

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 5 de marzo de 2009*

En el asunto C-388/07,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por la High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Reino Unido), mediante resolución de 24 de julio de 2007, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de agosto de 2007, en el procedimiento entre

The Queen, a instancia de:

The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)

y

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. A. Rosas, Presidente de Sala, y los Sres. A. Ó Caoimh, J. Klučka y U. Lõhmus y la Sra. P. Lindh (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. J. Mazák;
Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 2 de julio de 2008;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), por el Sr. R. Allen, QC, el Sr. A. Lockley, Solicitor, y el Sr. D. O'Dempsey, Barrister;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. E. Jenkinson, en calidad de agente, asistida por la Sra. D. Rose, QC;

- en nombre del Gobierno italiano, por el Sr. I.M. Braguglia, en calidad de agente, asistido por la Sra. W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. J. Enegren y la Sra. N. Yerrell, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 23 de septiembre de 2008;

dicta la siguiente

Sentencia

- ¹ La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) y el Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (Ministro de Asuntos Económicos, Empresa y Reforma Normativa), en el que se discute la legalidad de la normativa por la que se adapta el Derecho del Reino Unido a la Directiva 2000/78.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 El decimocuarto considerando de la Directiva 2000/78 es del siguiente tenor:

«La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.»

4 Según el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78:

«La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo 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 [entre] las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y [las discriminaciones que] debe[n] prohibirse [...]»

5 Conforme a 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».

6 El artículo 2 de la Directiva 2000/78, titulado «Concepto de discriminación», prevé:

«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;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y [...] los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente

Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

[...]»

- 7 El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que lleva el título de «Ámbito de aplicación», establece:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]»

- 8 Conforme al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad»:

«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 [remuneración], 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.»

Normativa nacional

- 9 El órgano jurisdiccional remitente expone que, antes del 3 de abril de 2006, no existían en el Reino Unido disposiciones legales que prohibieran la discriminación por razones de edad en relación con el empleo y la ocupación. Los empleadores podían extinguir la relación laboral cuando el trabajador alcanzara la edad ordinaria de jubilación que hubieran fijado o, de no haberse previsto ninguna, los 65 años. Los artículos 109 y 156 de la Ley de 1996 sobre los derechos de los trabajadores (Employment Rights Act 1996; en lo sucesivo, «Ley de 1996») establecían que, en estos casos, el trabajador no tenía derecho a percibir una indemnización por despido.
- 10 El 3 de abril de 2006, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte adaptó su Derecho interno a la Directiva 2000/78 mediante la adopción del Reglamento de 2006 relativo a la igualdad en materia de empleo (edad) [Employment Equality (Age) Regulations 2006], SI 1031/2006 (en lo sucesivo, «Reglamento»), que entró en vigor el 1 de octubre de 2006.
- 11 El artículo 3 del Reglamento, que figura en la parte 1 de éste, define del siguiente modo las circunstancias en que una práctica discriminatoria puede considerarse ilegal:
- «1. A efectos del presente Reglamento, una persona “A” discrimina a otra “B” cuando:
- a) por razón de la edad de B, A trata a B de modo menos favorable de lo que trata o trataría a otra persona, o

b) A aplica a B una disposición, criterio o práctica que aplica o aplicaría igualmente a personas que no pertenecen al mismo grupo de edad de B pero

i) que ocasiona o podría ocasionar a personas del grupo de edad de B una desventaja particular respecto de otras personas, y

ii) que ocasiona a B dicha desventaja particular,

y A no puede demostrar que el trato o, en su caso, la disposición, criterio o práctica, sean medios proporcionados para alcanzar una finalidad legítima.»

¹² Las partes 2 y 3 del Reglamento definen las circunstancias en las que una discriminación ha de considerarse ilegal con arreglo al Reglamento.

¹³ El artículo 30 del Reglamento prevé la siguiente excepción:

«1) Este artículo es aplicable a los trabajadores en el sentido del artículo 230, apartado 1, de la Ley de 1996, los funcionarios de la Corona y los miembros pertinentes del personal de la Cámara de los Comunes y de la Cámara de los Lores.

2) La extinción de la relación laboral cuando el trabajador haya cumplido los 65 años en ningún caso podrá ser declarada ilegal con arreglo a las partes 2 y 3 si la causa del cese es la jubilación.

