

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por don Rafael Vicente Montesinos Zamorano y, en consecuencia:

1.º Reconocer su derecho fundamental a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE).

2.º Anular la Sentencia de la Sección Primera de la Audiencia Provincial de Madrid de 20 de octubre de 2003, dictada en el rollo de apelación núm. 308-2003, exclusivamente en lo que se refiere a la condena impuesta al demandante de amparo.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, a once de diciembre de dos mil seis.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.—Manuel Aragón Reyes.—Pablo Pérez Trepms.—Firmado y rubricado.

869

Sala Primera. Sentencia 341/2006, de 11 de diciembre de 2006. Recurso de amparo 750-2004. Promovido por don Enrique Palero Viñuelas frente al Auto del Tribunal Supremo y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y de un Juzgado de lo Social de Barcelona que desestimaron su demanda contra Terminal de Contenedors de Barcelona, S. L., en pleito por despido.

Supuesta vulneración del derecho a la igualdad: cese de un trabajador por jubilación forzosa, en virtud de convenio colectivo, por cumplir sesenta y cinco años de edad (STC 280/2006).

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta; don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Trepms, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 750-2004, promovido por don Enrique Palero Viñuelas, representado por el Procurador de los Tribunales don Ignacio Aguilar Fernández y bajo la asistencia de la Letrada doña Mercedes Ballera Vía, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de Barcelona, de 28 de febrero de 2002 (dictada en los autos núm. 18-2002 sobre despido), la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 30 de octubre de 2002 (recaída en el recurso de suplicación núm. 4930-2002), y contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 17 de noviembre de 2003 (dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4957-2002). Ha intervenido el

Ministerio Fiscal y ha comparecido Terminal de Contenedors de Barcelona, S. L., representada por el Procurador de los Tribunales don José Manuel Fernández Castro y bajo la asistencia del Letrado don Francisco Javier Martí Roig. Ha sido Ponente el Magistrado don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado ante este Tribunal el 11 de febrero de 2004, se interpuso el recurso de amparo del que se ha hecho mención en el encabezamiento, por considerar que las resoluciones judiciales impugnadas vulneran el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), así como el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con la defensa y garantía de los derechos constitucionales que le corresponde a los órganos de la jurisdicción ordinaria (art. 53 CE).

2. La demanda se basa en los siguientes fundamentos de hecho:

a) Don Enrique Palero Viñuelas (en adelante, recurrente en amparo), nacido el 13 de noviembre de 1933, venía prestando sus servicios en Barcelona para la empresa Terminal de Contenedors de Barcelona, S. L., dedicada a la estiba portuaria.

b) En el artículo 20 del convenio colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona y sus trabajadores para los años 2000-2002 (DOG 6/3/2001) se establece que procede la jubilación forzosa con carácter general a los 65 años y que la misma se ha de comunicar por escrito y hacerse efectiva dentro del término máximo del mes siguiente a cumplir la edad que corresponda.

c) El recurrente en amparo y la citada empresa conviniere, tras alcanzar el primero la edad de 65 años, que continuara prestando sus servicios en la empresa, firmando al efecto con fecha de 15 de febrero de 2000 un acuerdo por el que pactaron aplazar su jubilación forzosa (que por cumplimiento de la edad de 65 años le correspondería disfrutar a partir del 13 de noviembre de 1998) hasta el 13 de noviembre de 2001, con posible acuerdo de ampliación al llegar a tal fecha si ambas partes así lo acordaban.

d) En fecha de 22 de agosto de 2001, el comité de empresa planteó demanda de conflicto colectivo (autos núm. 617-2001, seguidos ante el Juzgado de lo Social núm. 6 de Barcelona) contra Terminal de Contenedors de Barcelona, S. L. por la que solicitaba la observancia y cumplimiento por la demandada de lo dispuesto en el artículo 20 del convenio colectivo de aplicación para todos los trabajadores, interesando la jubilación del ahora recurrente en amparo, al ser el único trabajador de la empresa que a pesar de haber cumplido la edad de 65 años, se encontraba todavía en activo. A tal pretensión se allanó la empresa demandada.

e) Por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Barcelona, de 26 de octubre de 2001, se estimó la demanda de conflicto colectivo y se declaró la obligación de la empresa demandada y de los trabajadores de la misma de proceder a la jubilación forzosa en el plazo máximo de un mes después del cumplimiento por el trabajador de la edad de 65 años, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración, y a proceder, en consecuencia, a tramitar la jubilación de todos los trabajadores en plantilla que tuviesen sesenta y cinco años.

