

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 13 de septiembre de 2011 *

En el asunto C-447/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), mediante resolución de 17 de junio de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de noviembre de 2009, en el procedimiento entre

Reinhard Prigge,

Michael Fromm,

Volker Lambach

y

Deutsche Lufthansa AG,

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, K. Schiemann y D. Šváby, Presidentes de Sala, y la Sra. R. Silva de Lapuerta, el Sr. E. Juhász, las Sras. P. Lindh (Ponente), M. Berger y A. Prechal y el Sr. E. Jarašiūnas, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Cruz Villalón;
Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de marzo de 2011;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de los Sres. Prigge, Fromm y Lambach, por los Sres. E. Helmig y J. Rodríguez Nieto, Rechtsanwälte;
- en nombre de Deutsche Lufthansa AG, por las Sras. K. Streichardt y C. Kremser-Wolf, Rechtsanwältinnen;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. J. Möller y C. Blaschke, en calidad de agentes;

- en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por el Sr. D. Keane, SC;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y V. Kreuzschitz, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de mayo de 2011;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 5, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 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 (DO L 303, p. 16).

- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre, por una parte, los Sres. Prigge, Fromm y Lambach y, por otra parte, su empleador, Deutsche Lufthansa AG (en lo sucesivo, «Deutsche Lufthansa»), relativo a la extinción de pleno derecho de su relación laboral a los 60 años de edad en virtud de una cláusula de un convenio colectivo.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 A tenor de su artículo 1, la Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

4 Los considerandos vigesimotercero, vigesimoquinto y trigésimo sexto de dicha Directiva declaran:

«(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. [...]

[...]

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo [en 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki el 10 y el 11 de diciembre de 1999] y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial

distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.

[...]

(36) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva.»

5 El artículo 2 de la citada Directiva, titulado «Concepto de discriminación», establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

[...]

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

- 6 En el artículo 3 de la misma Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», el apartado 1, letra c), precisa que ésta se aplica a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con, entre otros extremos, las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido.
- 7 El artículo 4 de la Directiva 2000/78, titulado «Requisitos profesionales», prescribe en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

- 8 El artículo 6 de la Directiva, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», establece en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [re-muneración], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.»

9 El artículo 16 de dicha Directiva dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

[...]

- b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos [...]

10 El artículo 18 de la Directiva 2000/78 precisa:

«Los Estados miembros [...] podrán confiar [la] aplicación [de la presente Directiva], por lo que se refiere a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos, a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar el 2 de diciembre de 2003, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias; los Estados miembros interesados deberán tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. [...]

A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo comunicarán de inmediato a la Comisión. Los Estados miembros que opten por recurrir a este período adicional informarán anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopten para luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, y sobre los progresos realizados para la aplicación de la presente Directiva. La Comisión informará anualmente al Consejo.

[...]»

11 La República Federal de Alemania hizo uso de esta facultad, de modo que la transposición de las disposiciones de la Directiva sobre discriminación por motivos de edad y discapacidad debía producirse a más tardar el 2 de diciembre de 2006.

Normativa reguladora de la profesión de piloto

Normativa internacional

- ¹² La normativa internacional en materia de pilotos privados, comerciales o de líneas aéreas es elaborada por un organismo internacional, las Joint Aviation Authorities, en el que participa la República Federal de Alemania. Una de estas regulaciones, las Joint Aviation Requirements — Flight Crew Licensing 1 (en lo sucesivo, «JAR-FCL 1»), fue adoptada el 15 de abril de 2003.
- ¹³ Las JAR-FCL 1 fueron publicadas por el Ministerio Federal de Transportes, Construcción y Vivienda en el *Bundesanzeiger* n° 80a, de 29 de abril de 2003.
- ¹⁴ El punto 1.060 de las JAR-FCL 1 dispone:

«Restricciones aplicables a los titulares de una licencia que hayan cumplido 60 años de edad:

- a) desde los 60 hasta los 64 años:

el titular de una licencia de piloto que haya cumplido 60 años de edad no podrá ejercer como piloto de un avión de transporte comercial salvo:

- 1) que sea miembro de una tripulación compuesta por varios pilotos, y
- 2) que los demás pilotos no hayan cumplido aún 60 años.

b) a partir de los 65 años:

el titular de una licencia de piloto que haya cumplido 65 años de edad no podrá ejercer como piloto de un avión de transporte comercial.»