3) A efectos de este artículo, la determinación de si la jubilación es la causa del cese debe hacerse de acuerdo con los artículos 98ZA a 98ZF de la Ley de 1996.»

14 Para determinar si la causa del cese es la jubilación, se aplican los criterios establecidos en el anexo 8 del Reglamento. Estos criterios son la edad, en función de si el trabajador ha cumplido ya los 65 años o, en su caso, la «edad ordinaria de jubilación» fijada por el empleador, y el respeto del procedimiento previo previsto en el anexo 6 del Reglamento. Sobre la base de estos criterios, el anexo 8 del Reglamento determina, para catorce tipos de situaciones, si la causa del cese es la jubilación.

15 Según el anexo 6 del Reglamento, un empleador que afirme que la causa del cese es la jubilación para poder acogerse a lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento debe preavisar al trabajador, con una antelación de entre seis meses y un año, de la fecha en que se extingue su relación laboral. En este período, el trabajador puede solicitar que no se le cese por jubilación, solicitud que deberá ser considerada por el empleador, sin que esté obligado a estimarla.

16 Según la resolución de remisión, ni el Reglamento ni ningún otro texto prevé un recurso específico para obtener el control judicial de la compatibilidad de la decisión adoptada por el empleador sobre dicha solicitud con el principio de igualdad de trato consagrado en la Directiva 2000/78.

- 17 El órgano jurisdiccional remitente precisa también que el artículo 7, apartado 4, del Reglamento complementa el artículo 30 de éste, puesto que permite a los empleadores discriminar por razón de edad, en el momento de la contratación, a los trabajadores que hayan cumplido los 65 años. El artículo 7 del Reglamento dispone:

«1. Es ilegal, en relación con la provisión de un puesto de trabajo en un establecimiento en Gran Bretaña, toda discriminación ejercida contra una persona por un empleador:

a) en los trámites que realiza para seleccionar al trabajador;

[...]

c) negándose a ofrecerle trabajo o no ofreciéndoselo deliberadamente.

[...]

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5, el apartado 1, letras a) y c), no es aplicable a quien:

- a) supere la edad ordinaria de jubilación fijada por el empleador o, en su defecto, la edad de 65 años; o

- b) en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha en que solicitó el empleo, alcance la edad ordinaria de jubilación fijada por el empleador o, en su defecto, la edad de 65 años.

5. El apartado 4 sólo se aplica a quienes, si fueran contratados por el empleador, quedarían incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 30 (excepción para la jubilación).

[...]

8. En el apartado 4, “la edad ordinaria de jubilación” es la edad de 65 años o superior que cumple los requisitos del artículo 98ZH de la Ley de 1996.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- ¹⁸ The National Council on Ageing (Age Concern England) (en lo sucesivo, «Age Concern England») es una institución benéfica que tiene por fin mejorar la calidad de vida de las personas de edad avanzada. En el recurso que ha ejercitado ante el órgano jurisdiccional remitente, Age Concern England discute la legalidad de los artículos 3, apartado 1, 7, apartado 4, y 30 del Reglamento, por considerar que no adaptan correctamente el Derecho interno a lo dispuesto en la Directiva 2000/78. Alega esencialmente que, al

prever, en su artículo 30, una excepción al principio de no discriminación cuando la causa de la extinción de la relación laboral de un trabajador que haya cumplido los 65 años sea la jubilación, el Reglamento vulnera el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y el principio de proporcionalidad.

- 19 Ante el mencionado órgano jurisdiccional, las autoridades del Reino Unido han alegado, por su parte, que con arreglo al decimocuarto considerando de la Directiva 2000/78, a tenor del cual ésta «se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación», el ámbito de aplicación de la referida Directiva no se extiende a las disposiciones del Reglamento controvertidas en el litigio principal. Con carácter subsidiario, afirman que estas disposiciones son conformes con el artículo 6 de dicha Directiva.
- 20 En este contexto, la High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court), decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«En relación con la Directiva 2000/78 [...]:

[Por lo que respecta a las] edades nacionales de jubilación y [al] ámbito de aplicación de la Directiva[:]

- 1) ¿Se extiende el ámbito de aplicación de la Directiva a las normas nacionales que permiten a los empleadores extinguir la relación laboral por jubilación cuando el trabajador haya cumplido los 65 años?

