

Una clara manifestación legal de esta nueva orientación fue la Ley 24/1997, de 15 de julio de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, que estableció la posibilidad del Gobierno para otorgar desgravaciones o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de jubilación de 65 años, con suspensión proporcional al percibo de la pensión.

### III.- Argumentaciones de la Sentencia.-

La Sentencia del Tribunal Supremo establece, en sus Fundamentos de Derecho, cuatro distintos argumentos en los que basa su fallo:

- Cambios producidos en las Políticas de Empleo, fundamentalmente a raíz de alcanzarse acuerdo en el Pacto de Toledo.
- El establecimiento del derecho al trabajo como un "mínimo de derecho necesario" de acuerdo con el artículo 35 de la Constitución.
- El establecimiento de que la limitación del derecho al trabajo pertenece al ámbito de reserva de ley establecida en el artículo 53.1 de la Constitución.
- La existencia de Directrices Europeas aprobadas en el Consejo de Helsinki de 10 y 11 de diciembre de 1999 en materia de discriminaciones.

Junto a estas argumentaciones se contienen otras dos que "habilitan" la negociación colectiva en ausencia de otra norma legal:

1. La sujeción al artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores que establece el *derecho a no ser discriminado para el empleo por razón de ...edad*.

2. Y la sujeción al artículo 17.1 E. T., que declara que *se entenderán nulos y sin efecto las cláusulas de los convenios que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad*.

### IV.-Contenidos de la Ley 14/2005.-

Esta interpretación dada por la Sentencia del Supremo comentada, ha provocado cierta inseguridad jurídica ocasionando problemas en la negociación colectiva. Por ese motivo, se plasmó en la *Declaración para el Diálogo Social 2004*, suscrito el 8 de julio por Patronal y Sindicatos más representativos, un acuerdo por el que proponían una reforma normativa cuyo fruto de ella es la Ley 14/2005, de 1 de julio, *"sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación"* que estamos comentando.

**Esta, en su Exposición de Motivos señala que el objeto de la misma es incorporar al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, una disposición adicional para que en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que posibiliten en determinados su-**

**La sentencia del Tribunal Supremo de nueve de marzo de 2004, en procedimiento de casación por unificación de doctrina resuelve la interpretación de esta derogación y el alcance, tanto en el derecho individual como colectivo para la inaplicación del límite de la edad de jubilación forzosa a los 65 años y su modificación en la negociación de los convenios colectivos; esgrimiendo, entre otras razones, la ausencia de norma legal habilitante que autorice a la negociación colectiva la limitación del derecho al trabajo, considerando, además, que habían desaparecido las causas que, en su día, justificaron la autorización a los convenios para que pudieran limitar la edad de jubilación en aras de una política de fomento de la ocupación.**

### II- Interpretación de los Considerandos Jurídicos de la Sentencia del Tribunal Supremo.-

El Convenio Colectivo, en virtud de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, puede regular materias de índole económico, laboral y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores; pero siempre dentro del respeto a las levas, pudiendo mejorar las Previsiones del Estatuto de los Trabajadores, que es una norma de mínimos, pero no cercenar o rebajar los derechos reconocidos en él: no pudiendo, por tanto, regular ni limitar derecho fundamental alguno, cuando el mismo no colisiona con otro que precise mayor protección.

La edad de jubilación excede del ámbito de tales condiciones cuando se contempla exclusivamente como un derecho individual, no pudiendo disponer los convenios del mismo, cuando el acceso y la salida del mundo del trabajo es un derecho individual y constitucionalmente protegido, perteneciendo su ámbito a la reserva de Ley establecida en el artículo 53.1 de la Constitución.

En la actualidad no existe norma con rango legal que autorice, por razones justificadas y razonables, la limitación del derecho del trabajo y el desconocimiento del principio de igualdad.

En definitiva, desaparecida la norma legal autorizante -la derogada Disposición Adicional 10ª- queda la negociación colectiva sin el marco habilitante para establecer limitaciones que figuran o se contienen en normas de derecho necesario, el Estatuto de los Trabajadores.