

TJCE - SENTENCIA DE 16.10.2007, *PALACIOS DE LA VILLA*, C-411/05 - JUBILACIÓN FORZOSA PREVISTA EN CONVENIO COLECTIVO Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE EDAD

RAFAEL GÓMEZ GORDILLO*

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. LA EDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA.
- III. EL ASUNTO *PALACIOS DE LA VILLA*.
- IV. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La edad que determina la posibilidad de acceder a la jubilación del trabajador constituye un elemento clave de los Sistemas de Seguridad Social sobre el que confluyen intereses y equilibrios que van mucho más allá del derecho individual de un trabajador que, alcanzada dicha edad, decide mantenerse en el mercado de trabajo o prefiere dar por terminada su actividad laboral para iniciar la percepción de una prestación de Seguridad Social. La propia viabilidad económica del sistema de Seguridad Social ante el envejecimiento de la población, las políticas de fomento del empleo de los más jóvenes, las decisiones de renovación de la plantilla en la empresa y las políticas de ajuste ante situaciones de crisis empresarial son

* Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación «La eficacia de la norma laboral desde la perspectiva del empleo», referencia SEJ2007-65184/JURI, financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia y el FEDER.

elementos que forman habitualmente parte de las discusiones en torno a la regulación del acceso a la jubilación. La diversidad de intereses en juego puede dar una imagen nítida de las dificultades que entraña la ordenación legal de la materia, que debe en todo caso perseguir el equilibrio de los intereses en presencia.

La reflexión anterior permite explicar la reiterada intervención legislativa a que ha sido sometida la normativa aplicable en la mayoría de los Estados miembros, invariablemente justificada en la necesidad de adaptar los sistemas nacionales de Seguridad Social a las nuevas realidades socio-económicas. Históricamente problemática en nuestro país ha sido la institución de la jubilación forzosa acordada en convenio colectivo¹, materia en la que una intervención legislativa carente de consenso social², y una rigurosa interpretación jurisprudencial³, ha conducido a un indeseable trayecto normativo de ida y vuelta, cuyas negativas consecuencias demuestra la importancia del acuerdo con los interlocutores sociales.

El asunto *Palacios de la Villa* afronta únicamente un aspecto concreto de la nueva regulación introducida en nuestro derecho interno, que por su vigencia temporal adquiere un valor relativo; sin embargo las reflexiones en torno al principio de igualdad por razón de edad realizadas por el Tribunal poseen un recorrido superior. La Sentencia no ha tenido por objeto determinar si la regulación española, que permite al convenio colectivo

¹ Sobre esta regulación, su materialización convencional y la doctrina de los Tribunales españoles hasta la reforma de 2001, puede verse: BAYLOS GRAU, A.s «Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación forzosa pactada en convenio», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1983; SÁEZ LARA, C., «La jubilación forzosa: las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia constitucional y ordinaria», *Relaciones Laborales*, n.º 25, 1986, pp. 115-150; SASTRE IBARRECHE, R., «La jubilación forzosa por edad», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 43, 1990, pp. 459-504; TORTUERO PLAZA, J. L., «La jubilación forzosa del trabajador», AA.VV.: *Jurisprudencia Constitucional y relaciones laborales*, Madrid, 1983.

² Sobre el contenido de la reforma y su problemática aplicación, puede verse: RODRÍGUEZ PIÑERO, M./VALDÉS DAL RÈ, F./CASAS BAAMONDE, M.ª E., «La Ley 12/2001 y la consolidación de la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad», *Relaciones Laborales*, n.º 2, 2001, pp. 41-58.

³ Para un comentario de la doctrina judicial sobre los efectos materiales de la reforma, vid. MERCADER UGINA, J./NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «El fin de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: Comentario a las SSTs 9 de marzo 2004», *Aranzadi Social*, n.º 12, 2004, pp. 63-86; PEDRAJAS MORENO, A./SALA FRANCO, T., «Las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2004, pp. 509-522.

establecer la jubilación forzosa por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación⁴, supone una discriminación prohibida a la luz 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 ocupación⁵, aunque es claro que el Tribunal considera que no; sino sobre si efectivamente es discriminatoria la regulación de la materia prevista en el régimen transitorio establecido en la Disposición Transitoria Única de la norma española. En concreto, la Sentencia resuelve una cuestión prejudicial presentada por un juez español en el marco de un litigio entre el Sr. Palacios de la Villa y la sociedad Cortefiel Servicios, S.A., en relación con la extinción del contrato de trabajo de dicho trabajador tras cumplir los 65 años, por aplicación de la cláusula de jubilación forzosa prevista en el convenio colectivo aplicable. A juicio del Tribunal, la norma convencional no se opone a la comunitaria, 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 continuación se realiza un breve repaso de la jurisprudencia comunitaria en materia de discriminación por razón de edad, como paso previo para el estudio del contenido de la sentencia objeto de comentario.