2) ¿Se extiende el ámbito de aplicación de la Directiva a las normas nacionales que permiten a los empleadores extinguir la relación laboral por jubilación cuando el trabajador haya cumplido los 65 años si han sido adoptadas tras la entrada en vigor de la Directiva?

3) A la luz de las respuestas que reciban las anteriores cuestiones [...]:

— ¿Eran los artículos 109 y/o 156 de la Ley de 1996 y/o

— son los artículos 30 y 7 del Reglamento, en relación con los anexos 8 y 6 de éste,

disposiciones nacionales que establecen las edades de jubilación en el sentido del decimocuarto considerando [de la Directiva]?

[Por lo que respecta a la] definición de [la] discriminación directa por razones de edad [y en particular a su] justificación[:]

4) ¿Permite el artículo 6, apartado 1, de la Directiva a los Estados miembros adoptar disposiciones que establezcan que una diferencia de trato por razones de edad no constituye discriminación si se demuestra que es un medio proporcionado para lograr una finalidad legítima, o exige dicha disposición que los Estados miembros especifiquen en una lista u otra medida que por su forma y contenido se asemeje a aquélla los tipos de diferencias de trato que pueden justificarse de este modo?

[Por lo que respecta al] criterio de [...] justificación de las discriminaciones directa e indirecta[:]

5) ¿Hay alguna diferencia significativa en la práctica, y si es así cuál es, entre el criterio de justificación establecido en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva con respecto a la discriminación indirecta, y el criterio de justificación establecido con respecto a la discriminación directa por razones de edad en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las tres primeras cuestiones

- 21 Mediante sus tres primeras cuestiones, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente si una normativa como la controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.
- 22 A raíz de la sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rec. p. I-8531), todos los interesados que han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia coinciden en reconocer que el Reglamento se halla incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.
- 23 A este respecto, procede recordar que la Directiva 2000/78 tiene por objeto el establecimiento de un marco general para garantizar la igualdad de trato de todas las personas en el empleo y la ocupación, ofreciendo una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en las razones indicadas en su artículo 1, entre las que se encuentra la edad (véase la sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 42).

- 24 En concreto, se deriva del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 que ésta se aplica, en el marco de las competencias conferidas a la Comunidad, «a todas las personas [...] en relación con [...] las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».
- 25 Es cierto que, con arreglo a su decimocuarto considerando, la Directiva 2000/78 se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación. Sin embargo, este considerando se limita a precisar que la competencia de los Estados miembros para determinar la edad de acceso a la jubilación no se ve afectada por la mencionada Directiva, sin excluir de modo alguno que ésta pueda aplicarse a las medidas nacionales que establecen los requisitos para la extinción de un contrato de trabajo por alcanzarse la edad de jubilación así determinada (sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 44).
- 26 De la resolución de remisión se desprende que el artículo 30 del Reglamento tiene por efecto autorizar la extinción de la relación laboral por jubilación cuando el trabajador haya cumplido los 65 años. Además, el artículo 7, apartado 4, de dicho Reglamento permite a los empleadores discriminar por razón de edad, en el momento de la contratación, a quienes, si fueran contratados, podrían quedar incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 30 de dicho Reglamento. Por último, del artículo 3 del Reglamento, en relación con el artículo 30 de éste, resulta que, en el caso de que el trabajador tenga menos de 65 años, la extinción de la relación laboral por jubilación debe considerarse discriminatoria a menos que el empleador demuestre que se trata de un «medio proporcionado para alcanzar una finalidad legítima».
- 27 Se deriva de lo anterior que un Reglamento como el controvertido en el litigio principal no establece un régimen imperativo de jubilación forzosa. Prevé las circunstancias en las que el empleador puede apartarse del principio de prohibición de la discriminación por razón de edad y extinguir la relación laboral de un trabajador por haber alcanzado éste la edad de jubilación. Por consiguiente, un Reglamento de este tipo puede afectar directamente a la duración de la relación laboral entre las partes y, en general, al ejercicio por el trabajador de su actividad profesional. Además, una disposición como la del artículo 7, apartado 5, del Reglamento priva a los trabajadores que hayan cumplido o estén a punto de cumplir 65 años y que estén incluidos en el ámbito de aplicación de su artículo 30 de toda protección contra las discriminaciones por razón de edad ejercidas en el momento de la contratación, limitando la participación futura de estos trabajadores en la vida activa.

