

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 18 de noviembre de 2010*

En los asuntos acumulados C-250/09 y C-268/09,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 234 CE, por el Rayonen sad Plovdiv (tribunal de instancia de Bulgaria), mediante resoluciones de 23 de junio de 2009, recibidas en el Tribunal de Justicia, respectivamente, el 6 y el 10 de julio de 2009, en los procedimientos entre

Vasil Ivanov Georgiev

y

Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv,

* Lengua de procedimiento: búlgaro.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev, A. Rosas y A. Ó Caoimh y la Sra. P. Lindh (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas;

- en nombre del Sr. Georgiev, por los Sres. K. Boncheva y G. Chernicherska, advokati;
- en nombre de la Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv, por el Sr. K. Iliev, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno búlgaro, por el Sr. T. Ivanov y la Sra. E. Petranova, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y J. Möller, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno eslovaco, por la Sra. B. Ricziová, en calidad de agente;

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

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 2 de septiembre de 2010;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación del artículo 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 Dichas peticiones fueron presentadas en el marco de unos litigios entre el Sr. Georgiev y la Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (universidad técnica de Sofia – delegación de Plovdiv; en lo sucesivo, «Universidad») en relación, por una parte, con su contratación mediante un contrato de duración determinada, una vez cumplidos los 65 años, y, por otra parte, con su jubilación forzosa a los 68 años.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

La Directiva 2000/78

- 3 El considerando vigesimoquinto de la Directiva 2000/78 enuncia:

«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 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.»

- 4 Con arreglo a su artículo 1, dicha Directiva «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».

5 El artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de la misma Directiva 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.»

6 El artículo 3 de la Directiva 2000/78, con la rúbrica «Ámbito de aplicación», enuncia en su apartado 1, letra c):

«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.»

7 El artículo 6, apartado 1, de la Directiva dispone:

«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[muner]ación, 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.»

El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada

- 8 La cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43), tiene el siguiente tenor:

«A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.»

Normativa nacional

- 9 El Código de Trabajo búlgaro (DV n° 26, de 1 de abril de 1986), en su versión modificada y publicada en el DV n° 105, de 29 de diciembre de 2005 (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), establece, en su artículo 68, apartados 1, punto 1, y 4, las disposiciones siguientes:

«1) El contrato de trabajo de duración determinada se celebrará:

1. por una duración determinada que no podrá ser superior a tres años, a menos que una ley o un acuerdo del Consejo de Ministros establezcan lo contrario;

[...]

4) Excepcionalmente, el contrato de trabajo de duración determinada previsto en el apartado 1, punto 1, podrá celebrarse por una duración mínima de un año para obras o servicios que no tengan carácter temporal, estacional o de corta duración. Se podrá celebrar incluso dicho contrato por una duración inferior si el trabajador o el empleado lo solicitan por escrito. En este supuesto, el contrato de trabajo de duración determinada previsto en el apartado 1, punto 1, sólo podrá ser renovado con el mismo trabajador o empleado para el mismo trabajo una sola vez por una duración mínima de un año.»

- 10 El artículo 325, apartado 3, del Código de Trabajo dispone que el contrato de trabajo se extinguirá sin preaviso de las partes al expirar el plazo fijado en el mismo.

11 Con arreglo al artículo 328 del Código de Trabajo::

«1) El empleador podrá resolver el contrato de trabajo mediante preaviso por escrito cursado al trabajador o al empleado en los plazos previstos en el artículo 326, apartado 2, en los siguientes supuestos

[...]

10. Cuando se haya causado el derecho a la pensión de jubilación y, respecto de los catedráticos, profesores y los asistentes de los niveles I y II y los doctores en ciencias, cuando éstos alcancen la edad de 65 años;

[...]»