II. LA EDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA

La edad de jubilación ha sido objeto de tratamiento por las instituciones comunitarias⁶, que desde hace años manifiestan su preocupación por el impacto sobre el equilibrio financiero de los Sistemas de Seguridad Social de realidades sociales como la anticipación de la jubilación, el retraso en

⁴ Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE de 2 de julio).

⁵ DOCE de 2 de diciembre de 2000, L 303/16.

⁶ A modo de ejemplo, entre los más recientes documentos comunitarios, puede verse: Comunicación de la Comisión de 12 de octubre de 2006, «El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad», COM (2006) 571 final; Comunicación de la Comisión de 16 de marzo de 2005, «Libro Verde «Frente a los cambios demográficos: una nueva solidaridad entre generaciones» COM (2005) 94 final; Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social. Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: Pensiones seguras y viables COM (2000) 622 final.

la incorporación al mercado de trabajo y la longevidad de la población europea. La Unión Europea apuesta por favorecer políticas de fomento del envejecimiento activo que permitan prolongar la duración de la carrera laboral de manera efectiva⁷. El aspecto colectivo de la problemática no puede desconocer su vertiente individual, conforme a la cual normativas legales o convencionales o prácticas empresariales que establezcan diferencias de trato en el ámbito del empleo pueden resultar contrarias al principio de no discriminación previsto en la normativa comunitaria. Todo ello justifica la prudencia con la que el legislador comunitario aborda la materia, que tras considerar la Directiva 2000/78/CE como un instrumento clave de la política de empleo, excluye de su ámbito de aplicación los pagos realizados por los sistemas públicos de seguridad social o protección social y las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación⁸.

Aunque el Tribunal de Justicia afronta por primera vez en el asunto *Palacios de la Villa* los problemas de discriminación por razón de edad que puede plantear la jubilación forzosa, no es ésta la primera ocasión en que resuelve sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE a los supuestos de discriminación basados en edad. El estudio de los pronunciamientos sobre la materia tiene interés por las peculiaridades normativas que afectan a dicha causa de discriminación con respecto al resto de las prohibidas por la normativa comunitaria. Conviene traer a colación el caso *Herrera*⁹, supuesto en el que el Tribunal de Primera Instancia se pronuncia sobre la adecuación a la normativa antidiscriminación de las limitaciones por razón de edad establecidas para el acceso a determinados puestos en la Comisión Europea. La demanda plantea que dicha práctica colisiona con los artículos 13 CE y 21 y 52 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁰. La

⁷ En el mismo sentido, RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, n.º 2/2008, p. 2.

⁸ El art. 3.3 de la Directiva establece: «La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social», mientras que el art. 6. 2. prevé: «No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.»

⁹ Sentencia del TPI de 28 de octubre de 2004, *Herrera/Comisión* asuntos acumulados T-219/02 y T-337/02. *RecFP* pp. I-A-319 y II-1407.

¹⁰ STPI *Herrera/Comisión*, *cit.*, apartados 65 a 67.

Sentencia sostiene la ausencia de poder vinculante de los mandatos previstos en la Carta, argumento que en la actualidad cabe revisar¹¹. Con respecto a la alegación relativa al artículo 13 CE, se rechaza la posibilidad de invocar directamente ante el órgano jurisdiccional comunitario derecho alguno deducible de lo previsto en éste, por entender que la aplicación de esta disposición está supeditada a la adopción previa de un acto positivo por el Consejo¹². A renglón seguido, el órgano juzgador considera preciso comprobar si la limitación litigiosa es contraria al principio general de igualdad que las instituciones comunitarias están obligadas a respetar¹³, partiendo de la regulación contenida en la Directiva 2000/78/CE, en cuyo artículo 6.1 encuentra suficiente soporte jurídico la fijación de un límite de edad en los procedimientos de selección de personal¹⁴. Debe entenderse que los requisitos de formación y de periodo de actividad razonable a los que alude la norma son concreciones de los requisitos generales de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad aplicables en supuestos de diferencias de trato respetuosas con la prohibición de discriminación¹⁵. La conexión del período mínimo de actividad con el equilibrio financiero de los fondos de pensiones comunitarios¹⁶, resulta suficiente para contar con el amparo judicial¹⁷.

