empleo, o necesidad de contratar a otros trabajadores en sustitución de los jubilados, de tal modo que la mera amortización de los puestos de trabajo de los jubilados forzosos, si la empresa tenía dificultades de viabilidad económica o se hallaba en un proceso de reestructuración, se consideró suficiente para que se presumiera existente la indicación de política de empleo exigida para su admisibilidad constitucional⁷. El TS consideró significativo que la STC 58/1985 no hiciera referencia a la amortización de puestos de trabajo al analizar los límites que debían respetarse en estos casos por la negociación colectiva.

En pronunciamientos posteriores el TS se decantó, en cambio, por una interpretación flexible del requisito distinguiendo entre la necesaria contratación de nuevos trabajadores, o cláusula de salvaguardia del empleo «pura» y otras medidas «paralelas» con funcionalidad redistributiva del empleo, como «la promoción interna e incorporación a la plantilla de nuevos trabajadores», aunque no se correspondiera exactamente con el número total de puestos de trabajo vacantes que quedaran libres por la jubilación. En este sentido la STS de 7 de noviembre de 1994⁸.

Finalmente el TS, al analizar las cláusulas convencionales de jubilación forzosa, suavizó la consideración del primero de los requerimientos y señaló que no era necesaria una directa e inmediata vinculación con medidas de política de empleo, que en este caso se calificaron como implícitas en una norma negociada, optando por el necesario cumplimiento del segundo de los requisitos en detrimento del anterior. Así, en Sentencias de 8 de marzo y de 14 de julio de 2000⁹ se indica que «la bondad de la jubilación acordada en base a lo dispuesto en un Convenio Colectivo se halla condicionada exclusivamente al hecho de que el afectado reúna los requisitos para causar

⁵ SSTS de 29 octubre de 1990 (RJ 1990, 7937) y de 26 de junio de 1993 (RJ 1993, 4929). Al respecto, J. APARICIO TOVAR y A. M. OLMO GASCÓN, *La edad como factor de tratamiento desiguales en el trabajo*, Albacete, Ed. BOMARZO 2007, pg. 217.

⁶ (RJ 1987, 7210) y (RJ 1987, 7211).

⁷ J. APARICIO TOVAR y A. M. OLMO GASCÓN, *La edad...*, cit., pgs. 217-218.

⁸ (RJ 1994, 9065). Al respecto, J. APARICIO TOVAR y A. M. OLMO GASCÓN, *La edad...*, cit., pg. 218. En pgs. 218-219 indican que la jurisprudencia de los TSJ, en su mayoría asumieron, en cambio, una noción de la política de empleo ligada a «garantizar oportunidades de trabajo a la población en paro, así como a que no se amorticen puestos de trabajo».

⁹ (RJ 2000, 2612) y (RJ 2000, 6630), respectivamente. Comentan las SSTS citadas J. GARCÍA VIÑA y J. L. SALIDO BANUS, «¿Es posible pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa? Análisis de las diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales sobre esta cuestión», en *AL*, 2003, núm. 25, pg. 459; L. MELLA MÉNDEZ, «Jubilación forzosa pactada en convenio y política de empleo», en *REDT*, 2001, núm. 105, pgs. 451 y ss.

derecho a prestaciones por jubilación»¹⁰, y que no es necesario que dicha jubilación forzosa se encuadre en una política de empleo de la empresa. Se señala expresamente que «llama la atención, ahora y antes, que lo que no puede hacer el legislador “libremente” sí que lo pueda hacer el convenio colectivo, cual es pactar una edad de jubilación inferior a la legal, pero ello se comprende si se tiene en cuenta que la negociación colectiva lleva implícita en sí misma una transacción entre los intereses colectivos de los trabajadores y los intereses de los empresarios y que necesariamente, en esa transacción, se entiende que van implícitas las consideraciones de política de empleo que en una norma impuesta necesitan ser explicitadas dada la unilateralidad de la que deriva»¹¹.

El siguiente período evolutivo tiene su origen en la Ley 12/2001, de 9 de julio, que derogó la disposición adicional 10ª ET. En la Exposición de Motivos de la Ley 12/2001 se justifica la derogación de la disposición adicional 10ª ET señalando que estimulaba la adopción de medidas orientadas a la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y a su retirada del mercado de trabajo como instrumento de política de empleo «inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo distintas de las actuales»¹². A partir de ese momento se plantearon dos dudas; por un lado, si resultaba o no factible que por medio de la negociación colectiva se siguieran pactando edades de jubilación¹³; por otro lado,

¹⁰ F. 3ª de la STS de 14 de julio de 2000, con cita de la anterior citada. En este caso concreto, la cláusula del convenio colectivo cuestionada decía literalmente «Jubilación a los 65 años: Los trabajadores independientemente del grupo profesional al que pertenecen, deberán jubilarse forzosamente al cumplir 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia y cotización, en cuyo caso la obligación podrá quedar suspendida y retrasada al momento en que se reúnan los mismos».

