

Asuntos acumulados C-297/10 y C-298/10

Sabine Hennigs
contra
Eisenbahn-Bundesamt

y

Land Berlin
contra
Alexander Mai

(Peticiónes de decisión prejudicial
planteadas por el Bundesarbeitsgericht)

«Directiva 2000/78/CE — Artículos 2, apartado 2, y 6, apartado 1 — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículos 21 y 28 — Convenio colectivo relativo a la retribución de los empleados públicos de un Estado miembro — Retribución fijada en función de la edad — Convenio colectivo por el que se suprime la fijación de la retribución en función de la edad — Mantenimiento de los derechos adquiridos»

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 8 de septiembre de 2011 I - 7968

Sumario de la sentencia

1. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por razón de la edad — Derecho a la negociación colectiva — Derechos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*
(*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 21 y 28; Directiva 2000/78/CE del Consejo, arts. 2 y 6, ap. 1*)

2. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de discriminación por razón de la edad — Derecho a la negociación colectiva — Derechos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*

(*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 21 y 28; Directiva 2000/78/CE del Consejo, arts. 2 y 6, ap. 1*)

1. El principio de no discriminación por razón de la edad, recogido en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y desarrollado en la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y más concretamente los artículos 2 y 6, apartado 1, de dicha Directiva deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una medida prevista por un convenio colectivo, como la controvertida en el litigio principal, que establece que, dentro de cada grado, el escalón de salario base de un empleado público se determina en función de la edad que dicho empleado tenga en el momento de su contratación. A este respecto, el hecho de que el Derecho de la Unión se oponga a la referida medida y de que ésta figure en un convenio colectivo no vulnera el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos reconocido en el artículo 28 de

la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Si bien el criterio de la antigüedad es, por regla general, adecuado para lograr dicho objetivo legítimo que consiste en tener en cuenta la experiencia profesional adquirida por el empleado antes de su contratación, la determinación en el momento de la contratación del escalón de salario base de un empleado público en función de su edad excede de lo que es necesario y adecuado para ello. Un criterio basado igualmente en la antigüedad o la experiencia profesional adquirida, sin tener en cuenta la edad, parece, a la vista de la Directiva 2000/78, mejor adaptado para lograr el objetivo legítimo antes

mencionado. El hecho de que, para un gran número de empleados contratados en su juventud, el escalón de clasificación se corresponda con la experiencia profesional adquirida y de que el criterio basado en la edad se asimile en la mayoría de los casos a su antigüedad no modifica dicha apreciación.

(véanse los apartados 74, 77 y 78
y el punto 1 del fallo)

2. Los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así como el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una medida prevista por un convenio colectivo que sustituye un sistema retributivo de los empleados del sector público que establece una discriminación por razón de la edad por otro basado en criterios

objetivos, manteniendo a la vez, durante un período transitorio y limitado en el tiempo, algunos de los efectos discriminatorios del primero de dichos sistemas a fin de garantizar a los empleados ya contratados la transición al nuevo sistema sin que tengan que sufrir una pérdida de ingresos.

En efecto, ha de considerarse que un sistema transitorio para proteger las ventajas adquiridas persigue un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. Además, habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los interlocutores sociales en el ámbito de la fijación de las retribuciones, era razonable que los interlocutores sociales adoptasen las medidas transitorias adecuadas y necesarias para evitar una pérdida de ingresos a los empleados de que se trata.

(véanse los apartados 91 y 92, 98 y 99
y el punto 2 del fallo)