



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 26 de septiembre de 2013 *

«Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivo de edad — Directiva 2000/78/CE — Artículo 6, apartados 1 y 2 — Negativa a abonar una remuneración por disponibilidad a los funcionarios que han cumplido 65 años y que tienen derecho a una pensión de jubilación»

En el asunto C-546/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Højesteret (Dinamarca), mediante resolución de 7 de octubre de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 26 de octubre de 2011, en el procedimiento entre

Dansk Jurist- og Økonomforbund, que actúa en nombre de Erik Toftgaard,

e

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

en el que participan:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidenta de Sala, y los Sres. G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (Ponente) y J.L. da Cruz Vilaça, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de noviembre de 2012;

* Lengua de procedimiento: danés.

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Dansk Jurist- og Økonomforbund, que actúa en nombre del Sr. Toftgaard, por la Sra. K.-M. Schebye, advokat;
- en nombre de Kommunernes Landsforening y Danske Regioner, por la Sra. J. Vinding, advokat;
- en nombre del Gobierno danés, por el Sr. C. Vang, en calidad de agente, asistido por el Sr. R. Holdgaard, advokat;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. S. Ossowski y la Sra. S. Lee, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. J. Enegren y la Sra. C. Barslev, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 7 de febrero de 2013;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).
- 2 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre el Dansk Jurist- og Økonomforbund (en lo sucesivo, «DJØF»), que actúa en nombre del Sr. Toftgaard, y el Indenrigs- og Sundhedsministeriet [Ministerio del Interior y de Sanidad (anteriormente Ministerio del Interior y de Asuntos Sociales); en lo sucesivo, «ministeriet»], en relación con la negativa de éste a conceder al Sr. Toftgaard la remuneración por disponibilidad.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

- 3 Los considerandos 13 y 25 de la Directiva 2000/78 tienen el siguiente tenor:
 - «(13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo [157 TFUE] ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo.
- [...]
- (25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir

[entre] las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y [las discriminaciones que deben ser prohibidas].»

4 Conforme 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 citada 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 misma Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», establece en sus apartados 1 y 3:

«1. 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;

[...]

[...]

3. La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social.»

7 Con arreglo al artículo 6 de la Directiva 2000/78, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad»:

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

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [remuneración], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

[...]

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirá discriminación por motivos de edad la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.»

Normativa danesa

8 La Directiva 2000/78 fue transpuesta al Derecho danés mediante la lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (Ley nº 1417, por la que se modifica la Ley relativa al principio de no discriminación en el mercado de trabajo), de 22 de diciembre de 2004 (en lo sucesivo, «Ley antidiscriminación»).

9 El artículo 6a de dicha Ley pretende aplicar el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 y es del siguiente tenor:

«No obstante lo dispuesto en los artículos 2 a 5, la presente Ley no se opone a la determinación de edades para poder beneficiarse de los regímenes profesionales de seguridad social ni a la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales. La utilización de criterios de edad no deberá suponer discriminaciones por razón de sexo.»

10 El artículo 32, apartados 1 y 4, de la tjenestemandsløst (Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios), en su versión aplicable en la fecha en que el Sr. Toftgaard fue separado del servicio, establecía:

«1. El funcionario que haya sido separado del servicio por haber sido suprimido su puesto de trabajo a causa de cambios en la organización o el funcionamiento de la Administración seguirá percibiendo durante tres años el sueldo que se le venía pagando, sin perjuicio de lo que establecen los apartados 3 a 5 siguientes.

[...]

4. No se abonará la remuneración por disponibilidad al funcionario que:

- 1) sea destinado a otro puesto de trabajo o se le proponga un puesto que esté obligado a aceptar en virtud de los artículos 12 y 13;
- 2) haya cumplido 65 años;
- 3) haya alcanzado el límite de edad fijado para la jubilación, o
- 4) en la fecha de su separación del servicio no pueda, por razones de salud o falta de aptitud, ocupar un puesto de trabajo que esté obligado a aceptar en virtud de los artículos 12 y 13.»