¹¹ F. 2ª de la STS de 14 de julio de 2000, citada. A ello se añade que «aquella regulación de los intereses recíprocos que constituye la base de la negociación entre representantes institucionales de trabajadores y empresarios, derivada de lo dispuesto en el art. 37.1 de la Constitución, es lo que hace diferente una norma convenida de una norma estatal y lo que hace que las consideraciones de política de empleo se exijan en la una y no en la otra».

¹² Párrafo 10º.

¹³ En contra de tal posibilidad M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 2001, 19ª ed., pg. 505; J. GARCÍA ORTEGA, J. M. GOERLICH PESET, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, J. M. RAMÍREZ MARTÍNEZ y T. SALA FRANCO, *Curso de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2001, 1ª ed., pg. 462; J. M. GOERLICH PESET y A. BLASCO PELLICER, «Una reforma parcial e insuficiente de la extinción del contrato de trabajo», en *La reforma laboral de 2001 y el acuerdo de negociación colectiva para el año 2002*, Coord. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Lex nova, Valladolid, 2002, pgs. 297 y ss. A favor, en cambio, de que pudieran fijarse edades de jubilación por medio de la negociación colectiva en el futuro, A. MONTROYA MELGAR, J. M. GALLANA MORENO, A. V. SEMPERE NAVARRO y B. RÍOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Navarra, Aranzadi, 2001, 4ª ed., pg. 595; M. C. PALOMEQUE LÓPEZ y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, Madrid, CEURA, 2001, 9ª ed., pgs. 980-981.

si la derogación de la norma afectaba o no a la validez de los convenios colectivos preexistentes¹⁴.

La doctrina de suplicación optó, en ocasiones, por considerar que la derogación de la disposición adicional 10^a ET equivalía a una prohibición de que los convenios colectivos contuvieran cláusulas en las que establecieran una determinada edad de jubilación forzosa, equiparando la extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa al despido nulo, discriminatorio por razón de edad¹⁵. En otros supuestos, sin embargo, la derogación de la mencionada disposición adicional 10^a ET se consideró como una mera deslegalización de la materia que no impedía, sin embargo, que los convenios siguieran regulando en el futuro edades de jubilación. Se interpretó que la derogación de la norma ni prohibía ni excluía del ámbito de la negociación colectiva la edad de jubilación¹⁶.

La jurisprudencia se encargó de clarificar el alcance de la derogación¹⁷ exponiendo además los argumentos utilizados por la doctrina de suplicación, tanto a favor como en contra de que se pudieran seguir pactando cláusulas de jubilación forzosa por medio de la negociación colectiva¹⁸. Tomando como referencia la Directiva comunitaria 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000¹⁹, y la Exposición de Motivos de la Ley 12/2001, que convalidó el

¹⁴ A. MONTOTOY MELGAR, J. M. GALIANA MORENO, A. V. SEMPERE NAVARRO y B. RÍOS SALMERÓN, *Comentarios...*, cit., pg. 595.

¹⁵ STSJ Madrid de 17 diciembre 2002 (JUR 2003, 124941); STSJ Madrid de 5 febrero 2003 (AS 2003, 1925).

¹⁶ STSJ Madrid de 11 enero 2002 (AS 2002, 858) y STSJ de Galicia de 16 septiembre 2002 (JUR 2002, 230150).

¹⁷ SSTs de 9 marzo 2004 (RJ 2004, 841) y (RJ 2004, 873) (2 sentencias), de 6 abril 2004 (RJ 2004, 2583), y de 28 mayo 2004 (RJ 2004, 5032).

¹⁸ F. 4^o de la STS de 9 de marzo de 2004, citada. Así, a favor, entre otros argumentos, que el establecimiento por convenio colectivo no suponía vulneración de una materia reservada por Ley, que la jubilación forzosa es materia propia del convenio colectivo según indica el art. 85.1 ET, y que además el ordenamiento jurídico no contenía ninguna norma prohibitiva expresa, que los convenios colectivos podían regular una materia deslegalizada, ya que para ello no necesitaban la autorización expresa de la ley, o que la finalidad del cambio normativo era sólo desincentivar la opción de la jubilación forzosa, con cita de las SSTSJ correspondientes. En contra, entre otros argumentos, que al no haber habilitación legal había desaparecido la potestad de los interlocutores sociales de pactar este tipo de cláusulas o que la jubilación forzosa sin habilitación legal implicaba una vulneración del derecho al trabajo, tanto desde el punto de vista individual como colectivo, con cita, también en este caso de las SSTSJ correspondientes.

¹⁹ DO L 303, de 2 de diciembre, que en el número 25 del «considerando» señala que «La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta, pues, esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente, por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación».