- 28 Debe considerarse que una normativa nacional de este tipo establece normas relativas a las «condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y remuneración», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, y, por lo tanto, está incluida en el ámbito de aplicación de esta Directiva.
- 29 No puede poner en entredicho esta conclusión el hecho, mencionado en la segunda cuestión del órgano jurisdiccional remitente, de que la adopción de esta normativa nacional sea posterior a la de la Directiva 2000/78.
- 30 Por lo tanto, procede responder a las tres primeras cuestiones planteadas que una normativa nacional como la recogida en los artículos 3, 7, apartados 4 y 5, y 30 del Reglamento controvertido en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

Sobre la cuarta cuestión

- 31 Mediante su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que exige que los Estados miembros especifiquen los tipos de diferencias de trato basadas en la edad que pueden quedar al margen del principio de no discriminación. De los autos se desprende que con esta cuestión se pretende determinar si el mencionado artículo 6, apartado 1, se opone a una disposición como la del artículo 3 del Reglamento, conforme a la cual las diferencias de trato basadas en la edad no constituyen discriminación si se demuestra que son «medios proporcionados para alcanzar una finalidad legítima». Puesto que el órgano jurisdiccional remitente ha limitado su cuestión a la interpretación del artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva, no es necesario que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre la interpretación de otras disposiciones, como, en particular, el artículo 4 de ésta.

- 32 Debe recordarse en primer lugar que, conforme a su artículo 1, la Directiva 2000/78 tiene por objeto luchar, en el ámbito del empleo y la ocupación, contra determinados tipos de discriminación, entre los que se encuentra la basada en la edad, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.
- 33 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, a efectos de dicha Directiva se entiende 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 de la misma Directiva. El artículo 2 de ésta precisa, en su apartado 2, letra a), que, a efectos de lo dispuesto en su apartado 1, existe discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva 2000/78.
- 34 El artículo 3 del Reglamento permite a los empleadores extinguir la relación laboral de los trabajadores de menos de 65 años —que no están comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 30 del Reglamento— cuando alcancen la edad de jubilación fijada por la empresa si tal medida constituye un «medio proporcionado para alcanzar una finalidad legítima». Debe considerarse que esta normativa dispensa un trato menos favorable a los trabajadores que han alcanzado esta edad de jubilación en comparación con las demás personas activas en el mercado laboral. Por lo tanto, puede dar lugar a una diferencia de trato basada directamente en la edad, en el sentido del artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de la Directiva 2000/78.
- 35 Sin embargo, se desprende del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 que estas diferencias de trato por motivos de edad no constituyen una discriminación prohibida en virtud del artículo 2 de la misma Directiva «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». El párrafo segundo del mismo apartado enumera varios ejemplos de diferencias de trato que reúnen características como las mencionadas en el párrafo primero.

- 36 Age Concern England sostiene que al recoger, en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 una lista de justificaciones objetivas y razonables, el legislador comunitario tenía la intención de imponer a los Estados miembros la obligación de incluir, en las normas de adaptación a la Directiva, una lista específica de las diferencias de trato que pueden quedar justificadas por perseguir una finalidad legítima. Por lo tanto, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 se opone a una normativa nacional que excluya que cualquier diferencia de trato, del tipo que sea, que se base en la edad pueda ser ilegal si se demuestra que constituye un medio proporcionado para alcanzar una finalidad legítima.
- 37 Según Age Concern England, el Reglamento no especifica ninguna de las circunstancias que permiten justificar una diferencia de trato que pueda constituir una discriminación directa por razón de edad ni contiene ninguna disposición específica de las contempladas en el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78.
- 38 El Gobierno del Reino Unido refuta esta interpretación y afirma que los Estados miembros no están obligados a enumerar en una lista las diferencias de trato que pueden acogerse a la exención prevista en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 39 El Gobierno italiano defiende esencialmente la misma postura e invoca el margen de maniobra de que disponen los Estados miembros para adaptar su Derecho interno a las directivas.
- 40 La Comisión de las Comunidades Europeas señala que el principio de no discriminación por razón de edad es un principio fundamental del Derecho comunitario, refiriéndose a este respecto a la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), apartado 75, y al artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000 (DO C 364, p. 1), y que cualquier incumplimiento de este principio debe justificarse por un objetivo público de política social. Entiende que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, interpretado a la luz del vigésimo quinto considerando de ésta, prevé una limitada excepción a este principio fundamental, que se justifica por consideraciones relativas a la política social particular del Estado miembro de que se trate. De este modo, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78

