

La posición del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas respecto a la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo: Plena validez de lo establecido en la disposición transitoria única de la Ley 14/2005

Comentario a la sentencia de 16 de octubre de 2007 (Asunto C-411/05)

Dra. Carolina Gala Durán

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

1. Hechos

Entre los diversos (e importantes) interrogantes que planteó la aprobación de la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, cabe situar aquél consistente en determinar si resulta válido que su disposición transitoria no exija, para aquellos convenios colectivos vigentes en el momento de su entrada en vigor (3 de julio de 2005), la inclusión de medidas de fomento del empleo en el marco de las cláusulas de jubilación forzosa, a diferencia de lo que ocurre en el caso de los convenios colectivos posteriores.

Ello supone establecer un doble régimen jurídico: aquél aplicable a los trabajadores sujetos a un convenio colectivo anterior a la citada Ley 14/2005, a los que la empresa podía jubilar forzosamente a los 65 años con la sola exigencia de que cumplieran los requisitos mínimos exigidos legalmente para poder acceder a la pensión de jubilación contributivaⁱ, y aquél aplicable a los trabajadores afectados por un convenio posterior a dicha Ley a los que, para poder jubilarlos, junto al requisito anterior se exige que el convenio colectivo recoja medidas de política de empleo en los términos –eso sí genéricos– previstos en la disposición adicional 10^a del Estatuto de los Trabajadoresⁱⁱ.

Es precisamente esa diferencia de trato la que se encuentra en el fundamento de la petición de decisión prejudicial resuelta por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en esta sentencia; alegando, en su momento, el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid que la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 podía implicar la posible vulneración de lo dispuesto en los artículos 2, apartado 1,

y 6 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.

2. La posición del Tribunal de Justicia: La disposición transitoria única de la Ley 14/2005 es perfectamente válida y no supone una discriminación por razón de edad.

Ante este complejo panorama, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas parte de la idea que una normativa nacional, como la disposición transitoria única de la Ley 14/2005, que prevé la extinción automática del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla los 65 años, dispensa, de una manera directa, un trato menos favorable a los trabajadores que hayan alcanzado esa edad en comparación con las demás personas activas en el mercado laboral. A lo que añade, que una norma de este tipo supone, en definitiva, una diferencia de trato directamente basada en la edad, en el sentido del artículo 2, apartados 1 y 2, letra a) de la Directiva 2000/78/CE.

Sin embargo, la cuestión esencial se concreta en determinar si la diferencia de trato por razón de edad subyacente en este caso podría fundamentarse (o justificarse) en lo dispuesto en el artículo 6 apartado 1, párrafo primero, de la citada Directiva, según el cual una diferencia de trato no constituye una discriminación prohibida si está justificada 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 ese objetivo son adecuados y necesarios.

Y con el objetivo de resolver esta importante cuestión el Tribunal realiza varias consideraciones:

1ª) En primer lugar, surge la duda de cómo va a poder aplicarse el citado artículo 6 de la Directiva cuando la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 no hace referencia alguna a objetivos de política de empleo (tal y como señala el propio Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid).

En este punto, el Tribunal de Justicia señala que del mencionado artículo 6 no se deduce que la falta de referencia a la política de empleo en la correspondiente normativa nacional excluya automáticamente su aplicación. Añadiendo a ello, no obstante, que, cuando no existe esa referencia, habrá que recurrir a otros elementos, propios del contexto general del objetivo que subyace en la correspondiente medida, con el objeto de poder identificar, en su caso, la finalidad que se persigue con la misma, a los efectos de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr el objetivo.

Partiendo de lo anterior y del análisis de los tortuosos antecedentes de la Ley 14/2005 (la incorporación de las cláusulas de jubilación forzosa en 1980, la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores y su derogación en 2001, los numerosos litigios surgidos respecto de la validez de las cláusulas presentes en los convenios, la aprobación de la Ley 14/2005 y su disposición transitoria única.), el Tribunal de Justicia deduce que la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 tiene precisamente como objetivo regular el mercado nacional de trabajo con el fin, en particular, de reducir el desempleo.

2ª) En segundo lugar, el incardinar el Tribunal de Justicia la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 en el marco de las políticas de empleo, le lleva a admitir que la misma persigue un objetivo de interés general, habida cuenta que los objetivos relativos a la política de empleo y a la situación del mercado de trabajo figuran entre los expresamente enumerados en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, y que, con arreglo a los artículos 2 UE, párrafo primero, primer guión, y 2 CE, la promoción de un alto nivel de empleo se cuenta entre las finalidades de la Unión Europea y de la Comunidad.