Normativa nacional

- ¹⁵ El artículo 20, apartado 2, del Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung (Decreto sobre autorización del tráfico aéreo), en su versión modificada por el Verordnung zur Änderung luftrechtlicher Vorschriften über Anforderungen an Flugbesatzungen (Decreto por el que se modifican las disposiciones del Derecho aeronáutico reguladoras de las tripulaciones), de 10 de febrero de 2003 (BGBl. 2003 I, p. 182), dispone:

«Los requisitos de cualificación profesional y los exámenes destinados a la obtención de una licencia, su alcance, incluida la capacitación, el período de validez, la prórroga y renovación, así como las demás condiciones de ejercicio de los derechos inherentes a una licencia o a una capacitación se regirán por el Verordnung über Luftfahrtpersonal [(Reglamento sobre personal aéreo)] [...]»

- ¹⁶ El artículo 4 del Erste Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal (Primer Reglamento de ejecución del Reglamento sobre personal aéreo), de 15 de abril de 2003 (*Bundesanzeiger* n° 82b, de 3 de mayo de 2003), establece:

«Superada la edad de 60 años y hasta la edad de 65 años, el titular de una licencia de piloto comercial o de piloto de transporte de línea aérea expedida en la República Federal de Alemania o de una licencia obtenida con arreglo a lo dispuesto en el

artículo 46, apartado 5, del Reglamento sobre personal aéreo podrá asimismo ejercer los derechos inherentes a ésta en aeronaves con una tripulación mínima de un piloto para el transporte comercial de pasajeros, correo o carga, dentro del territorio de la República Federal de Alemania.

Superada la edad de 65 años, el titular de una licencia de piloto no podrá pilotar ninguna aeronave de transporte comercial de pasajeros, correo o carga.»

El convenio colectivo n° 5a

¹⁷ Las relaciones laborales entre las partes del procedimiento principal se rigen por el convenio colectivo general n° 5a relativo al personal de a bordo de Deutsche Lufthansa, en su versión vigente desde el 14 de enero de 2005 (en lo sucesivo, «convenio colectivo n° 5a»).

¹⁸ El artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo n° 5a tiene la siguiente redacción:

«La relación de trabajo cesa —sin necesidad de rescindir el contrato— al finalizar el mes del sexagésimo aniversario. [...]»

Normativa nacional sobre trabajo y sobre igualdad de trato

- 19 El artículo 14 de la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Ley sobre trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada, por la que se modifican y derogan determinadas disposiciones del Derecho del Trabajo), de 21 de diciembre de 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966; en lo sucesivo, «TzBfG»), establece:

«1) Será lícito celebrar un contrato de trabajo de duración determinada cuando exista una causa objetiva para ello [...]»

- 20 La Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general sobre igualdad de trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897; en lo sucesivo, «AGG»), adaptó el Derecho interno a la Directiva 2000/78.

- 21 Los artículos 1 a 3, 7, 8 y 10 de la AGG disponen:

«*Artículo 1* — Objetivo de la Ley

El objetivo de la presente Ley es impedir o eliminar toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.

Artículo 2 — *Ámbito de aplicación*

- (1) En virtud de la presente Ley, queda prohibida toda discriminación basada en alguno de los motivos citados en el artículo 1 en relación con:

[...]

2. Las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la remuneración y los requisitos de despido, especialmente en los contratos individuales y en los convenios colectivos, así como en el desarrollo de la relación laboral o con ocasión de su extinción y en relación con el ascenso profesional.

[...]

Artículo 3 — *Definiciones*

- (1) Una discriminación directa se produce cuando, por alguno de los motivos previstos en el artículo 1, una persona recibe un trato menos favorable del que recibe, ha recibido o recibiría otra en una situación comparable [...]

[...]

Artículo 7 — Prohibición de discriminación

- (1) Los trabajadores no podrán ser discriminados por ninguno de los motivos mencionados en el artículo 1 [...]

- (2) Las disposiciones, contenidas en acuerdos, que infrinjan la prohibición de discriminación establecida en el apartado 1 se considerarán nulas.

[...]