implica, a juicio de la Comisión, la necesidad de adoptar una disposición nacional específica que prevea un conjunto concreto de circunstancias y objetivos.

41 A este respecto, debe recordarse que, conforme al artículo 249 CE, las directivas obligan a los Estados miembros destinatarios en cuanto al resultado que debe conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Al adaptar el Derecho interno a las disposiciones de una directiva, los Estados miembros están obligados a garantizar la plena eficacia de aquélla, a la vez que disponen de un amplio margen de apreciación respecto de la elección de los medios (véase, en particular, la sentencia de 9 de noviembre de 2006, Comisión/Irlanda, C-216/05, Rec. p. I-10787, apartado 26).

42 La adaptación del Derecho interno a una directiva no exige necesariamente una reproducción formal de sus prescripciones en una disposición legal expresa y específica. El Tribunal de Justicia ha considerado posible que la ejecución de una directiva, en función de su contenido, se concrete en un Estado miembro en principios generales o en un contexto jurídico general, siempre que éstos garanticen efectivamente la plena aplicación de la directiva y que, si una disposición de la directiva tiene como fin crear derechos en favor de los particulares, la situación jurídica derivada de tales principios generales o de dicho contexto jurídico general sea suficientemente precisa y clara, permitiendo a los beneficiarios conocer todos sus derechos y, en su caso, ejercerlos ante los órganos jurisdiccionales nacionales (véanse, en este sentido, las sentencias de 23 de mayo de 1985, Comisión/Alemania, 29/84, Rec. p. 1661, apartado 23, y de 9 de abril de 1987, Comisión/Italia, 363/85, Rec. p. 1733, apartado 7). También puede aplicarse una directiva a través de una medida general que satisfaga los mismos requisitos.

43 Conforme a estos principios, no puede interpretarse el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que impone a los Estados miembros la obligación de prever, en las medidas para la adaptación de su Derecho interno, una lista específica de las diferencias de trato que pueden quedar justificadas por una finalidad legítima. Además, se desprende del tenor de dicha disposición que los objetivos legítimos y las

diferencias de trato que menciona tienen valor meramente indicativo, como demuestra el hecho de que el legislador comunitario haya incluido la locución adverbial «en particular».

- 44 Por consiguiente, no puede deducirse del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que la falta de indicación en la normativa nacional de los objetivos que pueden considerarse legítimos conforme a dicha disposición tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que tal normativa esté justificada a la luz de aquélla (véase, en este sentido, la sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 56).
- 45 Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario, no obstante, que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre su legitimidad y sobre la idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo (sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 57).
- 46 Del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 se desprende que los objetivos que pueden considerarse «legítimos» en el sentido de dicha disposición y que, por tanto, pueden justificar que se establezcan excepciones al principio de prohibición de la discriminación por razón de edad son objetivos de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional. Por su interés general, estos objetivos legítimos se distinguen de los motivos puramente individuales, propios de la situación del empleador, como la reducción de costes o la mejora de la competitividad, sin que, pese a ello, pueda excluirse que una norma nacional reconozca a los empleadores, para la consecución de dichos objetivos legítimos, un cierto grado de flexibilidad.
- 47 En último término, corresponde al juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos del litigio de que conoce y para interpretar la normativa nacional aplicable, determinar si una disposición que permite a los empleadores extinguir la relación laboral de los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación está justificada por objetivos «legítimos» en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y, de ser así, en qué medida.

