

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL

SR. PEDRO CRUZ VILLALÓN

presentadas el 19 de mayo de 2011¹**I. Introducción**

1. Mediante la presente cuestión prejudicial, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal federal de trabajo) pregunta, en esencia, al Tribunal de Justicia si un convenio colectivo que establezca la extinción a los 60 años de edad de la relación laboral de los pilotos de una compañía aérea con el fin de garantizar la seguridad aérea se opone a 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 o al principio general de no discriminación por razón de edad.

2. En estos términos, el presente asunto ofrece al Tribunal de Justicia la oportunidad de avanzar en su jurisprudencia sobre

el principio de no discriminación por razón de edad en el contexto de las relaciones laborales,³ con ocasión, una vez más, de una cláusula contenida en un convenio colectivo que prevé la extinción de la relación laboral con la llegada del trabajador a una determinada edad situada en el horizonte de la jubilación.⁴ Más concretamente, se plantea la tarea de avanzar en esta jurisprudencia a partir del estado en el que el Tribunal de Justicia dejó fijada su doctrina en la reciente sentencia

3 — Baste aquí decir que esta jurisprudencia, que arranca con la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), y que ha sido reiterada en un nutrido grupo de sentencias posteriores, ha dado un importante impulso a este supuesto de interdicción de discriminación, no sin poner de relieve su especificidad. Para un estudio de la discriminación por razón de edad en este ámbito cabe destacar, dentro de una abundantísima bibliografía, Sprenger, M., *Das arbeitsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG*, Hartung-Gorre Verlag, Konstanz, 2006; Temming, F., *Altersdiskriminierung im Arbeitsleben*, Verlag C. H. Beck, Múnich, 2008; ten Bokum, N., Flanagan, T., Sands, R., y von Steinau-Steinrück, R. (Ed.), *Age Discrimination Law in Europe*, Wolters Kluwer, 2009; Sargeant, M. (Ed.), *The Law on Age Discrimination in the EU*, Kluwer Law International, 2008; Schiek, D., Waddington, L., y Bell, M. (Ed.), *Non discrimination Law*, Hart Publishing, 2007. Véase igualmente Nogueira Gustavino, M., «Extinción del contrato de trabajo y discriminación por razón de edad», *Tratado de jubilación. Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, López Cumbre (Coord.), Iustel, 2007.

4 — La expresión «edad de jubilación» se utilizará en adelante para hacer referencia a aquella en la que el trabajador normalmente abandona su actividad laboral, coincidiendo con el acceso a la percepción de derechos pasivos. En este mismo contexto de proximidad a la jubilación, véanse las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rec. p. I-8531); de 5 de marzo de 2009, Age Concern England (C-388/07, Rec. p. I-1569; en adelante, «Age Concern»); de 12 de enero de 2010, Petersen (C-341/08, Rec. p. I-47); de 12 de octubre de 2010, Rosenbladt (C-45/09, Rec. p. I-9391); y de 18 de noviembre de 2010, Georgiev (C-250/09 y 268/09, Rec. p. I-11869).

1 — Lengua original: español.

2 — DO L 303, p. 16.

Rosenbladt, ya citada. Los elementos que singularizan el presente caso son, esencialmente, dos. Primero, que la extinción de la relación laboral no se prevé a los 65 años (momento respecto del cual este Tribunal de Justicia se ha pronunciado en términos globalmente favorables, sin necesidad de entrar ahora en más detalles), sino en un momento notablemente anterior, a los 60 años; y segundo, que, en esta ocasión, el supuesto que se presenta al Tribunal de Justicia es el de una profesión, la de piloto,⁵ cuyo ejercicio, por así decir, tiene «fecha de caducidad» (65 años, con arreglo a la normativa internacional). Tomando como punto de partida esta última singularidad del ejercicio de la profesión de piloto, invitaré al Tribunal de Justicia a considerar que la garantía de la negociación colectiva está comprendida entre los objetivos legítimos de política social, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. No obstante lo anterior, un control del alcance temporal de la concreta disposición controvertida desde la perspectiva de su proporcionalidad me inclinará a proponer su incompatibilidad con el Derecho de la Unión.

II. Marco jurídico

A. La reglamentación internacional

3. El 15 de abril de 2003, las Joint Aviation Authorities⁶ aprobaron las Joint Aviation Requirements — Flight Crew Licensing 1.060a (en adelante, «JAR-FCL 1.060a»), en las que se contienen disposiciones precisas sobre las restricciones aplicables a los titulares de licencias de vuelo a partir de los 60 años de edad. En particular, se dispone que, de 60 a 64 años, el titular de una licencia de piloto no podrá ejercer la actividad de piloto en un avión de transporte comercial salvo que sea miembro de una tripulación compuesta de varios pilotos y que los otros pilotos no hayan cumplido todavía 60 años. Por otra parte, el titular de una licencia de piloto de más de 65 años no podrá ejercer la actividad de piloto en un avión de transporte comercial.

4. El 29 de abril de 2003, esta regulación fue publicada por el Ministerio federal de transportes, construcción y vivienda, en el *Bundesanzeiger* n° 80a.

5 — Pilotos de líneas aéreas comerciales, para ser exactos, si bien, por economía de lenguaje, hablaré en adelante de «pilotos».

6 — Organismo de la Conferencia de Aviación Civil Europea que representa las autoridades reguladoras de la aviación civil de una serie de Estados europeos, entre ellos Alemania.

B. *El Derecho de la Unión*

1. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión europea

5. El artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone lo siguiente:

«Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de [...] edad [...]»

6. El artículo 28 de la Carta dispone que «los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos [...]».

2. La Directiva 2000/78

7. De acuerdo con 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».

8. El artículo 2, apartado 5, dispone que la Directiva «se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos».

9. El artículo 4, apartado 1, establece que, no obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2 (en los que se definen el principio de igualdad de trato y la discriminación directa e indirecta), «los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».

10. Por último, el artículo 6, específicamente dedicado a la justificación de diferencias de trato por motivos de edad, establece en su apartado 1 lo siguiente:

«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.

C. El Derecho alemán

1. La Ley sobre trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada

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 recomendación, 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;

11. El artículo 14 de la Ley sobre trabajo a tiempo parcial y contratos de duración determinada (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge; en lo sucesivo, «Tz-BfG»), de 21 de diciembre de 2000,⁷ dispone que es lícito concluir un contrato de trabajo de duración determinada cuando exista una razón objetiva para ello.

2. La Ley general sobre la igualdad de trato

- 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;

12. La Directiva 2000/78 se incorporó al ordenamiento alemán con la aprobación de la Ley general sobre la igualdad de trato, de 14 de agosto de 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; en adelante, «AGG»).⁸ Los artículos 8 y 10 de esta Ley reproducen en términos bastantes fieles los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, respectivamente.

- 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.»

7 — BGBl. 2000 I, p. 1966.

8 — BGBl. 2006 I, p. 1897.

3. Las disposiciones sobre limitación temporal de las licencias de vuelo

13. Por una parte, el artículo 20, apartado 2, del Decreto sobre autorización del tráfico aéreo (Luftverkehrs-Zulassungs-Ordnung; en lo sucesivo, «LuftVZO») ⁹ se remite, para la regulación de todas las condiciones relativas a la licencia de vuelo, al Reglamento sobre personal aéreo (Verordnung über Luftfahrtpersonal) y, paralelamente, declara aplicables las JAR-FCL 1.060a, ya citadas, a los pilotos privados, profesionales y de línea en tripulaciones de varias personas.

14. Por otra parte, el artículo 4 del Primer Reglamento de ejecución del Reglamento sobre personal aéreo (Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal; en lo sucesivo, «1. DV LuftPersV»), de 15 de abril de 2003, ¹⁰ dispone que el titular de una licencia de piloto comercial o de piloto de transporte de línea aérea expedida en Alemania, desde que cumple los 60 años de edad y hasta que cumpla los 65, puede ejercer los derechos de su licencia en aeronaves con una tripulación mínima de un piloto, en el transporte aéreo comercial de pasajeros, correo o carga, aunque limitado al territorio de la República Federal de Alemania

4. El convenio colectivo

15. Finalmente, la disposición nacional aquí directamente controvertida es el artículo 19, apartado 1, del convenio colectivo general n° 5a, relativo al personal de a bordo de Deutsche Lufthansa (en adelante, «convenio colectivo general n° 5a»), por el que se rigen las relaciones laborales de las partes del litigio principal. En su versión de 14 de enero de 2005, este artículo 19 disponía lo siguiente: «La relación de trabajo cesa —sin necesidad de rescindir el contrato— al finalizar el mes del sexagésimo aniversario. [...]». A partir de ese momento, los pilotos afectados por esta disposición perciben una retribución transitoria. ¹¹

16. Consta en el auto de remisión que, en otras compañías aéreas del grupo Lufthansa, los pilotos permanecen en su empleo hasta los 65 años.