Artículo 8 — Autorización de la diferencia de trato por exigencias profesionales

- (1) Se permite la diferencia de trato por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 cuando, debido a la naturaleza de una actividad profesional o a las condiciones de su ejercicio, la característica de que se trate constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

[...]

Artículo 10 — Autorización de la diferencia de trato por razón de la edad

- (1) No obstante lo dispuesto en el artículo 8, también será admisible una diferencia de trato por razón de la edad cuando un fin legítimo la justifique de manera objetiva y razonable. Los medios empleados para lograr dicho fin han de ser adecuados y necesarios. Tales diferencias de trato pueden comprender, en particular:

[...]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- ²² Los Sres. Prigge, Fromm y Lambach trabajaron durante muchos años en Deutsche Lufthansa, primero como pilotos y posteriormente como comandantes de vuelo.
- ²³ Sus contratos de trabajo se extinguieron en 2006 y 2007, respectivamente, al cumplir los 60 años de edad, en virtud del artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo n° 5a.
- ²⁴ Los demandantes en el procedimiento principal, considerándose víctimas de una discriminación por razón de edad, contraria a la Directiva 2000/78 y a la AGG, ejercitaron una acción ante el Arbeitsgericht Frankfurt am Main instando a dicho órgano jurisdiccional a declarar que sus relaciones laborales con Deutsche Lufthansa no se habían extinguido al término del mes en el que cumplieron la edad de 60 años y a ordenar la continuación de sus contratos de trabajo.

- 25 El Arbeitsgericht Frankfurt am Main desestimó la demanda y el Landesarbeitsgericht Hessen la apelación. Los referidos demandantes interpusieron recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht.
- 26 Dicho órgano jurisdiccional expone que, hasta la entrada en vigor de la AGG, consideraba válidas disposiciones como el artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo n° 5a. En efecto, puesto que el artículo 14, apartado 1, de la TzBfG permite limitar la duración del contrato de trabajo cuando existe una causa objetiva para ello, el Bundesarbeitsgericht consideraba que un límite de edad establecido en convenio colectivo también podía justificarse por una causa objetiva, en el sentido del referido artículo 14, apartado 1.
- 27 El Bundesarbeitsgericht considera que, en virtud del principio de autonomía de los interlocutores sociales y de la libertad con que ejercen su potestad normativa, éstos pueden adoptar disposiciones que limiten la duración de los contratos de trabajo mediante la fijación de un límite de edad. Ahora bien, como esa potestad normativa la comparten con el Estado, éste impuso que la limitación de la duración de los contratos de trabajo esté justificada por una causa objetiva. Los interlocutores sociales disponen, no obstante, de un margen de discrecionalidad a la hora de definir esa causa objetiva. Según el Bundesarbeitsgericht, resulta de estos principios que la fijación del límite de edad de 60 años para los pilotos de Deutsche Lufthansa pertenecía a la esfera de competencia de los interlocutores sociales.
- 28 Al margen de la hipótesis en que el límite de edad esté basado en la posibilidad de que el trabajador perciba una pensión de jubilación, el órgano jurisdiccional remitente considera que la limitación de la duración del contrato de trabajo en función de la edad del trabajador únicamente está justificada cuando, debido a la actividad ejercida por éste, la superación de una determinada edad presente un riesgo. Según el Bundesarbeitsgericht, esta condición se cumple en el caso de los pilotos. El límite de edad impuesto a los pilotos no sólo garantiza el adecuado ejercicio de esa actividad, sino también la protección de la vida y la salud de la tripulación, los pasajeros y los habitantes de las zonas sobrevoladas. A su juicio, la edad está objetivamente relacionada con la disminución de las capacidades físicas.