Real Decreto Ley 5/2001 que derogó la disposición adicional 10ª ET, se alcanzan dos conclusiones.

Se indica, por un lado, refiriéndose a pactos futuros, que, derogada la disposición adicional 10ª ET, y en ausencia, por lo tanto, de norma legal habilitante de la negociación colectiva, debe aplicarse a los convenios colectivos lo dispuesto en los arts. 4.2.c) y 17.1 ET, referidos respectivamente al derecho de los trabajadores a no ser discriminados y a la no discriminación en las relaciones laborales. Esto implica que no se considera posible a partir de ese momento seguir pactando e incluyendo en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa.

Por otro lado, en el caso de cláusulas de jubilación forzosa vigentes en la fecha de derogación de la disposición adicional 10ª ET se adopta una solución distinta. El TS indica que estas cláusulas, en tanto que tenían amparo legal en dicha norma, deben considerarse vigentes y que no pierden su vigencia por el hecho de la derogación de la norma en la que se ampararon, teniendo en cuenta además que fueron pactadas de acuerdo con una política de empleo temporalmente coincidente, al menos, con la duración de los convenios colectivos en las que fueron incluidas²⁰. No obstante, lo que sí se hace es limitar la posibilidad de prórroga de dichas cláusulas más allá de la fecha a partir de la cual se niega la posibilidad de pacto al respecto.

B) Régimen jurídico vigente

El régimen jurídico vigente tiene su origen en la posterior Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre convenios colectivos de trabajo-jubilación, que en su artículo único, dedicado a la modificación del ET, incluye en el mismo una nueva disposición adicional décima, denominada «Cláusulas de los convenios colectivos referidos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación», en donde se indica que «en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo. b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva».

Destacar dos singulares aspectos de la norma. Por un lado, que se enumeran

²⁰ FF. 6º y 7º de la STS de 9 marzo 2004, citada; F. 5º de la STS de 28 mayo 2004, citada.

objetivos concretos de política de empleo y que éstos deberán especificarse en el propio convenio colectivo; por otro lado, que la vinculación con la política de empleo de este tipo de cláusulas no se identifica exactamente con la tradicional doctrina del TC, antes descrita, y referida a la no amortización de puestos de trabajo, asemejándose más a la doctrina mantenida en pronunciamientos más recientes en donde se hace referencia a la «confluencia de un compromiso que favorece la estabilidad en el empleo», a la política de empleo tendente al reparto o redistribución del trabajo y a la pretensión de «disminuir la tasa de desempleo, fomentar la contratación indefinida y disminuir la tasa de temporalidad». Es el caso de la STC 341/2006, de 11 de diciembre²¹.

La Disposición transitoria única de la norma, referida al régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a su entrada en vigor, indica que «las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor»²².

El TS se ha pronunciado sobre la posible convalidación de las cláusulas de jubilación forzosa anteriores a la entrada en vigor de la Ley 14/2005, al amparo de la disposición transitoria transcrita, indicando, en síntesis, que al resolver la cuestión planteada hay que tener en cuenta la normativa vigente en el momento en que se generó la situación de «litispendencia», en tanto que aplicar a dicha situación la norma posterior supondría tanto como modificar el objeto del proceso con la consiguiente indefensión de las partes contraria al derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24 CE.

Se dice primero que el TS llegó a la conclusión de que había que distinguir entre convenios colectivos suscritos durante la vigencia de la original disposición adicional 10^a ET y los suscritos con posterioridad, sin habilitación legal; se indica, después, que esta solución tropieza con un inconveniente derivado de la posterior Ley 14/2005, cuya disposición transitoria única convalida las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a su entrada en vigor en los términos indicados, y que interfiere, por lo tanto, en su resolución, al restablecer la habilitación originalmente contenida en la disposición adicional décima ET. Finalmente se señala que aun teniendo en cuenta las previsiones de retroactividad de la nueva ley, se debe considerar la normativa vigente en el momento en que se generó el conflicto, y que la pendencia de un proceso en el que se discute la habilitación

²¹ F. 3^o.

²² La norma entra en vigor el día 3 de julio de 2005, día siguiente al de su publicación en el BOE, según indica la disposición final única de la ley.

del convenio colectivo para fijar la jubilación forzosa no permite aplicar la Ley 14/2005 para validar lo pactado colectivamente²³.

La doctrina de suplicación ha concretado que ello no quiere decir que a dicha transitoria única se le prive de eficacia, y que la tiene sin duda respecto de las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, siempre que ello no colisione con verdaderas situaciones de derecho adquirido que resultan del art. 24 CE y aún de las exigencias de seguridad jurídica sancionadas en el art. 9.3 CE²⁴.