12 La Ley de enseñanza superior (DV n° 112, de 27 de diciembre de 1995), en su versión modificada y publicada en el DV n° 103, de 23 de diciembre de 2005, dispone en el apartado 11 de las disposiciones transitorias y finales:

«A propuesta de la asamblea de catedráticos y de la Junta de gobierno central y/o de la delegada, y mediante decisión del Consejo académico, al cumplirse la edad de jubilación establecida en el artículo 328, apartado 1, punto 10, del Código de Trabajo, podrán prorrogarse por años consecutivos, hasta un total de tres años como máximo, los contratos de trabajo celebrados con las personas dadas de alta en el cuerpo docente universitario que desempeñen el cargo de “catedrático”, y respecto a las

personas dadas de alta en el mismo cuerpo, que desempeñen el cargo de “profesor”, se podrá prorrogar el contrato por años consecutivos, hasta un total de dos años, como máximo.»

- ¹³ El artículo 7, apartado 1, punto 6, de la Ley de protección contra la discriminación (DV n° 86, de 30 de septiembre de 2003), en su versión modificada y publicada en el DV n° 105, de 29 de septiembre de 2005, establece que no supone discriminación alguna «la fijación de una edad máxima para la contratación, en el supuesto de que ello se deba a la necesidad de contar con una formación profesional para desempeñar el puesto correspondiente o a la necesidad de que el empleo tenga una duración razonable antes de pasar a la situación de jubilación, siempre que ello esté objetivamente justificado para alcanzar una finalidad legal y que los medios para alcanzar tal finalidad no excedan de lo necesario a tal fin».

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

- ¹⁴ El Sr. Georgiev comenzó a trabajar en la Universidad en 1985, como profesor asociado.
- ¹⁵ Su contrato de trabajo fue resuelto con efectos desde el 6 de febrero de 2006, al haber alcanzado la edad de jubilación, fijada en 65 años.
- ¹⁶ Sin embargo, el Consejo académico de la Universidad autorizó al Sr. Georgiev a seguir trabajando en virtud del punto 11 de las disposiciones transitorias y finales de la Ley de enseñanza superior. A tales efectos, se celebró entonces un nuevo contrato

de trabajo, de un año de duración, en el que se estipulaba que el interesado trabajaría como docente en la facultad de ingeniería (en lo sucesivo, «contrato»).

- 17 Mediante una cláusula adicional de fecha 21 de diciembre de 2006, el contrato fue prorrogado por un año.

- 18 El Sr. Georgiev fue nombrado catedrático en el mes de enero de 2007.

- 19 Mediante una nueva cláusula adicional de fecha 18 de enero de 2008, el contrato volvió a ser prorrogado por un año.

- 20 En 2009, año en el que el Sr. Georgiev cumplió 68 años de edad, fue resuelta la relación laboral que le vinculaba a la Universidad, en virtud del artículo 325, apartado 3, del Código de Trabajo, mediante resolución del rector de ésta.

- 21 El Sr. Georgiev interpuso dos recursos ante el tribunal remitente. El primero, que dio lugar al asunto C-268/09, pretende que se declare la nulidad de la cláusula de su contrato de duración determinada que limita a un año la duración del mismo y que se obligue a recalificar dicho contrato como contrato por tiempo indefinido. El segundo recurso, que dio lugar al asunto C-250/09, tiene por objeto la decisión del rector de la Universidad por la que se resuelve la relación laboral del interesado con ésta al haber cumplido la edad de 68 años.

- 22 Dicho tribunal indicó que, para resolver los dos litigios de los que conoce, alberga dudas en cuanto a la interpretación del artículo 6 de la Directiva 2000/78.

23 En estas circunstancias, el Rayonen sad Plovdiv decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes, de las cuales las dos primeras son comunes a ambos asuntos, mientras que la tercera sólo se plantea en el asunto C-268/09:

- «1) ¿Se oponen las disposiciones de la [Directiva 2000/78] a la aplicación de una ley nacional que no autoriza la celebración de contratos de trabajo por tiempo indefinido con catedráticos que hayan cumplido la edad de 65 años? A este respecto y, concretamente, habida cuenta del artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva, ¿es la disposición del artículo 7, apartado 1, punto 6, de la Ley de protección contra la discriminación una medida que está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, y es proporcionada, a pesar de que establece límites de edad para desempeñar determinados puestos de trabajo, teniendo presente que el ordenamiento jurídico búlgaro se ha adaptado completamente a dicha Directiva?