11 De la resolución de remisión se desprende que la remuneración por disponibilidad es abonada por la administración empleadora y que el funcionario está obligado a permanecer a disposición de aquélla durante el tiempo en que percibe dicha remuneración.

- 12 Con arreglo a la Ley n° 230, sobre jubilación de los funcionarios (tjenestemandspensionslov nr. 230), de 19 de marzo de 2004, en su versión aplicable a los hechos del litigio principal, los funcionarios adquieren, durante su carrera, derechos a pensión de jubilación. La adquisición de dichos derechos se mantiene durante el período en que se abona la remuneración por disponibilidad. Además, los derechos a pensión de jubilación continúan adquiriéndose durante el período en que el funcionario hubiera tenido en principio derecho a percibir dicha remuneración, pero no se le haya abonado por haberse aplicado el límite de edad previsto por la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios.
- 13 Del artículo 6, apartado 6, de la citada Ley sobre la jubilación de los funcionarios se desprende que éstos pueden disfrutar de su pensión de jubilación completa a partir de los 65 años.
- 14 El órgano jurisdiccional remitente señala que, junto con la pensión de jubilación de funcionario, los funcionarios tienen derecho a otras prestaciones de jubilación, como, en particular, la pensión nacional de vejez, que se añade a la pensión de jubilación de funcionario.
- 15 La lov nr. 1005 om social pension (Ley n° 1005, sobre pensiones nacionales de vejez), de 19 de agosto de 2010, determina la edad legal de jubilación en 65 años para las personas nacidas antes del 1 de enero de 1959. No obstante, a petición del interesado, el pago de dicha pensión puede diferirse en diez años para que aquél pueda percibir, llegado el momento, una pensión más elevada. Además, está permitido ejercer una actividad profesional mientras se percibe una pensión nacional de vejez, siempre que las rentas de trabajo no superen ciertos límites máximos, más allá de los cuales se reduce o incluso se suprime el importe de la citada pensión.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 16 El Sr. Toftgaard ocupó el cargo de prefecto de Vejle (Dinamarca) hasta que fue separado del servicio, el 8 de mayo de 2006, con efectos al 31 de diciembre de 2006, debido a la supresión de dicho puesto. Como a la sazón tenía la edad de 65 años, el interesado no pudo disfrutar de la remuneración por disponibilidad, dado que, a partir del 31 de diciembre de 2006, podía acogerse a la jubilación de los funcionarios.
- 17 El límite de edad para la jubilación obligatoria de los funcionarios estaba fijado en 70 años cuando el Sr. Toftgaard fue separado del servicio. Éste, que en aquel momento contaba con 65 años de edad, podía por tanto solicitar la jubilación, pero no estaba obligado a ello. El Sr. Toftgaard comunicó al ministeriet su deseo de que se le destinara a otro puesto, indicando que estaba dispuesto, en su caso, a aceptar una reducción de salario. Tras su separación del servicio, el Sr. Toftgaard llevó a cabo algunas misiones honoríficas modestamente remuneradas.
- 18 El Sr. Toftgaard considera que la negativa a concederle la remuneración por disponibilidad constituye una discriminación basada en la edad. Por esa razón, el DJØF, actuando en nombre del Sr. Toftgaard, interpuso, ante el Østre Landsret, un recurso contra el empleador de aquél, a saber, el ministeriet. Al ser desestimado dicho recurso, el DJØF interpuso un recurso de apelación ante el Højesteret, alegando, en particular, que el artículo 32, apartado 4, punto 2, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios es incompatible, en concreto, con la Directiva 2000/78. Afirmó que la remuneración por disponibilidad no constituye un régimen profesional de seguridad social en el sentido de los artículos 6a de la Ley antidiscriminación y 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, y que el límite de edad de 65 años no constituye un medio adecuado y necesario para lograr un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva.
- 19 El ministeriet alegó que el artículo 32, apartado 4, punto 2, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios está comprendido en el ámbito de aplicación de la excepción prevista en los artículos 6a de la Ley antidiscriminación y 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, ya que la remuneración por

disponibilidad debe considerarse como un régimen profesional de seguridad social en el sentido de dichas disposiciones. Con carácter subsidiario, el ministeriet añadió que dicho artículo 32, apartado 4, punto 2, cumple las exigencias establecidas en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