A lo que añade que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros (sentencia de 11 de enero de 2007, ITC, C-208/05), apreciación válida por lo que respecta a los instrumentos de la política del mercado de trabajo nacional con los que se pretende mejorar las oportunidades de inserción en la vida activa de ciertas categorías de trabajadores.

En definitiva, para el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, un objetivo como el contemplado en la disposición transitoria única de la Ley 14/2005

justifica “*objetiva y razonablemente*” en el marco del Derecho nacional, conforme a lo exigido en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, que los Estados puedan establecer una diferencia de trato por motivos de edad.

Y, 3ª) en tercer lugar, el Tribunal de Justicia se plantea si los medios empleados para lograr el objetivo que se persigue son “*adecuados y necesarios*”, tal y como exige la aplicación de la Directiva 2000/78.

En este punto, el Tribunal recuerda que: a) los Estados y, en su caso, los agentes sociales a nivel nacional, disponen de una amplia facultad de apreciación no sólo al primar un objetivo sobre otros en materia social, sino también al definir las medidas que les permitan lograrlo (sentencia de 22 de noviembre de 2005, asunto Mangold, C-144/04); b) ha de reconocerse a las autoridades competentes a nivel nacional, regional o sectorial la posibilidad de modificar los medios que emplean para lograr un objetivo legítimo de interés general, por ejemplo mediante su adaptación a la evolución de la situación laboral en el Estado de que se trate; y, c) incumbe, en consecuencia, a las autoridades competentes de los Estados conseguir el justo equilibrio entre los distintos intereses en juego. Sin embargo, debe velarse por que las medidas nacionales previstas no excedan de lo adecuado y necesario para alcanzar el objetivo que pretenda conseguirse.

Partiendo de tales consideraciones, el Tribunal de Justicia concluye que parece razonable entender que una medida como la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 puede ser adecuada y necesaria para alcanzar el objetivo legítimo invocado en el marco de la política nacional de empleo, que consiste en favorecer el pleno empleo facilitando el acceso al mercado de trabajo.

A lo que cabe añadir que, en opinión del Tribunal, con dicha medida no se ven excesivamente menoscabadas las expectativas legítimas de los trabajadores que han sido jubilados forzosamente por haber alcanzado los 65 años, ya que la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 no se basa sólo en una edad determinada, sino que tiene también en cuenta la circunstancia de que, al término de su carrera profesional, los interesados obtienen una compensación financiera consistente en una pensión de jubilación, que se fija en un nivel que no puede considerarse inadecuado. Y junto a ello la normativa española ofrece a los agentes sociales la posibilidad de recurrir en los convenios colectivos –y, por tanto, con una

flexibilidad considerable- al instrumento de la jubilación forzosa, de tal modo que pueden tenerse debidamente en cuenta no sólo la situación global del mercado de trabajo en cuestión, sino también las características propias de los puestos de que se trate.

3. Valoración de la sentencia

La propia lectura de las consideraciones de esta sentencia da prueba de su gran trascendencia, y no sólo por avalar lo dispuesto en la controvertida disposición transitoria única de la Ley 14/2005 y, con ello, mantener la “paz” en un ámbito tan complejo y sensible como es la jubilación forzosa de los trabajadores prevista en convenio colectivo, sino, sobre todo, por su trasfondo.

En efecto, a partir de esta sentencia podría entenderse que toda medida que “*a priori*” pueda parecer una discriminación por razón de edad o de sexo -por ejemplo-, pueda no serlo siempre que tenga un fundamento último en la política de empleo o en la lucha contra el desempleo que se esté desarrollando y ello aun cuando la propia norma no haga -tal como ocurre con la citada disposición transitoria- referencia alguna a la política de empleo. Y junto a ello, esta sentencia viene a condicionar el propio futuro de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores por cuanto, teniendo en cuenta lo señalado en la misma, cualquier medida de fomento del empleo -por mínima que sea o por difícil que sea de identificar- prevista en un convenio colectivo justificará de por sí la jubilación forzosa de los trabajadores, por cuando la misma estará siempre vinculada con la política “*general*” de regulación del mercado de trabajo y de lucha contra el desempleo.

A nuestro entender, ampararse, como hace esta sentencia, en la regulación del mercado nacional de trabajo para justificar una “*a priori*” posible discriminación por razón de edad puede resultar excesivo y, sobre todo, abre un camino cuyos límites no están claros y que nos conduce, entre otros, al siguiente interrogante: ¿qué otro tipo de medidas puede justificar o avalar en el futuro la “*regulación del mercado de trabajo*” y “*la lucha contra el desempleo*”?

ⁱ “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”.

ⁱⁱ Se prevé que: “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..”.