II. ASUNTO PALACIOS DE LA VILLA

A) Litigio principal y cuestiones prejudiciales

La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 16 de octubre de 2007 (Asunto C-411/05, Palacios de la Villa) resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid relacionadas con la conformidad con el Derecho comunitario del párrafo primero de la disposición transitoria única de la Ley 14/2005. El órgano jurisdiccional remitente manifiesta que esta disposición no se refiere a la necesaria y ya tradicional vinculación entre la validez de este tipo de cláusulas y las medidas de política de empleo, y que además se aprecia una clara diferencia de trato entre los trabajadores que alcancen la edad de jubilación prevista en convenio colectivo dependiendo únicamente de que el convenio colectivo que les resulte de aplicación haya entrado en vigor antes o después del 2 de julio de 2005, fecha de publicación de la Ley 14/2005.

Si el convenio colectivo ha entrado en vigor con anterioridad a dicha fecha no se tienen en cuenta las exigencias de política de empleo que contempla 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 ocupación²⁵; en cambio, en caso de convenios colectivos negociados después de su entrada en vigor, la medida se vincula, según se ha indicado, a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el propio convenio.

Se plantean concretamente dos cuestiones prejudiciales. Por un lado, si el

²³ SSTs de 10, 13 y 25 octubre 2005, Rec. 60/2004, Rec. 1925/2004 (RJ 2006, 51), respectivamente, FF. 2 y 3º de la STS 25 octubre 2005, con cita de las dos anteriores. Aplicando tal doctrina, entre otras, SSTSJ de Aragón, de 31 enero 2006 (AS 2006, 571), del País Vasco de 21 marzo 2006 (AS 2006, 1805) y de Cataluña de 7 abril 2006 (AS 2006, 2789). Con anterioridad STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 julio 2006 (AS 2006, 3339), F. 3º. Analizan los requisitos establecidos en convenio colectivo las SSTSJ de la Comunidad de Madrid de 30 mayo 2006 (AS 2006, 1615), 13 junio 2006 (AS 2006, 3159) y 20 junio 2006 (AS 2006, 3238) y 4 julio 2006 (AS 2006, 534), respectivamente.

²⁴ STSJ de Cataluña de 7 abril 2006, cit., F. 6º.

²⁵ DO L 303, de 2 diciembre, antes citada, pg. 16.

principio de igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de edad, reconocido en el art. 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en el art. 2.1 de la Directiva 2000/78, se opone a una Ley nacional –párrafo 1º de la disposición transitoria única de la Ley 14/2005– que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los convenios colectivos, que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya cumplido la edad ordinaria de jubilación y con las condiciones establecidas en la normativa española en materia de Seguridad Social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva. Por otro lado, en el supuesto de responder afirmativamente a la anterior cuestión, se plantea si el principio de igualdad de trato obliga al juez nacional a no aplicar la citada normativa.

Las dudas en torno a la conformidad con el derecho comunitario del párrafo primero de la disposición transitoria única mencionada se le plantean al Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid cuando el Sr. Palacios de la Villa presenta demanda ante el mismo, en la que solicita se declare nula la extinción de su relación laboral por haber alcanzado la edad de jubilación forzosa prevista en el convenio colectivo aplicable. Alega vulneración de sus derechos fundamentales y, más concretamente, de su derecho a la no discriminación por razón de edad, dado que dicha medida se adopta únicamente por haber alcanzado el trabajador los 65 años.

El Sr. Palacios de la Villa, nacido el 3 de febrero de 1940, prestó servicios para la empresa demandada desde el 17 de agosto de 1981, con categoría profesional de director de organización. El día 18 de julio de 2005, día en que ya se había publicado la Ley 14/2005, se le comunica por escrito la extinción de su relación laboral por haber alcanzado la edad de jubilación forzosa prevista en el art. 19.3 del convenio colectivo de comercio textil para la Comunidad de Madrid, aplicable al caso. Dicho convenio se suscribe el día 10 de marzo de 2005 y se publica el día 26 de mayo del mismo año, es decir, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 14/2005, por lo que le es aplicable la disposición transitoria única cuestionada.

En el art. 19.3 del convenio colectivo de comercio textil para la Comunidad de Madrid se establece que «con el objeto de fomentar el empleo, se pacta que la edad de jubilación será a los sesenta y cinco años, salvo que el trabajador afectado no hubiese cubierto el período de carencia exigido para lucrar la pensión de jubilación, pudiendo continuar, en tal caso, en la prestación de sus servicios hasta completar tal período...». El demandante había cubierto en esa fecha el período de carencia exigido para percibir una pensión de jubilación del 100% de su base reguladora con cargo al sistema de Seguridad Social, sin perjuicio de los topes máximos previstos por la legislación nacional.

El trabajador estima que dicha notificación equivale a un despido. La empresa sostiene, sin embargo, que la extinción del contrato de trabajo del demandante es conforme a lo dispuesto en el art. 19.3 del convenio colectivo aplicable y en la disposición transitoria única de la Ley 14/2005, y que

se ajusta, además, a las exigencias impuestas en esta materia por el Derecho comunitario.