20 En ese contexto, el Højesteret decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Debe interpretarse el artículo 6, apartado 2, de la Directiva [2000/78] en el sentido de que los Estados miembros sólo pueden disponer que la determinación de límites de edad para poder beneficiarse de las prestaciones de los regímenes profesionales de seguridad social u optar a las mismas no constituye discriminación siempre que dichos regímenes de seguridad social se refieran a prestaciones de jubilación o de invalidez?
- 2) ¿Debe interpretarse el artículo 6, apartado 2, de dicha Directiva en el sentido de que la posibilidad de determinar límites de edad solo guarda relación con el hecho de poder acogerse a dichos regímenes o en el sentido de que la posibilidad de determinar límites de edad comprende también el derecho al cobro de prestaciones previstas en los regímenes?
- 3) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión:

¿Puede incluir la expresión “regímenes profesionales de seguridad social” del artículo 6, apartado 2, de la citada Directiva un régimen como el de la remuneración por disponibilidad prevista en el artículo 32, párrafo primero, de la Ley [...] sobre el Estatuto de los Funcionarios, de conformidad con el cual un funcionario podrá conservar, como una cobertura especial en caso de pérdida de su empleo al suprimirse su puesto de trabajo, su salario actual durante tres años y podrá seguir adquiriendo derechos a pensión, siempre que siga estando disponible para ser destinado a un puesto alternativo?
- 4) ¿Debe interpretarse el artículo 6, apartado 1, de la referida Directiva en el sentido de que no se opone a una disposición nacional como el artículo 32, [apartado 4, punto 2], de la Ley [...] sobre el Estatuto de los Funcionarios, que establece que no se abonará la remuneración por disponibilidad a los funcionarios que hayan alcanzado la edad a la que puede percibirse la pensión nacional de vejez, en caso de que su puesto de trabajo haya sido suprimido?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

- 21 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que únicamente debe aplicarse a las prestaciones por jubilación e invalidez incluidas en un régimen profesional de seguridad social.
- 22 Para responder a dicha cuestión, procede examinar, en primer lugar, si la normativa nacional controvertida en el asunto principal, por la que se alega que es discriminatoria, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.
- 23 A este respecto, tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de dicha Directiva se desprende que ésta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a todas las personas la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndoles una protección

eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la edad (véase la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Hennings y Mai, C-297/10 y C-298/10, Rec. p. I-7965, apartado 49).