- 29 Según el órgano jurisdiccional remitente, el hecho de que las normativas internacional y nacional y otros convenios colectivos no prohíban totalmente, sino que se limiten a restringir el ejercicio de la profesión de piloto a partir de los 60 años refuerza la tesis de que el ejercicio de dicha profesión después de esa edad presenta riesgos. Al fijar el límite de edad en 60 años, los interlocutores sociales se mantuvieron dentro de los límites de su competencia normativa.
- 30 El Bundesarbeitsgericht considera que el hecho de que otros convenios colectivos aplicables a los pilotos de otras empresas del grupo al que pertenece Deutsche Lufthansa no contemplen el límite de edad de 60 años no vulnera el principio de igualdad. En efecto, según dicho órgano jurisdiccional, esos otros convenios fueron negociados por interlocutores sociales diferentes y para empresas diferentes.
- 31 El Bundesarbeitsgericht se pregunta si, tras la entrada en vigor de la Directiva 2000/78 y de la AGG, la interpretación del artículo 14, apartado 1, de la TzBfG conforme al Derecho de la Unión, no tendría como consecuencia privar de su validez al límite de edad de 60 años impuesto a los pilotos de Deutsche Lufthansa.
- 32 Según dicho órgano jurisdiccional, el artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo n° 5a implica una diferencia de trato directamente basada en la edad. El Bundesarbeitsgericht considera que el objetivo de la limitación de la edad de los pilotos a 60 años consiste en garantizar la seguridad del tráfico aéreo. Por lo tanto, se pregunta si esa diferencia de trato es o no contraria a la citada Directiva o a los principios generales del Derecho de la Unión.
- 33 En primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si el límite de edad establecido en el artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo n° 5a está comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78. En efecto, al basarse en un objetivo de seguridad del tráfico aéreo, esta medida es necesaria, según él, para la seguridad pública en el sentido del artículo 2, apartado 5, de la propia Directiva. No obstante, el Bundesarbeitsgericht se pregunta si los convenios colectivos pueden constituir «medidas establecidas en la legislación nacional», en el sentido de dicha disposición.

- 34 En segundo lugar, y en la hipótesis de que la medida de limitación de la edad estuviese comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, el referido órgano jurisdiccional se pregunta si el objetivo de seguridad del tráfico aéreo podría figurar entre los objetivos contemplados en el artículo 6, apartado 1, de la propia Directiva. Observa que, para interpretar esta disposición, el Tribunal de Justicia únicamente se ha pronunciado hasta la fecha sobre medidas que perseguían objetivos de política social, sin pronunciarse explícitamente sobre medidas que persiguiesen otro tipo de objetivos. Si el objetivo de garantizar la seguridad del tráfico aéreo figurase entre los contemplados en el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva, habría que verificar si la limitación a 60 años de la edad de los pilotos es adecuada y necesaria para la realización de ese objetivo.
- 35 En tercer y último lugar, el Bundesarbeitsgericht se pregunta si la limitación a 60 años de la edad de los pilotos no podría estar justificada en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78. En efecto, garantizar la seguridad aérea podría constituir un objetivo legítimo que justificase la imposición de un requisito profesional ligado a la edad. En tal caso, dicho órgano jurisdiccional se pregunta si el límite de edad puede ser fijado por los interlocutores sociales en el marco de un convenio colectivo o si pertenece al ámbito de la competencia normativa del Estado. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente pone de relieve que la normativa nacional se limita a restringir, sin prohibirlo, el ejercicio de la profesión de piloto entre los 60 y los 65 años.
- 36 Ante estas consideraciones, el Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse los artículos 2, apartado 5, 4, apartado 1, y/o 6, apartado 1, primera frase, de la Directiva 2000/78 [...] y/o el principio general del Derecho comunitario de no discriminación por razón de la edad, en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que admiten que se establezca por convenio colectivo un límite de edad de 60 años para los pilotos con el fin de garantizar la seguridad aérea?»

Sobre la cuestión prejudicial

Observaciones preliminares

- ³⁷ Para responder a la cuestión planteada, es preciso averiguar, con carácter preliminar, por una parte, si la cláusula del convenio colectivo que es objeto del procedimiento principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 e implica una diferencia de trato por razón de la edad y, por otra parte, si dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que se opone a que cláusulas de un convenio colectivo como la que es objeto del procedimiento principal contengan diferencias de trato por razón de la edad.
- ³⁸ Por lo que respecta a la aplicación de la Directiva 2000/78, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha reconocido la existencia de un principio de no discriminación por razón de la edad que debe considerarse un principio general del Derecho de la Unión y que ha sido concretado por la Directiva 2000/78 en el ámbito del empleo y la ocupación (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de enero de 2010, Küçükdeveci, C-555/07, Rec. p. I-365, apartado 21). La prohibición de toda discriminación, y en particular, por razón de edad, se ha incorporado al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que, desde el 1 de diciembre de 2009 tiene el mismo valor jurídico que los Tratados.
- ³⁹ Por otra parte, tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de dicha Directiva se desprende que ésta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a cualquier persona la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la edad (véase la sentencia de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Rec. p. I-9343, apartado 19).