III. El litigio principal y la cuestión prejudicial

17. Los Sres. Prigge, Fromm y Lambach demandaron ante el Arbeitsgericht Frankfurt

⁹ — BGBl. 2008 I, p. 1229.

¹⁰ — Bundesanzeiger n° 82b, de 3 de mayo de 2003.

¹¹ — De acuerdo con la información facilitada en la vista, la empresa sólo paga esta pensión compensatoria hasta los 63 años, momento en el cual los pilotos tendrían derecho a la correspondiente pensión de jubilación.

am Main (tribunal de lo social) a la compañía aérea Deutsche Lufthansa AG (en lo sucesivo, «Deutsche Lufthansa»), para la que trabajaban como pilotos y comandantes, ante la decisión de esta última de considerar extinguidas sus respectivas relaciones laborales al alcanzar aquéllos el límite de edad de 60 años fijado en el convenio colectivo nº 5a, que les era de aplicación. Los demandantes entienden que la citada decisión es constitutiva de una discriminación por razón de la edad contraria a la Directiva 2000/78 y a la AGG.

18. El Arbeitsgericht desestimó la demanda, y el Landesarbeitsgericht Hessen (tribunal regional superior del orden social) desestimó el subsiguiente recurso de apelación. Los interesados han interpuesto recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht contra esta sentencia dictada en apelación.

19. Considerando que la resolución de este recurso depende de la interpretación de diversos artículos de la Directiva 2000/78 y del principio general de no discriminación por razón de edad, el Bundesarbeitsgericht ha planteado al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Deben interpretarse los artículos 2, apartado 5, 4, apartado 1, y/o 6, apartado 1, primera frase, de la Directiva 2000/78/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, y/o el principio general del Derecho comunitario de no discriminación por razón de la edad, en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que admiten que se establezca por convenio colectivo un límite de

edad de 60 años para los pilotos con el fin de garantizar la seguridad aérea?»

IV. El procedimiento ante el Tribunal de Justicia

20. La petición prejudicial se registró en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 18 de noviembre de 2009.

21. Han depositado observaciones escritas la República Federal de Alemania, Irlanda, la Comisión y, mediante un escrito conjunto, los tres recurrentes en el litigio principal (los Sres. Prigge, Fromm y Lambach).

22. En la vista, celebrada el 8 de marzo de 2011, han comparecido para formular oralmente sus alegaciones el representante de los Sres. Prigge, Fromm y Lambach, la Comisión, la República Federal de Alemania e Irlanda.

V. Consideraciones previas

23. Antes de pasar a dar respuesta a la cuestión prejudicial formulada por el Bundesarbeitsgericht, me parece oportuno introducir alguna consideración, primero sobre la

formulación de la pregunta misma, y luego tanto sobre la prohibición de discriminación que nos ocupa como sobre la incidencia en el caso del derecho a la negociación colectiva.

siempre en el contexto de la en cada caso invocada Directiva 2000/78.

A. Sobre la formulación de la pregunta

24. Un comentario merecen, en primer lugar, los dos extremos del Derecho de la Unión cuya interpretación se nos solicita por contraste con la disposición del Derecho nacional: por este orden, una norma de Derecho derivado, la Directiva 2000/78 y un principio general del Derecho de la Unión, el de no discriminación por razón de la edad, que sirve de base a aquélla, y del que, a su vez, dicha Directiva es «concreción».

25. Comenzando por el elemento de mayor rango, ante todo, debe dejarse constancia de que, efectivamente, la prohibición de discriminación por razón de la edad, singularmente en el ámbito de las relaciones laborales, es un principio general del Derecho de la Unión. Esto es algo que sabemos, cuando menos, desde 2005, cuando el Tribunal de Justicia así lo declaró en su sentencia Mangold, ya citada, y que no se encuentra aquí en modo alguno discutido. Desde entonces, en efecto, la jurisprudencia, expresa o tácitamente, ha ido dando efectividad a este principio, prácticamente

26. Aunque ya en el momento de dictarse la sentencia Mangold la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se encontraba solemnemente promulgada conteniendo una expresa prohibición de discriminación por razón de edad (artículo 21), no es sino desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa cuando ha adquirido plena naturaleza jurídica, con rango de Derecho originario, y con ella el referido motivo de discriminación, como la penúltima de las prohibiciones expresas de discriminación en dicho artículo contenidas. Quiere esto decir que, en mi criterio, como consecuencia de la mutación de dicha prohibición en «constitución escrita», la sede por excelencia, en el Derecho de la Unión, de este principio de no discriminación es el referido artículo 21 de la Carta. La anterior afirmación debe ser entendida sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos segundo (ámbito competencial de la Unión) y tercero (título VII y explicaciones) del artículo 6 UE, apartado 1 (lo que nos remite en particular al artículo 13 CE, hoy 19 TFUE, por una parte, y al artículo 52 de la Carta, por otra). En otras palabras, por más que siga plenamente vigente la declaración contenida en Mangold (y reiterada en la sentencia Küçükdeveci¹²), según la cual la prohibición de discriminación por razón de la edad es un principio general del Derecho de la Unión que «encuentra su fuente en los distintos instrumentos internacionales y en las tradiciones constitucionales

12 — Sentencia de 19 de enero de 2010, Küçükdeveci (C-555/07, Rec. p. I-365).

comunes a los Estados miembros»,¹³ es el caso que este principio ha sido objeto de positivación en la «Carta de Lisboa», por lo que es desde esta sede desde la que el principio debe desplegar las posibilidades y los límites de su eficacia.¹⁴

27. Respecto del elemento de Derecho derivado, la Directiva 2000/78, poco es necesario adelantar ya en este momento. Baste decir, en primer lugar, que la Directiva aparece como la norma que «actúa» la competencia de la Unión en la materia y que deviene, en este sentido, premisa de su virtualidad en el ámbito de la Unión. Y, en segundo lugar, que, tal como el Tribunal de Justicia ha declarado, la Directiva «concreta», en el ámbito que le es propio, el principio general de no discriminación por razón de la edad.¹⁵

28. La última peculiaridad de la formulación de la cuestión es que incorpora la declaración según la cual la cláusula convencional

cuestionada «encuentra su fundamento en la garantía de la seguridad aérea». Cabe adelantar que dicha cláusula no contiene ninguna precisión a este respecto, que se trata más bien de un inciso que se explica por cuanto ésta es la justificación que el Bundesarbeitsgericht ha venido aceptando como razón objetiva de la referida disposición, y que lo que al tribunal de reenvío le interesa saber es si esta jurisprudencia anterior a la entrada en vigor de la AGG es compatible con el Derecho de la Unión.

29. Ahora bien, una respuesta por parte del Tribunal de Justicia limitada a estos estrictos términos, como por lo demás propone la Comisión, puede que no satisfaga el objetivo de ofrecer una respuesta útil al Bundesarbeitsgericht. En efecto, entiendo que lo que al órgano de reenvío interesa es si la cláusula de anticipo del fin de la relación laboral es compatible con el Derecho de la Unión, sea o no con el fundamento que la jurisprudencia nacional ha venido otorgando a este tipo de disposiciones.

30. Como consecuencia de todo lo anterior, entiendo que la pregunta debe ser reformulada en los siguientes términos:

«¿Deben interpretarse los artículos 2, apartado 5, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, primera frase, de la Directiva 2000/78/CE, interpretada a la luz del artículo 21 de la Carta, en el sentido de que se oponen al establecimiento por convenio colectivo de un límite de edad de 60 años para los pilotos?»

13 — Sentencias, ya citadas, Mangold, apartado 74, y Küçükdeveci, apartado 21.

14 — La sentencia Küçükdeveci, apartado 22, integra ya una breve referencia al artículo 21 de la Carta.

15 — Sentencias Küçükdeveci, ya citada, apartado 27; de 11 de julio de 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec. p. I-6467) y de 30 de abril de 1996, P./S. (C-13/94, Rec. p. I-2143). No está en cuestión, por otra parte, la aplicabilidad de la Directiva en este caso. La extinción de la relación laboral de los tres interesados en el asunto de autos se produjo en noviembre de 2006 y en junio y abril de 2007, con posterioridad, por tanto, a la entrada en vigor de la ley nacional de transposición de la Directiva (que tuvo lugar el 18 de agosto de 2006), con lo que ya regía el Derecho de la Unión en la materia, con independencia de que el plazo de transposición no se agotase hasta diciembre de 2006. En relación con este último punto, véase la sentencia de 8 de octubre de 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Rec. p. 3969), apartado 15; y, en una lectura *a contrario*, las sentencias de 23 de septiembre de 2008, Bartsch (C-427/06, Rec. p. I-7245), apartado 24; y de 10 de mayo de 2011, Römer (C-147/08, Rec. p. I-3591), apartado 63.

