

**Petición de decisión prejudicial planteada por el
Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemania) el
28 de mayo de 2008 — Colin Wolf/Ciudad de Fráncfort del
Meno**

(Asunto C-229/08)

(2008/C 223/33)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Colin Wolf

Demandada: Ciudad de Fráncfort del Meno

Cuestiones prejudiciales

- 1) ¿Dispone siempre el legislador nacional, haciendo uso de la discrecionalidad que le concede el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE (¹), de un ilimitado margen de apreciación, o se reduce dicho margen de apreciación, en cualquier caso, a lo estrictamente necesario cuando se trata de establecer una edad máxima para la contratación, a fin de asegurar un período mínimo de servicio anterior a la jubilación, con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2000/78/CE?
- 2) ¿Se concreta con la necesidad prevista en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2000/78/CE la adecuación de los medios mencionados en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva, restringiéndose así el ámbito de aplicación de esta regla general?
- 3) a) ¿Constituye una finalidad legítima en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78/CE, el hecho de que, mediante la fijación de una edad máxima de contratación, un empleador pretenda lograr unos períodos de servicio lo más prolongados posibles de sus funcionarios?
- b) ¿Es inadecuada la realización de dicha finalidad sólo por el hecho de que se exija a los funcionarios mantener períodos de actividad superiores a lo necesario para percibir la renta mínima legalmente garantizada en caso de jubilación anticipada tras cinco años de servicio?
- c) ¿Es inadecuada la realización de dicha finalidad únicamente en caso de que se exija a los funcionarios mantener períodos de actividad superiores a lo necesario para obtener el derecho a percibir la pensión mínima legalmente garantizada en caso de jubilación anticipada (actualmente, 19,51 años)?
4. a) ¿Constituye una finalidad legítima en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78/CE mantener lo más bajo posible el número total de funcionarios que puedan ser contratados, mediante una edad máxima de contratación también lo más baja posible, para así mantener lo más reducido posible las prestaciones que hayan de concederse en cada caso concreto, como las prestaciones por accidente o enfermedad (ayudas también para familiares)?
- b) ¿Qué relevancia tiene, a este respecto, el hecho de que cuanto mayor sea la edad más elevadas son las prestaciones por accidente o los subsidios por enfermedad (también para familiares) en comparación con funcionarios más jóvenes, de manera que la contratación de funcionarios de mayor edad supondría un incremento del gasto total en prestaciones?
- c) ¿Son necesarios, a tal efecto, unos pronósticos o estadísticas fiables, o bastan presunciones generales de probabilidad?
5. a) ¿Constituye una finalidad legítima en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78/CE el hecho de que un empleador pretenda aplicar una edad máxima de contratación para garantizar una «estructura de edad equilibrada en cada carrera»?
- b) ¿Qué exigencias deben satisfacer, en su caso, los criterios para configurar dicha estructura de edad, de manera que se cumplan los presupuestos para su justificación (adecuación y necesidad)?
6. ¿Constituye un requisito legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78/CE el hecho de que, con respecto a una edad máxima de contratación, el empleador argumente que hasta alcanzar tal edad, en general, es posible cumplir los requisitos objetivos de contratación para una formación en los grados intermedios del servicio de bomberos, mediante la correspondiente formación académica y técnica?
7. ¿Qué criterios deben aplicarse para valorar si es adecuado o necesario un período mínimo de servicio hasta alcanzar la edad de jubilación?
 - a) ¿Se puede justificar la necesidad de un período mínimo de servicio exclusivamente como contraprestación por la adquisición, financiada exclusivamente por el empleador, de una cualificación en dicho empleador (capacitación profesional para los grados intermedios del servicio de bomberos), con el fin de garantizar, tras la obtención de dicha cualificación, un período de servicio razonable para el empleador, que permita amortizar gradualmente los costes de formación del funcionario?
 - b) ¿Cuál es la duración máxima del período de servicio posterior al período de formación? ¿Puede ser superior a cinco años y, en caso afirmativo, en qué condiciones?
 - c) ¿Puede justificarse la adecuación o necesidad de un período mínimo de servicio, al margen de la cuestión 7, letra a), argumentando que, para los funcionarios cuyas prestaciones de jubilación son financiadas íntegramente por el empleador, el estimado período de servicio activo desde la contratación hasta la previsible jubilación debe ser lo suficientemente prolongado como para conferir el derecho a percibir durante la jubilación la pensión mínima legalmente garantizada, siendo actualmente dicho período de servicio de 19,51 años?