¹¹ *Ib.*, apartado 88, en el que se citan anteriores pronunciamientos sentencia de 15 de enero de 2003, *Philip Morris International y otros/Comisión*, asuntos acumulados T-377/00, T-379/00, T-380/00, T-260/01 y T-272/01, *Rec. p. II-1*, apartado 122.

¹² *Ib.*, apartado 89.

¹³ *Ib.*, apartados 91 y 92, con cita de abundante jurisprudencia: SSTJCE de 19 de octubre de 1977, *Ruckdeschel y Hansa-Lagerhaus Ströh*, asuntos acumulados 117/76 y 16/77, *Rec. p. 1753*, apartado 7; de 8 de octubre de 1980, *Überschär*, 810/79, *Rec. p. 2747*, apartado 16, y de 16 de octubre de 1980, *Hochstrass/Tribunal de Justicia*, 147/79, *Rec. p. 3005*, apartado 7; STPI de 26 de septiembre de 1990, *Beltrante y otros/Consejo*, T-48/89, *Rec. p. II-493*, apartado 34; de 15 de marzo de 1994, *La Pietra/Comisión*, T-100/92, *RecFP pp. I-A-83 y II-275*, apartado 50, y de 16 de abril de 1997, *Kuchlenz-Winter/Comisión*, T-66/95, *RecFP pp. I-A-79 y II-235*, apartado 55).

¹⁴ Entre los supuestos de diferencia de trato autorizados la letra c) del art. 6.1 incluye expresamente el «establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.»

¹⁵ STPI de 2 de marzo de 2004, *Di Marzio/Comisión*, T-14/03, *RecFP pp. I-A-43 y II-167*, apartado 83.

¹⁶ STPI *Herrera/Comisión*, *cit.*, apartado 98.

¹⁷ STPI *Herrera/Comisión*, *cit.*, apartado 100: «En tales circunstancias, procede considerar que los objetivos invocados por la Comisión para legitimar el establecimiento de límites de edad en sus procedimientos de selección están justificados objetiva y razonablemente y que las decisiones controvertidas, que rechazan las candidaturas de la demandante por aplicación automática de este límite de edad previsto en las citadas convocatorias de oposición, no infringen el principio general de no discriminación.»

Como ya se ha dicho entre nosotros, la Sentencia *Herrera* puede considerarse un antecedente de la Sentencia *Mangold*¹⁸, «cuyo alcance doctrinal va mucho más allá de la temática de la discriminación por razón de edad»¹⁹. Ateniéndonos únicamente a los aspectos relacionados con la discriminación por razón de edad, la Sentencia *Mangold* niega la posibilidad de atribuir a la Directiva 2000/78/CE la autoría del establecimiento del principio de igualdad de trato en el terreno del empleo y de la ocupación, principio preexistente que dicha norma viene a asegurar mediante el establecimiento de un marco general para luchar contra ésta y algunas otras causas de discriminación²⁰. Tras considerar el principio de discriminación por razón de edad un principio general de Derecho comunitario²¹, se afirma que el artículo 6.1 de la Directiva 2000/78 se opone a cualquier normativa nacional que «permite, sin límite alguno y a menos que exista una conexión estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido conectado con el mismo empresario, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años»²². La Sentencia, aunque expresamente advierte la posibilidad de establecer diferencias de trato basadas directamente en la edad del trabajador y considera razonable la finalidad de promoción de la inserción profesional de los trabajadores que han cumplido una edad determinada²³, considera que la normativa nacional objeto de litigio no es suficientemente respetuosa con el principio de proporcionalidad, por exceder de lo apropiado y necesario para alcanzar el objetivo perseguido²⁴. En concreto, el Tribunal considera indicios de desproporción el hecho de que no se atiende a la situación laboral precedente de los candidatos a la contratación y que para tales trabajadores se permita renovar los contratos temporales de manera ilimitada. *Sensu contrario*, podría plantearse la corrección de una norma nacional que habilitara la contratación temporal de trabajadores de una determinada edad, siempre que el número de prórrogas fuese determinado y siempre que los candidatos se encontrasen en situación de desempleo de larga duración²⁵.

¹⁸ STJCE de 22 de noviembre de 2005, *Mangold*, C-144/04, *Rec.* p. I-9981.

¹⁹ RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, n.º 2/2008, p. 7.

²⁰ STJCE, *Mangold*, *cit.*, apartado 74.

²¹ STJCE, *Mangold*, *cit.*, apartado 75.

²² STJCE, *Mangold*, *cit.*, apartado 78.

²³ STJCE, *Mangold*, *cit.*, apartados 58, 59, 60 y 61.