- 48 No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en el marco de una remisión prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al órgano jurisdiccional nacional en su interpretación (véase, en particular, la sentencia de 23 de noviembre de 2006, *Asnef-Equifax y Administración del Estado*, C-238/05, Rec. p. I-11125, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 49 Incumbe al órgano jurisdiccional remitente verificar si las finalidades que subyacen al artículo 3 del Reglamento son legítimas, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, por enmarcarse en un objetivo de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional.
- 50 Debe también verificar, habida cuenta de todos los elementos pertinentes y de la posibilidad de alcanzar por otros medios el eventual objetivo legítimo de política social, si el artículo 3 del Reglamento, en tanto que medio para conseguir este objetivo, es «adecuado y necesario», conforme a los propios términos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 51 A este respecto, procede señalar que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación en la elección de los medios que les permitan lograr sus objetivos de política social (véase, en este sentido, la sentencia *Mangold*, antes citada, apartado 63). Sin embargo, este margen de apreciación no puede abocar a que la aplicación del principio de no discriminación por razón de edad se vea menoscabada. Las meras generalizaciones acerca de la idoneidad de una medida determinada para contribuir a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional no bastan para deducir que el objetivo de esta medida puede justificar el establecimiento de excepciones al mencionado principio ni constituyen elementos que permitan estimar razonablemente que los medios escogidos son adecuados para la consecución de dicho objetivo (véase, por analogía, la sentencia de 9 de febrero de 1999, *Seymour-Smith y Perez*, C-167/97, Rec. p. I-623, apartados 75 y 76).
- 52 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la cuarta cuestión planteada que debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que no se opone a una medida nacional que, al igual que el artículo 3 del Reglamento, no contiene una enumeración precisa de los objetivos que justifican el establecimiento de excepciones al principio de prohibición de la discriminación por razón de edad. Sin

embargo, el mencionado artículo 6, apartado 1, restringe la posibilidad de establecer tales excepciones a las medidas justificadas por objetivos legítimos de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional. Corresponde al juez nacional comprobar si la normativa controvertida en el litigio principal responde a un objetivo legítimo de este tipo y si la autoridad legislativa o reglamentaria nacional podía estimar legítimamente, habida cuenta del margen de apreciación de que disponen los Estados miembros en materia de política social, que los medios escogidos eran adecuados y necesarios para lograr tal objetivo.

Sobre la quinta cuestión

53 Con la quinta cuestión prejudicial se pretende determinar si los requisitos a los que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 supedita las eventuales excepciones al principio de prohibición de la discriminación por razón de edad difieren significativamente de los previstos en el artículo 2, apartado 2, letra b), de la misma Directiva para las discriminaciones indirectas.

54 Age Concern England sostiene que los criterios de justificación recogidos en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 son más estrictos que los previstos en el artículo 2, apartado 2, de ésta. Afirma que el mencionado artículo 6, apartado 1, limita las excepciones admitidas a las medidas que estén justificadas por ser objetivas y razonables. Observa que la exigencia de este doble requisito, única en el Derecho comunitario derivado, se inspira directamente en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos *Gaygusuz c. Austria* de 16 de septiembre de 1996 (*Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, p. 1141, § 42), en materia de discriminación por razón de sexo o raza. Dado que, conforme resulta del apartado 75 de la sentencia *Mangold*, antes citada, el principio de no discriminación por razón de edad es un principio general del Derecho comunitario, Age Concern England alega que cualquier justificación que se aduzca para legitimar una diferencia de trato por razón de edad que pueda constituir una discriminación directa debe someterse a un control del mayor nivel, equivalente al aplicado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de discriminación por razón de sexo o raza.