- 40 Según el artículo 3, apartado 1, letra c), de la propia Directiva, ésta se aplica a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con, entre otros extremos, las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido.
- 41 Al disponer que la relación de trabajo de los pilotos cesa, sin necesidad de rescindir el contrato de trabajo, al finalizar el mes de su sexagésimo aniversario, el artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo nº 5a afecta a las condiciones de empleo de esos trabajadores, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78. Por lo tanto, ésta se aplica a situaciones como las que han originado el litigio de que conoce el órgano jurisdiccional remitente.
- 42 Por lo que respecta a la cuestión de si la medida que es objeto del procedimiento principal instaura una discriminación basada en la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, ha de recordarse que, a tenor de dicha disposición, «se entiende por “principio de igualdad de trato” la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos contemplados en el artículo 1» de la citada Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la misma precisa que, a efectos de lo dispuesto en su apartado 1, existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la propia Directiva.
- 43 En este caso, el artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo nº 5a dispone que la relación laboral de un piloto de Deutsche Lufthansa incluida en el ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo se extingue de pleno derecho al cumplir aquél los 60 años de edad.
- 44 Pues bien, tal piloto se encuentra en una situación comparable a la de otro piloto más joven que él que ejerza idéntica actividad por cuenta de la misma compañía aérea o a quien le sea aplicable el mismo convenio colectivo. El primer piloto cuyo contrato de trabajo se extingue automáticamente cuando cumple la edad de 60 años es tratado de manera menos favorable, debido a su edad, que el segundo.

- 45 Así pues, la medida que es objeto del procedimiento principal instaura una diferencia de trato directamente basada en la edad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1 en relación con el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.
- 46 Ha de recordarse que la circunstancia de que la normativa nacional, en este caso —según lo indicado por el órgano jurisdiccional remitente— el artículo 14, apartado 1, de la TzBfG, pueda autorizar, por una causa objetiva, que un convenio colectivo disponga la extinción automática de la relación laboral al cumplir una determinada edad, no dispensa a dicho convenio colectivo de la obligación de ajustarse al Derecho de la Unión, y, más concretamente, a la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rec. p. I-9391, apartado 53).
- 47 En efecto, el derecho de negociación colectiva proclamado en el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe ejercerse, dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, de conformidad con éste (véanse, en este sentido, las sentencias de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, denominada «Viking Line», C-438/05, Rec. p. I-10779, apartado 44, y de 18 de diciembre de 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rec. p. I-11767, apartado 91).
- 48 Por lo tanto, al adoptar medidas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, que concreta en materia de empleo y ocupación el principio de no discriminación por razón de la edad, los interlocutores sociales deben actuar con observancia de dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de octubre de 1993, Enderby, C-127/92, Rec. p. I-5535, apartado 22).
- 49 Así pues, se desprende claramente del artículo 16, apartado 1, letra b), de la Directiva 2000/78 que los convenios colectivos deben, al igual que las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, respetar el principio consagrado en dicha Directiva.

- 50 Comoquiera que el órgano jurisdiccional remitente ha solicitado al Tribunal de Justicia la interpretación de los artículos 2, apartado 5, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, procede examinar la cláusula del convenio colectivo que es objeto del procedimiento principal a la vista de cada una esas disposiciones sucesivamente y del o de los objetivos perseguidos por tal medida.
- 51 Se desprende de las explicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente que los interlocutores sociales acordaron la extinción automática de la relación laboral de los pilotos a la edad de 60 años con el objetivo de garantizar la seguridad del tráfico aéreo. En sus observaciones, el Gobierno alemán considera que el límite de edad pactado por los interlocutores sociales es necesario para la protección de la salud. Según dicho Gobierno, el hecho de excluir a los pilotos de más de 60 años del tráfico aéreo permite evitar el riesgo de accidentes y proteger la salud de los pilotos, de los pasajeros y de los habitantes de las zonas sobrevoladas. La Directiva 2000/78 debe interpretarse a la luz de estas consideraciones.