Al plantear las cuestiones prejudiciales se cita como precedente la Sentencia de 15 de enero de 1998, *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, Rec. P.I-47) del Tribunal de Justicia que declaró contraria al derecho comunitario por discriminatoria una cláusula convencional, sentado el criterio de que el juez nacional, sin necesidad de esperar a la eliminación de dicha cláusula, debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado por la misma el régimen aplicable a los demás trabajadores.

B) Análisis de la conformidad con el derecho comunitario del párrafo primero de la disposición transitoria única de la Ley 14/2005

1. *Aplicabilidad al caso e interpretación de la Directiva 2000/78/CE*

El TJCE concreta que para responder a la primera de las cuestiones prejudiciales planteadas se debe determinar primero si la Directiva 2000/78 se aplica a una situación como la que es objeto de litigio principal; en segundo lugar se debe examinar si la indicada Directiva se opone a una normativa como la cuestionada; y finalmente, en caso afirmativo, en qué medida.

Sobre la aplicabilidad de la Directiva 2000/78 se responde afirmativamente. Para ello se subraya que la Directiva tiene por objeto el establecimiento de un marco general para garantizar la igualdad de trato de todas las personas «en el empleo y la ocupación», ofreciendo una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en los motivos descritos en su art. 1 entre los que se encuentra la edad²⁶. A su vez, del apartado 1, letra c) del art. 3 de la Directiva analizada se deduce que se aplica en el marco de las competencias conferidas a la Comunidad «a todas las personas... en relación con... las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».

Finalmente se indica, en síntesis, que la normativa analizada afecta a la duración de la relación laboral al establecer la validez de la extinción automática de la misma en el momento en que el trabajador cumple una determinada edad, y que se debe considerar que una normativa de esas características establece normas referidas a las «condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración» a que se refiere el apartado 1, letra c) del art. 3 de la Directiva 2000/78.

Sobre las dudas que pueda plantear en este sentido el considerando decimocuarto de la Directiva 2000/78, en donde se señala que «la presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen

²⁶ Art. 1 de la Directiva 2000/78, referido a su objeto, indica expresamente que «La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».

la edad de jubilación», se concreta que este considerando se limita a concretar que la Directiva no afecta a la competencia de los Estados miembros para determinar la edad de acceso a la jubilación, pero que ello no excluye que pueda aplicarse la misma a las medidas nacionales que establecen los requisitos para la extinción del contrato de trabajo por acceso a una determinada edad de jubilación.

Sobre la interpretación de la Directiva 2000/78 se analiza básicamente lo dispuesto en los artículos 1 y 2 de la misma, en donde se indica que, a efectos de lo dispuesto en dicha Directiva, se entiende por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual²⁷ y que con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato, la mencionada Directiva tiene por objeto luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra determinados tipos de discriminación, entre los que se encuentra la basada en la edad. A ello se añade que existe discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos indicados.

El TJCE considera que una normativa como la cuestionada en el litigio principal, que prevé la extinción del contrato de trabajo de forma automática cuando el trabajador cumpla la edad de jubilación establecida en la misma, concede de manera directa un trato menos favorable a los trabajadores que hayan alcanzado dicha edad en comparación con el resto de trabajadores, y que eso supone una diferencia de trato directamente basada en la edad. Por lo tanto, en principio, parece que dicha normativa debería considerarse contraria a las normas comunitarias.

Sin embargo, concreta el TJCE que según el art. 6, apartado 1, párrafo 1º de la Directiva 2000/78 determinadas diferencias de trato por razón de edad no pueden considerarse discriminatorias «si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios». Se indica que la propia Directiva ofrece varios ejemplos en donde la diferencia de trato es, sin embargo, compatible con las exigencias comunitarias²⁸.

Partiendo de la base de la posible diferencia de trato no discriminatoria se analiza específicamente la disposición transitoria única cuestionada, indicando que, aunque no se refiera expresamente a los objetivos descritos en el art. 6, apartado 1, párrafo 1º de la Directiva 2000/78, esta última circunstancia no es por sí sola determinante, en tanto que de dicho precepto no se deduce que la falta de indicación expresa excluya de forma automática que la norma nacional pueda estar justificada al amparo de dicha disposi-

²⁷ Art. 1 de la Directiva.

²⁸ Párrafo 2º del mismo art. 6, apartado 1º.

ción, aunque en ese caso se deberán valorar otros elementos, propios del contexto general en que se adopta la medida, que permitan identificar el objetivo a que responde la misma y si los medios empleados para lograr el mismo pueden considerarse legítimos, idóneos y necesarios.