- 2) ¿Se oponen las disposiciones de la [Directiva 2007/78] a la aplicación de una ley nacional en virtud de la cual se impone la jubilación forzosa a los catedráticos que hayan cumplido 68 años de edad? Teniendo en cuenta los hechos y circunstancias antes expuestos y en el supuesto de que se constate una contradicción entre lo dispuesto en la [Directiva 2007/78] y la legislación nacional pertinente que se ha adaptado a la Directiva, ¿existe la posibilidad de que la interpretación de las disposiciones del Derecho comunitario implique la inaplicación del Derecho nacional?

- 3) ¿Dispone el Derecho nacional que el cumplimiento de una edad concreta es el único requisito para la resolución de la relación laboral por tiempo indefinido y para que sea posible su continuación como relación laboral de duración determinada entre el mismo trabajador y el mismo empresario respecto al mismo puesto de trabajo? En la medida en que, tras la conversión del contrato por tiempo indefinido en contrato de duración determinada, el Derecho nacional establece un límite máximo a la continuidad y un número máximo de prórrogas de la relación

laboral de duración determinada con el mismo empresario, ¿después de qué límite deja de ser posible la continuación de la relación laboral entre las partes?»

- 24 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2009, se acumularon los asuntos C-250/09 y C-268/09 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las dos primeras cuestiones

- 25 Mediante sus dos primeras cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2000/78, en particular, su artículo 6, apartado 1, se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece la jubilación forzosa de los catedráticos universitarios que hayan cumplido 68 años de edad y la continuación de su actividad más allá de los 65 años únicamente mediante contratos de duración determinada celebrados por el plazo de un año prorrogable dos veces como máximo. En caso de respuesta afirmativa, dicho tribunal pregunta si tal normativa nacional no debe ser aplicada.
- 26 Ha de señalarse, de entrada, que, tanto del título y de los considerandos como del contenido y de la finalidad de la Directiva 2000/78, 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 previstos en el artículo 1 de dicha Directiva, entre los que figura la edad.

- 27 Para responder a las dos primeras cuestiones, procede analizar si una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, entra en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, si establece una diferencia de trato en función de la edad y, de ser así, si dicha Directiva se opone a tal diferencia de trato.
- 28 Por lo que respecta, en primer lugar, a si una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, del artículo 3, apartado 1, letra c), de ésta se desprende que se aplica, en el marco de las competencias conferidas a la Unión Europea, a todas las personas en lo que respecta a las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.
- 29 La disposición nacional que establece la jubilación forzosa de los catedráticos universitarios a la edad de 68 años afecta a las condiciones de empleo y trabajo, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, pues prohíbe que los interesados ejerzan su actividad más allá de dicha edad.
- 30 En cuanto a la disposición relativa a la celebración de contratos de duración determinada, la misma afecta a las condiciones de empleo y trabajo, en el sentido de dicho artículo 3, apartado 1, letra c), dado que impide a los catedráticos universitarios de más de 65 años continuar su actividad con un contrato por tiempo indefinido.
- 31 Por lo que respecta, en segundo lugar, a si la normativa nacional controvertida en el asunto principal implica una diferencia de trato basada en la edad, en el sentido del

artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, basta recordar que, a tenor de esta disposición, «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» de dicha Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de ésta precisa que, a efectos de la aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 del mismo artículo, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra que se halle en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la referida Directiva.