²⁴ STJCE, *Mangold*, *cit.*, apartado 65.

²⁵ STJCE, *Mangold*, *cit.*, apartado 64.

III. EL ASUNTO *PALACIOS DE LA VILLA*

El asunto *Palacios de la Villa* viene a sumarse a los pronunciamientos judiciales en torno al principio de igualdad por razón de edad. En concreto, el juez español *a quo* debe resolver sobre la aplicación de una cláusula de jubilación forzosa establecida en un convenio colectivo. El juez nacional invoca el artículo 13 TCE²⁶ y el artículo 2.1 de la Directiva²⁷, con el objeto de declarar inválida la cláusula que permitió la jubilación forzosa del trabajador demandante, entendiendo que la posibilidad de aplicar la excepción prevista en el artículo 6 de la Directiva²⁸ queda condicionada a la existencia de un vínculo concreto entre la jubilación y un objetivo legítimo en materia de política de empleo²⁹. La Sentencia, en primer lugar, determina la aplicabilidad de la Directiva 2000/78/CE al supuesto, por más que la propia norma afirme respetar la competencia de los Estados miembros para determinar la edad de acceso a la jubilación. La distinción en este extremo resulta de especial significado, puesto que permite diferenciar dos aspectos en ocasiones vinculados, que en nuestra opinión deben ser tratados de manera independiente. Si bien, como dice el Abogado General Mazák, sería «muy problemático el que sobre todas las disposiciones nacionales que establecen edades de jubilación pese esta espada de Damocles, sobre todo porque las edades de jubilación están estrechamente vinculadas a ámbitos, como el de las políticas sociales y laborales, en los que los Estados miembros conservan competencia primaria»³⁰; conviene tener presente que en el ordenamiento laboral español el abandono material de

²⁶ El antiguo art. 13 TCE establecía: «Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación»

²⁷ «A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.»

²⁸ El texto de dicho precepto puede verse en nota 8.

²⁹ STJCE, de 16 de octubre de 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, apartados 35 y 36.

³⁰ Véase véase la opinión del Abogado General Mazák, presentadas el 15 de febrero de 2007, en el asunto *Palacios de la Villa*, C-411/05, punto 64; en el mismo sentido, RODRÍGUEZ PIÑERO, M., *loc. cit.*, p. 14.

toda actividad laboral y el paso a la jubilación es una decisión voluntaria. Las normas sobre Seguridad Social establecen edades mínimas que permiten acceder a la jubilación, pero en ningún caso obligan a las personas que las alcanzan a jubilarse, pues el paso a dicha situación debe ser expresamente solicitado. Por su parte, compete a las normas laborales, como la disposición convencional objeto de litigio, la fijación de causas de extinción de la relación laboral que operan de manera automática, sin mediar la voluntad del trabajador. Extinguida la relación laboral, corresponde al trabajador decidir si continúa su carrera en otra empresa o si solicita la prestación por jubilación. A mayor abundamiento, el Sistema de Seguridad Social permite incluso jubilarse parcialmente, en este caso sí con el consentimiento del empleador, mientras en paralelo se continúa prestando servicios en la empresa reduciendo la duración de la jornada³¹. Por tanto, en el supuesto que nos ocupa se trata únicamente de determinar la licitud de una causa de extinción automática de la relación laboral; la decisión de despedir al trabajador provoca la demanda de éste, no cabe duda de que se trata de una cuestión inequívocamente laboral, por ello incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE³².

En segundo lugar, la diferencia de trato alegada tiene origen en la sucesión de reformas normativas a la que se ha visto sometida la materia en nuestro país. La versión originaria del Estatuto de los trabajadores (ET), vía disposición adicional 5ª, permitía fijar legal o convencionalmente edades de jubilación obligatoria, previsión que fue objeto de recurso ante el Tribunal Constitucional (TC)³³. Aunque el TC vetaba toda previsión indiscriminada e indiferenciada de extinción contractual por razón de edad, admitía la licitud de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa cuando se integraban en una política general de fomento del empleo, y siempre que se garantizase unos ingresos dignos vía pensión de jubilación. El propio Tribunal Supremo (TS) avaló la corrección de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa; sintéticamente, la doctrina jurisprudencial consolidada se concretaba en el establecimiento de tres requisitos de validez: 1) el perjuicio causado por la extinción del contrato debe ser minimizado por lo que el trabajador debe reunir los requisitos legales para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria; 2) la negociación colectiva debe contemplar medidas de política de empleo; 3) la negociación colecti-

³¹ Véase, art. 166 LGSS.

³² En contra, véase la opinión del Abogado General MAZÁK, *cit.*, punto 67.