B. *Sobre la edad como motivo de discriminación, particularmente, en el ámbito de las relaciones laborales*

31. Las prohibiciones expresas de discriminación son antiguas en las tradiciones constitucionales de los Estados miembros. Los miembros de la comunidad política, y por extensión los seres humanos, son iguales en dignidad, la dignidad de la persona, y esa dignidad humana se traduce en una, inicialmente corta, pluralidad de interdicciones específicas de discriminación, cuyo enunciado tiene estrechamente que ver con el estado y evolución de nuestra cultura constitucional.¹⁶ Hoy día, el artículo 21 de la Carta, en continuación inmediata del principio general de igualdad del artículo 20, recoge hasta quince criterios de discriminación proscritos, el penúltimo de los cuales es el de la edad.

32. Ya esta posición de «la edad» en la enumeración del precepto apunta al dato de que no se trata precisamente de la más antigua o «clásica» de las interdicciones de discriminación. Ello no implica desde luego que su dignidad sea menor a la de las otras. Pero sí da pie a sostener que su no controvertida modernidad hace de ella un criterio de no discriminación en consolidación, sometido a un

proceso de generación de consenso social y político en algunas de sus dimensiones.

33. En todo caso, el precepto no contiene, en sí mismo, «diferencia de trato» alguna respecto de los distintos criterios de discriminación: para todos ellos se prohíbe por igual «toda» discriminación. Las diferencias vendrán por otro lado, por su mayor o menor presencia derivada del estado actual del Derecho de la Unión. Lo relevante es que, más allá de todo ello, la heterogeneidad reina entre las distintas «realidades» que vienen a trasladar los enunciados que vehiculan los diferentes mandatos de no discriminación.

34. Y así, en el caso de la edad, su especificidad fue destacada ya por el Abogado General Jacobs en sus conclusiones presentadas en el asunto Lindorfer/Consejo, en términos que no necesitan más comentario: «la idea de igualdad de trato con independencia de la edad está sujeta a muchas matizaciones y excepciones, como límites de edad de varios tipos, a menudo con fuerza jurídica vinculante, que se consideran no sólo aceptables, sino claramente beneficiosos y en ocasiones esenciales».¹⁷ Lo cual vale sin duda para un ámbito tan caracterizado como el de las relaciones laborales. Con lo cual entramos en una perspectiva distinta.

16 — Véase Stern, K., «Die Idee der Menschen- und Grundrechte», *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band I, Entwicklung und Grundlagen*, C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 2004, p. 3.

17 — Sentencia de 11 de septiembre de 2007 (C-227/04 P, Rec. p. I-6767); conclusiones presentadas el 27 de octubre de 2005, punto 85.

35. La vigencia de los derechos fundamentales y de los principios generales en el ámbito de las relaciones laborales participa, en efecto, de la relativa juventud de la «dimensión horizontal» de estos derechos y principios, es decir, en las relaciones entre particulares, como son mayoritaria y particularmente los empleadores.¹⁸

36. Las prohibiciones de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales gozan de antigüedad en el Derecho de la Unión, tanto originario como derivado.¹⁹ La referida a «la edad» ha sido desarrollada y concretada mediante su incorporación a la Directiva 2000/78, junto con otros tres criterios de no discriminación (religión o convicciones, discapacidad y orientación sexual).²⁰

37. La Directiva da básicamente un tratamiento uniforme a estos cuatro criterios. Veremos, sin embargo, cómo en el caso de la edad introduce una categoría, las «justificaciones» de determinados supuestos de diferencia de trato (artículo 6, apartado 1, de

la Directiva), que se encuentra ausente en el caso de los demás e incluso en las otras dos Directivas.

38. Es esta diferencia la que permite dividir en dos grupos las tres disposiciones de la Directiva 2000/78 expresamente mencionadas por el tribunal remitente en su pregunta prejudicial. Todas ellas «acotan» en negativo, de un modo u otro, el ámbito o la eficacia del principio de no discriminación en el ámbito laboral y, de esta forma, podrían eventualmente invocarse para legitimar la medida litigiosa. Pero su alcance es muy diferente.

39. El primer grupo de preceptos, en el que se incluirían los artículos 2, apartado 5, y 4, apartado 1, se proyecta sobre las cuatro categorías de prohibiciones de discriminación en el ámbito profesional y laboral, objeto específico de esta Directiva. Permiten, por tanto, no sólo relativizar la vigencia de la no discriminación por razón de la edad sino también por razones religiosas o ideológicas, por discapacidades o por orientación sexual.²¹ Esto hace que las razones que dan cabida a estos dos primeros supuestos deban ser poderosas. De ahí que el artículo 2, apartado 5, utilice un lenguaje que evoca de algún modo el de las

18 — Véase Papier, H.-J., «Drittwirkung der Grundrechte», *Handbuch der Grundrechte in Deutschland und Europa, Band II, Grundrechte in Deutschland, Allgemeine Lehren I*, C.F. Müller Verlag, Heidelberg, 2006, p. 1331.

19 — Cabe aquí citar los artículos 13 CE y 141 CE y la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70).

20 — El origen racial se regula, con carácter general, en la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180, p. 22).

21 — El artículo 4, apartado 1, además, encuentra su equivalente en el texto de las Directivas 76/207 y 2000/43, relativas, respectivamente, a la discriminación por razón del sexo y del origen étnico.

limitaciones de los derechos fundamentales (artículo 52 de la Carta) y que el artículo 4, apartado 1, se sirva del efecto acumulado de dos adjetivos escasamente ambiguos: «esencial y determinante».

40. Por el contrario, el artículo 6, apartado 1, que constituiría el segundo de los grupos mencionados, es un precepto específicamente orientado a la «justificación» de discriminaciones —incluso directas— por razón de edad. El artículo 6, apartado 1, amplía de este modo las posibilidades de derogación —puntual, proporcional y justificada, eso sí— de la prohibición de discriminación cuando el motivo es la edad. Este artículo de la Directiva, junto con su vigésimo quinto considerando, permite utilizar en relación con este motivo una terminología (diferencias de trato «justificadas») de acaso más difícil aceptación cuando se trata de discriminaciones por razón de la orientación sexual o del origen étnico, por ejemplo.

C. El derecho a la negociación colectiva

41. La circunstancia de que la disposición controvertida se encuentre en un convenio colectivo y haya sido resultado pues del ejercicio por parte de los interlocutores sociales

del derecho a la negociación colectiva (artículo 28 de la Carta), no deja de tener alguna repercusión sobre la materia, como por lo demás ya puede inferirse de la jurisprudencia anterior.²² Lo anterior, unido a otras peculiaridades del presente caso, invitan a tener en cuenta toda la potencialidad de esta circunstancia, en todo caso en mayor medida de lo que lo requerían las que rodeaban a otros asuntos decididos en el pasado por este Tribunal de Justicia. En este sentido, considero conveniente introducir ya unas primeras consideraciones sobre el alcance del derecho a la negociación colectiva, dejando para más adelante su concreta incidencia en el caso.

42. El derecho hoy contenido en el artículo 28 de la Carta se reconduce a la noción de «autonomía de la negociación colectiva». Dicha autonomía es un elemento clave para la comprensión del desarrollo del Derecho del trabajo europeo, alrededor del cual se construyen las reglas de los sistemas democráticos de representación y se fijan los límites de la ley frente a la libertad sindical.²³ Más allá de las diferencias que la figura del convenio colectivo presenta entre los distintos Estados miembros,²⁴ la autonomía de la negociación

22 — En relación con el artículo 28 de la Carta, véase Rixen, S., «Artikel 28 GRCh (Artikel II 88 VVE) Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen», *Europäische Grundrechte-Charta*, Verlag C.H. Beck, München, 2006, p. 540.

23 — Sciarra, S., «La evolución de la negociación colectiva. Apuntes para un estudio comparado en los países de la Unión europea», *Revista de derecho Social*, nº 38 (2007), p. 196.

