

STS de 17 de octubre de 2012, recurso 3309/2012

Jubilación forzosa a los 65 años de edad: no hay discriminación al cumplirse lo dispuesto en convenio colectivo (acceso al texto de la sentencia)

AENA comunica la extinción del contrato por jubilación a los 65 años de edad a un empleado (Jefe de la División de Auditoría y Control Interno). **La empresa alega que su convenio colectivo estipula la obligatoria jubilación de los empleados una vez cumplidos los 65 años de edad.** Sin embargo, **el empleado manifiesta su intención de continuar trabajando.** Entiende que su permanencia en el cargo palia la carencia de personal e igualmente le permite beneficiarse de los incentivos en materia tributaria y de pensión de jubilación para aquellos trabajadores que voluntariamente prolonguen su vida laboral más allá de los 65 años de edad. Asimismo, considera que se produce una vulneración de la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igual de trato en el empleo y la ocupación.*

El TS concluye que se trata de una extinción contractual efectuada legalmente y por tanto desestima el recurso por los motivos siguientes:

- **Esta jubilación se encuentra tanto dentro de los límites legales y constitucionales, como de los estipulados en el convenio colectivo.** No se produce una vulneración de la *Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación*, en relación con los arts. 2 y 6 de la *Directiva 2000/78*.
- Carece de sentido la solicitud de planteamiento de cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), dado que **sí existe compatibilidad entre la regulación estatal y lo establecido en la *Directiva 2000/78*.**
- **“La prohibición de toda discriminación por razón de edad”** tal y como establece dicha directiva, **debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional y se consideran válidas las causas 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 de edad.** Además, se deberá cumplir con las condiciones en materia de Seguridad social y que la medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente en el marco del Derecho nacional, por finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y los medios empleados para lograr este objetivo no resulten inadecuados e innecesarios. Este criterio se ha usado, por ejemplo, en la STJUE de 12 de octubre de 2010 (caso *Rosenbladt*).
- La línea seguida en esta sentencia es la misma que mantiene el TC (STC 341/2006), según la cual “la posibilidad de establecer la jubilación forzosa en convenio colectivo (...) no se consideró habilitada por el legislador a los agentes sociales, sino que se calificó como una expresión o manifestación derivada del ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva”.