- 55 El Gobierno del Reino Unido considera que la alusión simultánea, en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, al carácter «razonable» y «objetivo» de la justificación no es significativa. Sería inconcebible que una diferencia de trato pudiera estar justificada por un objetivo legítimo, perseguido por medios adecuados y necesarios, sin que dicha justificación fuera razonable. Por otro lado, esta disposición se refiere a situaciones no sólo de discriminación directa, sino también de discriminación indirecta, como demuestra el ejemplo relativo al establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la antigüedad en el trabajo o a la experiencia profesional para acceder al empleo, mencionado en el párrafo segundo, letra b), del referido artículo 6, apartado 1. Por lo general, la existencia de discriminación puede descartarse, tanto en Derecho comunitario como con arreglo al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, mediante la presentación de una justificación objetiva y proporcionada. Establecer en materia de discriminación directa por razón de edad un criterio diferente al aplicable en materia de discriminación indirecta introduce un factor de inseguridad jurídica, siendo así que la prohibición de la discriminación por razón de edad es ampliamente susceptible de matizaciones y excepciones que no encuentran correlato en la discriminación racial o sexual.
- 56 El Gobierno italiano sostiene que los artículos 2, apartado 2, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 tienen diferente ámbito de aplicación. Esta última disposición, al referirse a los «objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional», implica que el alcance de las excepciones al principio de no discriminación por razón de edad es más amplio que el de las excepciones previstas en el artículo 2, apartado 2, letra b), de dicha Directiva.
- 57 La Comisión estima que no debe darse mayor importancia al hecho de que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 no se refiera al carácter razonable de la justificación de una medida que pueda constituir una discriminación. Añade que la diferencia principal entre esta disposición y el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva radica en la persona a la que le corresponde presentar la justificación, en la naturaleza de ésta y en la manera en que debe demostrarse. Por lo que respecta a esta última disposición, la Comisión señala que del apartado 57 de la sentencia Palacios de la Villa, antes citada, se desprende que el objetivo legítimo perseguido por el Estado miembro de que se trate debe poder deducirse directamente del tenor de la medida en cuestión o de su contexto general, en particular mediante el recurso a documentos oficiales. En cambio, el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 se centra en la posibilidad de que disfruta el empleador para justificar sus prácticas en materia de empleo.

58 Debe observarse que los respectivos ámbitos de aplicación de los artículos 2, apartado 2, letra b), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 no coinciden exactamente.

59 El artículo 2 define el concepto de discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Distingue, en su apartado 2, entre, por una parte, las discriminaciones directamente basadas en estos motivos y, por otra, las discriminaciones «indirectas», que, pese a que se fundamentan en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pueden ocasionar a determinadas personas, respecto de otras, una desventaja particular debido a su religión, convicción, discapacidad, edad u orientación sexual. Con arreglo al artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, sólo las disposiciones, criterios o prácticas que pueden constituir discriminaciones indirectas pueden quedar excluidas de la calificación de discriminación, como sucede, a tenor del punto i), cuando se trata de una «disposición, criterio o práctica [que] pued[e] justificarse objetivamente con una finalidad legítima y [...] los medios para la consecución de esta finalidad [son] adecuados y necesarios». Para las diferencias de trato constitutivas de discriminación directa, el artículo 2, apartado 1, de dicha Directiva no contempla ninguna excepción.

60 Por su parte, el artículo 6 de la Directiva 2000/78 establece un régimen excepcional para las diferencias de trato por razón de edad, dada la especificidad que se reconoce a la edad entre los motivos de discriminación prohibidos por dicha Directiva. En el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78 se menciona, en efecto, que es «esencial distinguir [entre] las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y [las discriminaciones que] [deben] prohibirse [...]».

61 Como se ha recordado en el apartado 35 de la presente sentencia, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 autoriza a los Estados miembros a prever, no obstante lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, de ésta, que ciertas diferencias de trato por motivos de edad no constituyan discriminación cuando estén «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». El párrafo segundo de dicho artículo 6, apartado 1, enumera diversos ejemplos de diferencias de trato con características como las mencionadas en el párrafo

primero de la misma disposición, que, en principio, pueden considerarse «justificadas objetiva y razonablemente» por una finalidad legítima.

- 62 El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 permite a los Estados miembros adoptar en su Derecho nacional disposiciones que establezcan diferencias de trato por razón de edad incluidas, en particular, en la categoría de las discriminaciones directas, tal como se define en el artículo 2, apartado 2, letra a), de dicha Directiva. Precisamente en esta medida, debe interpretarse el mencionado artículo 6, apartado 1, en el sentido de que se aplica, a tenor de su párrafo primero, «no obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2» de dicha Directiva. Sin embargo, esta facultad, en tanto que excepción al principio de prohibición de la discriminación, debe ajustarse estrictamente a los requisitos previstos en el mismo artículo 6, apartado 1.
- 63 De la resolución de remisión se desprende que en el litigio principal se discute acerca de la legalidad de las disposiciones nacionales que regulan las condiciones para la extinción de la relación laboral por alcanzarse la edad de jubilación. En la medida en que establecen condiciones de despido menos favorables para los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación, tales disposiciones prevén una forma de discriminación directa en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.
- 64 La interpretación del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, que se refiere exclusivamente a las discriminaciones indirectas, no resulta necesaria para la resolución del litigio principal.
- 65 Sin embargo, dado que el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre si los criterios mencionados en el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 difieren, en su aplicación, de los contemplados en el artículo 6, apartado 1, de la misma Directiva, debe señalarse que esta última disposición reconoce a los Estados miembros la posibilidad de prever, en el marco del Derecho nacional, que ciertas formas de