f) Con fecha de 20 de noviembre de 2001, la empresa le entregó al recurrente comunicación escrita en la que se le indicaba que «de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Convenio que nos afecta y en cumplimiento de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de fecha de 26 de octubre del presente. Hemos de comunicarle que finalizada la prórroga para su jubilación, que ambas partes firmamos en febrero de 2000, y dada la imposibilidad

legal de su ampliación, su jubilación se producirá el 30 de noviembre de 2001».

g) Con fecha de 27 de noviembre de 2001 el actor entregó a la entidad demandada comunicación escrita en la que indicaba su decisión de no jubilarse el día 30 de noviembre de 2001, señalando al respecto lo que sigue: «tras consultar con mis asesores legales, he sido informado de la derogación del precepto legal en el que se apoyan tanto el artículo 20 del Convenio colectivo de empresas estibadoras portuarias, cuanto la Sentencia del Juzgado de lo Social 6, de 26 de octubre de 2001». A esa comunicación, la empresa contestó que consideraba que debía cumplir la Sentencia del Juzgado y que reiteraba que su relación finalizaba el 30 de noviembre de 2001.

h) Al recurrente en amparo, que acudió a la empresa el día 3 de diciembre siguiente, se le impidió trabajar y se le ofreció finiquito de fecha 30 de noviembre, día coincidente con el que la empresa había cursado su baja en la Seguridad Social.

i) Disconforme con la anterior decisión de la empresa, con fecha de 8 de enero de 2002 el recurrente formuló demanda por despido, que dio lugar a los autos núm. 18-2002 seguidos ante el Juzgado de lo Social núm. 14 de Barcelona. En la demanda, manifestaba su disconformidad con el despido, de un lado, porque la Sentencia sobre conflicto colectivo mencionada por la empresa había sido dictada sin audiencia de esa parte a pesar del evidente perjuicio que la misma causaba a sus intereses legítimos; de otro lado, porque se había producido la derogación de la disposición adicional décima LET por Real Decreto-ley 5/2001, que era la que habilitaba la imposición a través de la negociación colectiva de jubilaciones forzosas.

j) Con fecha de 15 de febrero de 2002 tiene entrada en el Juzgado escrito de aclaración y ampliación de la demanda de despido, en el que se alega como lesionados los artículos 14 y 35.1 CE, sobre la base de que la extinción de la relación laboral fundada única y exclusivamente en la edad del trabajador, en contra de su voluntad, vulnera un derecho constitucionalmente reconocido como es el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), además del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de edad (art. 14 CE), por cuanto la jubilación forzosa impuesta por vía de convenio colectivo ha perdido tanto el respaldo legislativo que tenía en la disposición adicional décima LET hasta su derogación por la Ley 12/2001, de 9 de julio, como el fundamento que el Tribunal Constitucional destacó al reconocer la constitucionalidad de la medida, a saber, su eficacia como instrumento de política de empleo.

k) La demanda por despido fue estimada parcialmente por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de Madrid, de 28 de febrero de 2002, que declaró su improcedencia por carecer de apoyo normativo sobre la base de la imposibilidad legal de pactar la jubilación forzosa en negociación colectiva tras la aprobación de la Ley 12/2001, de 9 de julio, y sin que existiese una norma transitoria que conservase la validez de la normativa convencional anterior a la entrada en vigor de la citada norma. Asimismo, niega la lesión de los derechos fundamentales al apreciar que no existían indicios de que por parte de la empresa se hubiese actuado para producirla, sino que la decisión se fundamentaba razonablemente en una sentencia recaída en un proceso de conflicto colectivo cuya firmeza no se había cuestionado.

l) Contra la anterior resolución se formuló por ambas partes recurso de suplicación, siendo estimado el de la empresa demandada por medio de Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 30 de octubre de 2002. En efecto, la Sala decide la revocación de la Sentencia recurrida y la desestimación de la demanda rectora de esos autos, al considerar que la Ley 12/2001 se limitó a derogar la disposición adicional décima LET sin establecer una regulación de derecho necesario absoluto que prohibiese que por convenio

colectivo se fijasen edades obligatorias de jubilación, por lo que entendía que resultaba aplicable al caso el artículo 20 del convenio colectivo en cuestión, tal y como había declarado el Juzgado previamente.

m) Contra la anterior Sentencia, el recurrente formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue inadmitido por falta de contradicción por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 17 de noviembre de 2003.