Para describir el contexto general de referencia, se analiza tanto la evolución normativa referida al establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa como la finalidad general a la que responde la Ley 14/2005, cuyo objeto es «ofrecer oportunidades en el mercado de trabajo a las personas que buscan empleo» y cuyo artículo único condiciona el establecimiento de cláusulas de jubilación vía convenio colectivo al requisito de que la medida se vincule con objetivos de política de empleo. Se dice que la disposición transitoria única de dicha Ley, se adoptó a instancia de los agentes sociales en el marco de una política nacional destinada a favorecer el acceso al empleo mediante su mejor distribución intergeneracional, y que tras las dudas planteadas como consecuencia de la derogación de la previa disposición adicional décima ET, la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 confirmó la posibilidad de establecer una edad límite de jubilación en aplicación de los convenios colectivos celebrados a su amparo. En consecuencia, según los datos indicados, se concluye que se debe considerar que la misma tiene por objeto regular el mercado nacional de trabajo con el específico fin de reducir el desempleo.

El TJCE considera, refiriéndose específicamente al supuesto analizado en el litigio principal, que esta conclusión se confirma en el caso analizado teniendo en cuenta que el art. 19, párrafo 3º del convenio colectivo aplicable se refiere expresamente al «objeto de fomentar el empleo» como fin que inspira la jubilación del trabajador.

Identificado el objeto o finalidad de la medida y su vinculación con la política de empleo, se analiza entonces la legitimidad de la misma, y si los medios adoptados para conseguirla pueden considerarse adecuados y necesarios en los términos exigidos por el art. 6, apartado 1º de la Directiva 2000/78.

La legitimidad se considera incuestionable teniendo en cuenta, básicamente, dos datos; uno, que los objetivos relativos a la política de empleo y a la situación del mercado de trabajo figuran entre los enumerados expresamente por el art. 6, apartado 1, párrafo 1º de la Directiva, y dos, que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros.

Se considera, por lo tanto, que en principio, un objetivo como el que se tiene en cuenta por la normativa cuestionada justifica «objetiva y razonablemente en el marco del Derecho nacional», según dispone el art. 6, apartado 1, párrafo 1º, de la Directiva 2000/78, que los Estados miembros puedan acordar una diferencia de trato por razón de edad.

Para concluir que el objetivo se considera adecuado y necesario se utilizan, básicamente, tres argumentos. Primero, se hace referencia a la amplia facul-

tad de apreciación que tienen los Estados miembros y los agentes sociales para identificar los objetivos propuestos y las medidas que permiten lograr los objetivos marcados en materia laboral y social, y que esas medidas incluso se pueden modificar y adaptar a la propia evolución de la situación laboral concreta; segundo, se considera razonable que en un Estado miembro se considere la medida analizada como adecuada y necesaria para alcanzar el objetivo legítimo invocado en el marco de la política nacional de empleo, teniendo en cuenta, se dice, que las expectativas legítimas de los trabajadores no se consideran afectadas negativamente en tanto que no se tiene en cuenta únicamente la edad sino también el acceso de los trabajadores a la protección del sistema de Seguridad Social; en tercer lugar, se indica que la normativa nacional ofrece a los agentes sociales la posibilidad de adoptar este tipo de medidas a través de la negociación colectiva, lo que a su vez permite adaptar las mismas, no sólo a la situación global del mercado de trabajo sino también a las características propias del ámbito en que se aplicará el específico convenio colectivo.

En consecuencia, se concluye que no puede sostenerse que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal pueda considerarse incompatible con las exigencias de la Directiva 2000/78/CE. Ello implica que no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

2. *Condiciones que determinan la validez de este tipo de normas*

El TJCE declara que para que una norma como la analizada pueda considerarse conforme con el derecho comunitario y con la prohibición de toda discriminación por razón de edad, es necesario que se cumplan los requisitos exigidos por la Directiva para la «justificación de diferencias de trato por motivos de edad».

Se indica expresamente que «La prohibición de toda discriminación por razón de edad, tal como se aplica en 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los convenios colectivos que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya alcanzado el límite de edad a efectos de jubilación, fijado en 65 años por la normativa nacional, y que cumpla con las demás condiciones en materia de seguridad social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, siempre que dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto».

III. CONCLUSIONES

1.–Los requisitos que condicionan la validez de las cláusulas de jubilación forzosa a determinada edad fueron tempranamente definidos por el TC que se encargó de vincular jubilación forzosa con la puesta en funcionamiento de políticas de empleo y con la garantía de acceso del trabajador a la correspondiente prestación de la Seguridad Social. La vinculación con la política de empleo en sentido estricto, no referida exactamente a cláusulas de creación de empleo, pero sí al mantenimiento del volumen de empleo existente en la empresa, ha sido una constante desde entonces.

Destacar en este sentido, la reciente SSTC 280/2006, de 9 de octubre, que considera válida la jubilación forzosa, incluso anticipada, a pesar de que el convenio colectivo no era claro en las contraprestaciones de empleo, porque de hecho la empresa no amortizó el puesto de trabajo del trabajador jubilado y había procedido a una nueva contratación.