diferencias de trato por motivos de edad no constituyan discriminación a efectos de dicha Directiva cuando estén «objetiva y razonablemente» justificadas. Si bien es cierto que el término «razonablemente» no figura en el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, debe señalarse que no es posible concebir que una diferencia de trato pueda estar justificada por una finalidad legítima, perseguida por medios adecuados y necesarios, sin que dicha justificación sea razonable. Por lo tanto, no debe reconocerse especial significación a la circunstancia de que el término referido sólo figure en el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva. No obstante, procede subrayar que esta última disposición se dirige a los Estados miembros y les impone, pese al amplio margen de apreciación de que disponen en materia de política social, la carga de demostrar la legitimidad del objetivo perseguido a un nivel elevado de exigencia probatoria.

66 Sin que sea necesario pronunciarse en el presente caso sobre si ese nivel de exigencia probatoria es más elevado que el aplicable en el marco del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, debe señalarse que si una disposición, un criterio o una práctica no constituye una discriminación a los efectos de la Directiva 2000/78, por concurrir una justificación objetiva en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de ésta, no es preciso recurrir al artículo 6, apartado 1, de la mencionada Directiva, que, como se deduce del apartado 62 de la presente sentencia, tiene por fin, en particular, permitir la justificación de ciertas diferencias de trato que, sin esta última disposición, constituirían discriminaciones de este tipo.

67 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la quinta cuestión planteada que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 reconoce a los Estados miembros la posibilidad de prever, en el marco del Derecho nacional, ciertas formas de diferencias de trato por razón de edad cuando estén «objetiva y razonablemente» justificadas por una finalidad legítima, como las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. Impone a los Estados miembros la carga de demostrar la legitimidad del objetivo invocado como justificación a un nivel elevado de exigencia probatoria. No debe reconocerse especial significación a la circunstancia de que el término «razonablemente», empleado en el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva, no figure en el artículo 2, apartado 2, letra b), de ésta.

Costas

⁶⁸ 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 (Sala Tercera) declara:

- 1) **Una normativa nacional como la recogida en los artículos 3, 7, apartados 4 y 5, y 30 del Reglamento de 2006 relativo a la igualdad en materia de empleo (edad) [Employment Equality (Age) Regulations 2006] está comprendida en el ámbito de aplicación 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.**
- 2) **El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una medida nacional que, al igual que el artículo 3 del Reglamento controvertido en el litigio principal, no contiene una enumeración precisa de los objetivos que justifican el establecimiento de excepciones al principio de prohibición de la discriminación por razón de edad. Sin embargo, el mencionado artículo 6, apartado 1, restringe la posibilidad de establecer tales excepciones a las medidas justificadas por objetivos legítimos de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional. Corresponde al juez nacional comprobar si la normativa controvertida en el litigio principal responde a un objetivo legítimo de este tipo y si la autoridad legislativa o reglamentaria nacional podía estimar legítimamente, habida cuenta del margen de apreciación de que disponen los Estados miembros en materia de política social, que los medios escogidos eran adecuados y necesarios para lograr tal objetivo.**
- 3) **El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 reconoce a los Estados miembros la posibilidad de prever, en el marco del Derecho nacional, ciertas**

formas de diferencias de trato por razón de edad cuando estén «objetiva y razonablemente» justificadas por una finalidad legítima, como las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. Impone a los Estados miembros la carga de demostrar la legitimidad del objetivo invocado como justificación a un nivel elevado de exigencia probatoria. No debe reconocerse especial significación a la circunstancia de que el término «razonablemente», empleado en el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva, no figure en el artículo 2, apartado 2, letra b), de ésta.

Firmas