3. El recurrente en amparo sostiene la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad (art. 14 CE) y del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con la defensa y garantía de los derechos constitucionales que tienen encomendada los órganos judiciales conforme al art. 53 CE. En este sentido, afirma que la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores operada por la Ley 12/2001, de 19 de julio, obliga a revisar la doctrina elaborada a partir de la introducción de esa norma y la constitucionalidad de las cláusulas convencionales que imponen la jubilación forzosa a partir de cierta edad al trabajador. En opinión del recurrente, las resoluciones impugnadas vulneran el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación en el disfrute del ejercicio del derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 CE, en la medida en que estiman que la imposición unilateral por parte del empresario de la extinción del contrato de trabajo con fundamento exclusivo en la edad, es un acto discriminatorio y nulo de pleno derecho, vulneración que se extiende también a la garantía de tutela judicial efectiva de los derechos invocados.

Prosigue diciendo que, no cabe duda de que la decisión extintiva de la empresa entraña una desigualdad injusta e ilegítima en la aplicación del derecho, ya que entraña una vulneración del derecho constitucional a la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación por razón de edad en el disfrute de un derecho individual, que no es fundamental pero que está constitucionalmente reconocido y garantizado. En este sentido, sostiene que es indiscutible que la decisión empresarial obedece a una circunstancia personal del trabajador, cual es su edad, que no había sido ningún obstáculo para el desempeño de su trabajo, ya que, antes al contrario, las distintas prórrogas del contrato avalan la valía profesional del recurrente y demuestran la voluntad de la empresa de mantener vigente la relación laboral.

A lo anterior añade que el fundamento que la doctrina constitucional ha venido dando para justificar el sacrificio del derecho al trabajo en estos casos (función instrumental de la jubilación forzosa al servicio de la política de pleno empleo), no puede quedarse en una mera frase ritual y que es precisa la búsqueda de un equilibrio que justifique el sacrificio de los derechos del trabajador en los casos en que se utilice la jubilación forzosa. De este modo, reprocha el recurrente la falta de consistencia de los argumentos ofrecidos por los jueces para justificar la actuación empresarial, al referirse a que aquélla no pretendía lesionar los derechos fundamentales del trabajador sino que estaba ejecutando una sentencia recaída en procedimiento de conflicto colectivo en el que se imponía el cumplimiento de las jubilaciones forzosas. Aduce a este respecto, que el recurrente no pudo intervenir en tal procedimiento y que por lo tanto, no existió contradicción alguna sobre las importantes cuestiones que en el mismo se dilucidaron. En consecuencia, en su opinión, tal procedimiento no puede utilizarse ahora para sostener la buena fe y el carácter razonable de la actuación empresarial.

A la vista de lo anterior, el recurrente sostiene que no se pueden entender cumplidos en el caso de autos los requisitos o condiciones a los que la doctrina constitucional condiciona la admisibilidad de la medida de la jubilación forzosa, y que en realidad, lo que está haciendo la empresa es esconder una privación del derecho al puesto

de trabajo bajo el disfraz de la jubilación forzosa. Insiste en que el Tribunal Constitucional declaró la constitucionalidad de este tipo de jubilación con la condición de que se encuadrara en el marco de una política de empleo, es decir, como una medida que evitase la amortización de los puestos de trabajo, y que, posteriormente, el Tribunal Supremo fue confirmando otro requisito más, a saber, el de la garantía del acceso a la pensión de jubilación de tal forma que el trabajador no fuese obligado a aceptar la extinción si carecía de la carencia necesaria para acceder a la pensión íntegra. Después, añade que la derogación de la disposición adicional décima LET no ha sido en absoluto casual, sino que responde a una nueva orientación de política social, en el sentido de favorecer el sistema de jubilación, reforzando su carácter voluntario y trae a colación las últimas reformas (Ley 62/2003, de 30 de diciembre) que adaptan nuestro Derecho a las Directivas comunitarias (Directiva 2000/78/CEE), que tienen una clara vocación de reforzar la protección del derecho a la igualdad de trato de los trabajadores y la erradicación de la discriminación laboral.