- 32 La aplicación de una Ley que establece la jubilación forzosa de los catedráticos universitarios que hayan cumplido 68 años de edad tiene la consecuencia de que estas personas reciban un trato menos favorable que otras que ejercen la misma profesión por el motivo de haber superado la edad de 68 años. Tal disposición establece una diferencia de trato basada directamente en la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, apartado 51).
- 33 Por lo que respecta a la disposición nacional relativa a la aplicación de contratos de trabajo de duración determinada a los catedráticos que hayan cumplido 65 años de edad, procede afirmar que, al imponerles este tipo de contratos de trabajo y al impedirles seguir ejerciendo su actividad mediante contratos por tiempo indefinido, la normativa nacional controvertida en el asunto principal conlleva también una diferencia de trato en comparación con los catedráticos más jóvenes, que no están sujetos a semejante prohibición.
- 34 La alegación de la Universidad y del Gobierno búlgaro, de que dicha normativa no es desfavorable para los catedráticos afectados, pues les permite, en su caso, trabajar aún tres años, una vez cumplida la edad a la que pueden ser jubilados con derecho a una pensión, no puede invalidar la conclusión enunciada en el apartado anterior. Tal situación no impide que las condiciones de empleo de estos catedráticos, al dejar de

estar contratados por tiempo indefinido, se hagan más precarias que las de los catedráticos de menos de 65 años.

- ³⁵ Procede, en tercer lugar, analizar si la diferencia de trato resultante de la aplicación de las disposiciones de la normativa nacional controvertida en el asunto principal puede estar justificada en atención a lo dispuesto en el artículo 6 de la Directiva 2000/78.
- ³⁶ A este respecto, debe recordarse que el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva dispone 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. El párrafo segundo del mismo apartado enumera varios ejemplos de diferencias de trato como las mencionadas en dicho párrafo primero.
- ³⁷ Procede señalar, a este respecto, que el ejemplo que figura en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2000/78, al que ha sido adaptado el Derecho interno búlgaro por el artículo 7, apartado 1, punto 6, de la Ley de protección contra las discriminaciones, al que el juez remitente se refiere expresamente en su primera cuestión, no parece pertinente en el caso de autos. En efecto, el litigio que es objeto del asunto principal versa sobre la celebración de contratos de duración determinada a partir de la edad de 65 años, y, consecuentemente, sobre las condiciones de empleo una vez alcanzada cierta edad, y no sobre la edad máxima de contratación contemplada en dicha Ley.

- 38 Deben examinarse, pues, las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal a la luz de sus objetivos.
- 39 La resolución de remisión no contiene ninguna información sobre este extremo y no se deduce de los autos que la normativa nacional controvertida en el asunto principal proclame el objetivo que persigue.
- 40 Esta situación no implica, sin embargo, que en dicha normativa no se persiga una finalidad legítima. Como ya ha declarado el Tribunal de Justicia, a falta de indicación del objetivo que persigue la normativa nacional, es necesario que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace en esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo (véanse las sentencias, *Palacios de la Villa*, antes citada, apartado 57; de 5 de marzo de 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Rec. p. I-1569, apartado 45; y de 12 de enero de 2010, *Petersen*, C-341/08, Rec. p. I-47, apartado 40).
- 41 La Universidad y el Gobierno búlgaro sostienen que la normativa nacional controvertida en el asunto principal persigue un objetivo de política social vinculado con la formación y el trabajo de los docentes, así como con la ejecución de una política concreta del mercado laboral que tiene en cuenta la situación específica del personal de la disciplina a que se refiere, las necesidades de la institución universitaria considerada y las cualidades profesionales del interesado.
- 42 Los demás Gobiernos que presentaron observaciones al Tribunal de Justicia, a saber, los Gobiernos alemán y eslovaco, así como la Comisión de las Comunidades Europeas, consideran que la finalidad legítima de una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, puede residir en la preocupación por garantizar la calidad de la enseñanza y de la investigación, renovando la plantilla docente con

catedráticos más jóvenes, y por repartir las plazas óptimamente mediante el establecimiento de un equilibrio intergeneracional.