Recuerda de nuevo el TC, con cita de la doctrina constitucional iniciada a partir de la original STC 22/1981, de 2 de julio, y de la STC 58/1985, de 30 de abril –específicamente en materia de negociación colectiva y jubilación forzosa, como antes se ha indicado– que las precondiciones de constitucionalidad que pueden llegar a justificar el tratamiento desigual y el sacrificio que la jubilación forzosa supone para el trabajador afectado, implica, en síntesis que «el cese forzoso por esa causa sólo es posible si en virtud de la normativa de Seguridad Social procede la percepción de pensión de jubilación...» y que «la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre que con ella se garantizara una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo»²⁹.

Se señala expresamente que «la posibilidad de establecer la jubilación forzosa en convenio colectivo... no se consideró habilitada por el legislador a los agentes sociales negociadores, sino que se calificó como una expresión o manifestación propia derivada del ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva (art. 37.1 CE). Y se entendió, en segundo lugar, que su determinación no era contraria a los arts. 14 y 35 CE caso de establecerse con los condicionamientos señalados anteriormente, esto es, siempre que quedase vinculada a las políticas de empleo, se asegurase al perjudicado la cobertura social reseñada, y no implicara, sin más, la extinción del contrato de trabajo por el hecho exclusivo de la edad»³⁰. La STC 280/2006 concluye insistiendo en que la medida ha garantizado una oportunidad de trabajo a otro trabajador y que el trabajador jubilado, a su vez, ha accedido a la correspondiente prestación de la Seguridad Social³¹.

2.–La vinculación de este tipo de medidas con la política de empleo ha

²⁹ F. 6º.

³⁰ F. 6º.

³¹ F. 8º.

resultado, sin embargo, conceptualmente problemática desde un primer momento. El propio TS, aunque ha manifestado claramente que la cláusula convencional que ordene incondicionada y directamente la jubilación forzosa del trabajador a determinada edad atenta contra el derecho individual al trabajo y debe considerarse inconstitucional, se ha mostrado reticente, en cambio, a identificar los conceptos de «política de empleo» y de «reparto del empleo» o, lo que es lo mismo, a identificar «política de empleo» con «no amortización de puestos de trabajo» o mantenimiento del volumen de empleo existente en la empresa, interpretando además el concepto de muy diversas maneras.

En ocasiones el TS ha identificado política de empleo con medidas de jubilación forzosa adoptadas en empresas en crisis o en proceso de reestructuración, indicando que la amortización de los puestos de trabajo de los trabajadores jubilados en empresas en crisis permitía considerar que la medida estaba vinculada con la política de empleo requerida para su admisibilidad constitucional; en otras ocasiones ha vinculado política de empleo con medidas de promoción interna y empleo de nuevos trabajadores, aunque sin considerar necesario el mantenimiento de un mismo número de puestos de trabajo; también se ha recurrido en ocasiones, más recientemente, a considerar implícitas en la norma negociada las consideraciones sobre política de empleo.

3.-Los problemas conceptuales provocados por la indefinición del concepto de política de empleo se han visto agravados en este caso por las sucesivas reformas legales, en ocasiones poco clarificadoras y que incluso han podido colaborar involuntariamente en la indefinición o confusión sobre las reglas aplicables al pacto colectivo sobre jubilación del trabajador.

Así, la derogación de la disposición adicional décima ET habilitante, planteó inmediatamente la duda sobre la viabilidad de los pactos futuros y sobre la suerte que debían correr las cláusulas que formaban parte de algunos convenios colectivos vigentes, cuestiones ambas resueltas por la jurisprudencia en los términos antes indicados.

La posterior reforma, con origen en la Ley 14/2005, de 1 de julio, por la que se restablece legalmente la habilitación legal a la negociación colectiva para establecer cláusulas de jubilación forzosa que permitan extinguir el contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, también aporta novedades, si bien, el principal problema que se plantea en este caso, es que el restablecimiento de la habilitación legal viene acompañado de una disposición transitoria única, referida al régimen aplicable a los convenios colectivos anteriores a la entrada en vigor de la ley, que declara la validez de las cláusulas de jubilación forzosa incluidas en los mismos, aunque no se vinculen con objetivos coherentes de política de empleo.

Sucede que a la falta de vinculación con un requisito tradicionalmente requerido para la admisibilidad constitucional de este tipo de cláusulas se une el diferente tratamiento dispensado a los trabajadores dependiendo,

exclusivamente, de la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo que les resulte de aplicación, en la medida en que para los convenios colectivos posteriores a dicha fecha la medida se vincula expresamente con los tradicionales «objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo».