³³ SSTC 22/1981, de 2 de julio (*BOE* de 20 de julio); 58/1985, de 30 de abril (*BOE* de 5 de junio); 95/1985, de 29 de julio (*BOE* de 14 de julio).

va lleva en sí misma una transacción de intereses entre las partes, por lo que la exigencia anterior puede no ser explicitada. En la práctica, la jubilación forzosa permitía la amortización progresiva de puestos de trabajo, reduciendo los excedentes laborales, sin necesidad de acudir a la fórmula del despido colectivo³⁴. La generalización del debate económico y político en torno a la conveniencia de retrasar el acceso a la jubilación³⁵ y el alto coste que supone el uso de la jubilación anticipada como herramienta de gestión de recursos humanos, determinaron un cierto clima social desfavorable, que se vio proyectado en la reforma del año 2001³⁶. La eliminación de la disposición adicional 10ª ET se justificaba en la evolución de las realidades demográficas y de mercado de trabajo en nuestro país. Desde un punto de vista técnico jurídico, uno de los principales interrogantes estaba relacionado con los efectos materiales de la derogación. En concreto, algunos autores defendían el carácter habilitante de la disposición derogada, de forma que una vez desaparecida la mención legal la posibilidad de establecer cláusulas de jubilación forzosa quedaba vedada a la negociación colectiva³⁷; por el contrario, otros autores defendían que la derogación suponía la eliminación de los estímulos legales, a pesar de lo cual la negociación colectiva conservaba en plenitud la facultad de introducir fórmulas de jubilación forzosa³⁸. La doctrina unificada ha optado por el segundo de los criterios³⁹, fundamentando su decisión en diversos argumentos, aunque como

³⁴ La evolución de la doctrina judicial ordinaria sobre la materia puede extraerse de la lectura de las siguientes sentencias: SSTs de 10 de febrero de 1893 (RJ 578), de 27 de octubre de 1987 (RJ 7210,7211), de 27 de diciembre de 1993 (RJ 10011) y de 8 de marzo de 2000 (RJ 2612).

³⁵ A modo de ejemplo, puede verse: Comunicación de la Comisión «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo» COM (2004) 146 final, de 3 de marzo de 2004; Libro Verde «Frente a los cambios demográficos una nueva solidaridad entre generaciones» COM (2005) 94 final; En nuestro país, puede consultarse: *Renovación del Pacto de Toledo*, MTAS, Madrid, 2003.

³⁶ Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de julio).

³⁷ En este sentido, puede verse: ALARCÓN CARACUEL, M.R., «El concepto de jubilación flexible», *Temas Laborales*, n.º 66, 2002, p. 133.

³⁸ En este sentido, puede verse: RODRÍGUEZ PIÑERO, M./VALDÉS DAL RÈ, F./CASAS BAAMONDE, M.E., «La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad», *Relaciones Laborales*, n.º 7, 2001, p. 24; PÉREZ YÁÑEZ, R. M., «Las reformas del 2001: algunas consideraciones sobre la derogación de la disposición adicional 10ª ET», *Temas Laborales*, n.º 61, p. 360.

³⁹ SSTs de 9 de marzo 2004 (RJ 841 y 873), de 6 de abril 2004 (RJ 2853), de 28 de mayo 2004 (RJ 5032), de 2 de noviembre 2004 (RJ 8053), de 2 de diciembre 2004

ya hemos dicho en otro lugar⁴⁰, la protección del derecho al trabajo cobra especial relieve frente al resto de los expuestos.

No cabe en el presente comentario desconocer la referencia expresa a la vulneración del contenido de la Directiva 2000/78/CE. En nuestra opinión, la apelación a la norma comunitaria de forma general carece de rigor, pues el artículo 6 de la Directiva admite el establecimiento de diferencias de tratamiento por razón de la edad cuando concurren razones objetivas y proporcionadas que la justifiquen, sin que el TS se haya detenido a estudiar dichos extremos. A mayor abundamiento, durante el proceso de transposición de dicha Directiva, materializada por medio de la Ley 62/2003⁴¹ el legislador estimó que la redacción del artículo 17 ET, previsión que con anterioridad ya establecía una significativa prohibición de los tratamientos diferenciales por razón de la edad, no requería en este punto reforma alguna. Por tanto, si las cláusulas son o no discriminatorias por razón de la edad, lo serían a la luz del ordenamiento comunitario e interno, independientemente de la existencia de habilitación legal, atendiendo a la concurrencia de razones objetivas y a la proporcionalidad de los instrumentos puestos a disposición de la consecución de tales objetivos. El régimen jurídico de la jubilación forzosa, a pesar de que como hemos visto la reforma 2001 había sido acogida con un contundente apoyo jurisprudencial, fue nuevamente reformado con la aprobación de la Ley 14/2005 a petición de los agentes sociales. El legislador resucita la derogada Disposición Adicional 10ª ET, aunque el nuevo precepto legal prevé una regulación matizadamente novedosa. En concreto, tras la reforma se permite a los convenios colectivos establecer cláusulas extintivas del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad, aunque se exigen tres requisitos que habrán de tener en cuenta los negociadores: a) los trabajadores afectados deben haber alcanzado como mínimo los 65 años de edad⁴²; b) los trabajadores afectados deben tener cubierto el periodo mínimo de cotización y

