

En suma, por los mismos razonamientos expuestos en la citada STC 243/2006, ha de concluirse que la Sentencia impugnada incurrió en vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE) de la recurrente, por lo que, como en aquel caso, procede otorgar el amparo solicitado, con anulación de la Sentencia recurrida, a fin de que el órgano judicial que la pronunció dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente a obtener una resolución motivada y fundada en Derecho sobre el fondo de su pretensión.

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 Matadero Industrial Torre Pacheco, S.A. y, en consecuencia:

1.º Reconocer su derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).

2.º Anular la Sentencia de 22 de febrero de 2002 de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, recaída en el procedimiento ordinario núm. 1502-2000.

3.º Retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior al de dictar sentencia a fin de que dicho órgano judicial pronuncie otra, respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

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

Dada en Madrid, a nueve de octubre 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.

19898 *Sala Segunda. Sentencia 280/2006, de 9 de octubre de 2006. Recurso de amparo 43-2003. Promovido por don José Fiego López respecto a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y de un Juzgado de lo Social de Barcelona que desestimaron su demanda contra Gas Natural SDG, S. A., sobre jubilación por edad.*

Supuesta vulneración del derecho a la igualdad: cese de un trabajador por jubilación forzosa, en virtud de convenio colectivo, antes de cumplir sesenta y cinco años de edad (SSTC 22/1981 y 58/1985).

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Guillermo Jiménez Sánchez, Presidente; don Vicente Conde Martín de Hijas, doña Elisa Pérez Vera, don Eugeni Gay Montalvo, don Ramón Rodríguez Arribas y don Pascual Sala Sánchez, Magistrados, ha pronunciado,

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 43-2003, promovido por don José Fiego López, representado por el Procurador

de los Tribunales don Victorio Venturini Medina y asistido por el Abogado don Miquel Faus Rosanas, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de diciembre de 2002, dictada en el recurso de suplicación núm. 5665-2002. Ha intervenido el Ministerio Fiscal y ha comparecido Gas Natural SDG, S. A., representada por la Procuradora de los Tribunales doña María Jesús Mateo Herranz, actuando el Letrado don Abdón Pedrajas Moreno. Ha sido Ponente el Magistrado don Pascual Sala Sánchez, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el día 3 de enero de 2003, el Procurador de los Tribunales don Victorio Venturini Medina, en nombre y representación de don José Fiego López, interpuso recurso de amparo contra la resolución judicial de la que se ha hecho mención en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la presente demanda de amparo relevantes para la resolución del recurso son, en síntesis, los siguientes:

a) El trabajador recurrente en amparo, nacido el día 21 de septiembre de 1938, viene prestando servicios para Gas Natural SDG, S. A., desde el 27 de marzo de 1972. Con fecha de 20 de septiembre de 2001, la empresa le entregó una carta haciendo constar lo siguiente: «Muy Sr. nuestro: Por la presente ponemos en su conocimiento que el próximo día 30 de septiembre se cumplen los requisitos establecidos en el art. 41 del Anexo I del Convenio Colectivo 2000, en consecuencia, el citado día 30-9-2001 será su último día de trabajo en la Empresa, causando baja por jubilación y extinguiéndose su relación laboral. En la nómina del presente mes de septiembre le serán abonados las cantidades correspondientes a su saldo y finiquito. De acuerdo con el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones deberá presentar a la Comisión de Control la solicitud de prestación que, de acuerdo con el mismo, pueda corresponderle. Aprovechamos para agradecerle los años de servicios en la Empresa y expresarle nuestros mejores deseos de futuro. Sin otro particular, reciba un cordial saludo».

La citada carta la consideró el trabajador como de despido, entendiéndolo que al tener 63 años de edad no se le podía imponer la jubilación, razón por la que accionó formulando, en fecha de 19 de octubre de 2001, la correspondiente papeleta de conciliación, celebrándose el acto el siguiente 16 de noviembre, sin avenencia. El trabajador procedió a la devolución del finiquito que le había ingresado la empresa junto con la nómina del mes de septiembre de 2001.

b) El actor se adhirió de forma voluntaria al denominado pacto de eficacia limitada 1993-1996, suscrito por Gas Natural SDG, S. A., y las secciones sindicales de UGT, CGT y CTC, en el que se regulaba la obligación de jubilarse de determinados trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación en los que se dieran ciertas condiciones. Asimismo se adhirió expresamente al plan de pensiones del sistema de empleo vigente en la empresa. Tanto en aquel pacto colectivo extraestatutario como en los diversos convenios colectivos del título tercero de la Ley del estatuto de los trabajadores que desde el año 1987 han regulado las relaciones laborales en Gas Natural SDG, S.A., se recogen las mismas cláusulas relacionadas con la jubilación.

c) Por el INSS se aportó certificación en el sentido de que el actor en el proceso, Sr. Fiego López, reunía los requisitos para acceder a la pensión de jubilación el 30 de septiembre de 2001, fecha de efectos de la baja por jubilación. Se acreditaron cotizaciones al sistema público de Seguridad Social desde el año 1954.

d) La demanda de despido fue resuelta por la Sentencia del Juzgado Social núm. 24 de los de Barcelona, de fecha 24 de abril de 2002. Se enjuiciaba si era ajustado a Derecho el cese del trabajador vista la regulación del convenio colectivo de 2000 de Gas Natural SDG, S. A., teniendo en cuenta la edad del trabajador y su voluntad de continuar prestando servicios, así como la incidencia que en el caso de autos pudiera tener la derogación de la disposición adicional décima LET, producida por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, que se convirtió tras el correspondiente trámite parlamentario en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Subrayaba el juzgador que la jubilación obligatoria se estableció en la normativa convencional de Gas Natural SDG, S. A., desde el pacto de eficacia limitada 1993-1996, al que se adhirió expresamente el actor el día 2 de abril de 1996, y que igualmente se adhirió al plan de pensiones de la empresa, reuniendo aquél, por lo demás, los requisitos para la jubilación en el momento en que se le comunicó el cese. Bajo esas circunstancias, a su criterio, lo ocurrido revela la aplicación ordinaria por parte de Gas Natural SDG, S. A., de lo libremente pactado entre interlocutores legales y válidos que negocian sobre materias concretas (art. 85.1 LET) y que tiene su fundamento en el art. 37.1 CE, en relación con el art. 49.1 f) LET. En efecto, prosigue, analizando la regulación en los convenios colectivos de Gas Natural SDG, S. A., del tema de la jubilación, se constata que en el primero (1987-1990) se hablaba de la jubilación anticipada, señalándose que podrían acogerse a los beneficios de la misma aquellos productores a los que, habiendo cotizado con anterioridad a 1 de enero de 1967 al mutualismo laboral, les fuera de aplicación la disposición transitoria de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967 y se encontraran, al mismo tiempo, en edades entre sesenta y sesenta y cuatro años y desde treinta y cuatro años de antigüedad y sin límite de ésta, es decir, treinta y cuatro años de antigüedad a los sesenta años, treinta y tres años a los sesenta y uno de edad, treinta y uno a los sesenta y dos de edad, veinticinco años de antigüedad a los sesenta y tres años de edad y sin límite de antigüedad a los sesenta y cuatro años. La misma regulación se contenía en el pacto de eficacia limitada de 1991-1992. En el pacto de eficacia limitada 1993-1996, art. 41, se indicaba que las condiciones se aplicarán a aquellos trabajadores acogidos al pacto (el actor se adhirió expresamente) que hubieran ingresado en la empresa con anterioridad a 12 de marzo de 1996, tuvieran cumplidos los cincuenta y cinco años de edad a 31 de diciembre de 1995 y pudieran llegar a alcanzar las condiciones y requisitos establecidos en el art. 40 del anterior pacto de eficacia limitada para 1991-1992 sobre jubilación anticipada con derecho a prestación a cargo de la empresa. Igual regulación se recogía en el convenio colectivo 1991-1996, aquí en relación con el art. 40 del convenio colectivo 1987-1990, utilizándose el término «serán de aplicación»; e idéntica se contiene, finalmente, en el art. 41 del anexo I del convenio colectivo de 2000 («BOE» de 27 de marzo de 2001).