- 43 Procede observar que la Universidad y el Gobierno búlgaro no precisan con claridad la finalidad de dicha norma nacional y se contentan, en esencia, con indicar que persigue el tipo de objetivo mencionado en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. Sin embargo, para apreciar la compatibilidad de dicha normativa con esta Directiva, es necesario analizar con precisión la finalidad que persigue, tarea que corresponde al juez nacional.
- 44 Para responder eficazmente a esto, hay que tener en cuenta las observaciones formuladas por la Universidad y por el Gobierno búlgaro acerca de la finalidad de la normativa nacional controvertida en el asunto principal y las observaciones presentadas al respecto por los Gobiernos alemán y eslovaco y por la Comisión.
- 45 A este respecto, la formación y el trabajo de los docentes y la ejecución de una política concreta en el mercado laboral que permita tener en cuenta la situación específica del personal de la disciplina a que se refiere, invocados por la Universidad y por el Gobierno búlgaro, pueden responder a la voluntad de repartir óptimamente las plazas de catedrático entre generaciones, en particular, contratando a jóvenes catedráticos. Pues bien, por lo que respecta a este último objetivo, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros (sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 65), en particular, cuando se trata de favorecer el acceso de los jóvenes al ejercicio de una profesión (véase, en este sentido, la sentencia Petersen, antes citada, apartado 68). En consecuencia, la promoción de

la contratación en la enseñanza superior ofreciendo plazas de catedrático a personas más jóvenes puede constituir tal objetivo legítimo.

- 46 Por otra parte, como señaló el Abogado General en el punto 34 de sus conclusiones, la cohabitación de distintas generaciones de docentes y de investigadores puede favorecer el intercambio de experiencias y la innovación, y, por lo tanto, el desarrollo de la calidad de la enseñanza y la investigación en las universidades.
- 47 Sin embargo, los autos no permiten considerar que los objetivos mencionados por los Gobiernos alemán y eslovaco y por la Comisión se correspondan con los del legislador búlgaro. En concreto, existe una duda a la vista de las apreciaciones del Sr. Georgiev en sus observaciones escritas. Éste considera que la Universidad y el Gobierno búlgaro se limitan a hacer meras afirmaciones y sostienen que la normativa controvertida en el asunto principal no se adecua a la realidad del mercado laboral de que se trata. Alega que la edad media de los catedráticos universitarios es de 58 años y que su número no supera los 1000, una situación que se explica, a su juicio, por la falta de interés de los jóvenes por la carrera docente. La normativa controvertida en el asunto principal no sirve, pues, para incentivar la contratación de jóvenes.
- 48 A este respecto, compete al juez nacional examinar la situación fáctica y comprobar si los objetivos alegados por la Universidad y por el Gobierno búlgaro corresponden a la realidad de los hechos.
- 49 Queda aún por examinar si los medios empleados para lograr estos objetivos son «adecuados y necesarios» en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78.
- 50 A este respecto, procede recordar que los Estados miembros disponen de una amplia facultad de apreciación no sólo al primar un objetivo sobre otros en materia social y

laboral, sino también al definir las medidas que les permitan lograrlo (véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, Rec. p. I-9981, apartado 63, y Palacios de la Villa, antes citada, apartado 68).