(RJ 254/2005), 9 de diciembre 2004 (RJ 2495/2005), de 15 de diciembre 2004 (RJ 810/2005), de 4 de mayo 2005 (RJ 6325), de 1 de junio 2005 (RJ 6126), de 10 y 13 de octubre de 2005.

⁴⁰ CRUZ VILLALÓN, J./GÓMEZ GORDILLO, R., «La nueva regulación de la jubilación forzosa vía negociación colectiva», *Temas Laborales*, n.º 83, 2006, p. 57.

⁴¹ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (*BOE* 31 de diciembre).

⁴² Debe tenerse en cuenta que en algunos supuestos especiales, la edad ordinaria de jubilación difiere de la establecida con carácter general; al respecto, puede verse: CRUZ VILLALÓN, J./GÓMEZ GORDILLO, R., *loc. cit.*, p. 65.

el resto de los requisitos establecidos para el acceso a la pensión contributiva de jubilación; c) la medida debe vincularse a objetivos de política de empleo que deben ser explicitados. La obligación de enmarcar la jubilación forzosa en la política de empleo de la empresa se ajusta plenamente a las exigencias de legitimidad y razonabilidad de los objetivos exigidos por la norma comunitaria⁴³. Pero, como se ha dicho más arriba, la Sentencia cuyo comentario abordamos revisa el régimen transitorio previsto en la norma nacional, que otorga validez jurídica a las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 14/2005, siempre que las mismas cumplieran con los dos primeros requisitos mencionados anteriormente, pero con omisión del tercero de ellos⁴⁴. En esta ocasión, parece que la inercia de la práctica precedente ha pesado excesivamente sobre la voluntad del legislador, que con la omisión del tercer requisito considera lícitas las cláusulas precedentes, por más que haya decidido mostrarse más exigente con el contenido de los futuros convenios.

Una vez evidenciada la existencia de una diferencia de trato directa basada en la edad⁴⁵, obligado es entrar en el fondo del asunto; lo que en la práctica supone comprobar si la normativa convencional objeto de litigio queda amparada por la excepción prevista en el artículo 6 de la Directiva. El Tribunal considera que el objetivo de la disposición transitoria, «se adoptó, a instancias de los agentes sociales, en el marco de una política nacional destinada a favorecer el acceso al empleo mediante su mejor distribución intergeneracional»⁴⁶, y aunque la cláusula en cuestión no hace referencia expresa a esta motivación, tanto el contexto general en el que se sitúa la reforma operada por la Ley 14/2005 como de la lectura del convenio colectivo se deduce dicha intencionalidad⁴⁷.

⁴³ Sobre los problemas de aplicación práctica de los nuevos requisitos, véase: ÁLVAREZ CORTÉS, J.C./PÉREZ YÁÑEZ, R., «La Ley 14/2005, de 1 de julio: nuevamente sobre la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo», *Relaciones Laborales*, n.º 17, 2005, p. 55; CRUZ VILLALÓN, J./GÓMEZ GORDILLO, R., *loc. cit.*, p. 68.

⁴⁴ Sobre el régimen transitorio previsto en la Ley 14/2005, véase: BALLESTER LAGUNA, F., «Derecho transitorio en el proyecto de ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación», *Relaciones Laborales*, n.º 17, 2005, pp. 11-26; CRUZ VILLALÓN, J./GÓMEZ GORDILLO, R.: *loc. cit.*, pp. 70-74.

⁴⁵ STJCE, *Palacios de la Villa*, *cit.* apartado 51.

⁴⁶ STJCE, *Palacios de la Villa*, *cit.* apartado 53.

⁴⁷ STJCE, *Palacios de la Villa*, *cit.*, apartados 62 y 63.