24 — A este respecto, pueden consultarse Lord Wedderburn, «Inderogability, Collective Agreements and Community Law», *The Industrial Law Journal*, Oxford University Press, 1992; y Valdés Dal-Ré, «Negociación colectiva y sistemas de relaciones laborales: modelos teóricos y objetos y métodos de investigación», *Relaciones Laborales*, nº 21, Quincena del 1 al 15 de noviembre de 2000, p. 83.

colectiva disfruta de un especial reconocimiento en la tradición jurídica de éstos.²⁵

la obligación de garantizar que todos los trabajadores de la Comunidad puedan disfrutar de la protección prevista por la Directiva en toda su extensión».²⁶

43. La garantía de la negociación colectiva supone, pues, el reconocimiento del papel central que los convenios desempeñan en la regulación de las relaciones laborales, que constituyen su ámbito natural de actuación, asegurando siempre un razonable equilibrio de los mismos con la ley y, en particular, con el Derecho de la Unión. Una lectura de la jurisprudencia confirma que el Tribunal de Justicia viene intentando garantizar ese difícil punto de equilibrio.

44. Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que es lícito que los Estados miembros dejen «que los interlocutores sociales lleven a cabo los objetivos de política social perseguidos por una directiva en ese campo», pero no sin precisar que «esta facultad no les dispensa de

45. Igualmente, la jurisprudencia se ha enfrentado a numerosos casos en los que el derecho de negociación colectiva, ejercido «de conformidad con [...] las legislaciones y prácticas nacionales»,²⁷ se invoca como límite a la aplicación del Derecho de la Unión. Así, en la sentencia Albany²⁸ se declaró que a los convenios colectivos orientados a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo no les son de aplicación las normas sobre la competencia del artículo 101 TFUE (antiguo artículo 81), apartado 1. Por el contrario, una jurisprudencia abundante viene manteniendo que los convenios colectivos no están excluidos del ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a libertades protegidas en el

25 — A esta circunstancia se une el que, como subrayó el Abogado General Jacobs en sus conclusiones presentadas en los asuntos Albany (sentencia de 21 de septiembre de 1999, C-67/96, Rec. p. I-5751), Brentjens' (sentencia de 21 de septiembre de 1999, C-115/97 a C-117/97, Rec. p. I-6025) y Drijvende Bokken, (sentencia de 21 de septiembre de 1999, C-219/97, Rec. p. I-6121), «existe un amplio consenso acerca de que los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores evitan costosos conflictos laborales, reducen los costes de transacción mediante un proceso de negociación colectivo y reglado y aumentan la predictibilidad y la transparencia. Un cierto grado de equilibrio entre el poder negociador de ambas partes contribuye a asegurar un resultado equilibrado para ambas partes y para la sociedad en su conjunto» (conclusiones presentadas el 28 de enero de 1999, punto 181).

26 — Sentencias de 30 de enero de 1985, Comisión/Dinamarca (143/83, Rec. p. 427), apartado 8; y de 10 de julio de 1986, Comisión/Italia (235/84, Rec. p. 2291), apartado 20. En cierta medida, estas decisiones priorizan la eficacia de una directiva por encima de la promoción de la negociación colectiva (en este sentido, Davies, P., «The European Court of Justice, National Courts, and the Member States», *European Community Labour Law. Principles And Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn*, Clarendon Press, Oxford, 1996, p. 121), pero suponen también un claro reconocimiento de la posición de los convenios en el marco jurídico comunitario.

27 — Artículo 28 de la Carta.

28 — Sentencia antes citada. En el mismo sentido, las sentencias Brentjens', antes citada, Drijvende Bokken, antes citada, y, también de 21 de septiembre de 1999, Van der Woude (C-222/98, Rec. p. I-7111). Véase también la sentencia de 15 de julio de 2010, Comisión/Alemania (C-271/08, Rec. p. I-7091), apartado 45.

Tratado,²⁹ y, ya más en concreto, que el principio de prohibición de la discriminación retributiva entre trabajadores masculinos y femeninos, tal y como se recoge en los Tratados (sucesivamente, artículos 119 CE y 141 CE, actual artículo 157 TFUE) y en el Derecho secundario, se aplica a los convenios por ser una regla imperativa.³⁰ El artículo 19 TFUE no es, a diferencia del artículo 157 TFUE, un precepto dirigido a los Estados miembros (es un precepto de atribución de competencia al Consejo), pero tanto la Directiva 2000/78 como, por supuesto, el artículo 21 de la Carta sí tienen ese «carácter imperativo» que exige la jurisprudencia.

46. A la vista de todo lo anterior cabe concluir que, aunque los convenios colectivos no constituyen un ámbito exento a la aplicación del Derecho de la Unión (como tampoco son, desde la perspectiva del Derecho interno, un

ámbito absolutamente dispensado del respeto a la ley), la autonomía de la negociación colectiva merece una adecuada tutela en el ámbito de la Unión.

VI. Análisis de la cuestión prejudicial

47. La formulación de la pregunta por parte del Bundesarbeitsgericht invita a considerar sucesivamente el posible encaje de la disposición controvertida en los artículos 2, apartado 5, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, interpretados a la luz del artículo 21 de la Carta.

A. Sobre el artículo 2, apartado 5, de la Directiva: La exclusión de la Directiva de las medidas eventualmente adoptadas por la legislación nacional como necesarias para la seguridad pública y la protección de la salud

48. De acuerdo con el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, ésta «se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos». Con este precepto,

29 — Sentencias de 15 de enero de 1998, *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, Rec. p. I-47); de 24 de septiembre de 1998, *Comisión/Francia* (C-35/97, Rec. p. I-5325); de 16 de septiembre de 2004, *Merida* (C-400/02, Rec. p. I-8471); de 11 de diciembre de 2007, *International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union*, denominada «*Viking Line*» (C-438/05, Rec. p. I-10779), apartado 54; de 18 de diciembre de 2007, *Laval un Partneri*, (C-341/05, Rec. p. I-11767), apartado 98; y *Comisión/Alemania*, ya citada, apartados 42 a 47. Estas sentencias *Viking Line*, apartado 44, y *Laval un Partneri*, apartado 91, disponen expresamente que, aunque el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, también recogido en el artículo 28 de la Carta, debe ser «reconocido como derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales del Derecho comunitario cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia, su ejercicio puede ser sometido a ciertas restricciones».

30 — Sentencias de 8 de abril de 1976, *Defrenne* (43/75, Rec. p. 455), apartado 39; de 27 de junio de 1990, *Kowalska* (C-33/89, Rec. p. I-2591), apartado 12; de 7 de febrero de 1991, *Nimz* (C-184/89, Rec. p. I-297), apartado 11; de 21 de octubre de 1999, *Lewen* (C-333/97, Rec. p. I-7243), apartado 26; de 18 de noviembre de 2004, *Sass* (C-284/02, Rec. p. I-11143), apartado 25; y de 9 de diciembre de 2004, *Hložek* (C-19/02, Rec. p. I-11491), apartado 43. Véase también la sentencia de 8 de noviembre de 1983, *Comisión/Reino Unido* (165/82, Rec. p. 3431), apartado 11.

aplicable a todos los motivos de discriminación cubiertos por la Directiva, el legislador comunitario reconoce la posibilidad de una tensión entre la protección del principio general de igualdad de trato en el ámbito del empleo y los instrumentos de garantía de otros derechos y valores fundamentales, dando excepcionalmente prioridad a estos últimos.

49. En particular, el artículo contempla tres tipos de medidas necesarias en una sociedad democrática: las necesarias para la seguridad pública (entre las que se cita, en particular, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales), las de protección de la salud y, finalmente, las dirigidas a garantizar los derechos y libertades de los ciudadanos, en general.

50. La jurisdicción de reenvío pregunta si la protección de la seguridad aérea, conectada a este precepto, podría fundamentar la medida litigiosa. Difícilmente cabría negar que la protección de la seguridad aérea puede considerarse bien bajo la óptica de la seguridad pública, bien, como propone el Gobierno alemán, como medida para la protección de la salud de los ciudadanos (sean los miembros de la tripulación, los pasajeros del avión o los habitantes de las zonas sobrevoladas). En línea de principio entiendo que es en este artículo 2, apartado 5, donde una medida orientada a

garantizar la seguridad del tráfico aéreo encontraría eventualmente su sede natural.

51. Ahora bien, es el caso que, en primer lugar, el precepto está pidiendo la adopción de la medida por la «legislación nacional», expresión voluntariamente más restrictiva que la más general de «los Estados miembros podrán disponer» que, como más adelante se verá, emplean los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. Pues bien, aun reconociendo que la terminología empleada no es totalmente unívoca, su lectura en conexión con el resto de la frase permite entender que las consideraciones que pueden llevar a desconocer la Directiva deben ser adoptadas cuando menos y en cualquier caso por los poderes públicos.³¹ Si esto fuera así, la adopción de una medida de estas características por unos concretos interlocutores sociales de forma autónoma no parece que responda en modo alguno a las exigencias del artículo 2, apartado 5, de la Directiva.