En consecuencia, el recurrente solicita que se le otorgue el amparo y que, previa anulación de las resoluciones impugnadas, se declare que su cese por jubilación forzosa fue radicalmente nulo y se le reparen los perjuicios materiales y morales ocasionados, mediante el reconocimiento de su derecho a la igualdad y no discriminación por razón de edad en el disfrute de su derecho al trabajo y a la ocupación de su puesto de trabajo.

4. Por providencia de 13 de junio de 2005 de la Sección Segunda se admitió a trámite la demanda y en aplicación del artículo 51 LOTC se acordó dirigir comunicación al Juzgado de lo Social núm. 14 de Barcelona, a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a fin de que en el plazo de diez días remitiesen certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes así como para que se emplazase a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo, a los efectos de que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en el recurso de amparo.

5. Por escrito de 27 de julio de 2005, se presenta escrito por el que el Procurador de los Tribunales don José Manuel Fernández Castro se persona en representación de la empresa Terminal de Contenedors de Barcelona, S. L.

6. Por diligencia de ordenación de 2 de noviembre de 2005, se tiene por personado y parte al Procurador de los Tribunales don José Manuel Fernández Castro, en nombre y representación de la empresa Terminal de Contenedors de Barcelona, S. L., y a tenor de lo dispuesto en el artículo 52 LOTC, se acuerda dar vista de las actuaciones por un plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y a las partes personadas para que dentro de dicho término pudiesen presentar alegaciones.

7. El 12 de diciembre de 2005 presenta su escrito de alegaciones el recurrente en amparo, en el que insiste en que el artículo 20 del convenio colectivo que se le ha aplicado para jubilarle forzosamente carece de fuerza vinculante, habida cuenta que la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores ha quedado derogada por la Ley 12/2001, y que, tras esa derogación normativa, ese convenio no puede restringir el derecho a no ser discriminado por razón de edad y el derecho al trabajo, máxime cuando no impone la norma convencional a la jubilación por edad ninguna vinculación con razones de política de empleo, ni ninguna compensación para el jubilado. En consecuencia, insiste en que al haber quedado derogado el precepto convencional en el que la empresa se fundamentó para proceder a la jubilación forzosa, la medida adoptada es nula y el despido es discriminatorio.

8. Con fecha de 14 de diciembre de 2005, presenta su escrito de alegaciones la representación procesal de la

empresa Terminal de Contenedors de Barcelona, S. L., en el que se interesa la desestimación de la demanda de amparo. Sostiene que la verdadera cuestión discutida en el recurso no es la supuesta discriminación por razón de edad en aplicación de la norma convencional al proceder a la jubilación forzosa del trabajador, sino que es una impugnación de la constitucionalidad de la cláusula convencional por la que se establece como medida de fomento del empleo la obligatoriedad para las empleadoras de jubilar de forma forzosa a sus trabajadores a la llegada de una edad predeterminada. Niega que la actuación de esa empresa constituya discriminación alguna ya que como se ha advertido en la vía judicial, se limitó a aplicar lo dispuesto en el artículo 20 del convenio colectivo del sector, que fue declarado de aplicación forzosa por Sentencia judicial firme dictada en el Juzgado de lo Social núm. 6 de Barcelona. Es decir, mientras dicho precepto convencional no tenía la vigencia y eficacia jurídica plena, la empresa se limitó a mantener viva la relación laboral con el actor, prueba también de su valía profesional nunca discutida, pero cuando el orden jurisdiccional social mediante Sentencia recaída en procedimiento de conflicto colectivo, estimó la plena eficacia del precepto convencional, se procedió de forma obligada a la jubilación forzosa del actor, sin adoptar una decisión que pueda ser tachada de discriminatoria. En este sentido, prosigue diciendo que la cuestión dilucidada, bajo una supuesta apariencia de discriminación, tiene una importante connotación económica, pues lo que se pretende es la obtención no sólo de la correspondiente indemnización por despido sino la cantidad relativa a los salarios de tramitación.

La parte actora no podría discutir a través de este proceso de despido, la constitucionalidad de la eficacia normativa convencional de la jubilación forzosa, y menos, aún, enmarcarla en una causa de manifiesta discriminación. Señala que decidió la jubilación forzosa del recurrente en aplicación del artículo 20 del convenio colectivo, norma que se consideró vigente en tanto que la Ley 12/2001 no estableció un derecho necesario absoluto que prohibiera las jubilaciones anticipadas establecidas en la negociación colectiva. Por eso, entiende que continuaba vigente la doctrina de este Tribunal y del Tribunal Supremo, que permite que un convenio colectivo pueda regular una materia deslegalizada, ya que no necesita la autorización de la ley al devenir su eficacia directamente de la Constitución. En consecuencia, entiende que el fondo del asunto cabe enmarcarlo en los parámetros propios de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la eficacia normativa de la norma convencional, pero no, como pretende el recurrente en amparo, en el marco de una discriminación por razón de edad.