- 24 Más concretamente, del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 se desprende que ésta se aplica, dentro del límite de las competencias conferidas a la Unión Europea, «a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos», en relación, en particular, con «las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».
- 25 De ese modo, debe entenderse que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, a la luz del artículo 3, apartados 1, letra c), y 3, de dicha Directiva, en relación con su considerando 13, no cubre los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no estén equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 157 TFUE, apartado 2, ni los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo sea el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo (sentencias de 1 de abril de 2008, Maruko, C-267/06, Rec. p. I-1757, apartado 41, y de 10 de mayo de 2011, Römer, C-147/08, Rec. p. I-3591, apartado 32).
- 26 El concepto de retribución, en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2, comprende todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empleador al trabajador en razón de la relación de trabajo (véase, en particular, la sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartado 12).
- 27 En el presente asunto, la remuneración por disponibilidad, establecida por la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios, es abonada mensualmente durante tres años por el Estado, actuando como empleador, a los funcionarios que han sido puestos en situación de disponibilidad debido a la supresión de su puesto. El importe de dicha remuneración corresponde al de la retribución que percibía el funcionario antes de pasar a la situación de disponibilidad.
- 28 Además, procede señalar que, como contraprestación por la remuneración por disponibilidad, el funcionario está obligado a estar a disposición de su empleador durante el período en el que se abona dicha remuneración. Si el empleador le propone un puesto alternativo adecuado, el funcionario está obligado a aceptarlo. Si incumple dicha obligación, el funcionario pierde el derecho a la citada remuneración.
- 29 De dichos elementos se desprende que la remuneración por disponibilidad representa una prestación actual en dinero abonada por el empleador al funcionario por el empleo de ese último, y constituye, por consiguiente, una retribución en el sentido del artículo 157 TFUE, apartado 2.
- 30 Por tanto, al excluir del derecho a la remuneración por disponibilidad a toda una categoría de funcionarios, el artículo 32, apartado 4, punto 2, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios afecta a las condiciones de remuneración de dichos funcionarios en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78. En consecuencia, ésta es de aplicación a una situación como la que es el objeto del litigio principal.
- 31 En segundo lugar, procede comprobar si la normativa controvertida en el litigio principal implica una diferencia de trato por motivo de edad en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 32 En virtud de dicha disposición, el «principio de igualdad de trato» debe entenderse como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos contemplados en el artículo 1 de la citada Directiva, entre los cuales figura la edad. El artículo 2, apartado 2, letra a), de ésta precisa que, a efectos de la aplicación de lo dispuesto en el apartado 1 de dicho artículo 2,

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.

- 33 En el presente asunto, dado que el artículo 32, apartado 4, punto 2, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios tiene como resultado privar de la remuneración por disponibilidad a los funcionarios que han alcanzado la edad de 65 años, dicha disposición establece una diferencia de trato basada directamente en el criterio de la edad a que se refiere el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78.
- 34 En tercer lugar, procede examinar si los Estados miembros pueden establecer, basándose en el artículo 6, apartado 2, de dicha Directiva, que dicha diferencia de trato no constituye una discriminación basada en la edad.
- 35 Con arreglo a dicha disposición, en su versión francesa, los Estados miembros pueden prever, sin perjuicio del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, que «ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe».
- 36 La versión danesa del artículo 6, apartado 2, de dicha Directiva difiere del texto reproducido en el apartado anterior ya que no hace ninguna mención, en particular, a las «prestaciones de jubilación o invalidez».
- 37 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, las disposiciones del Derecho de la Unión deben ser interpretadas y aplicadas de modo uniforme a la luz de las versiones de todas las lenguas de la Unión. En caso de divergencia entre las distintas versiones lingüísticas de una disposición de la Unión, la disposición de que se trate debe interpretarse en función de la estructura general y de la finalidad de la normativa en que se integra (véase, en particular, la sentencia de 8 de diciembre de 2005, *Jyske Finans*, C-280/04, Rec. p. I-10683, apartado 31 y jurisprudencia citada).
- 38 Por lo que atañe a las versiones del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 redactadas en las demás lenguas de la Unión, procede señalar que éstas mencionan de modo explícito, al igual que la versión francesa reproducida en el apartado 35 de la presente sentencia, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez de optar a las mismas. Con carácter indicativo, la versión española de dicha disposición se refiere a «la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», la versión alemana utiliza los términos «bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität», la versión inglesa menciona «the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits», y la versión polaca emplea los términos «ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich».
- 39 El tenor del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78, en las versiones citadas en el apartado anterior de la presente sentencia, sugiere, además, que dicha disposición únicamente está destinada a aplicarse en los supuestos enumerados taxativamente en la misma. En efecto, si el legislador de la Unión hubiera pretendido extender el ámbito de aplicación de dicha disposición más allá de los supuestos expresamente mencionados en ésta, lo habría señalado de modo explícito, utilizando, por ejemplo, el adverbio «en particular».