52. Por otra parte, si bien es cierto que los interlocutores sociales pueden tener en cuenta

31 — Así, por ejemplo, en el asunto Petersen, ya citado, la medida en cuestión (límite máximo de edad para los dentistas concertados) había sido adoptada por una norma con rango de ley (ver apartado 11 de la sentencia). Desde esta perspectiva, y en la medida en que se invocaba como objetivo la protección de la salud, la diferencia de trato establecida habría podido tener cabida en este artículo 2, apartado 5. No la tuvo, sin embargo, en la medida en que adolecía de falta de coherencia, al no aplicarse a los dentistas no concertados.

en la negociación colectiva objetivos en principio extraños a su ámbito de actuación, el artículo 2, apartado 5, se refiere expresamente a medidas que sean «necesarias» para la consecución de las finalidades referidas. En mi opinión, dicho adjetivo no sólo remite a la necesidad de efectuar un control de proporcionalidad de la medida de que se trate respecto al objetivo indicado, sino que pone de manifiesto también el carácter esencial que aquélla debe tener para la consecución de ese objetivo. La excepcionalidad de toda derogación al principio de no discriminación (que es, no lo olvidemos, de lo que se trata en este artículo) explica el que no pueda tratarse de medidas que sólo de modo accesorio contribuyen a la seguridad o la salud pública, sino de disposiciones específicamente adoptadas con esas finalidades dignas de una especial protección.

53. En fin, entiendo que la adopción de decisiones en el terreno del orden, la seguridad o la salud pública es una competencia por su propia naturaleza inherente a las autoridades nacionales, y queda esencialmente fuera del ámbito propio de actuación de la negociación colectiva, salvando la posibilidad de alguna incidencia indirecta y, en todo caso, secundaria. No son, en definitiva, materias que puedan someterse a la libre disposición de las partes y, por ello, exceden del terreno legítimo de intervención de los interlocutores

sociales.³² Los objetivos del artículo 2, apartado 5, exigen una actuación casi absolutamente uniforme, e incompatible por ello con la negociación colectiva, que da lugar a una regulación, por definición, de carácter plural.³³

54. A la vista de lo anterior, por tanto, considero que el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78 no permite justificar la previsión en un convenio colectivo de la regla de extinción de la relación laboral de los pilotos a la edad de 60 años con el fin de garantizar la seguridad aérea.

B. Sobre el artículo 4, apartado 1, de la Directiva: El régimen singular de los requisitos profesionales esenciales y determinantes

55. El artículo 4, apartado 1, permite a los Estados miembros «disponer que una

32 — La sentencia *Laval un Partneri*, antes citada, se refirió, aunque en un contexto muy distinto, a la relación entre los convenios colectivos y las medidas de orden público, indicando que los interlocutores sociales, «que no constituyen entidades de Derecho público», no pueden, en el marco de una negociación colectiva, invocar el artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, «para alegar razones de orden público a fin de fundamentar la conformidad con el Derecho comunitario de una medida de conflicto colectivo como la controvertida en el asunto principal» (apartado 84). En un sentido semejante, la sentencia de 19 de junio de 2008, Comisión/Luxemburgo (C-319/06, Rec. p. I-4323).

33 — En este sentido cabe recordar la importancia que la sentencia *Petersen*, ya citada, atribuyó a la coherencia de la medida en el marco de este artículo 2, apartado 5, de la Directiva (apartados 61 y 62 de la sentencia).

diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».

colectiva, dicha finalidad bien podría constituir un objetivo legítimo en el sentido de este artículo.

56. La previsión contenida en este precepto (incorporado al Derecho alemán en el artículo 8 de la AGG y potencialmente aplicable, de nuevo, a todos los motivos de discriminación cubiertos por la Directiva) queda subordinada a la concurrencia de requisitos muy estrictos: en primer lugar, la medida discriminatoria debe perseguir un «objetivo legítimo»; en segundo lugar, debe estar basada en una «característica relacionada con» el motivo de discriminación; por último, dicha característica discriminatoria debe ser un requisito profesional «esencial y determinante», además de proporcionado.

2. Diferencia de trato basada en una «característica relacionada con» el motivo de discriminación

58. En segundo lugar, hay que recordar que el artículo 4, apartado 1, permite justificar una diferencia de trato «basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1». Esta formulación invita a diferenciar entre el motivo de discriminación propiamente dicho y la característica con él relacionada. Es esta última la que debe constituir un «requisito profesional esencial y determinante» a efectos de justificar la diferencia de trato, y no el motivo de discriminación en sí.³⁴

1. Objetivo legítimo

57. Por lo que respecta, en primer lugar, al objetivo alegado, esto es, la seguridad aérea, procede simplemente indicar que, dejando al margen las consideraciones sobre su invocabilidad en el marco de una negociación

59. En el presente caso, el motivo de discriminación sería evidentemente la edad, en tanto que la «característica relacionada con» ella serían, en este caso, ciertas facultades físicas o psíquicas cuya pérdida esté asociada a una mayor edad, lo que a nuestros efectos se traduce en la opción por un límite de edad, fijado por así decir apriorísticamente.

34 — Sentencia de 12 de enero de 2010, Wolf (C-229/08, Rec. p. I-1), apartado 35.

3. Requisito profesional «esencial y determinante»

especial naturaleza de la actividad profesional en cuestión, la concurrencia de una característica ligada a la edad o a otro de los motivos de discriminación disminuye sensiblemente (o, parafraseando el precepto, de modo esencial y determinante) la capacidad de la persona para desarrollar esa actividad de modo correcto y eficaz.

60. En cuando afecta a la exigencia de un requisito profesional «esencial y determinante», el artículo 4, apartado 1, es sin duda inequívoco: el doble adjetivo «esencial y determinante» postula claramente una interpretación estricta de las posibilidades abiertas por esta disposición, «como excepción a un derecho individual consagrado por la Directiva». ³⁵ Así se desprende también del vigésimo tercer considerando de la Directiva 2000/78, de acuerdo con el cual la vía de justificación del artículo 4, apartado 1, sólo puede aplicarse «en muy contadas circunstancias» que, en todo caso, «deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión».

61. La jurisprudencia ha dado pruebas de un uso mesurado de esta excepción y de su voluntad de interpretarla estrictamente, pero admitiendo que en ella tienen también cabida aquellos casos en los que, en atención a la

62. La sentencia Wolf, antes citada, es el único caso en el que, por el momento, el Tribunal de Justicia ha apreciado la concurrencia de este supuesto excepcional del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78. Se trataba precisamente de un asunto de discriminación por razón de edad en el que se estimó que el precepto puede aplicarse para justificar una normativa nacional que fija en 30 años la edad máxima para ser contratado en el servicio técnico medio de bomberos. En la motivación de la sentencia Wolf se incluyó una referencia expresa al decimotercero considerando de la Directiva 2000/78, en el que se precisa que ésta no puede tener el efecto de obligar a los servicios de policía, penitenciarios o «de socorro» a «contratar a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios». ³⁶ A mi juicio, es probable que la relación del caso Wolf con la protección de la seguridad pública, objetivo evidente que trasluce este considerando, tuviese alguna influencia en la decisión entonces adoptada por el Tribunal de Justicia, que optó por

35 — En este punto, pueden invocarse, por analogía, las sentencias de 15 de mayo de 1986, Johnston (222/84, Rec. p. 1651), apartado 36; y de 26 de octubre de 1999, Sirdar (C-273/97, Rec. p. I-7403), apartado 23, que exigen una interpretación estricta del antiguo artículo 2, apartado 2, de la Directiva 76/207 (redacción originaria), un precepto análogo al que aquí se analiza, pero aplicable exclusivamente en el terreno de la discriminación por razón de sexo [tras la modificación operada por la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15), la previsión pasó al artículo 2, apartado 6, de la Directiva 76/207, con una redacción más semejante a la del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78].

36 — Apartado 38 de la sentencia Wolf, ya citada.

justificar la medida aplicando —de oficio— el artículo 4, apartado 1, en lugar de acudir a la vía —invocada por las partes— del artículo 6, apartado 1.³⁷

63. A la vista de esta jurisprudencia, por tanto, nada debería impedir, cuando menos en línea de principio, dar cabida en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 a un supuesto de límites de edad en el ejercicio de una profesión, con un objetivo como la seguridad aérea y una profesión de características tan peculiares como es la de piloto. El problema, sin embargo, es que no es ése exactamente el sentido ni el alcance de la medida nacional aquí cuestionada.