A mayor abundamiento, indica que la disposición adicional décima LET ha sido nuevamente puesta en vigor por la Ley 14/2005, de 1 de julio, con lo que, de otorgarse el amparo solicitado, esa empresa debería proceder nuevamente a la jubilación forzosa del recurrente ya que la cláusula de jubilación forzosa sigue vigente en el convenio colectivo de aplicación. Por todo ello, finaliza interesando la desestimación del amparo solicitado ya que no concurre causa de discriminación alguna en su decisión de jubilar forzosamente al recurrente, sino que fue una decisión implantada de forma obligatoria por expresa determinación convencional y judicial.

9. El 1 de diciembre de 2005 el Ministerio Fiscal formula sus alegaciones, presentando escrito en el que pide que se otorgue el amparo solicitado. Manifiesta que no comparte la interpretación judicial contenida en las Sentencias impugnadas con relación al alcance de la derogación de la discutida disposición adicional, porque entiende que margina lo dispuesto en la STC 22/1981, que estableció que la limitación del derecho del trabajo sólo podía venir justificada por una política de empleo, y lo establecido en la STC 58/1995 con referencia a que era la Ley la que autorizaba en ese momento a regular por la negociación colectiva una materia que había estado excluida de

la misma. Así las cosas, sostiene que negar toda virtualidad al cambio normativo habido no puede entenderse respetuoso con el derecho a la no discriminación por razón de edad del demandante. También discrepa de la apreciación judicial de que la extinción contractual constituya una extinción de mutuo acuerdo entre las partes conforme al artículo 49 a) LET. Aduce al respecto que la Sentencia de suplicación se torna irrazonable al validar una decisión empresarial con base a un acuerdo entre las partes, que carecía de sustento, y que, se circunscribió a analizar la validez de la norma convencional que el referido acuerdo entre las partes infringía de modo palmario. Concluye diciendo que la sentencia no desconoció ni dejó de analizar el cambio normativo habido, y llegó a la conclusión de que el artículo del convenio colectivo en que se había amparado el empresario, carecía de apoyo legal, pero, no obstante, no estimó que la empresa hubiera actuado para producir una vulneración de los derechos fundamentales invocados por el trabajador al fundamentarse razonablemente su decisión en una sentencia firme. Tal modo de proceder, a juicio del Ministerio Fiscal, tampoco puede entenderse respetuoso con el derecho fundamental en juego, pues su vulneración se produce con independencia de la intencionalidad del sujeto infractor, y en el presente caso, la Sentencia en que pretendía basarse el empresario, se había dictado en un proceso en el que no había existido contradicción al sustanciarse de espaldas al trabajador implicado, habiéndose allanado el empresario a la demanda, sin que, por lo demás, aunque pudo denunciar temporáneamente la prórroga acordada, lo hubiera realizado. Por todo lo expuesto, interesa la estimación del amparo por lesión del derecho a la igualdad del demandante.

10. Por providencia de 2 de noviembre de 2006, se señaló para deliberación y fallo de la presente Sentencia el día 6 del mismo mes y año, trámite que ha finalizado en el día de hoy.

II. Fundamentos jurídicos

1. El recurso de amparo, en el que se alega la vulneración de los artículos 14 CE (en conexión con el art. 35.1 CE) y 24.1 CE, tiene por objeto la impugnación de las resoluciones judiciales de las que se han hecho mención en el encabezamiento, por considerar el recurrente que producen una discriminación por razón de edad al imponerle una jubilación forzosa establecida en convenio colectivo, que no tiene cobertura legal, al haber sido derogada la 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: en adelante, LET 1995), bajo cuya vigencia aquella se pactó en tanto que permitía que en la negociación colectiva se pactasen libremente edades de jubilación. Efectivamente, según el recurrente, la cláusula convencional en virtud de la cual se le ha jubilado forzosamente (el art. 20 del convenio colectivo de empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002) carece de cobertura legal como consecuencia de la derogación de esa disposición adicional, lo que debe imponer una revisión de la constitucionalidad de tal tipo de cláusulas convencionales por las que se obliga al trabajador a jubilarse forzosamente. Dado que la decisión empresarial de jubilación forzosa carece de justificación y respaldo legal, considera que constituye un acto discriminatorio contrario al artículo 14 CE (en conexión con el art. 35.1 CE) al tener únicamente como motivo la edad del trabajador y no acomodarse a las exigencias requeridas por la doctrina constitucional para considerar a tal tipo de cláusulas convencionales no lesivas de sus derechos fundamentales.

