

STS de 29 de junio de 2006, recurso 5380/2004

Jubilación forzosa pactada en convenio colectivo y determinación de la normativa aplicable ([acceso al texto de la sentencia](#))

La demandante, personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, fue cesada de su trabajo por resolución de 5 de diciembre de 2003 a causa de jubilación forzosa. En el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía –publicado en noviembre de 2002- había una cláusula expresa de jubilación forzosa a los 65 años. La trabajadora considera que ha sido objeto de un despido. El Juzgado y el TSJ de Andalucía desestiman su reclamación.

El Tribunal Supremo señala que el problema se concreta en determinar si en trámite de unificación de doctrina y en relación con un proceso judicial iniciado el año 2002 es posible aplicar la Ley 14/2005, de 1 de julio (que tiene como finalidad, precisamente, revivir las cláusulas de jubilación forzosa declaradas nulas por las SSTs de 9 de marzo de 2004).

Y en este sentido concluye que, siguiendo la doctrina recogida en las sentencias del TS de 10 y 13 de octubre de 2005, **la normativa aplicable ha de ser la existente en el momento en que se generó la situación de "litispendencia", dado que aplicar la norma nueva supondría modificar el objeto del proceso, creando la consiguiente indefensión entre las partes**, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva que garantiza el art. 24 de la Constitución. Sin que, por otra parte, sea posible pensar que el legislador ha querido ir más allá en su retroactividad de lo que el derecho constitucional permite.

Esto supone que **la reclamación ha de resolverse de conformidad con la legislación vigente el año 2002**, y, en consecuencia, la decisión de jubilación acordada por la Administración demandada teniendo en cuenta lo previsto en un convenio colectivo suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de derogación de la anterior disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores (que hasta marzo de 2001 había habilitado a los convenios para incluir pactos de jubilación forzosa), ha de declararse contraria a derecho, por no tener la necesaria base legal, constituyendo un despido improcedente.

No procede la declaración de nulidad ya que el despido no puede ser calificado como discriminatorio.