Sobre la interpretación del artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78

- 52 El artículo 2 de la Directiva 2000/78, titulado «Concepto de discriminación», tiene por objeto definir el principio de igualdad de trato a efectos de dicha Directiva. A tenor del apartado 1 del citado artículo 2, tal principio se define como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la propia Directiva.
- 53 El artículo 2, apartados 2 a 4, de la Directiva 2000/78 define los comportamientos que se consideran discriminaciones en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva.

- 54 A tenor del artículo 2, apartado 5, de dicha Directiva, ésta «se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos».
- 55 Al adoptar esta disposición, el legislador de la Unión pretendió, en materia de trabajo y ocupación, prevenir y arbitrar un conflicto entre, por una parte, el principio de igualdad de trato y, por otra parte, la necesidad de garantizar el orden, la seguridad y la salud públicas, la prevención de las infracciones y la protección de los derechos y libertades individuales, que son indispensables para el funcionamiento de una sociedad democrática. Dicho legislador decidió que, en determinados casos enumerados en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, los principios sentados en ella no se aplicasen a medidas que implicasen diferencias de trato basadas en alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 de la citada Directiva, con la condición, no obstante, de que tales medidas fuesen «necesarias» para la realización de los objetivos antes mencionados.
- 56 Por otro lado, dado que el referido artículo 2, apartado 5, establece una excepción al principio de no discriminación, debe ser interpretado de forma restrictiva. Los términos utilizados en la propia disposición conducen asimismo a ese enfoque (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de enero de 2010, Petersen C-341/08, Rec. p. I-47, apartado 60).
- 57 Por lo tanto, es preciso averiguar, por una parte, si la seguridad aérea se encuentra entre los objetivos enumerados en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, y, por otra parte, si el artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo n° 5a constituye una medida establecida en la legislación nacional en el sentido de esa misma disposición.
- 58 En lo que respecta a la seguridad aérea, las medidas encaminadas a evitar los accidentes aéreos mediante el control de la aptitud y las capacidades físicas de los pilotos con el fin de que tales accidentes no tengan su origen en fallos humanos constituyen

indiscutiblemente medidas que garantizan la seguridad pública en el sentido del artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78.

- 59 En cuanto a si una medida adoptada mediante convenio colectivo puede constituir una medida establecida en la legislación nacional, procede señalar, como lo hace el Abogado General en el punto 51 de sus conclusiones, que el legislador de la Unión se refirió en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78 a las medidas comprendidas en la «legislación nacional» mientras que tanto el artículo 4, apartado 1, como el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva no se refieren a ningún instrumento jurídico concreto.
- 60 El Tribunal de Justicia ya ha declarado que los interlocutores sociales no constituyen entidades de Derecho público [véase, en el contexto del artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1), la sentencia *Laval un Partneri*, antes citada, apartado 84].
- 61 Esta consideración no impide, sin embargo, que los Estados miembros autoricen a los interlocutores sociales, mediante normas de habilitación, a adoptar medidas, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, en las materias mencionadas en dicha disposición que pertenezcan al ámbito de la negociación colectiva. Tales normas de habilitación deben ser suficientemente precisas para garantizar que dichas medidas respeten las exigencias enunciadas en el citado artículo 2, apartado 5.
- 62 Por lo que respecta a la medida que es objeto del procedimiento principal, los interlocutores sociales consideraron al parecer conveniente limitar a la edad de 60 años la posibilidad de que los pilotos ejerciesen sus actividades, por motivos relacionados con la seguridad de los pasajeros y de los habitantes de las zonas sobrevoladas, pero también con la salud y la seguridad de los propios pilotos. Esta medida persigue objetivos vinculados con la seguridad pública y con la protección de la salud y pertenece al ámbito de los convenios colectivos.

- 63 No obstante, como se ha señalado en los apartados 14 y 16 de la presente sentencia, las normativas nacional e internacional consideraron necesario, no ya prohibir a los pilotos ejercer sus actividades después de los 60 años, sino únicamente restringir dicho ejercicio. Por lo tanto, la prohibición de pilotar después de dicha edad, contenida en la medida que es objeto del procedimiento principal, no era necesaria para la consecución del objetivo perseguido.
- 64 Se desprende de estas consideraciones que el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros pueden autorizar a los interlocutores sociales, mediante normas de habilitación, a adoptar medidas, en el sentido del citado artículo 2, apartado 5, en las materias mencionadas en dicha disposición que pertenezcan al ámbito de la negociación colectiva, siempre que esas normas de habilitación sean suficientemente precisas para garantizar que tales medidas respeten las exigencias enunciadas en el mencionado artículo 2, apartado 5. Una medida como la que es objeto del procedimiento principal, que fija en 60 años la edad máxima a partir de la cual los pilotos ya no pueden ejercer su actividad profesional, pese a que las normativas nacional e internacional fijan dicha edad en 65 años, no es una medida necesaria para la seguridad pública y la protección de la salud, en el sentido del propio artículo 2, apartado 5.