2. Con carácter previo, conviene precisar el objeto de nuestro enjuiciamiento. Aunque se recurren tanto las

dos Sentencias recaídas sobre el fondo, como el Auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a este último no se le imputa en realidad ninguna vulneración de derechos fundamentales dado que se limitó a inadmitir el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por el recurrente, no siendo esa decisión inadmisión cuestionada en modo alguno a través de la demanda de amparo. Por lo tanto, ha de quedar fuera de nuestro análisis el citado Auto, lo que no impedirá, sin embargo, que, en caso de estimarse el amparo, hayamos de proceder también a su anulación sólo con relación a la declaración de la firmeza de las Sentencias impugnadas (SSTC 153/2000, de 12 de junio, FJ 1; 61/2002, de 11 de marzo, FJ 2; y 163/2003, de 29 de septiembre, FJ 3).

En segundo lugar, y por lo que se refiere a los preceptos constitucionales que se invocan como infringidos, hay que tener en cuenta que aunque el recurrente alega junto a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE) en relación con el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), también el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), esta última queja es accesoria de la primera y principal, en la que, por tanto, se subsume, ya que por medio de ella únicamente se denuncia la falta de reconocimiento judicial de la lesión del derecho fundamental reconocido en el artículo 14 CE (en sentido similar, por todas, STC 216/2006, de 3 de julio, FJ 3).

3. Para realizar el enjuiciamiento que nos corresponde hay que partir de un dato relevante que acredita la lectura de las actuaciones y es que el convenio colectivo cuya cláusula de jubilación forzosa se tacha de discriminatoria, entró en vigor el día 21 de noviembre de 2000, esto es, en fecha anterior a la derogación de la disposición adicional décima de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET). Al igual que hemos mantenido recientemente en la STC 280/2006, de 9 de octubre (en la que enjuicamos la discriminación por razón de edad como consecuencia de la aplicación de la cláusula de jubilación forzosa establecida en el convenio colectivo aplicable en la empresa Gas Natural SDG, S.A.), vigente tal cláusula, resulta de plena aplicación la doctrina constitucional sobre la vinculación entre ese instrumento y las políticas de empleo, sentada en la STC 22/1981, de 2 de julio, y (particularmente en materia de negociación colectiva y jubilación forzosa) en la STC 58/1985, de 30 de abril, al no existir diferencias en lo que atañe a la autonomía colectiva entre la disposición adicional décima redactada con ocasión del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y su antecedente (disposición adicional quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores), del que se ocuparon aquellos pronunciamientos.

Situados en este contexto, se hace preciso recordar en este momento que, conforme a la doctrina mantenida en las citadas Sentencias, para que el tratamiento desigual que la jubilación forzosa supone resulte justificado, es preciso, de un lado, que sirva a la consecución de un fin constitucionalmente lícito. Y, en este sentido, hemos considerado que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucionalmente legítima siempre que con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo. De otro lado, es necesario, además, que con ello no se lesione desproporcionadamente un bien que se halla constitucionalmente garantizado. De este modo, el límite máximo de edad sólo será efectivo si el trabajador ha completado los períodos de carencia para la jubilación y se cumple el resto de los requisitos para acceder a la pensión correspondiente.

Pues bien, aplicando al caso la anterior doctrina constitucional, hay que concluir que, de la misma manera que apreciamos que en el supuesto resuelto por nuestra STC 280/2006 existía tanto una justificación de la medida convencional de jubilación forzosa, como un fundamento

legítimo de la decisión empresarial ligados a la política de empleo, que permitían excluir la discriminación por razón de edad que se alegaba (FJ 8), también ahora hemos de llegar a idéntica conclusión en el supuesto que configura el objeto del presente proceso constitucional.