En definitiva, según el juzgador lo que hizo la empresa fue simplemente aplicar lo acordado convencionalmente con los interlocutores válidos para ello y dentro de la estricta legalidad, incluso con la adhesión expresa en algún caso por parte del trabajador demandante, como cuando se adhirió al pacto de eficacia limitada 1993-1996 y al propio plan de pensiones de la empresa, cumpliéndose por Gas Natural SDG, S. A., además, compromisos de empleo, al no haberse amortizado el puesto de trabajo del Sr. Fiego López, sustituyéndolo por otro trabajador.

En cuanto a la relevancia para el caso de la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores (disposición adicional décima LET), que se suscitaba por el actor en la litis, dice la resolución judicial

que esa previsión derogatoria, que entró en vigor en el año 2001, no tiene un incidencia hasta el punto, como pretendía el trabajador, de dejar sin efecto las regulaciones colectivas sobre jubilación anticipada.

e) El trabajador recurrió la mencionada resolución en suplicación, dictándose la Sentencia impugnada en amparo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de diciembre de 2002, que confirmaba la de instancia.

Consideraba la parte recurrente que la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, de 24 de abril de 2002, infringía lo establecido en los arts. 14 y 35 CE, puestos en relación con los arts. 161 de la Ley general de la Seguridad Social y 4.1 a) y 4.2 c) de la Ley del estatuto de los trabajadores. En opinión del trabajador, en efecto, la disposición contenida en el art. 41 del anexo I del convenio colectivo de 2000 al que se refiere la decisión extintiva de la empresa es, en todo caso, nula, por resultar contraria a los citados preceptos; por vulnerar lo dispuesto en la disposición derogatoria única de la Ley 12/2001, de 9 de julio, allí donde la misma derogaba la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores; y por desatender la doctrina constitucional sobre la materia, por cuanto Gas Natural SDG, S. A., no cumplió con el requisito de ofrecer al trabajador una compensación adecuada a cambio de su jubilación obligatoria.

En relación con lo dispuesto en la disposición derogatoria única, apartado a), de la Ley 12/2001, de 9 de julio, sostenía el recurso que a través de la disposición adicional décima LET, derogada por aquella Ley, cabía la posibilidad de establecer una edad máxima para trabajar en determinadas circunstancias, y la posibilidad de pactar libremente una edad de jubilación a través de la negociación colectiva. Con la derogación indicada –insistía el trabajador en su recurso de suplicación– se procedió a retirar el instrumento de la jubilación anticipada, lo que implicaba necesariamente una limitación legítima y necesaria de la capacidad de pactar a través de la negociación colectiva determinados efectos en materia de jubilación. En este contexto, teniendo en cuenta que la decisión extintiva del contrato de trabajo del Sr. Fiego la adopta la empresa el día 20 de septiembre de 2001, es decir, dos meses después de la derogación de la disposición adicional décima LET, esta decisión debe ser considerada necesariamente un despido, al haber quedado vacía de cobertura legal la cláusula 41 del anexo I del convenio colectivo de 2000 de Gas Natural SDG, S. A.

Se postulaba también la nulidad del precepto convencional citado señalando que los pactos que determinan la jubilación con anterioridad a los 65 años de edad deben ser considerados siempre voluntarios. En otro caso, «estaríamos promoviendo la posibilidad de que a través de la negociación colectiva se dispusiera alegremente y sin limitación alguna por parte de los agentes sociales de un derecho individual del trabajador reconocido en la Constitución, lo cual provocaría no sólo un grave perjuicio al trabajador afectado... sino también una clara discriminación del trabajador jubilable antes de los 65 años en relación a otro trabajador de igual edad pero que no puede acceder a la jubilación anticipada». Y denunciaba, además, que se discriminaba «a los trabajadores de la empresa que prestan sus servicios en Catalunya en relación a los que prestan sus servicios en Madrid por el mero hecho de su residencia, por cuanto sólo en relación a los primeros se prevé la jubilación anticipada forzosa (el art. 41 forma parte del anexo I del convenio, aplicable únicamente a los trabajadores que el propio artículo 2 del texto define como “ámbito Cataluña” no existiendo en el anexo II relativo a los trabajadores que prestan sus servicios en el “ámbito Madrid” ninguna disposición similar)». La parte recurrente, junto a esos argumentos que recoge de forma expresa la Sentencia impugnada en amparo, afirmaba también en su recurso que la nulidad de la cláusula

sula de jubilación forzosa no podía resultar en modo alguno subsanada por la supuesta adhesión del actor al plan de pensiones de la empresa y al pacto de eficacia limitada 1993-1996, firmado por Gas Natural SDG, S.A., y determinados sindicatos.

Subraya la Sala de lo Social, frente a dichas alegaciones, que el precepto convencional cuya nulidad predica el Sr. Fiego López establece con rotundidad que los trabajadores caracterizados por la concurrencia de una serie de requisitos o condiciones que allí se recogen tendrán «la obligación de jubilarse a la edad mínima en que alcancen los referidos requisitos y condiciones para acceder a la jubilación anticipada». Éstos son los de haber ingresado en la empresa con anterioridad a 12 de marzo de 1996, tener cumplidos los cincuenta y cinco años de edad a 31 de diciembre de 1995 y reunir las condiciones y requisitos sobre jubilación anticipada establecidos en el art. 40 del anterior convenio colectivo 1987-1990, no discutiéndose por el trabajador –dice la Sala de lo Social– la concurrencia en el mismo de todos y cada uno de ellos. Seguidamente, centrándose en el análisis de la validez o nulidad del precepto convencional de referencia por su relación con los arts. 14 y 35 CE, afirma la Sentencia que los argumentos que emplea el trabajador están basados en una concepción reductora de la extensión y facultades de las partes de la negociación colectiva, pues, como ha dicho el Tribunal Constitucional, del texto constitucional «no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales». Por ello, concluye citando de nuevo al Tribunal Constitucional, «si la jubilación forzosa, dentro de determinadas condiciones, resulta posible, y a ello no puso objeciones este Tribunal en su S. 22/1981, quiere decirse que no vulnera ningún precepto constitucional, incluidos los definidores de derechos fundamentales, y ello sucederá tanto cuando sea establecida por ley como cuando lo sea por convenio colectivo».