- 51 Por lo que respecta, en primer lugar, a la fijación de un límite de edad de 68 años, el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 70 de la sentencia Petersen, antes citada, que, según la evolución de la situación del empleo en el sector de que se trata, no parece carente de sentido que las autoridades de un Estado miembro consideren que el establecimiento de un límite de edad, que conduce a que los facultativos de mayor edad abandonen el mercado, pueda favorecer el empleo de profesionales más jóvenes y que esta edad es lo suficientemente avanzada como para servir de término a la habilitación para ejercer como dentista concertado.
- 52 Estas apreciaciones también son pertinentes por lo que respecta al ejercicio de una actividad como la de catedrático universitario. Al ser, por lo general, limitado el número de plazas de catedrático universitario y al estar reservadas a quienes hayan alcanzado las mejores calificaciones en el ámbito correspondiente, y dado que para contratar a un catedrático debe existir una vacante, procede considerar que un Estado miembro puede estimar apropiado fijar un límite de edad para alcanzar unos objetivos de política de empleo como los mencionados en los apartados 45 y 46 de la presente sentencia.
- 53 No obstante, corresponde al juez nacional comprobar, habida cuenta de las objeciones presentadas por el Sr. Georgiev y recordadas en el apartado 47 de la presente sentencia, si la situación de los catedráticos universitarios en Bulgaria se corresponde con la situación general de los catedráticos universitarios descrita en el apartado anterior.
- 54 En cuanto al límite de edad elegido por la normativa nacional controvertida en el asunto principal, a saber, 68 años, se desprende de los autos que es cinco años

superior a la edad legal a la que los hombres pueden adquirir normalmente derecho a pensión y a ser jubilados en el Estado miembro de que se trata. Ello permite a los catedráticos universitarios a los que se les ofrezca trabajar hasta los 68 años continuar su carrera durante un período relativamente largo. No puede considerarse que con dicha medida se vean excesivamente menoscabadas las expectativas legítimas de los trabajadores que hayan sido objeto de una medida de jubilación forzosa por haber alcanzado el límite de edad previsto, puesto que la normativa pertinente no se basa sólo en una edad determinada, sino que también tiene en cuenta la circunstancia de que, al término de su carrera profesional, los interesados obtienen una compensación financiera consistente en una pensión de jubilación, como la prevista por el régimen nacional controvertido en el litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia *Palacios de la Villa*, antes citada, apartado 73).

55 Se deduce de ello que la fijación de dicho límite de edad para resolver el contrato de trabajo no excede de lo necesario para alcanzar los objetivos de política de empleo mencionados en los apartados 45 y 46 de la presente sentencia, dado que dicha normativa nacional responde a estos objetivos de forma congruente y sistemática.

56 Corresponde al juez nacional comprobar si dicho límite de edad responde verdaderamente al empeño de lograr los objetivos alegados de forma congruente y sistemática (véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de 10 de marzo de 2009, *Hartlauer*, C-169/07, Rec. p. I-1721, apartado 55, y *Petersen*, antes citada, apartado 53). En concreto, le corresponde examinar si la normativa controvertida en el litigio principal distingue entre profesores y catedráticos universitarios, por una parte, y los demás docentes universitarios, por otra, al no establecer la jubilación forzosa de éstos, como alega el Sr. Georgiev. Por ello, procede comprobar si tal distinción obedece a una necesidad en relación con los objetivos perseguidos y con las especificidades de los docentes en cuestión o si, por el contrario, pone de manifiesto una incoherencia en

la normativa, incumpliendo, de este modo, los requisitos previstos en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

- 57 En segundo lugar, por lo que respecta al carácter adecuado y necesario de la celebración de contratos de duración determinada a partir de la edad de 65 años, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de examinar la compatibilidad con la Directiva 2000/78 de disposiciones nacionales que prevén la celebración de dichos contratos a partir de cierta edad.
- 58 Así, en la sentencia Mangold, antes citada, el Tribunal examinó una normativa nacional que permitía que los empresarios afectados celebraran contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores mayores de 52 años, independientemente de que se encontraran desempleados inmediatamente antes de celebrar el contrato, en relación con la finalidad perseguida, a saber, favorecer la inserción de trabajadores desempleados de mayor edad.
- 59 En dicha sentencia, el Tribunal señaló, por una parte, que tal normativa da lugar a una situación en la que los trabajadores afectados por la misma podían celebrar contratos laborales de duración determinada que pueden ser prorrogados un número indefinido de veces hasta el momento en el que pudieran reclamar el abono de una pensión de jubilación, corriendo el riesgo de quedar excluidos, durante gran parte de su carrera profesional, del beneficio de la estabilidad del empleo, que constituye, según el Tribunal, un factor importante para la protección de los trabajadores (véase la sentencia Mangold, antes citada, apartado 64). Por otra parte, declaró que tal normativa, al emplear la edad del trabajador como único criterio de aplicación de un contrato de trabajo de duración determinada, sin que se haya demostrado que la fijación de un límite de edad como tal, independientemente de cualquier otra consideración relacionada con la estructura del mercado laboral de que se trate y de la situación personal del interesado, sea objetivamente necesaria para la consecución del objetivo de inserción profesional de los trabajadores desempleados de edad avanzada, excede