Sobre la interpretación del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78

- 65 A tenor del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, «los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 [de esa Directiva] no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».

- 66 Se desprende de la letra de esta disposición que, para no constituir una discriminación, la diferencia de trato debe estar basada en una característica relacionada con alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78 y que esa característica debe constituir un requisito profesional «esencial y determinante». El Tribunal de Justicia ha declarado que no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato, sino una característica vinculada a dicho motivo la que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante (véase la sentencia de 12 de enero de 2010, Wolf, C-229/08, Rec. p. I-1, apartado 35).
- 67 Por lo que se refiere a los pilotos de líneas aéreas, es esencial que posean capacidades físicas específicas, en la medida en que los fallos físicos en dicha profesión pueden tener consecuencias importantes. Es innegable, asimismo, que dichas capacidades disminuyen con la edad (véase, en este sentido, en relación con la profesión de bombero, la sentencia Wolf, antes citada, apartado 41). De ello se desprende que el hecho de poseer capacidades físicas específicas puede considerarse un «requisito profesional esencial y determinante», en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, para el ejercicio de la profesión de piloto de líneas aéreas y que la posesión de tales capacidades está ligada a la edad.
- 68 Por lo que respecta al objetivo perseguido por la medida, como se ha precisado en el apartado 51 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente indicó que los interlocutores sociales acordaron la extinción automática de la relación laboral de los pilotos a la edad de 60 años con el fin de garantizar la seguridad del tráfico aéreo.
- 69 Dicho objetivo es un objetivo legítimo en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 70 Es preciso averiguar asimismo si, al decidir que a partir de la edad de 60 años los pilotos de línea ya no poseen las capacidades físicas necesarias para ejercer su actividad profesional, los interlocutores sociales impusieron un requisito proporcionado.

- 71 A este respecto, procede señalar que el vigesimotercer considerando de la Directiva 2000/78 precisa que «en muy contadas circunstancias» una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada, entre otros factores, a la edad constituya un requisito profesional esencial y determinante.
- 72 Por otra parte, en la medida en que permite establecer una excepción al principio de no discriminación, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse restrictivamente (véanse por analogía, en cuanto a la discriminación por razón de sexo, las sentencias de 15 de mayo de 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, apartado 36, y de 26 de octubre de 1999, Sirdar, C-273/97, Rec. p. I-7403, apartado 23, y en cuanto al artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, en este sentido, la sentencia Petersen, antes citada, apartado 60).
- 73 Pues bien, como se ha señalado en los apartados 14 y 16 de la presente sentencia, las normativas tanto nacional como internacional prevén la posibilidad de que los pilotos sigan ejerciendo su actividad, con determinadas restricciones, entre los 60 y los 65 años. Así pues, las autoridades nacionales e internacionales consideran que, hasta la edad de 65 años, los pilotos poseen las capacidades físicas necesarias para pilotar, aunque entre los 60 y los 65 años sólo puedan hacerlo como miembros de una tripulación cuyos restantes miembros tengan menos de 60 años.
- 74 Por su parte, los interlocutores sociales consideraron al parecer que, después de los 60 años, los pilotos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo n° 5a no pueden ya ejercer su actividad, ni siquiera con determinadas restricciones. Por lo demás, los motivos por los que se entiende que tales pilotos no poseen ya las capacidades físicas necesarias para pilotar una vez que cumplen los 60 años no se desprenden de los autos ni de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia.
- 75 Al fijar en 60 años el límite de edad a partir del cual se considera que los pilotos de líneas aéreas incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo n° 5a ya no poseen las capacidades físicas necesarias para ejercer su actividad profesional, pese a que las normativas nacional e internacional autorizan el ejercicio de dicha actividad,

con determinadas condiciones, hasta la edad de 65 años, los interlocutores sociales impusieron a estos pilotos un requisito desproporcionado en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

- ⁷⁶ Se desprende de estas consideraciones que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una cláusula de un convenio colectivo, como la que es objeto del procedimiento principal, fije en 60 años el límite de edad a partir del cual se considera que los pilotos no poseen ya las capacidades físicas necesarias para ejercer su actividad, pese a que las normativas nacional e internacional fijan esta edad en 65 años.