En suma, no hay precepto constitucional que por su propia naturaleza perjudique o elimine la facultad de las partes de un convenio de regular una materia como es la jubilación forzosa anticipada. El recurrente sostenía, según se dijo, que la derogación de la disposición adicional décima LET «debe entenderse necesariamente como una limitación legítima y necesaria, derivada de la realidad social del país, de la capacidad de pactar a través de la negociación colectiva determinados efectos en materia de jubilación», pero la Sala considera que la citada derogación no puede ser entendida como un sinónimo de prohibición de una tal regulación colectiva. Lo que pretende la citada derogación, por el contrario, dice la resolución, es desactivar un «estímulo» de la adopción de las medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa, pero en ningún lugar de la norma se habla de una prohibición de tal medida. El art. 85 LET, por lo demás, abunda en ese sentido. Por tanto, termina la Sentencia, no podemos sino coincidir con la parte impugnante del recurso al rechazar que fuera la citada disposición adicional décima LET la que atribuyera a los interlocutores sociales la facultad de referirse y regular aspectos de la jubilación forzosa.

Respecto de la alegación sobre la compensación adecuada a la jubilación, razona la Sentencia que de la doctrina constitucional no se deduce otra exigencia que la de que proceda el acceso a la correspondiente pensión de la Seguridad Social. Y en este caso el actor, no sólo pasa a disfrutar de su reconocimiento, sino que dispone de una mejora de dicha pensión de acuerdo con las previsiones del propio convenio colectivo.

3. Para fundamentar su denuncia por lesión del art. 14 en relación con el art. 35.1 CE, en lo relativo al derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, el recurso cuestiona la resolución de la Sala de lo Social del

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de diciembre de 2002, por confirmar la decisión de la empresa Gas Natural SDG, S. A., de proceder a la extinción del contrato de trabajo por jubilación, en aplicación de lo dispuesto en el art. 41 del anexo I del convenio colectivo de empresa del año 2000.

A su juicio, se trata de una decisión adoptada única y exclusivamente en razón de la edad del Sr. Fiego López, sin ninguna otra causa que la justifique, y que, por tanto, le discrimina en relación con otros trabajadores de la empresa con base única y exclusivamente en su fecha de nacimiento. En segundo lugar, se le discrimina igualmente por residir en Barcelona, con respecto a otros trabajadores de la misma empresa que residen en Madrid, para los cuales no se prescribe la obligación de jubilarse forzosamente a una determinada edad. En tercer lugar, se produce asimismo la vulneración porque no se ha ofrecido al recurrente una compensación adecuada que le garantice el acceso a la jubilación sin merma y paliando el perjuicio que ya de por sí le supone el tener que jubilarse antes de la edad reglamentaria, lo cual perjudica al demandante con respecto a otros trabajadores de Gas Natural SDG, S. A., que podrán jubilarse a los 65 años con la máxima pensión posible.

En la justificación de la primera queja, dice el recurso que la STC 22/1981, de 2 de julio, estableció que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre que con ella se asegurase la finalidad perseguida por la política de empleo: es decir, en relación con una situación de paro, si se garantizase que con dicha limitación se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo. Queda claro, por tanto, que sólo por razones de política de empleo podría utilizarse justificadamente el instrumento de la jubilación forzosa. En el caso que nos ocupa, sin embargo, no se habrían respetado los principios definidos en esa doctrina, toda vez que se ha bendecido la aplicación de un artículo de un convenio colectivo que prevé la jubilación forzosa de los trabajadores a una cierta edad sin considerar en ningún momento la existencia o no de causa que justificara el empleo de este instrumento. En efecto, el convenio colectivo no incluye ni describe ninguna política de empleo, y tampoco las Sentencias dictadas en el proceso hicieron mención alguna en la declaración de hechos probados o en su fundamentación jurídica a la causa que validaría la jubilación obligatoria en el presente caso, de tal forma que no sólo se ha omitido un requisito ineludible, sino que se ha incurrido en un uso manifiestamente inconstitucional de la facultad de establecer límites temporales para trabajar, en tanto que no se ha seguido otro criterio que el de la edad para decidir qué personas deben jubilarse y cuáles no. Con ello se ha discriminado gravemente al Sr. Fiego López, obligándole a jubilarse por el mero hecho de haber alcanzado una edad, lo cual constituye una vulneración del art. 14 CE.

Añade después que las Sentencias constitucionales sobre la materia fueron dictadas por el Tribunal Constitucional estando vigente una norma (la disposición adicional quinta de la Ley del estatuto de los trabajadores de 1980) que impulsaba expresamente su uso, y en un contexto social en el que el desempleo constituía un problema grave tanto desde el punto de vista económico como desde el social. En este contexto, y considerando la realidad social del momento, se estimó que la fijación de un límite máximo de edad para trabajar era constitucionalmente posible siempre que se utilizara dicha posibilidad en el marco de una política de empleo. Sin embargo, cuando al Sr. Fiego le fue entregada la carta de cese, en septiembre de 2001, la disposición adicional quinta había sido derogada, también la posterior disposición adicional décima del texto refundido del estatuto de los trabajadores de 1995, y el desempleo se había reducido considera-

blemente. Tanto es así que la propia exposición de motivos de la Ley 12/2001, de 9 de julio, que ya estaba vigente el día en que el Sr. Fiego López dejó de trabajar, argumentaba la derogación de la disposición adicional décima LET con la siguiente afirmación: «Junto a ello, merece destacarse, finalmente, la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y de mercado de trabajo distintas de las actuales». Es decir, a fecha de hoy, la jubilación forzosa ya no se considera un instrumento de política de empleo válido y eficaz, por lo que aún cobra mayor importancia la exigencia de que su uso obedezca a una causa justificada.

En relación con el segundo motivo del recurso, denuncia el solicitante de amparo la discriminación de la que ha sido objeto por el hecho de ser un trabajador con residencia en Barcelona, en relación a los trabajadores de la misma empresa que residen en Madrid. Y ello porque el convenio colectivo de Gas Natural SDG, S. A., del año 2000, contiene una serie de cuestiones comunes que afectan indistintamente al personal que presta sus servicios en la zona denominada «ámbito Cataluña» y a los que lo hacen en la zona denominada «ámbito Madrid», pero posteriormente introduce diferencias en los anexos, al punto que sólo el anexo I, relativo al personal contratado en el ámbito Cataluña, establece para un determinado colectivo la obligación de jubilarse. Se produce, así, una discriminación por razón de residencia. Esta discriminación por razón de residencia, según la demanda de amparo, fue denunciada tanto en el acto de juicio como en el propio escrito de formalización del recurso de suplicación, y sin embargo no fue analizada y ni siquiera mencionada en ninguna de las dos Sentencias, habiéndose incumplido por parte de los dos órganos judiciales la obligación de resolver todas aquellas cuestiones planteadas por las partes en relación al fondo del asunto.

El tercer motivo del recurso descansa en el hecho de no haberse ofrecido al trabajador una compensación adecuada en el momento de la extinción de su contrato de trabajo por jubilación forzosa, lo que supondría un empleo inconstitucional de ese instrumento. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña analiza esa pretensión en el último párrafo del fundamento jurídico quinto de la resolución recurrida, y rechaza el argumento efectuando la siguiente afirmación: «En esta línea no podemos sino decir que de la doctrina constitucional, al igual que se recoge en la sentencia del Tribunal Supremo última indicada, no se deduce otra exigencia que la que proceda el acceso a la correspondiente pensión de la Seguridad Social» Frente a ello, el propio Tribunal Constitucional sentó en la STC 22/1981, de 2 de julio, que la limitación del derecho al trabajo exigía una compensación. Por tanto, contrariamente a lo afirmado por la Sentencia ahora recurrida en amparo, no basta con que el trabajador pueda tener acceso a la pensión de la jubilación, sino que será necesario compensar adecuadamente el «sacrificio personal y económico» que la jubilación anticipada puede suponerle, compensación que deberá ser evaluada en cada caso en consideración al perjuicio real causado y que en modo alguno puede identificarse con la pensión de jubilación, ya que ésta no es ninguna compensación sino una consecuencia del ejercicio de un derecho. La compensación a la que se refiere la STC 22/1981, de 2 de julio, por el contrario, tiene la naturaleza propia de una indemnización y su objetivo es reparar el daño o perjuicio causado al trabajador como consecuencia de la limitación de su derecho al trabajo. En este sentido, debe abarcar todas aquellas prestaciones a las que el trabajador afectado habría accedido indefectiblemente si no se hubiera visto obligado a jubilarse de forma anticipada.

Pues bien, Gas Natural SDG, S. A., ofreció al Sr. Fiego López un complemento de la pensión de jubilación, consistente esencialmente en el abono de la diferencia entre la pensión reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (con una reducción del 16 por 100), y la retribución que venía percibiendo en el momento de la jubilación anticipada (anualidad garantizada). Según el Reglamento de especificaciones del plan de pensiones, el complemento tiene naturaleza vitalicia y su importe será objeto de actualización anual hasta la edad de 65 años, en que quedará congelado su importe. Es decir, que a partir de los 65 años el Sr. Fiego López tendrá el 16 por 100 del importe de su pensión de jubilación congelado, y sólo será objeto de aumentos o incrementos anuales el 84 por 100 correspondiente a la pensión abonada por la Seguridad Social. Esta limitación supone un perjuicio que no puede ni debe ser admitido en tanto que es consecuencia de un hecho llevado a cabo en contra de su voluntad, y que excede claramente de los límites propios del ámbito de la negociación colectiva.

Por todo ello, solicita que se declare que la resolución recurrida vulnera lo dispuesto en el art. 14 CE, en relación con su art. 35, por incurrir en discriminación del Sr. José Fiego López por razón de su edad y residencia, y se declare que la decisión de extinción del contrato de trabajo por jubilación forzosa constituye un despido que debe ser declarado improcedente.

4. La Sala Segunda de este Tribunal, en providencia de 7 de julio de 2005, acordó la admisión a trámite de la demanda, de conformidad con lo dispuesto en el art. 11.2 LOTC. En aplicación de lo dispuesto en el art. 51 de su Ley Orgánica, obrando ya ante ella testimonio de las actuaciones relativas al rollo de suplicación núm. 5665-2002 y al procedimiento de despido núm. 803-2001, acordó participar a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y al Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona la admisión a trámite del mencionado recurso de amparo, a los efectos oportunos, así como solicitar de este último órgano judicial el emplazamiento de quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer en este recurso.

5. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de Justicia de la Sala Segunda de este Tribunal, de 25 de octubre de 2005, se acordó tener por personada y parte en el procedimiento a la Procuradora doña María Jesús Mateo Herranz, en nombre y representación de Gas Natural SDG, S. A., dando vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días, dentro de los cuales podrían presentar las alegaciones que estimasen pertinentes, conforme determina el art. 52.1 de la Ley Orgánica de este Tribunal.

6. El día 25 de noviembre de 2005, el recurrente se ratificó en los fundamentos del recurso enunciados en el escrito de su demanda de amparo.

7. El día 28 de noviembre de 2005 evacuó el trámite Gas Natural SDG, S. A. Aduce como cuestión previa que la demanda de amparo carece de contenido que justifique una decisión sobre el fondo, toda vez que la extinción del contrato de trabajo es consecuencia de la adhesión voluntaria del trabajador a las condiciones de jubilación anticipada establecidas mediante acuerdo con la representación de los trabajadores en la empresa, así como a los instrumentos jurídicos de previsión con que dicha medida se articula. Por tanto, el recurrente hace girar toda su argumentación en torno a un presupuesto que no se corresponde con la realidad, cual es que nos encontraríamos ante una jubilación forzosa, cuando lo que existe es una jubilación voluntariamente aceptada por un trabajador que, luego, quiere retractarse de su decisión. En

efecto, conforme se recoge en el relato fáctico (hecho probado quinto), suscribió voluntariamente en fecha 2 de abril de 1996 carta de adhesión personal al pacto de eficacia limitada 1993-1996, en el cual se contemplaba la obligación, que el actor asumió con su adhesión, de jubilarse en un determinado momento y con unos determinados requisitos. Con posterioridad, como igualmente refiere el indicado ordinal del relato fáctico y, en concreto, mediante documento de fecha 7 de febrero de 1997, el Sr. Fiego suscribió «documento de adhesión al plan de pensiones». En consecuencia, como acertadamente señalara el juzgador de instancia, el hecho de que el actor firmara en su momento los indicados documentos únicamente puede ser valorado como que venía a prestar su expresa conformidad con la jubilación, cuando se cumplieran los requisitos a los que se ha aludido.

En definitiva aun cuando en el momento en que el actor suscribió su adhesión no se encontrara en situación de poder acceder a la jubilación, es inevitable entender que prestó su consentimiento para acceder a ella tan pronto como se cumplieran los requisitos que la negociación colectiva establecía al respecto, habiendo permanecido tales requisitos inalterables en los posteriores convenios colectivos. A partir de esta conclusión, resulta imposible en términos lógicos imputar a la empresa una conducta contraria al principio de igualdad o al derecho al trabajo del recurrente (arts. 14 y 35.1 CE).

A renglón seguido, además de realizar un recorrido por la evolución histórica de la cuestión, defendiendo la legalidad constitucional del establecimiento de previsiones de jubilación en los convenios colectivos, subraya el escrito que desde el año 1991 existe en la empresa una previsión expresa de jubilación para determinado colectivo de trabajadores (al cual pertenece el actor). La misma regulación se trasladó al convenio colectivo de 2000, suscrito el 22 de noviembre de ese año. Por lo demás, una vez extinguida la relación laboral del actor su puesto de trabajo no fue amortizado, sino que fue ocupado por otro trabajador, en concreto por don Pedro Moreno Gasquez, según consta en las actuaciones. Así pues, tanto por el hecho de que la doctrina constitucional no impone a la negociación colectiva –sólo al legislador– la obligación de explicitar las razones o medidas de política de empleo que «compensan colectivamente» el sacrificio individual de los trabajadores a los que se impone la jubilación, como por el hecho de que tal exigencia, de existir, estaría cumplimentada por los productos de la negociación colectiva en Gas Natural SDG, S. A., el argumento utilizado de adverso debe ser desestimado.

El tercer motivo de amparo resulta, dice el escrito, una cuestión de legalidad ordinaria. La contraparte afirma que las previsiones del convenio colectivo no cumplimentarían otro de los presupuestos exigibles, cual sería que la empresa hubiera satisfecho al trabajador una compensación suficiente, sin que el Sr. Fiego entienda como tal el complemento pactado a cargo de la empresa. La argumentación gira en torno a ese supuesto perjuicio, que el recurrente ni siquiera se molesta en acreditar, toda vez que no prueba que se haya producido materialmente el presupuesto del que parte, es decir, que la suma de la pensión de jubilación y el complemento reconocido por la empresa ofrezcan un importe inferior al de la jubilación que habría obtenido de jubilarse a los sesenta y cinco años. La doctrina emanada del Tribunal Constitucional únicamente exige que se garantice el acceso a la correspondiente pensión de Seguridad Social, sin imponer en modo alguno ni que esa pensión sea la mejor de las posibles ni, desde luego, que exista una mejora de la prestación pública correspondiente. Y lo cierto es que concurren en el caso concreto los presupuestos para que el trabajador resulte beneficiario, en el momento de extinción de su contrato de trabajo, de la pensión de jubilación.

En suma, Gas Natural SDG, S. A., está de hecho asumiendo compensaciones específicas (al mejorar la pensión pública que percibirá el actor) superiores a las requeridas por la jurisprudencia constitucional y los tribunales ordinarios. No solo no existe, pues, fundamento jurídico alguno de relevancia constitucional con base en el cual pueda entenderse que la empresa venga obligada a compensar económicamente al trabajador en tales supuestos, es decir, a abonar cantidades adicionales sobre el importe efectivamente reconocido en concepto de pensión contributiva de jubilación a percibir de la Seguridad Social, sino que en el presente caso, a pesar de no existir obligación en los términos sostenidos de contrario, esa compensación se está produciendo al asumir la empresa el compromiso de complementar la pensión garantizando el 100 por 100 del salario al que habría tenido derecho en el supuesto de que se hubiera jubilado a la edad de 65 años.

Finalmente, en cuanto a la cuestión de la supuesta discriminación por razón del territorio, señala el escrito de alegaciones que fue suscitada por primera vez en el recurso de suplicación, sin que se hiciera ninguna alusión a ella en la demanda y en el acto del juicio. Ello debe determinar la inadmisión de plano del motivo, con independencia de que no existe tampoco impedimento legal para que un convenio colectivo regule distintas condiciones de trabajo para distintos colectivos de trabajadores.

8. El día 25 de noviembre de 2005 formuló sus alegaciones el Ministerio Fiscal, solicitando el otorgamiento del amparo.

A su juicio, negar toda virtualidad al cambio normativo habido con la derogación de la disposición adicional décima LET no puede entenderse respetuoso con el derecho a la no discriminación por razón de edad. Lo que se agrava aún más al no considerarse tampoco relevante el hecho de que a otros trabajadores de la empresa no se les aplique la cláusula de jubilación forzosa, o al no analizarse que la jubilación forzosa implicaba para el demandante una merma en su pensión de jubilación, estimando suficiente que existiere una mejora de dicha prestación, sin conceder importancia de ninguna índole al extremo de que tal mejora también la disfrutaban los trabajadores de la empresa que, por jubilarse más tarde, no ven reducida su pensión de jubilación.

El Ministerio público interesa por ello el otorgamiento del amparo, por vulneración del art. 14 CE, solicitando la anulación de las Sentencias recurridas y la declaración de la nulidad del despido.

9. Por providencia de 5 de octubre de 2006, se señaló para deliberación y votación de la presente sentencia el día 9 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. El presente recurso tiene por objeto la impugnación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de diciembre de 2002, que confirmó en el recurso de suplicación núm. 5665-2002 la del Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona, de 24 de abril de 2002, dictada en procedimiento de despido núm. 803-2001. A juicio del demandante en amparo, aquella resolución judicial ha vulnerado su derecho a no ser discriminado en el mantenimiento del empleo por razón de edad y de residencia (art. 14 en relación con el art. 35.1 CE), al confirmar la decisión de su empresa, Gas Natural SDG, S. A., en orden a acordar su cese por jubilación forzosa siendo menor de sesenta y cinco años, en aplicación de lo dispuesto en el art. 41 del anexo I del convenio colectivo de 2000. Se trata de una decisión adoptada única y exclusivamente en mérito de la edad del recurrente, sin ninguna otra causa que lo justifique, y que por tanto le discrimina en relación con otros trabajadores de la empresa por razón única y exclusiva-

mente de su fecha de nacimiento, además de por residir en Barcelona, pues los trabajadores de la misma empresa que residen en Madrid no vienen obligados a jubilarse a una determinada edad. Y se produce asimismo la lesión porque no se ha ofrecido al recurrente una compensación que le garantice el acceso a la jubilación sin merma y paliando el perjuicio que ya de por sí le supone el tener que jubilarse antes de la edad reglamentaria, lo cual da lugar a un peor trato con respecto a otros trabajadores de la empresa que podrán jubilarse a los 65 años con la máxima pensión posible.

El Ministerio Fiscal interesa la estimación de la demanda de amparo, según quedó expuesto con detalle en los antecedentes de esta Sentencia, al contrario que Gas Natural SDG, S. A., que solicita su inadmisión por las razones que se abordaran en los siguientes fundamentos jurídicos o, en su defecto, la desestimación del recurso, al no concurrir las discriminaciones alegadas y haber obtenido el recurrente la compensación exigida por la jurisprudencia constitucional y ordinaria en casos como el de autos.

2. Con carácter previo procede examinar si concurre la objeción de carácter procesal invocada durante la tramitación del presente proceso constitucional, que determinaría la imposibilidad de apreciar en este momento la existencia, en su caso, de la vulneración denunciada, ya que los defectos insubsanables de que pudiera estar afectado el recurso no resultan sanados porque haya sido inicialmente admitido a trámite (SSTC 228/2001, de 26 de noviembre, FJ 2; 18/2002, de 28 de enero, FJ 3; 213/2003, de 1 de diciembre, FJ 2; 106/2005, de 9 de mayo, FJ 2, y 17/2006, de 30 de enero, FJ 2, entre otras).

El óbice se centra en una concreta alegación del recurrente, la relativa a la discriminación por razón de residencia. Gas Natural SDG, S. A., además de discrepar con la viabilidad material de la queja, afirma que el solicitante de amparo no invocó esa vertiente del derecho fundamental del art. 14 CE en la demanda rectora del proceso, y tampoco en el acto del juicio oral, resultando una cuestión nueva formulada por primera vez en el grado jurisdiccional de suplicación.

El argumento merece favorable acogida. En efecto, el requisito de invocación previa [art. 44.1 c) LOTC] tiene la doble finalidad, por una parte, de que los órganos judiciales tengan la oportunidad de pronunciarse sobre la eventual vulneración y reestablecer, en su caso, el derecho constitucional en sede jurisdiccional ordinaria y, por otra, de preservar el carácter subsidiario de la jurisdicción constitucional de amparo (SSTC 222/2001, de 5 de noviembre, FJ 2; 133/2002, de 3 de junio, FJ 3, o 281/2005, de 7 de noviembre, FJ 2, entre otras muchas). En este caso de la lectura de las actuaciones se desprende que la cuestión relativa al diferente trato dado en el convenio colectivo de 2000 de Gas Natural SDG, S.A., a los trabajadores de sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona no fue planteada en la demanda iniciadora del procedimiento judicial, ni tampoco en el acto del juicio oral, haciéndose por primera vez cita de ella en el recurso de suplicación, como aduce la empresa compareciente en este procedimiento constitucional.

Ciertamente, para que pueda declararse la total ineficacia de una alegación por su invocación extemporánea no basta con que se haya efectuado una vez transcurrido el primer momento procesal en que hubo ocasión de realizarla, sino que la circunstancia a considerar fundamentalmente es la de que esa alegación tardía haya impedido en tiempo oportuno su examen y consideración por el órgano jurisdiccional competente en cada caso (SSTC 55/1991, de 12 de marzo, FJ 2, y 78/2003, de 28 de abril, FJ 3). En esta ocasión se advierte que su planteamiento se produjo por vez primera en el recurso de suplicación, habiéndose

impedido por tanto al órgano de instancia la posibilidad de pronunciarse sobre tal aspecto del problema.

Por lo demás, el recurrente aduce que la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña no dio respuesta alguna a esa concreta denuncia, de manera que, como recordara recientemente nuestra STC 140/2006, de 8 de mayo, FJ 2, concurriría asimismo la causa de inadmisión del art. 50.1 a), en relación con el 44.1 a) LOTC, por falta de agotamiento de la vía judicial previa, dado que no se promovió el incidente de nulidad de actuaciones previsto en el art. 240.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (actualmente, art. 241 LOPJ) frente a la Sentencia de suplicación, que hubiera otorgado una posibilidad al Tribunal Superior de Justicia de reparar dicha lesión antes de que fuera necesario impetrar el amparo constitucional. Este Tribunal ha establecido que la interposición del incidente de nulidad que se regula en el art. 240.3 LOPJ, a partir de su reforma por la Ley Orgánica 5/1997, de 4 de diciembre, regulación incluida actualmente en el art. 241 LOPJ, según la modificación operada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, constituye en supuestos de incongruencia –cuando la Sentencia o resolución no sea susceptible de otro recurso– un cauce ineludible para cumplir el requisito previsto en el art. 44.1 a) LOTC (por todas, STC 28/2004, de 4 de marzo, FJ 4).

Por unas y otras razones la demanda de amparo está incurso, en este punto, en la causa de inadmisión del art. 50.1 a) LOTC.

3. Gas Natural SDG, S. A., plantea en segundo lugar lo que denomina cuestión previa, que viciaría a su juicio todo el planteamiento de la demanda. El solicitante de amparo, a su criterio, parte de un presupuesto erróneo: la existencia de jubilación forzosa, cuando lo cierto es que la extinción del contrato de trabajo fue consecuencia de la adhesión voluntaria del trabajador a las condiciones de jubilación anticipada establecidas mediante acuerdo con la representación de los trabajadores en la empresa, así como a los instrumentos jurídicos de previsión con que dicha medida se articula. Conforme se recoge en el relato fáctico, dice, el hoy recurrente suscribió voluntariamente en fecha 2 de abril de 1996 carta de adhesión personal al pacto de eficacia limitada 1993-1996, en el cual se contemplaba la obligación, que el actor asumió con su adhesión, de jubilarse en un determinado momento y con unos determinados requisitos. Con posterioridad, como igualmente refiere el indicado relato fáctico y, en concreto, mediante documento de fecha 7 de febrero de 1997, el Sr. Fiego suscribió igualmente «documento de adhesión al plan de pensiones». Bajo esas circunstancias, como acertadamente señalara el juzgador de instancia, el hecho de que el actor firmara los indicados documentos únicamente puede significar que prestaba su consentimiento a la jubilación, una vez se cumplieran los requisitos a los que se ha aludido. A partir de esta conclusión, resultaría imposible en términos lógicos imputar a la empresa una conducta contraria a derechos fundamentales.

Una razón principal hace decaer esa objeción. Tiene relación con el convenio colectivo realmente vigente en Gas Natural SDG, S. A., en el que se fundamenta la decisión de la empresa, y que según las resoluciones judiciales y la propia carta entregada al trabajador el 20 de septiembre de 2001, anunciándole la baja, no era otro que el convenio colectivo de Gas Natural SDG, S. A., suscrito el 22 de noviembre de 2000 («BOE» de 27 de marzo de 2001). Ninguna de las partes pone en cuestión esa circunstancia.

El citado convenio es un pacto del título III de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), que obliga a todos los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, como el actor en el proceso, según dispone el art. 82.3 LET. Su contenido normativo, por tanto, se imponía a las relaciones individuales de trabajo concerni-

das de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. Según su articulado, en concreto, resultaba de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, con la única excepción de los directores y jefes de departamento (apartado primero de su art. 3), no estando sujeto en consecuencia a la adhesión individual del recurrente en amparo o a otros factores como la afiliación sindical, a diferencia de lo que ocurrió en su momento con el pacto extraestatutario de eficacia limitada alcanzado para los años 1993-1996. Y es ese convenio colectivo de empresa de 2000, aplicado al demandante en el proceso, el que regula en el art. 41 del anexo I la obligación de jubilarse si se dan determinadas condiciones, con lo que resulta irrelevante que existiera o no adhesión expresa en el pasado a otras fórmulas de la jubilación forzosa, fueran similares o no al régimen efectivamente aplicado, que hubieran previsto pactos anteriores en el tiempo que ya perdieron vigencia, como el pacto de eficacia limitada 1993-1996.

4. La demanda de amparo denuncia la vulneración por la Sentencia impugnada del art. 14 CE, en relación con su art. 35.1, dado que, de admitir la validez de la cláusula de jubilación forzosa establecida en el convenio colectivo, se originaría una discriminación por razón de edad, en cuanto se privaría de su puesto de trabajo al trabajador contra su voluntad y por esa exclusiva causa.

No es en el presente caso incorrecto plantear el problema desde la perspectiva de la igualdad. Así lo entendió este Tribunal en las SSTC 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril, donde analizó la imposición de una jubilación forzosa y el establecimiento de una incapacitación para trabajar por razón de edad no sólo desde la perspectiva del derecho al trabajo (art. 35.1 CE), posible entonces al tratarse de cuestiones de inconstitucionalidad, sino también desde la perspectiva del principio de igualdad. Por lo demás, la demanda de amparo no denuncia propiamente la vulneración autónoma del derecho al trabajo (art. 35.1 CE), no susceptible de amparo en sí mismo considerado (por todas, STC 99/2001, de 23 de abril, FJ 4), sino su presunta quiebra en relación con aquella desigualdad por edad que considera lesiva del art. 14 CE. Así pues, como problema de igualdad, el pronunciamiento ha de recaer sobre el carácter justificado o no de la diferencia de trato que se denuncia; en el presente caso, sobre la justificación o no de establecerla entre los sujetos que han alcanzado, y los que no, una determinada edad.

La vulneración del art. 14 CE se habría producido con ocasión de la aplicación al caso del trabajador demandante de una concreta cláusula del convenio colectivo de 2000 de Gas Natural SDG, S. A., que le priva forzosamente de su empleo, al cumplirse los requisitos de edad previstos en la norma convencional. Es decir, el supuesto sobre el que recae el presente recurso no consiste en una medida diferenciadora en función de la edad unilateralmente adoptada por la empresa y confirmada por las decisiones judiciales, sino en una medida que encuentra su soporte jurídico en el convenio colectivo de aplicación en Gas Natural SDG, S. A. Bajo esas circunstancias, aunque el recurso de amparo no sea un recurso contra convenios colectivos, la legitimidad constitucional de éstos, como dijéramos ya en la STC 95/1985, de 29 de julio, incidirá inevitablemente en la legitimidad del acto impugnado.

5. La hipótesis de lesiones del art. 14 CE por razón de edad está fuera de duda. Basta recordar pronunciamientos de este Tribunal en la materia de jubilación que nos ocupa (por ejemplo, SSTC 22/1981, de 2 de julio; 58/1985, de 30 de abril; 95/1985, de 29 de julio, o 111/1985, de 11 de octubre, por todas), u otras Sentencias todavía recientes sobre figuras jurídicas diversas a la ahora analizada, pero en las que concurría con carácter decisivo la circunstancia de la edad (por ejemplo, SSTC 197/2003, de 30 de octubre,

y 78/2004, de 29 de abril). En relación con todo ello, conviene tener presente que la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha aprobado en el capítulo III del título II (arts. 27 a 43) medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato que trasponen al Derecho español las Directivas comunitarias 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; y 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. Las nuevas disposiciones legales suponen, en lo que interesa al presente caso, un refuerzo de la protección contra la discriminación por razón de edad, que se refleja, entre otros preceptos, en la nueva redacción de los arts. 4.2 c) y 17.1 LET.

Tampoco cabe dudar, por otra parte, de que el convenio colectivo ha de respetar las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación (STC 27/2004, de 4 de marzo, por todas). Así debe entenderse, según señalábamos en la STC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4, mucho más cuando en el Ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito, conforme se ha dicho antes en el fundamento jurídico 3. El convenio colectivo, en suma, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias del derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin que ello suponga que toda distinción dentro del convenio colectivo sea *per se* contraria al art. 14 CE (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4; 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6, o 27/2004, de 4 de marzo, FJ 4).

6. Sentadas dichas premisas, la cuestión reside en definir las precondiciones de constitucionalidad que pueden llegar a justificar el tratamiento desigual y el sacrificio que la jubilación forzosa supone para el trabajador afectado, y que son, con arreglo a nuestra doctrina (SSTC 22/1981, de 2 de julio, y 58/1995, de 30 de abril), las siguientes:

1) El cese forzoso por esa causa sólo es posible si en virtud de la normativa de Seguridad Social procede la percepción de pensión de jubilación. Es decir, no basta con que la jubilación forzosa sirva a la consecución de un fin constitucionalmente lícito; es preciso, además, que con ello no se lesione desproporcionadamente un bien que se halla constitucionalmente garantizado. De manera que el límite máximo de edad sólo será efectivo si el trabajador ha completado los períodos de carencia para la jubilación y cumple el resto de los requisitos para acceder a la pensión correspondiente.

2) La fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre que con ella se garantizara una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo.

En conclusión, la posibilidad de establecer la jubilación forzosa en convenio colectivo –pese a estar entonces vigente la disposición adicional quinta de la Ley del estatuto de los trabajadores– no se consideró habilitada por el legislador a los agentes sociales negociadores, sino que se calificó como una expresión o manifestación propia derivada del ejercicio del derecho constitucional a la

negociación colectiva (art. 37.1 CE). Y se entendió, en segundo lugar, que su determinación no era contraria a los arts. 14 y 35 CE caso de establecerse con los condicionamientos señalados anteriormente, esto es, siempre que quedase vinculada a las políticas de empleo, se asegurase al perjudicado la cobertura social reseñada, y no implicara, sin más, la extinción del contrato de trabajo por el hecho exclusivo de la edad.

7. Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, que se convirtió tras el correspondiente trámite parlamentario en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, una de las cuestiones que viene suscitando más encontradas opiniones doctrinales y judiciales es la de determinar las consecuencias aparejadas a la derogación de la disposición adicional relativa a la materia que enjuiciamos, habiéndose abierto un debate intenso sobre las posibilidades de la negociación colectiva en jubilación forzosa, así como sobre la virtualidad actual de nuestra doctrina constitucional de los años ochenta.

La norma legal que se deroga es la disposición adicional décima LET, que fue redactada con ocasión del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Su antecedente, del que se ocuparon las SSTC 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril, según se dijo, era la disposición adicional quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del estatuto de los trabajadores. En ambas tenía idéntica formulación el enunciado correspondiente a la negociación colectiva en la regulación de la jubilación forzosa, a saber: «En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos».

La Ley 12/2001 entró en vigor el 11 de julio de 2001, aunque la derogación mencionada había sido anticipada por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, cuya entrada en vigor se produjo el 4 de marzo de 2001. No obstante, pese a que las partes procesales y las resoluciones judiciales impugnadas en amparo se ocuparon de las consecuencias derivadas de la citada derogación, el debate abierto tras las reformas legales indicadas no afecta al presente caso, como tampoco podría hacerlo la regulación posterior que, como se sabe, adoptó la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

8. En efecto, alega el demandante que la cláusula del convenio colectivo en virtud de la cual cesó en su trabajo no cumple las condiciones constitucionales que legitiman la jubilación forzosa. El problema reside así, exclusivamente, en la justificación objetiva o material de la medida, pues no se ha alegado que la jubilación se produjera sin percepción de la pensión de Seguridad Social, lo que descarta esa otra dimensión del problema, toda vez que, pese a lo que se esgrime en la demanda, no nos compete definir si el sistema de compensación articulado es el más conveniente, al no exigir el art. 35.1 CE que sea el más beneficioso de los posibles.

El Juzgado Social núm. 24 de los de Barcelona, en su Sentencia de 24 de abril de 2002, razonaba que la empresa se limitó a aplicar lo acordado convencionalmente dentro de la estricta legalidad, cumpliendo además compromisos de empleo al no haber amortizado el puesto de trabajo del Sr. Fiego López, que fue sustituido por otro trabajador. Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la Sentencia de 3 de diciembre de 2002, afirmaba que el precepto convencional establece con rotundidad que los trabajadores determinados por la concurrencia de una serie de requisitos o condiciones que allí se establecen tendrán «la obligación de jubilarse a la edad mínima en que alcancen los referidos requisitos y condiciones para acceder a la jubilación

anticipada», y que no se discute por el recurrente la concurrencia en el mismo de todos y cada uno de ellos.

El convenio aplicado al trabajador solicitante de amparo, suscrito con fecha 22 de noviembre de 2000 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el día 27 de marzo de 2001, dice en el art. 41 de su anexo I lo siguiente: «Colectivo A. Incluyen este colectivo los trabajadores acogidos al presente Convenio que, habiendo ingresado en la Empresa con anterioridad a 12 de marzo de 1996, tuvieran cumplidos los cincuenta y cinco años de edad a 31 de diciembre de 1995 y pudieran llegar a alcanzar las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 40 del anterior Convenio Colectivo para 1987-1990 sobre jubilación anticipada con derecho a prestación a cargo de la Empresa. Para dichos trabajadores se establece la obligación de jubilarse a la edad mínima en que alcancen los referidos requisitos y condiciones para acceder a la jubilación anticipada».

Con base en esa cláusula, al entenderse cumplidos los requisitos de edad y antigüedad efectiva en la empresa, se procedió por Gas Natural SDG, S. A., a la comunicación de la baja por jubilación al Sr. Fiego López.

Pues bien, la lectura de las actuaciones acredita un dato de relieve. El art. 4 del convenio colectivo de 2000 de Gas Natural SDG, S. A., de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90.4 LET, fija la fecha de su entrada en vigor en el día 1 de enero de 2000, esto es, en fecha anterior a la derogación de la disposición adicional décima LET 1995. Esto así, vigente ésta, 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 ese contexto, y aplicando dicha doctrina al caso, advertimos primeramente que el convenio colectivo de referencia no contiene ninguna previsión que de forma directa y explícita relacione el art. 41 del citado anexo I con políticas de empleo. Sin embargo, más allá de otras previsiones de conexión más indirecta, y aunque no se haga una vinculación expresa con el art. 41 del anexo I, el art. 8 del pacto regula lo que denomina «Garantía de empleo», en los siguientes términos: «Durante la vigencia del presente convenio, es decir hasta el 31 de diciembre de 2000, todos los trabajadores fijos que actualmente se hallen en activo, tienen derecho al mantenimiento de su empleo». Ciertamente, esa cláusula en virtud de la cual Gas Natural SDG, S. A., adquiere tal compromiso podría no ser suficiente para cubrir el necesario engarce entre la jubilación forzosa y la política de empleo, pues para concluir lo contrario debería haberse analizado cómo afectaba la misma a la plantilla de la empresa, cuantitativa y cualitativamente, en contraste con el efecto que fuera a tener en la misma la aplicación del art. 41 del anexo I del convenio colectivo. Sin embargo, no puede sino destacarse la entidad del compromiso, que mejora la estabilidad en el empleo, y ponerlo en relación con otro dato acreditado, al que se refiere el juzgador de instancia en su Sentencia y que resultará realmente definitivo para resolver el presente caso, a saber: la no amortización del puesto de trabajo del recurrente, habiéndose producido la contratación de otro trabajador a raíz de su jubilación.

De ese modo, la confluencia de un compromiso en el convenio que favorece la estabilidad en el empleo en Gas Natural SDG, S. A., durante toda su vigencia, y la constatación de que la empresa, en la aplicación de la cláusula

de jubilación obligatoria, ha garantizado una oportunidad de trabajo a otro trabajador, permiten apreciar la existencia de una justificación de la medida convencional y de un fundamento legítimo de la decisión empresarial, ligados a políticas de empleo, excluyéndose que Gas Natural SDG, S.A., tuviera como fin extinguir la relación del recurrente por el mero hecho de su edad. Procederá, en consecuencia, desestimar el recurso de amparo, toda vez que la medida ha garantizado una oportunidad de trabajo y que el trabajador jubilado ha accedido a las prestaciones correspondientes de 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 José Fiego López.

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

Dada en Madrid, a nueve de octubre de dos mil seis.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Elisa Pérez Vera.—Eugeni Gay Montalvo.—Ramón Rodríguez Arribas.—Pascual Sala Sánchez.—Firmado y rubricado.

19899 *Sala Primera. Sentencia 281/2006, de 9 de octubre de 2006. Recurso de amparo 1829-2003. Promovido por don Luis Silveira Cabanas frente a las Sentencias de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo y de la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife que le condenaron por delito contra la salud pública.*

Supuesta vulneración de los derechos al secreto de las comunicaciones y a un proceso con garantías: paquete postal que contenía droga interceptado en el extranjero sin autorización judicial, no preceptiva porque no se trata de una comunicación postal; las garantías sobre documentación de asistencia judicial y sobre entregas vigiladas son de rango legal.

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. 1829-2003, promovido por don Luis Silveira Cabanas, representado por el Procurador de los Tribunales don Paulino Rodríguez Peñamaría y asistido por el Abogado don Alfonso Delgado Rodríguez, contra la Sentencia de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife de 12 de junio de 2001 y contra las Sentencias de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2003. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente la Presi-

denta doña María Emilia Casas Baamonde, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 29 de marzo de 2003, el Procurador de los Tribunales don Paulino Rodríguez Peñamaría, en nombre de don Luis Silveira Cabanas, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia de la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife de 12 de junio de 2001 en virtud de la cual el demandante fue condenado como autor de un delito contra la salud pública del art. 368 del Código penal (CP) en relación con el art. 369.3 CP a las penas de nueve años de prisión y multa de cinco millones de pesetas y contra las Sentencias de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2003 que, estimando parcialmente el recurso de casación, revocaron la anterior y condenaron, respectivamente, al recurrente como autor de un delito contra la salud pública –del art. 368 CP en relación con el art. 369.3 del mismo– en grado de tentativa –art. 16 CP– a la pena de dos años de prisión, manteniendo el resto de los pronunciamientos.

2. Los hechos más relevantes para la resolución del presente amparo son los a que a continuación se detallan:

a) El recurrente fue condenado en Sentencia de la Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife de 12 de junio de 2001 como autor de un delito contra la salud pública del art. 368 CP en relación con el art. 369.3 del mismo (tráfico de cocaína en cantidad de notoria importancia) a las penas de nueve años de prisión y multa de cinco millones de pesetas.

b) El proceso trae causa del hallazgo de un paquete postal por las autoridades británicas en el aeropuerto de Heathrow que contenía, al parecer, cocaína, procedente de Venezuela; de dicho paquete era destinatario el recurrente de amparo. En el folio 1 de las actuaciones consta solicitud por parte de la Unidad de Drogas y Crimen Organizado (en adelante UDYCO) de la Brigada Provincial de Policía Judicial de Santa Cruz de Tenerife, del día 22 de mayo de 1998, de apertura de diligencias previas y de declaración de las mismas secretas, así como de autorización de entrega controlada del paquete postal. En dicha solicitud se relata que la citada UDYCO ha recibido el día 18 de mayo comunicación vía fax de la Unidad Central de Estupefacientes, Brigada de Investigación, Grupo de Relaciones Internacionales, en relación a una propuesta para el envío controlado de un paquete con mil quinientos gramos de cocaína que, procedente de Venezuela se había detectado en el Reino Unido, con destino a España a través de la empresa TNT. Dicha sustancia vendría oculta en unas esterillas de plástico y una bolsa metida en una caja de cartón cuyo destinatario es «Luis Silveira Cabano», urb. Callosita 4, apto 8, Costa del Silencio 38630, Arona, apareciendo como remitente Edwin García, Patrio Trigal, Res Appolo, piso 2, apto B-2, Valencia (Venezuela). Se afirma que el paquete se encuentra seguro en el aeropuerto de Heathrow y que las autoridades británicas se hallarían a la espera de autorización en España para la entrega controlada. Además, consta en la misma diligencia que realizadas gestiones por la UDYCO se ha averiguado la identidad exacta del destinatario y que los hechos han sido puestos en conocimiento del Fiscal especial para la lucha y represión del tráfico ilegal de drogas de Las Palmas de Gran Canaria.

El Juzgado de Instrucción núm. 4 de Granadilla de Abona, previa apertura de las diligencias previas, y previa solicitud de información a la UDYCO relativa a la fecha y ruta de llegada del envío, así como de copia de la autorización del Fiscal especial, autorizó la entrega vigilada del paquete por Auto de 24 de mayo de 1998. Llegado el