de lo apropiado y necesario para alcanzar el objetivo perseguido (sentencia Mangold, antes citada, apartado 65).

- 60 Procede señalar que una normativa nacional, como la controvertida en el asunto principal, se distingue claramente de la examinada en la sentencia Mangold, antes citada, y parece que pueda estar justificada en el sentido de la Directiva 2000/78.
- 61 En primer lugar, la celebración de contratos de duración determinada de un año, prorrogables dos veces como máximo, puede responder, al igual que el límite de edad de 68 años, a una política de empleo que persiga, en particular, favorecer la promoción de docentes más jóvenes a plazas de catedrático universitario. En efecto, al ser limitado el número de éstas, la celebración con estos catedráticos, a partir de la edad de 65 años, de contratos de duración determinada, permite conseguir su marcha en un plazo relativamente corto y seleccionar así en su lugar a catedráticos más jóvenes. Corresponde, no obstante, al juez nacional comprobar que ésa es la situación de los catedráticos universitarios a los que se refiere la normativa controvertida en el asunto principal.
- 62 En segundo lugar, la celebración de estos contratos no está relacionada únicamente con el requisito de que el trabajador haya cumplido determinada edad.
- 63 Al contrario, tal como se desprende de la normativa nacional mencionada en los apartados 11 y 12 de la presente sentencia, el factor determinante es el hecho de que el catedrático haya causado el derecho a una pensión de jubilación, además de la circunstancia de haber cumplido cierta edad, por lo demás claramente más avanzada que la controvertida en el asunto que dio lugar a la sentencia Mangold, antes citada, a saber, 65 años, en lugar de 52.

- 64 Se deduce de dicha normativa que los catedráticos a los que se les propone un contrato de duración determinada pueden elegir entre jubilarse con una pensión o seguir trabajando más allá de la edad de 65 años.
- 65 Por lo demás, los contratos de duración determinada controvertidos en el asunto principal tienen una duración limitada de un año y son prorrogables dos veces como máximo, respondiendo así a los requisitos enumerados en la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada.
- 66 Procede considerar, en estas circunstancias, que una normativa nacional que establezca la celebración de contratos de duración determinada, como la controvertida en el litigio principal, puede conciliar tanto las necesidades de los catedráticos afectados como las de las universidades y puede constituir un medio adecuado y necesario para alcanzar los objetivos recordados en los apartados 45 y 46 de la presente sentencia, si dicha normativa responde a esos objetivos de forma congruente y sistemática.
- 67 En cualquier caso, como se ha recordado en el apartado 56 de la presente sentencia, corresponde al juez nacional comprobar si la normativa nacional controvertida en el asunto principal distingue entre los profesores y los catedráticos universitarios, por una parte, y los demás docentes universitarios, por otra, en lo relativo a la celebración de contratos de duración determinada o por tiempo indefinido una vez que el interesado ha alcanzado la edad de jubilación. También incumbe al juez nacional comprobar, en particular, si tal distinción obedece a una necesidad en relación con los objetivos perseguidos y con las especificidades de los docentes en cuestión o si, por

el contrario, pone de manifiesto una incoherencia en la normativa, incumpliendo, de este modo, los requisitos previstos en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

⁶⁸ En consecuencia, procede responder a las dos primeras cuestiones que la Directiva 2000/78, en particular su artículo 6, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece la jubilación forzosa de los catedráticos universitarios al cumplir 68 años de edad y la continuación de su actividad más allá de los 65 años únicamente mediante contratos de duración determinada de un año prorrogables dos veces como máximo, por cuanto dicha normativa persigue un objetivo legítimo vinculado, en particular, con la política de empleo y del mercado de trabajo, como el establecimiento de una enseñanza de calidad y el reparto óptimo de las plazas de catedráticos entre generaciones, y permite alcanzar dicho objetivo por medios adecuados y necesarios. Corresponde al juez nacional comprobar si se cumplen estos requisitos.