- 40 La estructura general y la finalidad de la Directiva 2000/78 corroboran dicha conclusión. En efecto, la citada Directiva concreta en el ámbito del empleo y la ocupación el principio de no discriminación en función de la edad, considerado un principio general del Derecho de la Unión (véase, en ese sentido, la sentencia de 19 de enero de 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, Rec. p. I-365, apartado 21). La prohibición de toda discriminación, en particular por razón de edad, se ha incorporado al artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que, desde el 1 de diciembre de 2009, tiene el mismo valor jurídico que los Tratados.
- 41 Dado que el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 permite a los Estados miembros establecer una excepción al principio de no discriminación por motivo de edad, dicha disposición debe interpretarse de modo restrictivo (véase, por analogía, la sentencia de 12 de enero de 2010, *Petersen*, C-341/08, Rec. p. I-47, apartado 60).
- 42 Pues bien, interpretar el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 en el sentido de que debe aplicarse a todo tipo de regímenes profesionales de seguridad social implicaría ampliar su ámbito de aplicación, contraviniendo el carácter estricto de la interpretación que debe darse a dicha disposición.
- 43 De ello se desprende que el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 únicamente debe aplicarse a los regímenes profesionales de seguridad social que cubren las contingencias de vejez y de invalidez.
- 44 En el presente asunto, incluso suponiendo que la remuneración por disponibilidad esté comprendida en el marco de un régimen profesional de seguridad social, resulta manifiesto, habida cuenta de los distintos elementos descritos en los apartados 27 a 29 de la presente sentencia, que dicha remuneración no constituye ni una prestación de jubilación ni una prestación de invalidez. Por tanto, el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 no es de aplicación en circunstancias como las del asunto principal.
- 45 Habida cuenta de las condiciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que únicamente es de aplicación a las prestaciones de jubilación e invalidez comprendidas en un régimen profesional de seguridad social.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

- 46 Habida cuenta de la respuesta a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera.

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

- 47 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los funcionarios que han alcanzado la edad que les permite percibir una pensión de jubilación no pueden, por este mero hecho, disfrutar de una remuneración por disponibilidad destinada a los funcionarios que han sido separados del servicio debido a la supresión de su puesto de trabajo.
- 48 En virtud del artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva, una diferencia de trato por razón de edad no constituye una discriminación si está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

- 49 En consecuencia, procede examinar en primer lugar si la normativa controvertida en el litigio principal persigue un objetivo legítimo. A este respecto, el Gobierno danés alega que con la citada normativa se pretende alcanzar un justo equilibrio entre, por un lado, las exigencias del Estado en materia de adaptación, reestructuración y eficacia de la administración pública y, por otro lado, la protección de los funcionarios frente a presiones personales y políticas indebidas. En particular, la citada normativa persigue el doble objetivo consistente, por una parte, en mantener la disponibilidad de los funcionarios con vistas a que puedan ser destinados a un puesto alternativo y, por otra parte, en garantizar la independencia de éstos protegiéndolos frente a cualquier presión externa. El hecho de excluir de la remuneración por disponibilidad a los funcionarios que ya tienen derecho a una pensión de jubilación se justifica por la necesidad de evitar abusos, en la medida en que, por regla general, resulta poco probable que dichos funcionarios estén dispuestos a ocupar un puesto alternativo. Además, dichos funcionarios necesitan una protección menor, dado que ya pueden obtener unos ingresos sustitutivos adecuados, como una pensión de jubilación.
- 50 Procede recordar en este contexto que, en el estado actual del Derecho de la Unión, los Estados miembros y, en su caso, los agentes sociales a nivel nacional 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 (sentencia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, apartado 68).
- 51 La finalidad consistente en garantizar la disponibilidad de los funcionarios y en asegurarles una protección en caso de supresión de su puesto de trabajo, limitando el derecho a la remuneración por disponibilidad a los funcionarios que necesitan una protección y que cumplen su obligación de disponibilidad, figura en la categoría de los objetivos legítimos de las políticas de empleo y del mercado de trabajo en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 52 Según dicha disposición, los referidos objetivos pueden justificar, como excepción al principio de prohibición de discriminación por razón de edad, la diferencia de trato vinculada, particularmente, al «establecimiento de condiciones especiales [...] de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [remuneración], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad [...], con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas».
- 53 Por lo tanto, debe considerarse que, en principio, objetivos como los contemplados en la normativa nacional controvertida en el litigio principal justifican «objetiva y razonablemente», «en el marco del Derecho nacional», conforme a lo exigido por el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato por motivo de edad.
- 54 Procede verificar asimismo, según los propios términos de la citada disposición, si los medios empleados para lograr estos objetivos son «adecuados y necesarios».
- 55 Por lo que se refiere al carácter adecuado de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, debe señalarse que la concesión de la remuneración por disponibilidad únicamente a los funcionarios que, en particular, no pueden percibir una pensión de jubilación parece razonable habida cuenta de la finalidad perseguida por el legislador, que consiste en proporcionar una mayor protección a los funcionarios que no disponen de ingresos sustitutivos estables y perennes.
- 56 La normativa nacional controvertida en el litigio principal parece también adecuada para alcanzar el objetivo consistente en garantizar la disponibilidad de los funcionarios en caso de supresión de su puesto de trabajo. En efecto, los funcionarios que aún no tienen derecho a una pensión de jubilación se verían obligados, sin la remuneración por disponibilidad, a incorporarse al mercado de trabajo, de modo que, en el momento en que se les ofreciera un nuevo puesto en la administración pública, podrían ya no estar disponibles. Por el contrario, los funcionarios que ya pueden percibir una pensión