64. Ciertamente, es difícil poner en cuestión la relevancia de la edad para el desarrollo de

37 — También en la jurisprudencia relativa al ya citado artículo 2, apartado 2, de la Directiva 76/207 encontramos principalmente casos ligados a la seguridad pública. Así, tras negar la existencia de una reserva general, inherente al Tratado, que excluya del ámbito de aplicación del Derecho comunitario cualquier medida adoptada por motivos de seguridad pública (y, en particular, la existencia de una reserva general al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que cubra aquellas medidas de organización de las fuerzas armadas cuya razón sea la protección de la seguridad pública), el Tribunal de Justicia entendió que podía estar justificada al amparo del citado artículo 2, apartado 2, de la Directiva 76/207 la exclusión de las mujeres del desarrollo de determinadas actividades como las de policía ejercidas en una situación de graves disturbios internos (sentencia Johnston, antes citada, apartados 26 y 27), del trabajo de vigilante de prisiones (sentencia de 30 de junio de 1988, Comisión/Francia, 318/86, Rec. p. 3559, apartados 11 a 18), o del servicio en unidades de combate como los Royal Marines (sentencia Sirdar, ya citada, apartados 29 a 31). No puede justificarse, por el contrario, una disposición que excluye a las mujeres de todos los empleos militares que impliquen el uso de armas (sentencia de 11 de enero de 2000, Kreil, C-285/98, Rec. p. I-69, apartados 25 a 29).

esta actividad.³⁸ Es más, el hecho de que una regulación internacional como la contenida en las JAR-FCL 1.060a imponga a los pilotos ciertas limitaciones entre los 60 y los 65 años (sólo pueden volar cuando en la tripulación haya otro piloto de menos de 60), puede ser indicador no sólo de que la profesión de piloto exige disponer de unas características físicas y psíquicas particulares, sino también de que el hecho de cumplir 60 años puede tener ciertas consecuencias en este terreno.

65. Sin embargo, entiendo que, en la medida en que tanto la norma nacional como las reglas internacionales permiten volar —aun con ciertas restricciones— hasta cumplir los 65 años, un límite de edad por debajo de éste no podría tener cabida en la excepción del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

66. A mi juicio, y tal como el ejercicio de la profesión se encuentra en la actualidad internacionalmente regulado, el tener menos de 65 años tiene toda la apariencia de un requisito profesional esencial y determinante para el ejercicio de la profesión de piloto en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva.

38 — El propio Bundesarbeitsgericht, por ejemplo, en su sentencia de 20 de febrero de 2002, mencionaba el caso de los pilotos de aviones militares, para los que se estableció un límite legal de 41 años, como indicio de que el legislador consideraba que ciertas facultades físicas y psíquicas comenzaban ya a disminuir a partir de dicha edad (BAG v 20.02.2002 AP Nr. 18 BGB § 620 Altersgrenze, § 611 Luftfahrt). En otros muchos casos resueltos en el pasado por el Bundesarbeitsgericht, éste partía de «datos médicos empíricos según los cuales el personal de cabina de los aviones está expuesto a un desgaste físico y psíquico especialmente intenso, lo que incrementa el riesgo de alteraciones de las facultades debidas a la edad y de reacciones erróneas inesperadas».

El mero hecho de que una regulación internacional como las JAR-FCL 1.060a prevea este límite de edad con carácter absoluto y general constituye una prueba suficiente de las condiciones exigidas en dicho precepto de la Directiva.

67. Cosa muy distinta es el caso aquí planteado, en el que se prevé la extinción automática de la relación laboral de los pilotos de una determinada compañía como consecuencia de haber alcanzado los 60 años de edad. En la medida en que las reglas internacionales permiten volar, por más que con cierto grado de condicionamiento, a los pilotos mayores de 60 años, no parece lógico, desde esta perspectiva, considerar que el no haber alcanzado los 60 años de edad constituya un requisito profesional «esencial y determinante» en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva. Los condicionamientos introducidos para quienes se encuentran por encima de esa edad no pueden tener otra virtualidad que la que resulta de lo que en ella se expresa. En el marco de esos condicionamientos, el ejercicio de esta profesión no tropieza con el incumplimiento de ningún otro requisito que haya podido ser alegado, por lo que hay que concluir afirmando que la disposición controvertida no puede encontrar apoyo en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva.

68. En conclusión de todo lo anterior entiendo que ninguna de las dos previsiones de la Directiva dirigidas a relativizar el alcance de

cualquiera de las prohibiciones de discriminación objeto de la misma, concretamente los artículos 2, apartado 5, y 4, apartado 1, permiten declarar compatible con el Derecho de la Unión la referida cláusula del convenio colectivo en cuestión. Nos queda por examinar dicha cláusula desde la perspectiva del precepto específicamente dirigido a flexibilizar la vigencia del principio de no discriminación por razón de la edad: el artículo 6. La respuesta que corresponde dar respecto de esta disposición de la Directiva vendrá rodeada de alguna mayor complejidad.

C. Sobre el artículo 6, apartado 1, de la Directiva: La justificación de las diferencias de trato por motivos de edad

69. Con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, los Estados miembros pueden 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». Dos son, por tanto, los requisitos que exige el artículo 6, apartado 1, de la Directiva para la justificación de una de estas diferencias de trato: por una parte, la concurrencia de un objetivo o finalidad legítima y, por otra, el carácter «adecuado y

necesario» de la medida, lo que es tanto como decir su proporcionalidad.

1. El objetivo o finalidad legítima

70. El primero de estos dos requisitos hace referencia, más concretamente, a la invocación de una «finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional».

71. La invocación de la seguridad aérea como objetivo de la medida aquí cuestionada obliga, con carácter previo, a determinar si un objetivo de esta naturaleza tiene cabida en este artículo 6, apartado 1. A continuación, no obstante, me referiré a la posibilidad de articular la protección de la autonomía de la negociación colectiva como objetivo legítimo de política social en un contexto tan particular como el del presente caso.

a) El objetivo de la seguridad aérea

72. Una exégesis literal del precepto podría eventualmente dar cabida a cualquier tipo de objetivo o finalidad legítima: el término

«incluidos» que utiliza el precepto³⁹ parece indicar que la lista que le sigue es ejemplificativa, no exhaustiva ni excluyente, como ejemplificativa es también la enumeración de supuestos que, a continuación, hace este mismo precepto, indicando los tipos de diferencias de trato que podrían acogerse a esta vía de justificación.⁴⁰ Sin embargo, el tipo de ejemplos que la Directiva ofrece permite un cierto grado de acotamiento en lo que a la naturaleza de estas justificaciones se refiere.

73. Así se explica el que la jurisprudencia venga abogando por una interpretación más estricta del precepto limitándolo, en definitiva, a los objetivos de política social en general. Así, la sentencia *Age Concern England*, ya citada, dispone expresamente que «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,

39 — «Notamment», en la versión francesa; «including», en la inglesa; «compresi», en la italiana; «erityisesti», en la finesa; «insbesondere», en la alemana, todas ellas con el mismo significado.

40 — En este sentido se pronuncia, por ejemplo, la Abogada General Sharpston en sus conclusiones presentadas en el asunto *Bartsch*, ya citadas, punto 110.

del mercado de trabajo o de la formación profesional» (apartado 46).⁴¹

del mismo pueda confiarse a los agentes sociales.⁴³

74. A mi juicio, la idea que reflejan estos pronunciamientos es que la lista del artículo 6, apartado 1, no es en sí misma exhaustiva, de tal modo que no se limitaría a los objetivos de «políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional» (los únicos expresamente citados), por más que su ámbito tampoco pueda extenderse más allá de los objetivos de política social entendida desde una perspectiva amplia o general, de los que aquéllos son una mera manifestación o ejemplo.

76. A la vista de lo anterior, entiendo que un objetivo como la seguridad aérea, dada su clara falta de conexión con el ámbito de la política social y las relaciones laborales, no podría considerarse como un «objetivo o finalidad legítima» a los efectos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, tal como la jurisprudencia viene entendiendo este extremo del precepto. Como ya se dijo, la sede natural de una finalidad como la seguridad aérea se encontraría en el artículo 2, apartado 5.

75. Esta interpretación es perfectamente coherente con la jurisprudencia que permite la intervención de los interlocutores sociales en el contexto específico del artículo 6, apartado 1.⁴² En la medida en que dicho precepto está concebido para dar cabida a medidas fundamentadas en consideraciones de política social o laboral, ámbito propio de la negociación colectiva, es lógico que la aplicación

77. Llegados a este punto, y dado que el *Bundesarbeitsgericht* identifica expresamente como objetivo de la medida cuestionada la seguridad aérea, bien podría detenerse aquí el análisis del caso en relación con el referido artículo 6, apartado 1. Ciertamente, en último término corresponde al órgano jurisdiccional nacional, «que es el único competente para apreciar los hechos del litigio del que conoce y para interpretar la normativa nacional aplicable, encontrar la razón por la que se mantuvo la medida de que se trata e identificar de este modo el objetivo que persigue».⁴⁴ Ahora bien, sin querer cuestionar esta competencia última del tribunal remitente, entiendo, como

41 — Véanse, en este mismo sentido, la sentencia de 18 de junio de 2009, *Hütter* (C-88/08, Rec. p. I-5325), apartado 41, así como las conclusiones del Abogado General Bot en los asuntos *Kücükdeveci* (punto 37; conclusiones ya citadas) y *Petersen*, presentadas el 3 de septiembre de 2009 (punto 55). Otros apoyos más indirectos para esta tesis pueden encontrarse en el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78; en las ya citadas sentencias *Mangold* (apartado 63), *Palacios de la Villa* (apartado 68) o *Petersen* (apartados 48 a 50).