Pero la sola invocación de un objetivo no debe ser argumento suficiente para admitir la legitimidad de la medida, pues aunque advierte el Tribunal en el estado actual del Derecho comunitario, los Estados miembros 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 y laboral, sino también al definir las medidas que les permitan lograrlo⁴⁸, toda medida limitadora de derechos individuales debe someterse al test de proporcionalidad, para verificar que la diferencia de trato no exceda de lo adecuado y necesario para alcanzar el objetivo legítimo invocado.

En opinión del Tribunal, la cláusula controvertida es adecuada y necesaria atendiendo a dos argumentos: en primer lugar, por que no se menoscaban excesivamente las expectativas legítimas de los trabajadores afectados, pues la extinción contractual únicamente es aplicable a los trabajadores con derecho a pensión contributiva de jubilación, compensación que la Sentencia considera adecuada⁴⁹; en segundo lugar, porque la flexibilidad de la herramienta empleada, la negociación colectiva, permite considerar la situación global del mercado de trabajo y las características propias de los puestos de trabajo⁵⁰.

Con respecto al primer argumento, la alegación al equilibrio entre los mutuos sacrificios, la consideración de que el menoscabo producido al trabajador no puede considerarse excesivo, son argumentos de apreciación subjetiva sobre los que resulta siempre aventurado opinar, hasta el punto de que el Abogado General Mazák a llegado a afirmar, quizás con excesiva contundencia que, como regla de principio, no es tarea del Tribunal de Justicia anteponer su propia apreciación sobre estos asuntos complejos a la que hayan podido efectuar el legislador nacional u otras fuerzas políticas o sociales que participen en la definición de la política social o laboral de un determinado Estado miembro (como, en el presente caso, los agentes sociales); y que a lo sumo, tan sólo una medida nacional manifiestamente desproporcionada debería censurarse en esta instancia⁵¹. El segundo de los argumentos muestra con claridad la confianza del Tribunal en la labor de los agentes sociales, quienes suelen tener una posición privilegiada para adoptar las medidas más ajustadas a la realidad.

⁴⁸ STJCE, *Mangold*, cit. apartado 63

⁴⁹ STJCE, *Palacios de la Villa*, cit. apartado 73.

⁵⁰ STJCE, *Palacios de la Villa*, cit. apartado 74.

⁵¹ Conclusiones del Abogado General MAZÁK, cit. punto 74.

IV. CONCLUSIONES

La Sentencia *Palacios de la Villa*, cuyo fallo ha determinado la suerte de otros procedimientos sobre la misma materia⁵², parece haber cerrado la discusión en torno a la hipotética existencia de un principio general de derecho comunitario que prohibiese la discriminación por razón de edad. La jurisprudencia comunitaria se inclina por entender que la discriminación por este motivo ha estado siempre vetada por el principio de igualdad, y correspondería al legislador comunitario la labor de crear un marco específico y detallado para combatir dicha forma específica de discriminación. Ahora bien, siguiendo a la Abogada General Sharpston, cabría plantearse el examen sobre si la justificación de cualquier diferencia de trato a la luz del principio general de igualdad provocaría un resultado diverso al realizado desde una perspectiva más específica. La distinción fundamental es que la regla específica contiene justificaciones que reducen la capacidad de apreciación del Tribunal, que en el supuesto concreto de la discriminación por razón de edad serían las contenidas en el artículo 6 de la Directiva, apreciación a la que deben añadirse los efectos limitativos que se desprenden de la fijación del ámbito de aplicación de la norma. Atendiendo a la voluntad del legislador comunitario, que ha decidido otorgar un tratamiento jurídico específico a las diversas causas de discriminación, se comparte la opinión de quien defiende que no cabe aplicar la prohibición de discriminación por razón de la edad de manera tan rigurosa como la prohibición de discriminación por razón de sexo⁵³.

Por otra parte, cabe negar también la posibilidad de aplicación directa del artículo 13 CE, pues una vez que el legislador comunitario ha resuelto su desarrollo normativo, «es necesario tener en cuenta que el artículo 13 CE no es más que una disposición de habilitación»⁵⁴.

Con vistas al futuro, parece claramente aceptada la posibilidad de establecer diferencias de trato en razón de la edad, particularmente mediante instrumentos flexibles como la negociación colectiva, cuando puedan justificarse legítimamente. Entre los objetivos legítimos los relacionados con la política de empleo, el mercado de trabajo y la formación ocupan un papel central, lo que no impide que puedan plantearse otros motivos igual-

⁵² Véase, Auto del TJCE de 28 de noviembre de 2007, *Pascual García*, C-87/06.

⁵³ Conclusiones de la Abogada General SHARPSTON, presentadas el 30 de noviembre de 2006, en el asunto *Lindorfer*, C-227/04-P, punto 67.