4.-La conformidad con el derecho comunitario y con el principio de igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de edad del párrafo 1º de la disposición transitoria única mencionada se resuelve por el TJCE a través de un hilo argumental que conduce a la vinculación de la medida con la política de empleo, a pesar del silencio normativo expreso.

El TJCE analiza, en primer lugar, la aplicabilidad al caso 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.

En segundo lugar, partiendo de que la Directiva 2000/78/CE tiene por objeto luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra determinados tipos de discriminación, entre los que se encuentra la discriminación por motivos de edad, se tiene en cuenta también que determinadas diferencias de trato por razón de edad no pueden considerarse discriminatorias «si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios», conforme dispone el art. 6, apartado 1, párrafo 1º de la Directiva 2000/78.

Es importante la interpretación específica que se hace de la posibilidad de aplicar la excepción al principio general de no discriminación por razón de edad regulado en dicho precepto en caso de silencio normativo, cuando se indica que aunque la norma analizada no se refiera formalmente a los objetivos descritos en el art. 6, apartado 1, párrafo 1º de la Directiva 2000/78, esta última circunstancia no es por sí sola determinante, en tanto que de dicho precepto no se deduce que la falta de indicación expresa excluya de forma automática que la norma nacional pueda estar justificada al amparo de dicha disposición, aunque en ese caso se deberán valorar otros elementos, propios del contexto general en que se adopta la medida, que permitan identificar el objetivo a que responde la misma y si los medios empleados para lograr el mismo pueden considerarse legítimos, idóneos y necesarios.

En tercer lugar, para delimitar el objeto de la medida y su vinculación con la política de empleo, se define el contexto general en que se adopta la misma. Para ello se analiza, en síntesis, la evolución normativa referida al establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa y la finalidad general a la que responde la Ley 14/2005, destinada a regular el mercado nacional de trabajo con el fin específico de reducir el desempleo. Como referencia singular se menciona la concreta previsión contenida en el art. 19, párrafo 3º

del convenio colectivo aplicable al caso en el que se expresa el «objeto de fomentar el empleo» como fin que inspira la jubilación del trabajador.

Finalmente, una vez identificado el objeto o finalidad de la medida y su vinculación con la política de empleo, se valora la legitimidad de la misma y los medios adoptados para conseguirla, concluyendo que pueden considerarse adecuados y necesarios en los términos con que se expresa el art. 6, apartado 1, párrafo 1º de la Directiva 2000/78.

5.–Como conclusión final y global destacar que la vinculación entre extinción del contrato de trabajo por acceso a una determinada edad de jubilación pactada en convenio colectivo y la política de empleo se consolida como requisito condicionante de la validez de este tipo de pactos, incluso en aquellos supuestos en que la norma no lo indica de forma expresa, y que en aquellos casos en que la norma no lo indica expresamente, la vinculación con este requisito condicionante se puede deducir del contexto general en que se adopta la misma. Mencionar al respecto la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 15 de febrero de 2007³² en donde se señala literalmente que «aunque efectivamente la citada Disposición Transitoria Única daba validez a las cláusulas de los Convenios Colectivos que contuviesen la posibilidad de extinción del contrato por cumplimiento de una determinada edad con el solo requisito de cumplir los requisitos para generar pensión de jubilación, dicha disposición debe ponerse en relación con el apartado a) del único artículo de la Ley 14/05, que condiciona la legitimidad de la extinción por cumplimiento de edad, además de a esa pensión de jubilación, a «objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos», requisito concurrente que había también de contener el convenio colectivo precedente a la Ley 14/05, para no discriminar o hacer de peor condición a quienes se veían afectados por la «habilitación legal» de una cláusula antes nula (en aplicación de lo dispuesto en la Ley 12/2001...), en relación a aquellos otros a quienes en virtud del artículo único de la Ley 14/05 se les podía imponer por convenio colectivo posterior a su vigencia una jubilación forzosa por edad, pues para éstos se exige el doble requisito de los apartados a) y b), además de la «edad ordinaria de jubilación»³³.

La STJCE comentada considera que una normativa nacional como la analizada, que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los convenios colectivos que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya alcanzado el límite de edad a efectos de jubilación, fijado en 65 años por la normativa nacional, y que cumpla con las demás condiciones en materia de Seguridad Social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, puede considerarse conforme con el derecho comunitario en los términos y con las condiciones exigidas por el art. 6,

³² (AS 2007, 1466).

³³ F. 3º.

apartado 1, párrafo 1º de la Directiva 2000/78 referido a la «justificación de diferencias de trato por motivos de edad». Esto implica, en definitiva, la necesaria vinculación con la política de empleo aunque la norma no lo indique de forma expresa, y la necesaria adopción a tal fin de medios adecuados y necesarios, y expresamente que «La prohibición de toda discriminación por razón de edad, tal como se aplica en la Directiva 2000/78/CE... no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal... siempre que dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto».