

SENTENCIA 22/1981, de 2 de julio de 1981

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por don Manuel García-Pelayo y Alonso, Presidente; don Jerónimo Arozamena Sierra, don Angel Latorre Segura, don Manuel Díez de Velasco Vallejo, don Francisco Rubio Llorente, doña Gloria Begué Cantón, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Francisco Tomás y Valiente, don Rafael Gómez-Ferrer Morant, don Angel Escudero del Corral, don Plácido Fernández Viagas y don Antonio Truyol Serra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En la cuestión de inconstitucionalidad promovida por el Magistrado de Trabajo núm. 9 de Madrid, sobre la disposición adicional quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los arts. 14, 35 y 53 de la Constitución, surgida en el proceso laboral por despido núm. 1938/80 y en la que han comparecido el Abogado del Estado en representación del Gobierno y el Fiscal General del Estado, siendo Ponente la Magistrada doña Gloria Begué Cantón.

I. Antecedentes

1. Con fecha 3 de junio de 1980, la Empresa Brown Boveri de España S. A., comunica a uno de sus trabajadores, don Luis Fernández Ortiz, que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, se ve en la necesidad de dar por terminada, a partir del día 9 del mismo mes, la relación jurídico-laboral que mantiene con él. Dicho trabajador, que lleva treinta y cinco años en la Empresa, había cumplido ya los setenta años y tenía sesenta y nueve en la fecha de entrada en vigor de dicho Estatuto.

2. Con fecha 9 de julio, el señor Fernández Ortiz formula demanda ante la Magistratura de Trabajo por despido improcedente, aduciendo los siguientes hechos y fundamentos de derecho:

a) Que sus facultades no están mermadas por la edad como se demuestra a través de su hoja de servicios y de su asidua asistencia al trabajo, que carece de falta alguna imputable a su rendimiento y que, debido a su situación familiar, le es imprescindible continuar trabajando para cubrir sus necesidades y pagar las deudas que tiene contraídas.

b) Que la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores debe interpretarse «en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social», y que así interpretada se convierte en una declaración formal para que las partes,

inicialmente o con posterioridad, acuerden en convenio colectivo o por pacto individual regular la jubilación, sirviendo los sesenta y nueve años solamente de base orientadora, ya que de otra forma, al señalar una edad de jubilación forzosa, la disposición adicional quinta vulneraría el art. 14 de la Constitución, que consagra el principio de igualdad y la no discriminación, e iría en contra de los arts. 7 y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Que además, al no contener efectos retroactivos dicha disposición no puede aplicarse a su caso concreto, cualquiera que sea la interpretación que se le dé, pues él tenía cumplidos los sesenta y nueve años a la entrada en vigor del Estatuto y estaba en el ejercicio de un derecho y en una situación legal contemplada por la legislación laboral anterior.

3. Celebrada sin avenencia la conciliación y el juicio, el Magistrado de Trabajo dicta providencia de fecha 30 de julio en la que, con suspensión del plazo para dictar Sentencia, acuerda oír a las partes y al Ministerio Fiscal a los efectos del art. 35.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), para que, en el plazo común e improrrogable de diez días, puedan alegar lo que estimen pertinente sobre el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad de la disposición adicional quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores por ser contraria al apartado 1 del art. 35 de la Constitución en relación con los arts. 14 y 53 de la misma.

4. En el plazo de audiencia concedido a las partes y al Ministerio Fiscal por el Magistrado de Trabajo, la parte demandante añade en su escrito que el art. 35 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia, y que si bien el art. 40 dispone que los poderes públicos realicen una política de pleno empleo, ésta no puede hacerse a base de discriminar a los mayores de sesenta y nueve años, pues el art. 14 de la Constitución, en la línea de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, consagra el principio de igualdad y prohíbe toda discriminación.

5. El representante de la Empresa, por su parte, alega que no encuentra motivos suficientes para que pueda plantearse la cuestión de inconstitucionalidad, ya que la Ley tiene la obligación de fijar los topes mínimos y máximos de capacidad en el trabajo, del mismo modo que fija la jornada máxima legal, el período de descanso entre jornadas de trabajo y las vacaciones anuales. Al Gobierno, por otra parte, añade, le corresponde, de acuerdo con la propia Constitución (arts. 40 y 43 de la misma), velar por la salud e integridad física de los ciudadanos y promover el progreso social, y la jubilación se reconoce en todos los países occidentales como una conquista social. La disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores no se encuentra, a su juicio, en contraposición con el art. 35 de la Constitución, pues el deber de trabajar y el derecho al trabajo han de entenderse dentro de los límites normales que velen y salvaguarden la salud del trabajador.

6. El Ministerio Fiscal indica en su escrito que no ha lugar a plantear la cuestión de inconstitucionalidad, ya que, en su opinión, resulta claro y terminante que la disposición

adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores no vulnera ningún artículo de la Constitución. Es cierto -dice- que hasta ahora la jubilación era un derecho y no una obligación para el trabajador, pero no existe inconstitucionalidad alguna en que las Cortes impongan esa obligación ya existente para los funcionarios, pues la edad, al ser causa de limitación de capacidades y aptitudes, no es en sí misma motivo de discriminación.

7. Efectuadas las alegaciones por la representación de la empresa Brown Boveri de España, S. A., y por el Ministerio Fiscal, oponiéndose al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad, y por el actor, argumentando su procedencia, el Magistrado de Trabajo acuerda, por Auto de fecha 16 de octubre de 1980, plantear dicha cuestión de inconstitucionalidad y elevar, en consecuencia, la misma al Tribunal Constitucional con testimonio de los autos y de las alegaciones efectuadas.

8. Por providencia de 16 de enero de 1981, la Sección Primera de este Tribunal Constitucional acuerda admitir a trámite la cuestión referida y, de conformidad con el art. 37.2 de la LOTC, dar traslado de la misma al Congreso de los Diputados y al Senado, al Gobierno y al Fiscal General del Estado, a fin de que en el plazo común de quince días puedan personarse en el procedimiento y formular las alegaciones que estimen pertinentes.

9. El Abogado del Estado en su escrito de alegaciones comienza señalando que el objeto del procedimiento ha de circunscribirse al contenido del Auto de la Magistratura de Trabajo, por lo que debe reducirse a comprobar la compatibilidad entre la disposición adicional quinta de la Ley 8/80 en cuanto fija una edad máxima para trabajar y los arts. 14 y 35.1 de la Constitución. Por este motivo no entra a considerar, ya que ello supondría el planteamiento de «cuestiones nuevas», ni el alcance retroactivo in peius de la disposición adicional quinta ni su estructura habilitatoria, tanto en cuanto permite que se pacten edades de jubilación a través de la negociación colectiva como en cuanto autoriza al Gobierno a fijar el límite máximo de edad «en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo».

Sobre esta base, el análisis de la disposición adicional quinta contenido en el escrito de alegaciones del Abogado del Estado puede resumirse centrándolo en torno a los siguientes puntos: a) interpretación de la citada disposición; b) sentido y alcance del principio de igualdad reconocido en el art. 14 de la Constitución, y c) contenido y posibles limitaciones del derecho al trabajo.

a) Aun cuando en la cuestión de inconstitucionalidad planteada se parte de una única interpretación de la disposición adicional quinta, el Abogado del Estado estima necesario considerar previamente las dos interpretaciones propuestas por la doctrina y que él califica de «débil» y «fuerte», respectivamente. Según la interpretación «fuerte», la disposición adicional quinta en su párrafo primero autoriza al Gobierno para fijar una edad máxima de admisión al trabajo, que en todo caso no puede exceder de los sesenta y nueve años, y al mismo tiempo establece que esta edad constituye el límite máximo de permanencia en el trabajo en el caso de que no exista una fijación de edad máxima por parte del Gobierno. Para la interpretación «débil», el párrafo primero de la disposición

adicional quinta ha de entenderse en función del segundo, por lo que el conjunto de dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que son válidos los convenios colectivos que establezcan la jubilación forzosa a los sesenta y nueve años o a la edad que en el futuro pueda fijar el Gobierno, o incluso a otra menor en que convengan las partes.

El Abogado del Estado rechaza esta interpretación «débil», que tiene su origen en el intento de salvar la constitucionalidad de la disposición adicional quinta, considerada inconstitucional en su interpretación «fuerte» por cierto sector doctrinal. Arguye que lo que se sustrae al legislador por infringir el principio de igualdad y el derecho al trabajo, difícilmente puede dejar de ser injustamente discriminatorio y lesivo de un derecho fundamental cuando se pacta en un convenio colectivo o contrato individual. Es más razonable, a su juicio, entender que, si una diferencia de trato puede establecerse «válidamente» en convenio colectivo por no ser discriminatoria en el sentido del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, la misma diferencia de trato no se convierte en discriminatoria por el hecho de que se establezca por Ley, máxime cuando la vinculación a la igualdad que el art. 14 de la Constitución impone al legislador es mucho más flexible que la que la Ley impone a la autonomía colectiva o individual. Si hay una discriminación, o no, es «cuestión de contenido», de fondo, independientemente de que resulte establecida en virtud de norma primaria heteronómica o en virtud del ejercicio de la autonomía colectiva. La interpretación «débil» de la disposición adicional quinta sólo se explica, a juicio del Abogado del Estado, si se estima que la fuente primaria del Derecho Laboral es la autonomía negocial y que el papel de la Ley es más bien subsidiario (y, prácticamente, dispositivo): lo que, si puede tener sentido cuando se trata de indagar «la norma más favorable», no lo tiene cuando se trata de determinar la legitimidad de que una norma limitativa, que ha de ser imperativa, se establezca en Ley o en convenio.

El Abogado del Estado añade también que la disposición adicional quinta no establece una limitación a «la capacidad para contratar», sino una prohibición de trabajar, por lo que la justificación de la no admisión al trabajo de los mayores de cierta edad ha de apoyarse en bases totalmente diferentes de las que fundamentan las restricciones generales de la capacidad de obrar.

b) Por lo que se refiere al sentido y alcance del art. 14 de la Constitución, que se alega como fundamento de la presunta inconstitucionalidad de la disposición adicional quinta, el Abogado del Estado señala que «el principio de igualdad en él reconocido ha venido desempeñando el papel de una suerte de cláusula general de razonabilidad»: la Ley no sólo no debe operar discriminaciones textualmente prohibidas por la Constitución, sino que además debe estar razonablemente justificada toda diferenciación de tratamiento jurídico. A su juicio, en el caso presente la discriminación aparece «razonablemente justificada», pues puede hacerse en virtud de bienes constitucionalmente protegidos y que, en ponderación razonable, deben ser reconocidos con carácter preferente en una situación concreta.

El primer tipo de justificación a que alude se deduce del propio contenido de la disposición adicional quinta al referirse al «mercado de trabajo» como directriz de la habilitación al Gobierno. Partiendo de la grave situación actual de desempleo y de que el

pleno empleo no es sólo un bien constitucionalmente tutelado, sino también una orientación política que «de manera especial» impone la Constitución (art. 40.1), el Abogado del Estado concluye que la disminución del desempleo, en las edades más adecuadas desde el punto de vista laboral, justifica el establecimiento de una edad máxima de admisión al trabajo.

Asimismo -añade- el art. 48 de la Constitución impone a los «poderes públicos» la participación «libre y eficaz de la juventud» en el desarrollo social y económico, lo que implica la creación de oportunidades de trabajo; y, dada la crítica coyuntura económica actual, debe estimarse razonable el que ello se haga a través del establecimiento de una edad máxima de admisión al trabajo y de permanencia en el mismo. Esta medida puede tener asimismo y finalmente carácter tuitivo respecto de la tercera edad e incluso contribuir a la protección de la salud.

En definitiva, la principal justificación de la disposición controvertida vendría a estar en el valor de la solidaridad, en el criterio de «igualdad sustancial» y participación real (art. 9.2 de la Constitución) y en una «concepción humana» de las relaciones de trabajo (arts. 35.1, 40, etc., de la misma).

De todo ello resulta que la fijación de una edad avanzada como límite de admisión al trabajo y de permanencia en el mismo aparece como una «discriminación justificada» en datos objetivos.

c) El Abogado del Estado parte de que el derecho al trabajo cuya limitación se cuestiona es el derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo, que constituye uno de los varios aspectos del inciso inicial del art. 35.1: «Todos los españoles tienen el derecho al trabajo.»

El «derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo» significa que el trabajador no puede verse privado de él salvo causa justa y razonable. Se trata, pues, de saber si existe razón suficiente para sostener que la edad avanzada constituye un límite al derecho al trabajo así definido con abstracción de toda consideración de aptitud o ineptitud laboral, con lo que también por la vía del art. 35.1 de la Constitución el tema revierte a la justificación de la razonabilidad de la disposición adicional quinta.

A este efecto, el Abogado del Estado aduce los siguientes argumentos:

El art. 29.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el art. 4 del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales establecen que el ejercicio de los derechos en ellos garantizados pueden estar sujetos a limitaciones si éstas tienen por objeto promover el bienestar general en una sociedad democrática o si se establecen con el fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos de los demás. Ello puede aplicarse al derecho al trabajo si al lado de su aspecto individual, reconocido en el art. 35.1 de la Constitución, se toma en consideración su aspecto colectivo, que resulta de enlazar los arts. 9.2, 35.1 y 40 de la misma. El derecho «individual» al trabajo de una categoría de trabajadores puede verse justamente limitado si con ello se consiguen unos

resultados socialmente más estimables en la «perspectiva colectiva» del derecho al trabajo.

Por otra parte, toda una serie de bienes constitucionalmente protegidos han de conciliarse con el derecho al trabajo hasta incluso poder constituirse en límites de éste: el derecho a la salud, la protección a la juventud y a la tercera edad.

Una vez establecido que la limitación por edad del derecho al trabajo es posible, el Abogado del Estado concluye que la técnica elegida por la disposición adicional quinta no puede estimarse irrazonable, que desde el punto de vista biológico y psicológico tan razonable es la fijación de una edad mínima de admisión al trabajo como la de una edad máxima, y que, por tanto, el contenido de dicha disposición, tal como ha sido delimitado, es constitucional.

10. La postura del Fiscal General en relación con los tres puntos considerados anteriormente se concreta de la forma siguiente:

a) El Fiscal General, en su escrito de alegaciones, rechaza, lo mismo que el Abogado del Estado, la denominada interpretación «débil» por considerar que, si bien el segundo párrafo de la disposición adicional quinta viene condicionado necesariamente por el primero, como límite por encima del cual no es posible la negociación, no puede deducirse de ello que este primer párrafo constituya una simple base orientadora o una declaración programática que sólo adquiere virtualidad en la medida en que es asumida en la negociación colectiva. Para el Fiscal General, la afirmación de la Ley es terminante: «De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años», es decir, que, aun cuando el Gobierno no haga uso de la autorización que se le confiere, esa edad será la que se imponga imperativamente. Del mismo modo que se fija en el Estatuto de los Trabajadores una edad mínima determinante de la capacidad para ser sujeto de la relación jurídicolaboral, nada impide, a su juicio, que la propia Ley, a través de otros mecanismos, o como en este caso de una disposición adicional, señale la edad cuyo cumplimiento traiga consigo la extinción de aquella capacidad.

b) Por lo que se refiere al principio de igualdad, el Fiscal General parte de que el valor superior de la igualdad constituye una declaración genérica, no susceptible de regulación legal por sí misma y que ha de ser actualizada a través de las Leyes formales orgánicas u ordinarias correspondientes. De aquí que para cada materia sea preciso examinar si en su seno se respeta y tutela tal valor o principio de igualdad.

Sobre esta base, el precepto legal que fija una edad, la de sesenta y nueve años, como causa de extinción de la relación laboral, no está, a su juicio, en contradicción con el principio de igualdad ante la Ley, pues trata de igual forma a todos los que se encuentran en idénticas circunstancias e inmersos en el mismo tipo de relación jurídica: todos cuantos participan en la vida activa del trabajo, al cumplir la misma edad, verán extinguida su relación laboral.

Por otra parte -añade-, en la Constitución la edad da lugar a evidentes diferencias en el tratamiento a ciertos efectos, sin que por ello pueda afirmarse que haya una inconstitucionalidad en la misma Constitución o una discriminación postulada en el art 14.

Finalmente, el Fiscal General hace referencia al texto del Convenio, número 111 y de la Recomendación 111 de la O.I.T., sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, que definen el término «discriminación» en cuanto opuesto al principio de igualdad como «cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación», y señala que esta definición aplicada a la edad se ha entendido en el sentido de que entre dos trabajadores pretendientes a un mismo puesto no se excluya al de más edad en favor del de menos edad, salvo que el carácter mismo del trabajo a realizar exija unas determinadas condiciones físicas solamente posibles dentro de determinados límites de edad.

c) En cuanto a la constitucionalidad de las limitaciones al derecho al trabajo, el Fiscal General señala que al proponer la cuestión de inconstitucionalidad no se ha tenido en cuenta que la Constitución, en su art. 35.2, ha remitido a la Ley los requisitos, circunstancias y demás notas a través de las cuales aquel derecho al trabajo va a ser realidad, de donde se deduce que es la Ley, en este caso el Estatuto de los Trabajadores, quien fijará a partir de qué momento y hasta qué edad puede todo español ejercer su actividad laboral.

El Fiscal General insiste también en la necesidad de establecer una concordancia entre el interés individual y el colectivo, con el fin de ordenar racionalmente el ejercicio del derecho al trabajo.

11. Por providencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 7 de abril de 1981, se tiene por personados al Fiscal General del Estado y al Abogado del Estado, éste en nombre del Gobierno, y por formuladas las alegaciones presentadas, y, concluido el trámite previsto en el art. 37.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, se señala para la deliberación y votación de la Sentencia, el día 30 de abril. Por providencia de 19 de mayo se amplía en treinta días el plazo ordinario para dictar Sentencia de acuerdo con lo previsto en el art. 37.2 de la LOTC.

II. Fundamentos jurídicos

1. La cuestión de inconstitucionalidad ha sido planteada de oficio por el Magistrado de Trabajo núm. 9 de Madrid, una vez concluido el procedimiento y dentro del plazo para dictar Sentencia, después de dar audiencia a las partes del proceso y al Ministerio Fiscal.

La norma con fuerza de ley cuya constitucionalidad se cuestiona es la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, y los preceptos que se suponen infringidos, los arts. 14 y 35 de la Constitución. A juicio del Magistrado de Trabajo, el principio de igualdad consagrado en el art. 14 aplicado al derecho al trabajo reconocido en el art. 35 obliga a concluir que todos los españoles tienen derecho al trabajo sin discriminación alguna por razones de tipo social, por lo que la disposición adicional quinta

del Estatuto de los Trabajadores, al negar el derecho al trabajo a aquellos españoles que superen los sesenta y nueve años de edad y reúnan el período de carencia para la jubilación, viola el principio de igualdad y en consecuencia puede ser anticonstitucional.

Así interpretada, la disposición adicional quinta resulta aplicable al caso y el fallo depende de su validez, ya que la demanda tiene su origen en un despido basado exclusivamente en la edad del trabajador.

2. Este planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad parte de una interpretación del segundo inciso del primer párrafo de la disposición adicional quinta según la cual, al afirmarse en él que «de cualquier modo la edad máxima será la de los sesenta y nueve años», se está estableciendo legalmente una edad que determina la incapacidad para trabajar y la extinción de la relación laboral.

El Magistrado de Trabajo asume esta interpretación sin fundamentarla aún cuando ha sido cuestionada por parte de la doctrina, que incluso ha hecho depender de ella la inconstitucionalidad del precepto, y a pesar de que el propio demandante en el proceso a quo argumenta también en su escrito de demanda sobre una posible interpretación alternativa.

3. La posible inconstitucionalidad del precepto, así interpretado, se centra en el art. 14 de la Constitución, alegando el Magistrado de Trabajo que el principio de igualdad en él formulado impide cualquier tipo de discriminación por razón de las circunstancias sociales y que este principio es vinculante para todos los poderes públicos.

La pretendida inconstitucionalidad descansa, pues, en el supuesto de que toda discriminación vulnera el principio de igualdad. Ahora bien, aunque es cierto que la igualdad jurídica reconocida en el art. 14 de la Constitución vincula y tiene como destinatario no sólo a la Administración y al Poder Judicial, sino también al Legislativo, como se deduce de los arts. 9 y 53 de la misma, ello no quiere decir que el principio de igualdad contenido en dicho artículo implique en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado, en relación con el art. 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación. El art. 14 del Convenio Europeo -declara el mencionado Tribunal en varias de sus Sentencias- no prohíbe toda diferencia de trato en el ejercicio de los derechos y libertades: la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

Así, pues, conforme a esta interpretación, de decisiva relevancia en el caso español por la remisión contenida en el art. 10.2 de la Constitución, ha de concluirse que la argumentación, en que se apoya el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad

no es suficiente para deducir de ella la inconstitucionalidad de la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores.

En esta línea se sitúan los escritos del Fiscal General y del Abogado del Estado, quien termina afirmando que, tanto desde el punto de vista del derecho al trabajo como desde el punto de vista del principio de igualdad, la cuestión se reduce a determinar si existe una causa justa y razonable que sirva de fundamento a la limitación contenida en la norma cuestionada, pues de ser así esa limitación tendría carácter constitucional, si bien reconoce que la limitación al ejercicio del derecho al trabajo debe sujetarse además a los términos establecidos en el art. 29.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el art. 4 del Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.

4. Las causas aducidas en los escritos de alegaciones son de distinta naturaleza y no responden a una línea unitaria de argumentación; constituyen, más bien, una acumulación de justificaciones de raíz diversa. En realidad, en dichos escritos pueden discernirse tres líneas argumentales basadas en la presunción de ineptitud, en la política de protección a la tercera edad y en la situación del mercado, respectivamente.

Es de señalar, sin embargo, que no existe siempre congruencia entre los argumentos utilizados y la interpretación de que se parte. Tanto el Magistrado de Trabajo como el Abogado del Estado y el Fiscal General hacen suya una interpretación que, en definitiva, atribuye a la disposición adicional quinta una limitación al derecho al trabajo de carácter absoluto y cuya justificación, por tanto, sólo puede basarse en el hecho mismo de la edad. Las dos primeras líneas de argumentación son coherentes con esta interpretación; en cambio, la basada en la situación del mercado de trabajo exige una interpretación del precepto en la que la fijación de la edad máxima de sesenta y nueve años en él contenida no suponga más que un condicionamiento dentro de una posible política de empleo.

Analizaremos por ello seguidamente las dos primeras líneas argumentales con el fin de determinar si son suficientes para justificar la limitación del derecho al trabajo reconocido constitucionalmente, sin perjuicio de examinar en el momento oportuno la tercera línea argumental propuesta.

5. Por lo que se refiere a la primera, no cabe duda de que algunas actividades exigen unas condiciones físicas o intelectuales que el transcurso del tiempo puede menoscabar, por lo que en estos casos puede presumirse razonablemente que esa disminución de facultades resulta ya patente a una edad determinada y sobre esta base establecerse la extinción de la relación laboral. Pero, dadas las distintas aptitudes requeridas en las diversas actividades laborales, lo que ya no es razonable es presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores cualquiera que sea el sector económico en que se hallen integrados y el tipo de actividad que dentro de él desarrollen. Y aún más difícil resulta alegar esa ineptitud para justificar una limitación al derecho al trabajo si se tiene en cuenta que se presume no de todos los ciudadanos que alcanzan una edad determinada, sino sólo de los trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores que no se hallen expresamente excluidos del ámbito regulado por dicha Ley, de tal suerte que esa presunción de ineptitud desaparece

si al llegar a la edad fijada el trabajador ejerciere libremente la misma actividad profesional. En cualquier caso, la incapacitación generalizada para trabajar basada en una presunción de ineptitud iuris et iure carecería de base constitucional, pues afecta a la raíz misma del derecho al trabajo entendido como libertad de trabajar, anulando de hecho su contenido esencial.

Se alega que la fijación de una edad laboral máxima es de naturaleza análoga a la fijación de una edad mínima y que si se admite ésta no existe fundamento para rechazar aquélla. Sin embargo, es preciso destacar que la imposición de una edad laboral mínima tiene una razón de ser específica que no puede trasladarse a la fijación de una edad máxima. Con la primera lo que se pretende es garantizar una formación básica, dentro de una política encaminada a promover la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos y a remover los obstáculos que impidan a éstos el pleno desarrollo físico y psíquico de su personalidad: y, aun cuando el proceso de maduración no se produzca de la misma forma en todos los individuos, la tipificación viene también justificada por la necesidad de uniformar los ciclos educativos y evitar una costosa diversificación según el ritmo de evolución de cada niño o adolescente. Se trata, en definitiva, de una medida inspirada en principios y valores fundamentales asumidos constitucionalmente (arts. 9.2 y 27.1 de la Constitución Española), y la creciente sensibilización de las sociedades democráticas respecto de la importancia de la realización de tales valores y principios viene manifestándose en la paulatina elevación de la edad requerida para el inicio de la actividad laboral.

6. La segunda línea argumental descansa en la consideración de la jubilación como una nueva conquista en el proceso de humanización del trabajo, como una medida de protección a la tercera edad. Esta argumentación desconoce que la política de protección a la tercera edad, tal como se plantea actualmente por lo que se refiere a la edad de acceso a la jubilación, obedece a criterios opuestos a los que sirven de fundamento a la jubilación forzosa, criterios que aparecen reflejados en la Recomendación núm. 162 sobre los trabajadores de edad adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 66.ª Reunión celebrada en Ginebra en 1980: en el apartado 4 de la misma, relativo a la preparación y acceso al retiro, se recomienda que en todos los casos en que ello sea posible se adopten medidas encaminadas a lograr que el paso del trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente y a establecer un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre. La más reciente política de protección a la tercera edad propugna, pues, la voluntariedad y progresividad de la jubilación, rasgos contrarios a los de la jubilación forzosa, caracterizada por su obligatoriedad y su radicalidad o falta de progresividad. Las reiteradas propuestas en pro de una reducción de la edad de jubilación no van dirigidas a la fijación de una edad de jubilaciónm forzosa, sino de la edad de admisión a la pensión de jubilación fijada por la legislación de la Seguridad Social, y lo que se pretende, en último término, es la creación de las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales que flexibilicen las condiciones de acceso a la jubilación o a las pensiones y estimulen la jubilación anticipada mejorando los sistemas de seguridad social.

En consecuencia, tampoco puede aducirse esta segunda línea de argumentación para justificar la limitación al ejercicio del derecho al trabajo en la forma incondicionada supuestamente contenida en la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, ni desde el punto de vista del principio de igualdad ni desde el punto de vista de las posibles limitaciones previstas en los textos internacionales anteriormente mencionados.

7. En los escritos de alegaciones se contiene una tercera línea argumental. Así, el Abogado del Estado alega que la efectividad del derecho al trabajo -en su faceta colectiva- se consigue mediante una política de pleno empleo cuya ejecución puede conducir a que, en una razonable ponderación, el derecho «individual» al trabajo de una categoría de trabajadores se vea justamente limitado en pro de la consecución de unos resultados socialmente más estimables en la «perspectiva colectiva» del derecho al trabajo. Y concluye, que en una situación como la presente, la disminución del desempleo, en las edades más adecuadas desde el punto de vista laboral, justifica el establecimiento de una edad máxima de admisión al trabajo.

Dentro de este contexto, el análisis de la constitucionalidad de la fijación de una edad máxima como causa de extinción de la relación laboral obliga, a su vez, a considerar qué tipo de limitación al trabajo supone dicha política de empleo y qué posible base constitucional puede justificar esa limitación.

8. El derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar; supone también el derecho a un puesto de trabajo y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en los arts. 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución, respectivamente. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma.

La política de empleo basada en la jubilación forzosa es una política de reparto o redistribución de trabajo y como tal supone la limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores para garantizar el derecho al trabajo de otro grupo. A través de ella se limita temporalmente al primero el ejercicio del derecho individual al trabajo mediante la fijación de un período máximo en que ese derecho puede ejercitarse, con la finalidad de hacer posible al segundo el ejercicio de ese mismo derecho. La limitación del derecho que la política de empleo a través de la jubilación forzosa lleva implícita no tiene, por consiguiente, su origen y justificación en la realización de una política económica de pleno empleo; de aquí que no pueda afirmarse que con ella se limita un derecho reconocido en el art. 35 de la Constitución en aras de un principio orientador de política económica recogido en el artículo 40 de la misma.

9. Esta política de empleo supone la limitación de un derecho individual consagrado constitucionalmente en el art. 35; pero esa limitación resulta justificada, pues tiene como finalidad un límite reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 29.2 -el reconocimiento y respeto a los derechos de los demás se apoya en principios y valores asumidos constitucionalmente, como son la solidaridad, la igualdad real y efectiva y la participación de todos en la vida económica del país (art. 9 de la Constitución).

Por otra parte, dicha limitación puede quedar también justificada por su contribución al bienestar general -otro de los límites reconocidos en la Declaración Universal de Derechos humanos y en el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales-, si se tienen en cuenta las consecuencias sociales de carácter negativo que pueden ir unidas al paro juvenil.

Como consecuencia de todo lo anterior, puede afirmarse que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre 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.

Ahora bien, tal limitación supone un sacrificio personal y económico que en la medida de lo posible debe ser objeto de compensación, pues para que el tratamiento desigual que la jubilación forzosa supone resulte justificado no basta con que 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. Este es el sentido que ha de atribuirse a la compensación prevista en la disposición adicional quinta al asegurar que el límite máximo de edad sólo será efectivo si el trabajador ha completado los períodos de carencia para la jubilación. Desde el punto de vista de la jubilación forzosa es patente el especial relieve que a tal efecto cobra la mejora de los sistemas de seguridad social.

En consecuencia, la tercera línea argumental es suficiente para apoyar la constitucionalidad de la fijación de una edad laboral máxima, pero solamente si ésta se establece dentro del marco de una política de empleo con los condicionamientos señalados anteriormente. Habrá de analizar, por tanto, el contenido de la disposición adicional quinta desde esta perspectiva.

10. La cuestión de inconstitucionalidad planteada parte de una interpretación de la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores que se apoya en una consideración aislada del segundo inciso del primer párrafo de la misma, prescindiendo de la naturaleza de la norma en que aparece y del sentido y finalidad del párrafo en que está integrado.

Sólo una interpretación aislada del inciso puede llevar a considerar que dicha disposición, a pesar de su carácter adicional, viene a afectar de manera esencial a la capacidad para

trabajar y a las causas de extinción de las relaciones laborales -materias expresamente reguladas en el texto articulado del Estatuto- y sólo así puede atribuirse a la disposición adicional quinta un alcance que desborda el contexto de situación en que tiene su origen. El sentido contextual de la disposición adicional quinta viene dado por la situación de crisis de empleo por la que atraviesa la economía española, para cuya resolución se autoriza al Gobierno a utilizar la jubilación forzosa como un instrumento de la política de empleo. De que se trata de ello es contraprueba el que las decisiones que el Gobierno pueda adoptar tengan como motivaciones exclusivas la situación del mercado de trabajo y las disponibilidades de la Seguridad Social, sin que en ningún momento se aluda para nada a las limitaciones inherentes al paso del tiempo en el ser humano.

Si se tiene, pues, en cuenta la naturaleza y finalidad del precepto, no puede verse en la disposición adicional quinta una regulación de las causas de incapacitación y de extinción de las relaciones laborales, ni una pieza dentro de una política general de protección a la tercera edad, prevista en el art. 50 de la Constitución. Así considerada, la disposición adicional quinta tiene el sentido de autorizar, bien al Gobierno (párrafo primero) para establecer un límite de edad cuyas consecuencias son análogas a las de la jubilación forzosa aplicada a todo tipo de relación laboral sujeta al Estatuto de los Trabajadores, bien a las partes que intervienen en la negociación colectiva (párrafo segundo) para establecer edades de jubilación en sectores productivos concretos. Este carácter permisivo viene específicamente determinado por el propio texto: el límite de edad «que fije» el Gobierno, en el primer caso, y el uso de «podrá pactarse», en el segundo. Pero en la autorización concedida al Gobierno se establecen dos condicionamientos. El primero de ellos viene incluido en el primer inciso del párrafo primero y alude a la génesis de la limitación misma: «En función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo»; remite, por tanto, a unas circunstancias que tal como se formulan constituyen las causas específicas para establecer la limitación en una edad determinada. Ese segundo condicionamiento aparece en el segundo inciso, pero éste no puede interpretarse -como se ha hecho- con independencia del primero. La expresión «de cualquier modo» tiene como antecedentes a «en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo» y todo ello actúa como determinante del subjuntivo «fije». Por consiguiente, si el Gobierno no hace uso de la autorización que se le concede en esta disposición adicional quinta, el segundo inciso, al carecer de entidad propia, quedaría vacío de contenido. Por otra parte, el carácter interdependiente de los dos incisos se pone de manifiesto por el hecho de que el final del segundo no puede interpretarse como referido exclusivamente al mismo, sino como condicionante de todo el párrafo, ya que, cualquiera que sea la edad que se fije, tendrá que respetarse la posibilidad de que el trabajador complete los períodos de carencia para la jubilación.

Cabe, pues, una interpretación sistemática y teleológica de la disposición adicional quinta, de acuerdo con la cual su contenido se concreta en los siguientes términos:

- El reconocimiento implícito por parte del legislador de la posibilidad de realizar una política de empleo utilizando como instrumento la jubilación forzosa.

- La habilitación al Gobierno para que realice esa política de empleo dentro de los límites y condiciones fijados.

- La posibilidad de que, dentro de ese marco, puedan pactarse libremente edades de jubilación en la negociación colectiva.

11. Es evidente que de la constitucionalidad de una política de empleo que utilice como instrumento la jubilación forzosa no se deriva directamente la constitucionalidad de la disposición adicional quinta, pues ésta exige además el análisis de la base constitucional de la habilitación del Gobierno y de la fijación de edades de jubilación forzosa a través de la negociación colectiva, en relación con el ámbito de la reserva de Ley establecida en el art. 53.1 de la Constitución. Este análisis, pese a su trascendencia jurídica, no será objeto de nuestra consideración pues, como el mismo Abogado del Estado advierte y entiende también el Fiscal General, atañe a cuestiones nuevas, que, por otra parte, no son relevantes para la decisión que el Magistrado de Trabajo adopte en el caso que ha dado origen al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad. En cualquier caso, sin embargo, en esta última interpretación, la disposición adicional quinta tiene su razón de ser dentro del contexto de una política de empleo y probablemente por este motivo en los distintos escritos presentados se ha utilizado la tercera línea argumental antes mencionada. Pero ésta resulta irrelevante si, como se ha hecho en el caso que nos ocupa, se aplica a la extinción de una relación laboral que tiene su exclusivo origen en el hecho de haber alcanzado el trabajador una edad determinada.

En conclusión, si la cuestión debatida se centra en la posible constitucionalidad de la fijación de una edad laboral máxima incondicionada, los únicos argumentos válidos serán los que se apoyan en el hecho exclusivo de la edad, y éstos, como hemos visto al analizar las dos primeras líneas argumentales, no son suficientes para fundamentar dicha constitucionalidad.

Fallo

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

Ha decidido

Que es inconstitucional la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores interpretada como norma que establece la incapacitación para trabajar a los sesenta y nueve años y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado» y comuníquese a la Magistratura de Trabajo núm. 9 de Madrid a los efectos de lo dispuesto en el art. 38.3 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre.

Dada en Madrid, a dos de julio de mil novecientos ochenta y uno.

Votos particulares

1. Voto particular que formula el Magistrado don Jerónimo Arozamena Sierra

Disiento de la decisión, y de la fundamentación que la precede, respecto a la interpretación de la disposición adicional quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y a su enjuiciamiento constitucional.

Mi disentimiento se funda en las razones siguientes:

1. La cuestión es ésta: el Magistrado de Trabajo considera que la disposición adicional quinta de la Ley 8/1980, en cuanto establece la edad de sesenta y nueve años como hecho al que se anuda la extinción de la relación laboral, puede ser contraria al principio de igualdad (art. 14 de la Constitución) y conculcadora del derecho al trabajo (art. 35.1 ídem).

En el esquema de una decisión judicial, el Magistrado de Trabajo ha entendido que el precepto aplicable al caso sometido a su enjuiciamiento es la indicada disposición adicional. Como la decisión del conflicto laboral que enfrenta a trabajador y empresario depende de la validez de la norma cuestionada, y la norma sólo puede invalidarse por este Tribunal Constitucional, el Magistrado ha planteado la cuestión, en los términos del art. 163 de la Constitución y 35 de la LOTC. Desde este planteamiento, concurren las condiciones a las que el art. 37.1 de esta Ley subordina la admisión de las cuestiones de inconstitucionalidad.

2. La disposición adicional quinta ha sido objeto -en la doctrina, pues no hay en la jurisprudencia un cuerpo de interpretación con el valor que le asigna el art. 1.6 del Código Civil- de interpretaciones diferentes, de las que algunas están inspiradas en salvar la, a juicio del intérprete, constitucionalidad de la norma. En los mismos debates parlamentarios se acusó al luego precepto legal de incidir en inconstitucionalidad desde dos aspectos: se dijo que el fijar por ley una edad máxima, determinante de la extinción de la relación de trabajo, es contraria a la Constitución (arts. 14 y 35.1). El otro razonamiento, propiamente ajeno a la cuestión planteada, aunque no, como es obvio, a la validez de la norma, en una de sus proposiciones, es que la disposición adicional quinta vulnera la reserva de Ley (arts. 53.1 y 82.3).

Si cuando la disposición adicional quinta dice: «De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación» no establece un modo extintivo de relaciones, en principio sin límite temporal, incorporando la jubilación forzosa al cuadro legal, la invalidez de la norma -desde esta perspectiva- no podría afirmarse. Esta es la interpretación que acoge la fundamentación de la Sentencia y que lleva a un fallo excluyente de interpretaciones inconstitucionales.

Por otra parte, se alude en la Sentencia a una concepción delegante de poderes o, en otros términos, a una concepción de norma autorizante, bien al Gobierno, bien a las

partes de la negociación colectiva, para establecer un límite de edad, cuyas consecuencias «son análogas a las de la jubilación forzosa», aplicada a las relaciones que tienen en el Estatuto de los Trabajadores su Cuerpo legal. En la delegación al Gobierno se establecen dos condicionamientos de los que uno es el que aparece en el inciso cuya constitucionalidad es el núcleo de la cuestión planteada.

De este modo, se aluden en la Sentencia a otros temas además del inicialmente enunciado (el de la constitucionalidad de la norma que fija una edad máxima). Son el de la validez de una delegación, habilitación o autorización -que de todos estos modos se llama- al Gobierno, condicionada materialmente a la realización de una política de empleo en la que se utilice como instrumento de jubilación forzosa; y el de la naturaleza y alcance del contenido del segundo apartado de la disposición adicional quinta.

3. La cuestión, de este modo, puede adquirir una mayor dimensión. Sin embargo, la Sentencia excluye de su ámbito estos aspectos y acota el tema a lo que es relevante para la decisión del Magistrado que planteó la cuestión. El art. 39 de la LOTC es, según creo, argumento válido para defender la tesis del enjuiciamiento de la disposición en su totalidad y desde la perspectiva de una confrontación con todo precepto eventualmente conculcado.

La limitación del enjuiciamiento va a servir también aquí para acotar el contenido del voto. La posición que acoge la Sentencia respecto al carácter de la disposición adicional en cuanto a la negociación colectiva, explica -y justifica, según opino- que el tema tenga que, al menos, ser aludido por modo sucinto. A ello se dedicará la última de las fundamentaciones de este voto.

En el otro punto, para dejar bien clara la posición del discrepante, y el carácter -y en definitiva, la validez- de la llamada delegación, tiene que decirse que no se trata en el caso que analizamos de una delegación legislativa de las que dice el art. 82 de la Constitución. Se trata de una deslegalización por la que la reducción de la edad de jubilación forzosa se abre a la disponibilidad de la potestad reglamentaria del Gobierno. La fijación de edad límite de jubilación forzosa pertenece al ámbito reservado a la Ley, mas por la vía de una deslegalización concreta, con unos parámetros que la condicionan, se atribuye a la potestad del Gobierno. Con este carácter, de atribución concreta, condicionada a unos factores (el de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo), debe enjuiciarse la validez de indicada norma.

4. La decisión a la que se ha llegado en la Sentencia arranca de una interpretación de la disposición adicional quinta que es, en definitiva, la que lleva a un fallo de contenido condicionado. La disposición adicional cuestionada -según esto- no establece una edad de jubilación forzosa, que opere inmediatamente provocando la extinción de las relaciones de trabajo. La tesis de que dicha disposición introduce en nuestro derecho laboral, por modo general, la jubilación forzosa, es, por el contrario, el sentido que, a mi entender, tiene la regla cuestionada.

Con el Estatuto de Trabajadores la jubilación es, cuando se alcanza la edad máxima prevista, un modo extintivo del contrato, accionable por el empresario y que siempre se impone con el carácter de lo forzoso. Coexisten así, en el Derecho laboral, la jubilación voluntaria, que opera como derecho del trabajador y que de ordinario se hace depender del hecho jurídico de haber alcanzado la edad de sesenta y cinco años y tener cubiertos los períodos de cotización; y la jubilación forzosa a una edad cuyo límite máximo se fija en la disposición adicional en los sesenta y nueve años, reducible condicionadamente mediante norma emanada del Ejecutivo, en virtud de una deslegalización.

El sentido de la disposición adicional quinta es el de introducir como causa extintiva de la relación laboral de tiempo indefinido, un término final, trasladando al área laboral la figura de la jubilación forzosa, procedente de otro campo de la relación de empleo, y generalizada en el sector público. A la jubilación voluntaria, vinculante para el empresario y potestativa para el trabajador, se añade ahora la jubilación forzosa, de modo que el cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años, reuniendo los requisitos de cotización, que condicionan el derecho a la pensión, faculta al trabajador para provocar la extinción de la relación de trabajo, y si no se acogiera a esta jubilación voluntaria, cuando llegue a la edad de sesenta y nueve años, o con este límite máximo, la que se fije en virtud de disposición emanada del Gobierno o por la vía de la negociación colectiva, se opera una jubilación forzosa. Aparte los supuestos de jubilación anticipada, y los mecanismos que en este punto facultan el retiro voluntario de los trabajadores, con soluciones aseguradoras de niveles de rentas que cubran, al menos, las previstas coberturas de la Seguridad Social que corresponde a los normales supuestos de jubilación ordinaria, abre posibilidades de un tratamiento flexible, pues el asalariado podrá acogerse al derecho de retiro a partir de los sesenta y cinco años (o edad más baja a medida que las disponibilidades de la Seguridad Social permitan una reducción general de la edad para la jubilación), o demorar su jubilación, cesando en la actividad asalariada en tanto no alcance la edad de sesenta y nueve años, u otra inferior que se establezca.

Que el diseño de la disposición adicional fue el innovar nuestro sistema laboral, introduciendo una edad máxima para el trabajo asalariado, fijada en la propia disposición, y abriendo una vía para que el Gobierno pudiera rebajar la edad, y dejando al ámbito de la negociación colectiva el establecimiento de edades de jubilación, se colige acudiendo a los resultados que proporciona una interpretación del texto, pues una valoración lógica y lo que la historia del precepto sirve en la indagación de su sentido, lleva a la indicada conclusión. Precisamente el establecer por ley la edad máxima y el conferirse una delegación al Gobierno, fueron puntos que concitaron la oposición al texto en el seno de los debates parlamentarios, porque se dijo, en cuanto a lo primero, que tal limitación al derecho al trabajo, podría incurrir en la violación del art. 35.1 de la Constitución, y respecto al segundo, que por estar reservada la materia a la ley, para lo que se argumentó, acudiendo a lo que dicen los arts. 35.1, 53.1 y 82.2 de la Constitución la delegación es contraria a la norma constitucional.

5. La disposición adicional quinta establece un límite al ámbito de negociación, pues si bien podrán pactarse edades de jubilación, a salvo lo establecido en materia de seguridad

social y el contenido irrenunciable de los derechos de los trabajadores, tendrán el límite máximo de los sesenta y nueve años. No podrán pactarse edades de jubilación por encima de esta edad que actúa como techo del trabajo asalariado. Pero también, la disposición adicional anuda al hecho jurídico de los sesenta y nueve años, completado el período de carencia, el efecto extintivo del contrato de trabajo.

Desde esta perspectiva, debe enjuiciarse la constitucionalidad de la disposición, acudiendo a lo que proclama la Constitución en los arts. 35.1 y 37.1, y el art 14, reiteración de uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico.

6. La interdicción de la discriminación que tiene en el art. 14 de la Constitución su proclamación general y que, ciertamente, es también medida trasladable al ámbito de la regulación del derecho al trabajo, y lo que partiendo de este principio, se ha dicho en orden a la discriminación con respecto a los trabajadores por razón de edad, no sirve para tachar de inconstitucionales los preceptos que, por vía legislativa, introducen la extinción de la relación de trabajo, en el sector público o en el sector disciplinado por el derecho laboral, por haber alcanzado una edad que coloca al interesado en el status propio del sistema de la Seguridad Social, al que corresponde la cobertura de una pensión adecuada. El límite al trabajo asalariado en el caso de la tercera edad comporta unos componentes que generan elementos diferenciadores, con relevancia jurídica, respecto de aquellos que se encuentran en edad activa. Para éstos, el derecho del trabajo desde su perspectiva de derecho genérico a insertarse en la vida laboral y obtener un puesto de trabajo, se configura como un objetivo a cuya consecución deben esforzarse los Poderes Públicos. La tercera edad comporta otro conjunto de exigencias, de las que tienen la consideración de derecho subjetivo estricto el de obtener una pensión como consecuencia inherente al tiempo de trabajo asalariado y una política atenta a los principios sociales y económicos, que con intencionalidad programática, proclaman los arts. 41 y 50 de la Constitución. Que el legislador, valorando los distintos elementos, individuales o colectivos, que juegan a la hora de una política de retiro obrero, opte por sistemas distintos en orden al tratamiento legal, por el sistema de una edad mínima, completada por períodos de cotización, como generadora de un derecho del trabajador a la jubilación, con tendencia a disminuciones generales de esta edad, y a la par, a una edad máxima justificada por factores individuales y la estimación de otros intereses comprometidos en la decisión, fije un límite máximo del trabajo determinante de la situación forzosa de retiro, podrá valorarse, desde consideraciones socio-económicas y, en definitiva, desde opciones políticas, mas no podrá objetarse que las normas que acojan uno u otro modelo de regulación de las situaciones de pasivos, o del tránsito a situaciones sin actividad laboral, quedan incursas en inconstitucionalidad.

Por esto, la disposición adicional quinta si bien introduce una innovación capital en un ordenamiento en el que la jubilación voluntaria era la regla general, no puede tacharse de discriminatoria. La invocación, como puntos de comparación, para inferir de ellos una diferenciación de trato, contrario al principio de igualdad, de los trabajadores en edad activa o el de aquellos que no están sometidos al régimen del trabajo dependiente, además de no responder a criterios de generalidad para la efectividad del principio de

igualdad, no tienen en cuenta elementos diferenciables sustanciales, con relevancia jurídica.

7. La invocación del derecho al trabajo que el art. 35.1 de la Constitución reconoce a «todos los españoles» tampoco sirve a los fines invalidatorios de la disposición adicional cuestionada. El derecho al trabajo, en su aspecto de derecho genérico a incorporarse a la vida laboral, y obtener un puesto de trabajo, configurado en la Constitución más como objetivo al que se debe la acción de los Poderes Públicos que como derecho subjetivo frente al Estado, podrá invocarse por aquellos que se encuentran en un período activo de la vida.

Para la tercera edad los principios son otros y se insertan en un cuadro de preocupaciones sociales, del que forman parte la adecuada cobertura de un sistema de seguridad social, y dentro de este sistema, unas pensiones suficientes, periódicamente actualizadas, y una asistencia social dirigida a su bienestar (arts. 41 y 50 de la Constitución).

El que se establezca una jubilación forzosa -ahora a la edad de sesenta y nueve años- no puede, pues, calificarse de discriminatoria respecto a los trabajadores en edad activa. Tampoco puede servir para acusar de que tal modo extintivo de la relación laboral atenta al derecho de trabajo, desde su dimensión de derecho a ocupar un puesto con el que atender a las necesidades personales y familiares. Las necesidades del pensionista -y no sólo en los aspectos económicos- pertenecen a otra área de principios (art. 50 de la Constitución).

8. Los que han comparecido en este proceso, para desde sus posiciones procesales cooperar al enjuiciamiento constitucional de la disposición adicional quinta de la Ley 8/1980, han acudido a estimaciones distintas con el objetivo común de buscar una justificación al instituto de la jubilación obligatoria.

La vejez, como invalidez presunta, supuesto material sobre el que construir el interés protegido, ofrece, ciertamente, la quiebra que deriva de la relatividad que concurre en el concepto de vejez, y pudiera justificar la incorporación de una causa extintiva del contrato de trabajo accionable por el empresario, y dependiente de una edad en la que, razonablemente, pudiera fundarse el juicio de falta o reducción de la capacidad laboral para instar la extinción de la relación de trabajo. Sin embargo, una jubilación obligatoria dependiente del simple cumplimiento de una edad que no fuera indicativa del paso desde situaciones funcionales de actividad a las de retiro, carecería de una justificación sólida, si tuviera que acudirse a presunciones de incapacidad en el trabajador, entendida como pérdida de la aptitud para el trabajo en intensidad suficiente para romper con el carácter indefinido de las relaciones laborales en la que opera la jubilación.

La protección a la tercera edad, y en este aspecto, el buscar el interés protegido por la figura de la jubilación forzosa, como modo generador de la extinción de la relación de trabajo, en facilitar el acceso a situaciones de retiro, justifica la configuración de la jubilación como un derecho del trabajador, cuyo ejercicio a él incumbe, y aun pudiera añadirse que sólo en cuanto pudiera legitimarse una función tuitiva, podrían encontrarse

justificaciones para imponer, dentro de ciertos límites, la operatividad de la jubilación, como modo extintivo vinculante. El que en el tratamiento de este complejo tema se postulen soluciones de paso gradual desde la actividad al retiro, o el que se defiendan fórmulas de mayor flexibilidad, con márgenes de electividad, alejada de la fórmula de hacer depender del solo dato de la edad, el tránsito a la situación de retiro, con tendencia a una reducción generalizada e incondicional de aquella edad, es algo que corresponde a la valoración política, y no al ámbito del juicio de constitucionalidad.

Junto a las argumentaciones que se han utilizado en este proceso y de las que hemos dado sucinta cuenta en lo que antecede, se añade la de reparto de empleo, concebida como política que postula el establecer edades de jubilación que al operar obligatoriamente, con prohibición de ejercer una actividad asalariada e, incluso, desde otro alcance mediante la técnica disuasoria de hacer depender de que no se ejerza una actividad profesional el derecho a la pensión, permite el acceso al trabajo de los jóvenes. La disposición adicional quinta de la Ley 8/1980 y lo que respecto a ella se dijo en los debates parlamentarios permiten, ciertamente, entender que la incorporación de la jubilación forzosa al campo laboral obedeció también a este interés general, si bien estuvo más presente en la previsión de la delegación conferida al Gobierno para fijar el límite máximo de edad, en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo.

En el establecimiento de una edad de sesenta y nueve años no pueden aislarse las distintas motivaciones a las que de modo sucinto vengo aquí haciendo referencia.

9. El derecho a la autonomía colectiva y en concreto a la negociación colectiva, como instrumento de regulación de las relaciones de trabajo, se reconoce en la Constitución como pieza clave del nuevo modelo laboral. Este derecho deriva directamente de la Constitución (art. 37.1) y presupone un campo de actuación legítima dentro de los límites derivados del orden público laboral, esto es, del conjunto normativo estatal que con el carácter de lo necesario se impone a las partes negociadoras. De esta concepción deriva, en lo que ahora importa, que no es válido interpretar la disposición adicional quinta como norma delegante o como autorización para que dentro de un límite máximo de edad pueda negociarse edades de jubilación forzosa. Por el contrario, la edad máxima de sesenta y nueve años actúa como límite en una esfera, dentro de la cual la autonomía colectiva puede establecer edades de jubilación, a salvo, claro es, el derecho a la cobertura de la Seguridad Social. Pues bien, es legítimo que una Ley en aras de un interés superior que trasciende del concreto de la negociación colectiva establezca un límite, que cual es la edad de sesenta y nueve años, puede adaptarse a las exigencias del ámbito laboral y a los intereses de las partes dentro de lo que puede ser objeto de convenio colectivo.

Por lo expuesto, entiendo que hubiera sido procedente un fallo desestimatorio.

Madrid, a ocho de julio de mil novecientos ochenta y uno.