- d) *¿A sensu contrario*, es necesario, para que esté justificada la negativa a contratar con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, que la persona sea contratada con una edad tal que, en caso de jubilación en la fecha prevista, deba percibir la renta mínima aun sin haber adquirido el derecho a percibirla?
8. a) *¿Para evaluar la edad de jubilación con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2000/78/CE, ha de atenderse a la edad de jubilación legalmente establecida para adquirir el derecho a percibir posteriormente una pensión, o bien ha de atenderse a la media estadística de edad de jubilación de un determinado grupo funcional o profesional?*
- b) *¿En qué medida debe tenerse en cuenta, en su caso, el hecho de que determinados funcionarios pueden aplazar hasta dos años su jubilación? ¿Debe suponer esta circunstancia la correspondiente elevación de la edad máxima de contratación?*
9. *¿A la hora de calcular el período mínimo de servicio en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, cabe computar el tiempo de formación al inicio de la relación funcional? ¿Tiene importancia, a este respecto, si el tiempo de formación debe considerarse íntegramente como período de servicio computable a efectos de obtener una pensión o bien procede excluir el tiempo de formación del período en el que el empleador puede exigir un período mínimo de servicio con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2000/78/CE?*
10. *¿Son compatibles las disposiciones del artículo 15, apartados 1, segunda frase, y 3, de la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz con el artículo 17 de la Directiva 2000/78/CE?*

(¹) DO 2000, L 303, p. 16.

Recurso de casación interpuesto el 29 de mayo de 2008 por Massimo Giannini contra la sentencia del Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) dictada el 12 de marzo de 2008 en el asunto T-100/04 (Massimo Giannini/Comisión)

(Asunto C-231/08 P)

(2008/C 223/34)

Lengua de procedimiento: francés

Partes

Recurrente: Massimo Giannini (representantes: Mes. L. Levi y C. Ronzi, abogadas)

Otra parte en el procedimiento: Comisión de las Comunidades Europeas

Pretensiones de la parte recurrente

- Que se anule la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas de 12 de marzo de 2008 en el asunto T-100/04.
- En consecuencia, que se estimen las pretensiones formuladas por el recurrente en primera instancia y, por tanto:
 - Que se anule la decisión del tribunal del concurso COM/A/9/01 de no incluir el nombre del recurrente en la lista de reserva de dicho concurso, decisión comunicada al recurrente mediante escrito de 11 de junio de 2003, así como, en la medida en que fuera necesario, que se anule la decisión denegatoria de la solicitud de reexamen presentada por el recurrente, decisión comunicada a este último mediante escrito de 8 de julio de 2003, y que se anule la decisión desestimatoria de la reclamación del recurrente, decisión que le fue comunicada mediante escrito de 2 de diciembre de 2003.
 - Que se conceda una indemnización de daños y perjuicios por el perjuicio material, perjuicio evaluado, por un lado, en la diferencia entre la prestación por desempleo percibida tras la finalización del contrato de agente temporal y el sueldo de funcionario titular A 7/4 y, por otro lado, tras el período de desempleo, en el importe de la retribución de un funcionario de grado A 7/5, así como por el perjuicio moral sufrido, que se evalúa en 1 euro.
- Que se condene a la parte recurrida al pago de las costas de primera instancia y del recurso de casación.

Motivos y principales alegaciones

El recurrente invoca básicamente tres motivos principales en apoyo de su recurso de casación.

Mediante su primer motivo, el recurrente acusa al Tribunal de Primera Instancia de haber vulnerado el derecho a un proceso justo, y más concretamente, el derecho a que se resuelva el litigio en un plazo razonable. En efecto, transcurrieron cuatro años entre la fecha de presentación del asunto ante el Tribunal de Primera Instancia y el pronunciamiento de la sentencia recurrida. Pues bien, según el recurrente, ninguna circunstancia excepcional justificaba en el presente caso tal duración. Los documentos obrantes en autos relativos a este asunto no eran particularmente voluminosos ni jurídicamente complejos y el procedimiento tenía verdadera trascendencia para el recurrente.

Mediante su segundo motivo, el recurrente alega que el Tribunal de Primera Instancia infringió los artículos 4, 27 y 29 del Estatuto de los Funcionarios y vulneró el concepto de interés del servicio así como el deber de asistencia y protección que incumbe a las instituciones comunitarias con respecto a sus agentes y funcionarios. Según el recurrente, el Tribunal de Primera Instancia confunde a este respecto la entrada en la función pública comunitaria, a través de un concurso general dirigido a constituir una reserva de contratación, y la continuación de la carrera de personas ya incorporadas a través de los mecanismos, previstos por el Estatuto, de los traslados y las promociones.