de jubilación están, por regla general, menos dispuestos a reincorporarse a la función pública para ocupar un nuevo puesto, habida cuenta de los inconvenientes de carácter profesional y personal que dicha reincorporación podría ocasionar.

- 57 Por otra parte, el artículo 32, apartado 4, punto 2, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios permite también limitar las posibilidades de abuso consistentes, en que el funcionario disfrute de una remuneración destinada a garantizar su disponibilidad, cuando va a jubilarse.
- 58 En consecuencia, procede considerar que una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal no resulta manifiestamente inadecuada para alcanzar los objetivos legítimos invocados en el apartado 49 de la presente sentencia.
- 59 No obstante, debe comprobarse si dicha medida no va más allá de lo necesario para alcanzar tales objetivos.
- 60 El Gobierno danés alega a este respecto que el derecho a la remuneración por disponibilidad debería limitarse estrictamente a los funcionarios que necesiten realmente dicha remuneración y que estén efectivamente disponibles para reincorporarse, en su caso, a la administración pública.
- 61 Ciertamente, como se ha constatado en el apartado 56 de la presente sentencia, los funcionarios que pueden percibir una pensión de jubilación están, por esa razón, generalmente menos dispuestos a aceptar ser destinados a un puesto alternativo.
- 62 También es evidente que dichos funcionarios pueden contar con unos ingresos sustitutivos estables y perennes, mientras que los funcionarios que aún no pueden percibir una pensión de jubilación y cuyo puesto de trabajo ha sido suprimido requieren, por ello, una mayor protección. En efecto, los funcionarios pertenecientes a este segundo grupo son, por regla general, más vulnerables a las presiones de orden económico y social, en la medida en que, sin la remuneración por disponibilidad, se verían privados de una fuente de ingresos estable. De ese modo, la remuneración por disponibilidad tiene como objetivo proteger a los funcionarios pertenecientes a ese segundo grupo frente a dichas presiones, proporcionándoles unos ingresos adecuados durante un período de tres años.
- 63 También debe subrayarse que el legislador danés actuó para atenuar los efectos desfavorables de la normativa controvertida en el asunto principal estableciendo que los funcionarios que hubieran alcanzado la edad de 65 años continuaran acumulando derechos a pensión de jubilación durante todo el período en el que deberían haber percibido la remuneración por disponibilidad, pero no les fue abonada de hecho debido a su edad.
- 64 En esas circunstancias, procede señalar que el artículo 32, apartado 4, punto 2, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios asimila a los funcionarios que van a percibir efectivamente una pensión de jubilación con aquéllos que pueden solicitar dicha pensión.
- 65 Pues bien, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, a la edad de 65 años, los funcionarios tienen derecho a jubilarse, pero no están obligados a ello.
- 66 No obstante, en virtud de la normativa controvertida en el asunto principal, están excluidos de la remuneración por disponibilidad tanto los funcionarios que desean jubilarse, y que, en consecuencia, van a percibir efectivamente una pensión de jubilación, como aquéllos que prefieren continuar su carrera profesional en la administración pública después de haber cumplido sesenta y cinco años.