42 — Véanse las sentencias antes citadas *Palacios de la Villa*, apartado 68, y *Rosenblatt*, apartado 41.

43 — Véase el trigésimo sexto considerando de la Directiva, que hace referencia expresa a esta posibilidad «en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos».

44 — Sentencia *Petersen*, ya citada, apartado 42.

ya he adelantado, que, para aportar a éste una respuesta útil que le permita resolver el litigio nacional, el examen de la cuestión planteada no debe limitarse, al menos en este terreno del artículo 6, apartado 1, a la hipótesis de que el objetivo perseguido por la medida litigiosa sea la seguridad aérea, sino que debe abrirse a otras posibilidades.

b) La preservación de la autonomía de la negociación colectiva como objetivo legítimo de política social en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78

78. La extinción «anticipada» de la relación laboral que nos ocupa, al igual que ha sido el caso de otros supuestos similares examinados por el Tribunal de Justicia, no se ha introducido en el ordenamiento nacional respectivo a través de cualquier tipo de norma, sino precisamente mediante un convenio colectivo. En mi opinión, esta circunstancia permite explorar vías alternativas de indagación del objetivo legítimo posiblemente perseguido por la medida controvertida.⁴⁵ Esta indagación podría encontrar su punto de partida en algunos de los pronunciamientos previos del Tribunal de Justicia en la materia, en términos de un «desarrollo natural» de los mismos.

79. Desde luego, conviene comenzar por recordar que los convenios colectivos tienen reconocida una función propia, y, en tanto que parte del ordenamiento de los Estados miembros, en orden a la consecución de los objetivos de la Directiva (trigésimo sexto considerando y artículo 18 de la Directiva). Pero no es de esto de lo que se trata. La cuestión es si, más allá de esta función no discutida, el objetivo de preservar un espacio a la negociación colectiva en esta materia (es decir, la fijación del momento concreto de interrupción de la relación laboral en el contexto de la adquisición del derecho a la pensión de jubilación) no podría asumir los caracteres de un objetivo legítimo de política social en el sentido de la Directiva.

80. Nótese que lo que estamos planteando no es una nueva versión de la debatida ponderación entre, si se quiere expresar así, «derechos fundamentales» y «libertades fundamentales». La cuestión aquí es más modesta, en el sentido de que sólo aspira a configurar la negociación colectiva como un «objetivo legítimo» de política social susceptible de relativizar puntualmente el alcance del principio general de no discriminación por razón de edad. Entiendo que tanto la última jurisprudencia como las propias circunstancias del caso invitan a aceptar esta proposición. En primer lugar, por lo que hace a la jurisprudencia, desde la sentencia Palacios de la Villa hasta la sentencia Rosenbladt, ambas citadas, parece advertirse una tendencia en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en virtud de la cual las cláusulas de extinción de la relación laboral en coincidencia con el

45 — Posibilidad que se apuntó ya expresamente en la vista.

acceso a una pensión de jubilación adoptadas en convenio colectivo son asumibles desde la perspectiva de la Directiva en cuanto responden implícitamente al objetivo legítimo, dicho elementalmente, de dejar paso a las generaciones siguientes en el acceso al derecho al trabajo.⁴⁶ Lo cual se acompaña de una consideración sobre la función, garantizada hoy por la Carta, de la negociación colectiva, así como sobre la «flexibilidad» que implica el convenio.⁴⁷

81. En efecto, en la sentencia Rosenblatt, ya citada, este Tribunal de Justicia ha considerado que un convenio colectivo puede acordar la extinción automática de los contratos de trabajo aun en un momento en el que hay constancia plena de que se siguen reuniendo las condiciones precisas para continuar realizando el trabajo en cuestión, con tal de que quepa la posibilidad de comenzar a percibir una pensión de jubilación. Se entiende que una cláusula así responde al objetivo legítimo de permitir el acceso al trabajo de las generaciones más jóvenes.

82. Creo que esta jurisprudencia no puede entenderse de forma cabal y completa sin tener en cuenta la circunstancia de que se está

refiriendo a una medida resultado de una negociación colectiva, lo cual contribuye a reforzar la legitimidad de la misma.⁴⁸ De ahí que, tomando como base esta jurisprudencia, invito al Tribunal de Justicia a que admita como posible objetivo legítimo de política social, en determinadas circunstancias, la preservación de un espacio propio a la negociación colectiva.⁴⁹

83. A partir de aquí, y en segundo lugar, cabe tener en consideración las circunstancias del caso, es decir, del ejercicio de la profesión de piloto. En efecto, la pretensión de los demandantes en el procedimiento de origen, es decir, la de que se les permita continuar volando, incluso con los condicionamientos exigidos a los mayores de 60 años, hasta el momento en que con arreglo a las JAR-FCL 1.060a decae su autorización de volar, supone la supresión de cualquier margen de legítima negociación de los interlocutores sociales en ese concreto extremo. En efecto, si hay una característica

46 — Sentencia Rosenblatt, ya citada, apartados 43 y 48.

47 — Así, el apartado 67 de la sentencia Rosenblatt, antes citada, establece que «el hecho de encomendar a los interlocutores sociales el cometido de definir un equilibrio entre sus respectivos intereses ofrece una flexibilidad nada desdeñable, al poder cada una de las partes, en su caso, denunciar el acuerdo».

48 — En el ámbito general de las diferencias de trato prohibidas, el Tribunal de Justicia ha examinado la importancia que debe acordarse al hecho de que una discriminación nazca en el marco de la negociación colectiva. Puede destacarse, en particular, la sentencia Royal Copenhagen, en la que se dispuso que, si bien el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras es aplicable también cuando la retribución se fija en un convenio colectivo, el órgano jurisdiccional nacional puede tomar en consideración dicha circunstancia a la hora de «apreciar si las diferencias entre las retribuciones medias de dos grupos de trabajadores se deben a factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo» (sentencia de 31 de mayo de 1995, C-400/93, Rec. p. I-1275, apartados 45 y 46).

49 — En cuanto a su inclusión dentro de la categoría de «política social», cabe recordar que el artículo 151 TFUE, que abre el título X del Tratado, dedicado precisamente a la «política social» de la Unión, enuncia entre de los objetivos de dicha política el «diálogo social», y el artículo 155, incluido en este mismo título, se refiere también al diálogo entre los interlocutores sociales al nivel de la Unión.

que verdaderamente singulariza el presente caso con respecto a los precedentes resueltos por la jurisprudencia, ésta es la de que el ejercicio de la profesión de piloto está sometido, con carácter general y por una reglamentación internacional, a un límite de edad más allá del cual no es posible desarrollarla. Así, de atenderse a alguna de las argumentaciones formuladas en este procedimiento, los convenios colectivos negociados por los pilotos, a diferencia de los de otras profesiones, no podrían sino hacer coincidir la fecha de extinción automática de la relación laboral con el momento de caducidad del permiso de volar.

actuar legítimamente, y las reglas relativas a la extinción de la relación laboral entran naturalmente dentro de ese ámbito o terreno propio de la negociación colectiva. El mero hecho de su intervención en ese terreno, en esas materias, constituye un paso importante para legitimar sus decisiones, pero aun en ese ámbito no pueden actuar con absoluta libertad, pues, una vez constatada la legitimidad del objetivo que da entrada a la aplicación del artículo 6, apartado 1, todavía habrá que someter la medida al test de proporcionalidad que impone dicho precepto. Quiere esto decir que, en las circunstancias de la profesión de piloto, la hipótesis de un espacio temporal inferior a los 65 años, abierto a la negociación colectiva, no es en principio incompatible con la Directiva 2000/78, siempre que supere, desde luego, un test de proporcionalidad.

84. Sin necesidad de plantearse si de este modo no podría generarse un factor de discriminación no justificado entre la profesión de piloto y la mayoría de las restantes, y sin necesidad tampoco de plantear la cuestión en términos de ponderación entre dos derechos, parece al menos claro que la preservación, en línea de principio, de un espacio operacional a la negociación colectiva en esta materia puede aspirar a ser reconocida como un objetivo legítimo de política social en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva.