⁵⁴ Conclusiones del Abogado General MAZÁK, *cit.* punto 36.

mente legítimos; siempre eso sí que a juicio del Tribunal los medios empleados sean adecuados y necesarios.

TJCE – SENTENCIA DE 16.10.2007, *PALACIOS DE LA VILLA*, C-411/05 –
JUBILACION FORZOSA PREVISTA EN CONVENIO COLECTIVO
Y DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE EDAD

RESUMEN: Este trabajo sitúa el fallo del TJCE en el asunto Palacios de la Villa en el contexto de la jurisprudencia comunitaria en materia de discriminación por razón de edad. Aunque la competencia de los Estados miembros para determinar la edad de acceso a la jubilación no se ve afectada por la Directiva 2000/78/CE, la norma comunitaria puede aplicarse a las medidas nacionales que establecen la extinción de un contrato de trabajo por alcanzarse la edad ordinaria de jubilación. La prohibición de discriminación por razón de la edad no se opone a las cláusulas de los convenios colectivos amparadas en la disposición transitoria única de la Ley 14/2005 porque la referida normativa se adoptó en el marco de una política nacional destinada a favorecer el acceso al empleo. No puede estimarse que con dicha medida se vean excesivamente menoscabadas las expectativas legítimas del trabajador, puesto que la normativa pertinente no se basa sólo en una edad determinada, sino que tiene también en cuenta la circunstancia de que, al término de su carrera profesional, el interesado obtiene una compensación financiera consistente en una pensión de jubilación, que se fija en un nivel que no puede considerarse inadecuado.

PALABRAS CLAVE: Discriminación por razón de edad, jubilación forzosa, convenio colectivo, extinción del contrato de trabajo.

ECJ – JUDGMENT OF 16.10.2007, *PALACIOS DE LA VILLA*, C-411/05 –
COMPULSORY RETIREMENT PROVIDED FOR COLLECTIVE AGREEMENT
AND AGE DISCRIMINATION

ABSTRACT: This article places the ruling by the European Court of Justice in *Palacios de la Villa* case in the context of the European Case-law for age discrimination. Though the competence conferred of the Members States to determine the retirement age does not meet affected by the Directive 2000/78/CE, the community norm can be applied to the national measures governing the termination of employment contracts when the normal retirement age has been reached. The prohibition of any discrimination on grounds of age not precluding the clauses contained in collective agreements protected for the single transitional provision of the Law 14/2005 because the regulation was adopted in the context of a national policy destined to promote the access to the employment. The measure cannot be regarded as unduly prejudicing the legitimate claims of workers, the relevant legislation is not based only on a specific age, but also takes account of the fact that the persons concerned are entitled to financial compensation by way of a retirement pension at end of their working life, the level of which cannot be regarded as unreasonable.

KEY WORDS: Age discrimination, compulsory retirement, collective agreement, termination of employment contract.

CJCE – ARRÊT DE 16.10.2007, *PALACIOS DE LA VILLA*, C-411/05 –
MISE À LA RETRAITE D’OFFICE STIPULÉE DANS UNE CONVENTION
COLLECTIVE ET DISCRIMINATION FONDÉE SUR L’ÂGE

RÉSUMÉ: Ce travail place l’arrêt de la CJCE dans l’affaire *Palacios de la Villa* dans le contexte de la jurisprudence communautaire en matière de discrimination liée à l’âge. Bien que la compétence des États membres pour déterminer les âges d’admission à la retraite ne se trouve pas affectée par la Directive 2000/78/CE, la norme communautaire peut s’appliquer aux mesures nationales qui établissent la cessation d’un contrat de travail pour l’âge ordinaire de retraite s’accomplit. L’interdiction de toute discrimination fondée sur l’âge ne s’oppose pas aux clauses des conventions collectives protégées dans la disposition transitoire unique de la loi 14/2005, parce que ladite loi a été adoptée dans le cadre d’une politique nationale destinée à promouvoir l’accès à l’emploi. Cette mesure ne saurait être regardée comme portant une atteinte excessive aux prétentions légitimes du travailleur, dès lors que la réglementation nationale pertinente ne se fonde pas seulement sur un âge déterminé, mais prend également en considération la circonstance de ce que l’intéressé bénéficie au terme de sa carrière professionnelle d’une compensation financière au moyen de l’octroi d’une pension de retraite, dont le niveau ne saurait être considéré comme déraisonnable.

MOTS CLÉS: Discrimination liée à l’âge, retraite d’office, convention collective, cessation du contrat de travail