⁶⁹ En el supuesto en que no se cumplan estos requisitos, el tribunal remitente también pregunta si se debería dejar de aplicar la normativa nacional.

⁷⁰ Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando se den los requisitos exigidos para que los particulares puedan invocar las disposiciones de una Directiva ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente al Estado, pueden hacerlo independientemente de cuál sea la condición en que actúa este último, empresario o autoridad pública (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias de 12 de julio de 1990, *Foster y otros*, C-188/89, Rec. p. I-3313, apartado 17, y de 5 de febrero de 2004, *Rieser Internationale Transporte*, C-157/02, Rec. p. I-1477, apartado 23).

- 71 Se desprende de los autos que el tribunal remitente considera acreditado que la Universidad es un establecimiento público al que se le pueden oponer las disposiciones de una directiva, que pueden tener efectos directos (véase al respecto, en particular, la sentencia del Tribunal de Justicia de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04, Rec. p. I-7251, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 72 Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha tenido que precisar las consecuencias que, en un litigio entre un particular y una entidad similar, se derivan de una incompatibilidad del Derecho nacional con la prohibición, en materia de requisitos de empleo y de trabajo, de discriminación por razón de la edad, prevista en los artículos 2 y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78. Declaró que, en un caso así, no se debe aplicar una ley nacional contraria a dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia Petersen, antes citada, apartado 81).
- 73 En consecuencia, procede responder al tribunal remitente que, tratándose de un litigio entre un establecimiento público y un particular, en el supuesto en que una norma nacional como la controvertida en el asunto principal no cumpla los requisitos enunciados en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, el juez nacional no debe aplicar dicha norma.

Sobre la tercera cuestión

- 74 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete la normativa nacional controvertida en el litigio principal.

- 75 A este respecto, debe recordarse que, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia no es competente para interpretar el Derecho nacional, ya que esta tarea incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente (véase la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, apartado 54).
- 76 En algunos casos, el Tribunal de Justicia ha podido deducir, de cuestiones que aparentemente versaban sobre el Derecho nacional, una problemática relativa a la interpretación del Derecho de la Unión cuyo examen por el Tribunal de Justicia podría ayudar al órgano jurisdiccional remitente a resolver el litigio del que estaba conociendo.
- 77 Sin embargo, en el asunto C-268/09, en el que se ha planteado la tercera cuestión, no es posible deducir una problemática tal que sería distinta de la examinada al responder a las dos primeras cuestiones.
- 78 En consecuencia, no procede responder a la tercera cuestión.

Costas

- 79 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 Segunda) declara:

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, en particular, su artículo 6, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece la jubilación forzosa de los catedráticos universitarios al cumplir 68 años de edad y la continuación de su actividad más allá de los 65 años únicamente mediante contratos de duración determinada de un año prorrogables dos veces como máximo, por cuanto dicha normativa persigue un objetivo legítimo vinculado, en particular, con la política de empleo y del mercado de trabajo, como el establecimiento de una enseñanza de calidad y el reparto óptimo de las plazas de catedráticos entre generaciones, y permite alcanzar dicho objetivo por medios adecuados y necesarios. Corresponde al juez nacional comprobar si se cumplen estos requisitos.

Tratándose de un litigio entre un establecimiento público y un particular, en el supuesto en que una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal no cumpla los requisitos enunciados en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, el juez nacional no debe aplicar dicha norma.

Firmas