2. La proporcionalidad de la medida

85. Considero, por tanto, sin necesidad todavía de una mayor precisión, que existe un ámbito propio de actuación de los convenios colectivos, una zona especial donde pueden

86. Antes de analizar la proporcionalidad cabe, sin embargo, desechar la imputación de falta de coherencia de la medida, derivada del hecho de que ésta no se aplica a todos

los pilotos alemanes,⁵⁰ y ni tan siquiera a todos los pilotos del grupo Lufthansa, sino exclusivamente a los de la compañía Deutsche Lufthansa. A mi juicio, en la medida en que la autonomía es consustancial a la negociación colectiva, resulta muy problemática la exigencia de coherencia entre unos convenios colectivos y otros. No en balde ésa es en buena medida la razón por la que hemos considerado inviable el cauce del convenio para abordar objetivos de seguridad pública. La cuestión, sin embargo, es que se alega que los negociadores de los distintos convenios afectados habrían sido los mismos, y ya la sentencia Enderby puso de manifiesto que, dentro de una misma empresa y con un mismo sindicato, la autonomía de la negociación colectiva no sería suficiente para eludir la exigencia de coherencia entre dos convenios distintos.⁵¹

No parece, sin embargo, que esa identidad de partes se diese plenamente en el presente caso: por una parte, si bien se ha indicado que el sindicato «Cockpit» negoció todos los convenios aquí pertinentes del grupo Lufthansa, ello no excluiría el que los negociadores fuesen distintos según la compañía a la que afectase cada convenio; por otra parte, en lo que afecta, precisamente, a la empresa, entiendo que el hecho de que Deutsche Lufthansa pertenezca, junto a otras compañías aéreas, al grupo Lufthansa, no significa que quien

negociara los convenios fuera el grupo de empresas como tal, sino más bien cada una de las que lo integran.

87. Apartada pues la objeción de incoherencia, debe analizarse la proporcionalidad de la medida. A estos efectos, han de tenerse en consideración distintos elementos caracterizadores de aquélla.

88. En primer lugar, hay que recordar que los pilotos afectados perciben de la compañía aérea, durante el periodo que va desde la extinción «anticipada» de su relación laboral, a los 60 años, hasta la fecha en que tienen derecho a la correspondiente pensión de jubilación, a los 63 años, una retribución transitoria de carácter compensatorio de aproximadamente el 60% de las contribuciones al régimen de pensiones.⁵²

89. En segundo lugar, hay que considerar la duración de la medida, que es de cinco años, en la medida en que, en otra compañía aérea, el piloto afectado podría seguir desarrollando su actividad (si bien con ciertas limitaciones) hasta los 65 años. Ésta es, a mi juicio, la principal objeción que, desde la perspectiva de la proporcionalidad, presenta la medida litigiosa, que no sólo ha jugado con un especio temporal situado por debajo de la edad más allá

50 — La norma alemana general es que un piloto de más de 60 y menos de 65 años puede volar en transporte comercial, aunque limitado al territorio de la República Federal de Alemania, jubilándose al cumplir los 65 (artículo 4 del Durchführungsverordnung zur Verordnung über Luftfahrtpersonal).

51 — Sentencia de 27 de octubre de 1993 (C-127/92, Rec. p. I-5535). De acuerdo con su apartado 22, «si para justificar la diferencia de retribución, le bastara con alegar la inexistencia de discriminación en el marco de cada una de dichas negociaciones por separado, el empleador podría eludir fácilmente el principio de igualdad de retribución mediante negociaciones separadas».

52 — Según la información aportada en la vista.

de la cual no se permite seguir volando (los 65 años), sino que ha adelantado la extinción automática del contrato a los 60 años.

90. Desde luego, no se puede afirmar que se trate de un momento temporal arbitrario. A partir de los 60 años se ha impuesto una precaución (la de presencia de un copiloto) que tiene al menos el carácter de una llamada de atención sobre el proceso de envejecimiento del organismo humano. Pero a este tipo de precauciones no cabe darle, como ya ha habido ocasión de ver, una trascendencia determinante.

91. De lo que se trata es de analizar, visto que la seguridad pública no es «la» razón que ha movido a los interlocutores sociales a ponerse de acuerdo en esta medida (por más que se sitúe en su racionalidad o su lógica subyacente), si el anticipo en un periodo temporal tan considerable como es el de cinco años, en la vida profesional de la persona, es proporcionado al objetivo legítimo de preservar un margen operacional a la negociación colectiva.

92. En este extremo, soy del parecer de que nos encontramos ante una previsión desproporcionada, al menos en las circunstancias del ejercicio de la profesión de piloto. Lo primero que hay que destacar es el carácter más

gravoso de un lapso temporal de cinco años en el conjunto de una carrera profesional que debe cesar a los 65 años. Por otra parte, el principio de no discriminación por razón de la edad tiene hoy una posición lo suficientemente sólida en el Derecho de la Unión como para afrontar la consideración de la negociación colectiva, en este concreto punto, desde una posición de ventaja. Con esto no quiero decir otra cosa sino que los imperativos del principio de no discriminación por razón de edad no están llamados a ceder más que en la medida estricta que las circunstancias del caso requieran. Finalmente, y aunque esta dimensión no haya sido abordada en el presente asunto, las iniciativas relativas a la extinción anticipada de la relación laboral tienen repercusión sobre el derecho a trabajar, particularmente en los segmentos de edad que estamos contemplando.

93. Todo ello me lleva a considerar que, con la fijación de ese anticipo de la duración del contrato de trabajo a los 60 años, el convenio colectivo ha excedido del margen operacional del que en principio disfruta. Ello impide también, por tanto, la legitimación de la medida litigiosa al amparo del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

VII. Recapitulación

94. Una disposición nacional como la suscitada en el presente caso, en cuanto permite la extinción automática de la relación laboral de los pilotos de una línea aérea al alcanzar la edad de 60 años, y en cuanto adoptada en

un convenio colectivo, no goza del carácter de medida establecida en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad pública o la protección de la salud, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78.

95. En las circunstancias del caso, la extinción automática de la relación laboral de los pilotos como consecuencia de haber alcanzado los 60 años de edad tampoco puede encontrar fundamento en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, particularmente en la medida en que a los condicionamientos exigidos para el ejercicio de esta profesión a partir de dicha edad no cabe otorgar una virtualidad que exceda de lo que dichos condicionamientos expresan. Por el contrario, sí cabría entender que la restricción del ejercicio de la profesión de piloto a quienes no hayan alcanzado el límite de los 65 años de edad debe ser entendida, con arreglo a la situación actual de la normativa internacional, como expresión y consecuencia de un requisito profesional esencial y determinante en el sentido del mencionado precepto.

96. Siendo esto así, en el caso de una profesión como la de piloto comercial, en la que existe un requisito de límite de edad como expresión de un requisito profesional, esencial y

determinante, la Directiva 2000/78, y en particular su artículo 6, apartado 1, no se opone a que, mediante convenio colectivo y con el objetivo de política social de preservar un espacio a la negociación colectiva, se permita prever, con respeto al principio de proporcionalidad, una extinción automática de la relación laboral vinculada al cumplimiento por el trabajador de una edad inferior a la fijada con dicho carácter de requisito profesional esencial y determinante. Constituye en tal caso una condición necesaria el que, en dicho momento, el trabajador haya adquirido el derecho a percibir una pensión de jubilación o, alternativamente, se le reconozca, para el periodo de tiempo pendiente hasta el acceso a dicho derecho, una adecuada indemnización de transición. Corresponde a los tribunales nacionales determinar si la disposición convencional en cuestión guarda proporción al referido objetivo tanto en atención al periodo de adelanto de la extinción de la relación laboral como, en su caso, al *quantum* de la indemnización de transición.

97. En cualquier caso, la Directiva 2000/78 se opone, en cuanto contraria al principio de proporcionalidad y teniendo en particular en cuenta el límite temporal establecido para el ejercicio de la profesión, a una disposición como la traída a este proceso que permite anticipar en cinco años la extinción de la relación laboral respecto de dicho límite de edad fijado como expresivo de un requisito profesional esencial y determinante de los pilotos de líneas aéreas.

VIII. Conclusión

98. En conclusión, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la pregunta planteada por el Bundesarbeitsgericht (Alemania) en los siguientes términos:

«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, y en particular sus artículos 2, apartado 5, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, interpretada a la luz del artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se opone a que, a través de un convenio colectivo, se disponga la extinción automática de la relación laboral de los pilotos de una compañía aérea comercial al alcanzar los 60 años de edad.»