- 67 De ese modo, con el fin legítimo de evitar que puedan disfrutar de dicha remuneración funcionarios que no pretenden ocupar un nuevo puesto de trabajo, sino que van a percibir unos ingresos sustitutivos en forma de jubilación, la medida de que se trata conduce a privar de la citada remuneración a los funcionarios que deseen permanecer en el mercado de trabajo, por el único motivo de que podrían, debido en particular a su edad, disponer de una pensión de ese tipo.
- 68 Dicha medida puede de ese modo obligar a dichos funcionarios a aceptar una pensión de jubilación por un importe reducido respecto del que podrían pretender si permanecieran en activo hasta una edad más avanzada, en particular en el supuesto en que no hayan cotizado durante un número de años suficiente para poder obtener una pensión completa.
- 69 Por añadidura, parece que los objetivos legítimos perseguidos por la normativa controvertida en el litigio principal pueden alcanzarse por medios menos coercitivos, pero igualmente adecuados. Así, unas disposiciones que limitasen el derecho a la remuneración por disponibilidad a los funcionarios que hubieran renunciado temporalmente a percibir una pensión de jubilación para proseguir su actividad profesional, previendo, para el supuesto en que éstos se negaran a ocupar un puesto alternativo adecuado, medidas tendentes a sancionar los abusos, permitirían garantizar que únicamente pudieran disfrutar de dicha remuneración los funcionarios que estuvieran efectivamente disponibles para ocupar un puesto alternativo.
- 70 Ciertamente, por regla general no puede exigirse que una medida, como la controvertida en el litigio principal, obligue a examinar individualmente cada caso concreto para determinar lo que mejor corresponda a las necesidades específicas de cada funcionario, dado que la gestión del régimen de que se trate debe continuar siendo viable desde un punto de vista técnico y económico.
- 71 No obstante, tal examen individual de la disponibilidad de los funcionarios menores de 65 años resulta ya inherente al régimen establecido por la normativa nacional controvertida en el litigio principal, puesto que el destino de los funcionarios separados del servicio a los puestos de trabajo alternativos depende de las competencias de los interesados respecto de las características específicas de los puestos que se les ofrecen efectivamente. Por otro lado, ese examen individual ya está previsto, como alegó el DJØF, en el artículo 32, apartado 4, punto 4, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios.
- 72 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede declarar que la normativa controvertida en el asunto principal, al excluir automáticamente del derecho a la remuneración por disponibilidad a los funcionarios que pueden percibir una pensión de jubilación, va más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos.
- 73 En consecuencia, la diferencia de trato que resulta del artículo 32, apartado 4, punto 2, de la Ley sobre el Estatuto de los Funcionarios no puede justificarse con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 74 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuarta cuestión que los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los funcionarios que han alcanzado la edad que les permite percibir una pensión de jubilación no pueden, por ese mero hecho, disfrutar de una remuneración por disponibilidad destinada a los funcionarios que han sido separados del servicio debido a la supresión de su puesto de trabajo.

Costas

- ⁷⁵ 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:

- 1) El artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que únicamente es de aplicación a las prestaciones de jubilación e invalidez comprendidas en un régimen profesional de seguridad social.**
- 2) Los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los funcionarios que han alcanzado la edad que les permite percibir una pensión de jubilación no pueden, por ese mero hecho, disfrutar de una remuneración por disponibilidad destinada a los funcionarios que han sido separados del servicio debido a la supresión de su puesto de trabajo.**

Firmas