En efecto, aunque el convenio colectivo de empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 dispone en su artículo 20 a) que la jubilación forzosa se produce con carácter general a los 65 años, sin contener tal disposición, como advierte el recurrente, previsión que relacione explícitamente tal tipo de jubilación con la política de empleo, sin embargo, es indudable que este mecanismo de la jubilación forzosa no carece de una justificación legítima desde el punto de vista constitucional, ya que se basa en una política de empleo tendente al reparto o redistribución del trabajo, y como tal, supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores (los que alcanzan la edad de 65 años) para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo (respecto de los que se pretende disminuir la tasa de desempleo, fomentar la contratación indefinida y disminuir la tasa de temporalidad). En este sentido, y como se declaró en la repetida STC 280/2006 (FJ 8), aunque el convenio colectivo de referencia «no contiene ninguna previsión que de forma directa y explícita» relacione, en este caso, el artículo 20, con políticas de empleo, no obstante «más allá de otras previsiones de conexión más indirecta, y aunque no se haga una vinculación expresa» con el citado artículo 20, el artículo 43 del convenio colectivo, al regular «las contrataciones del personal», prevé la suscripción de contratos de fomento de la contratación indefinida para la transformación de contratos temporales (incluidos los formativos, sea cual sea la fecha de realización del contrato temporal), de conformidad con lo establecido en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

En definitiva, la confluencia de un compromiso en el convenio que favorece la estabilidad en el empleo en la empresa demandada durante su vigencia, nos conduce a concluir que en el presente caso, al igual que en el examinado en la mencionada STC 280/2006, la decisión empresarial discutida no vulnera el artículo 14 CE al no constituir una discriminación por razón de edad, sino que es consecuencia de la aplicación de una cláusula convencional sobre jubilación forzosa que no merece ningún reproche desde el punto de vista constitucional. Debemos, en consecuencia, denegar el amparo en cuanto la medida de jubilación forzosa discutida constituye un instrumento de la política de empleo tendente a garantizar una oportunidad de trabajo estable y, además, no consta que el trabajador jubilado no se haya visto adecuadamente compensado por ello debido a la falta de cumplimiento de los requisitos legalmente exigidos para acceder a la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Denegar el amparo solicitado por don Enrique Palero Viñuelas.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a once de diciembre de dos mil seis.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.—Manuel Aragón Reyes.—Pablo Pérez Tremps.—Firmado y rubricado.

870

Sala Primera. Sentencia 342/2006, de 11 de diciembre de 2006. Recurso de amparo 812-2004. Promovido por doña Isabel Carrasco Puig de la Bellacasa frente a los Autos del Tribunal Supremo y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia y de un Juzgado de lo Social de Madrid que estimaron parcialmente su demanda contra AC Dos Gestora, S. L., en pleito por despido.

Vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo: despido de trabajadora embarazada (indicios de discriminación no rebatidos de contrario).

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta; don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 812-2004, promovido por doña Isabel Carrasco Puig de la Bellacasa, representada por el Procurador de los Tribunales don José Bernardo Cobo Martínez de Murguía y asistida por el Abogado don José Luis Gardón Nuñez, contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2002 por el que se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4387-2001, así como contra el Auto de 27 de noviembre de 2003 que desestima el incidente de nulidad promovido contra el anterior. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Manuel Aragón Reyes, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 13 de febrero de 2004 el Procurador de los Tribunales don José Bernardo Cobo Martínez de Murguía, en nombre y representación de doña Isabel Carrasco Puig de la Bellacasa, interpuso recurso de amparo contra las resoluciones judiciales de las que se ha hecho mención en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa el presente recurso de amparo, relevantes para su resolución, son los siguientes:

a) La recurrente venía prestando sus servicios para la empresa AC Dos Gestora, S. L., desde el 24 de abril de 2000, con la categoría de gestora comercial y de marketing. Inició su relación laboral mediante un contrato temporal de acumulación de tareas, contrato que tras su conclusión pasó a ser indefinido desde el 23 de octubre de 2000, aumentando la empresa su retribución anual a partir del 1 de noviembre siguiente. La recurrente desempeñaba sus funciones en el departamento de marketing de la empresa, integrado por la responsable del mismo, la recurrente y una secretaria. Las competencias de dicho departamento se centraban fundamentalmente en la tramitación de las facturas de proveedores para su abono, así como en la elaboración de documentos de publicidad de los hoteles de la empresa y la coordinación con las agencias publicitarias.

b) La recurrente se casó el 29 de septiembre de 2000, pero acordó con la empresa disfrutar los quince días de permiso por matrimonio en el mes de diciembre, a fin de que su