Sobre la interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78

- ⁷⁷ El artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 establece que una diferencia de trato por motivos de edad no constituye discriminación si está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.
- ⁷⁸ Como se ha precisado en los apartados 51 y 68 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente indicó que los interlocutores sociales acordaron la extinción automática de la relación laboral de los pilotos a la edad de 60 años con el fin de garantizar la seguridad del tráfico aéreo.
- ⁷⁹ Ha de averiguarse si tal objetivo es un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78.

- 80 A este respecto, procede señalar que, aunque la lista no sea exhaustiva, los objetivos legítimos enumerados en dicha disposición están relacionados con las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional.
- 81 Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que los objetivos que pueden considerarse «legítimos» en el sentido del citado artículo 6, apartado 1, párrafo primero, y que, por tanto, pueden justificar que se establezcan excepciones al principio de no discriminación por razón de la edad son objetivos de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional (véanse las sentencias de 5 de marzo de 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Rec. p. I-1569, apartado 46, y de 18 de junio de 2009, *Hütter*, C-88/08, Rec. p. I-5325, apartado 41).
- 82 Se desprende de todos estos elementos que un objetivo como la seguridad aérea no se encuentra entre los objetivos contemplados en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78.
- 83 Resulta del conjunto de estas consideraciones que procede responder a la cuestión planteada que:
- el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros pueden autorizar a los interlocutores sociales, mediante normas de habilitación, a adoptar medidas, en el sentido del citado artículo 2, apartado 5, en las materias mencionadas en dicha disposición que pertenezcan al ámbito de la negociación colectiva, siempre que esas normas de habilitación sean suficientemente precisas para garantizar que tales medidas respeten las exigencias enunciadas en el mencionado artículo 2, apartado 5. Una medida como la que es objeto del procedimiento principal, que fija en 60 años la edad máxima a partir de la cual los pilotos ya no pueden ejercer su actividad profesional, pese a que las normativas nacional e internacional fijan dicha edad en 65 años, no es una medida necesaria para la seguridad pública y la protección de la salud, en el sentido del propio artículo 2, apartado 5;

- el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una cláusula de un convenio colectivo, como la que es objeto del procedimiento principal, fije en 60 años el límite de edad a partir del cual se considera que los pilotos no poseen ya las capacidades físicas necesarias para ejercer su actividad, pese a que las normativas nacional e internacional fijan esta edad en 65 años;

- el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la seguridad aérea no constituye un objetivo legítimo en el sentido de dicha disposición.

Costas

- ⁸⁴ Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 2, apartado 5, de la Directiva 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, debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros pueden autorizar a los interlocutores sociales, mediante normas de habilitación, a adoptar medidas, en el sentido del citado artículo 2, apartado 5, en las materias mencionadas en dicha disposición que pertenezcan al ámbito de la negociación colectiva, siempre que esas normas de habilitación sean suficientemente precisas para garantizar que tales medidas respeten las

exigencias enunciadas en el mencionado artículo 2, apartado 5. Una medida como la que es objeto del procedimiento principal, que fija en 60 años la edad máxima a partir de la cual los pilotos ya no pueden ejercer su actividad profesional, pese a que las normativas nacional e internacional fijan dicha edad en 65 años, no es una medida necesaria para la seguridad pública y la protección de la salud, en el sentido del propio artículo 2, apartado 5.

El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una cláusula de un convenio colectivo, como la que es objeto del procedimiento principal, fije en 60 años el límite de edad a partir del cual se considera que los pilotos no poseen ya las capacidades físicas necesarias para ejercer su actividad, pese a que las normativas nacional e internacional fijan esta edad en 65 años.

El artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la seguridad aérea no constituye un objetivo legítimo en el sentido de dicha disposición.

Firmas