



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 21 de diciembre de 2016*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2, apartados 1 y 2 — Discriminación por razón de la edad — Convenio colectivo de trabajo — Alargamiento del plazo de ascenso del primer nivel salarial al segundo — Desigualdad de trato indirecta por motivos de edad»

En el asunto C-539/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 24 de septiembre de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de octubre de 2015, en el procedimiento entre

Daniel Bowman

y

Pensionsversicherungsanstalt,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. E. Regan, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente) y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Bowman, por el Sr. P. Ringhofer, Rechtsanwalt;
- en nombre de la Pensionsversicherungsanstalt, por los Sres. J. Milchram, A. Ehm y T. Mödlagl, Rechtsanwälte;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. B.-R. Killmann y D. Martin, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

* * Lengua de procedimiento: alemán.

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La presente petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de los artículos 21 y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), así como del artículo 2, apartados 1 y 2, y del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sr. Daniel Bowman y la Pensionsversicherungsanstalt (Organismo del seguro de pensiones; en lo sucesivo, «administración») a propósito de una decisión de esta última basada en una disposición de un convenio colectivo de trabajo que establece un plazo de ascenso del primer nivel salarial al segundo más largo que el plazo que se aplica entre los siguientes niveles.

Marco jurídico

Directiva 2000/78

- 3 Según 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».
- 4 El artículo 2 de esta Directiva dispone:
 - «1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.
 2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:
 - a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
 - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
 - i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, [...]

[...]».

- 5 En el artículo 6 de la misma Directiva, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», su apartado 1 está redactado así:

«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 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;
- 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;

[...]».

Derecho austriaco

- 6 Antes de su 80.^a modificación, el convenio colectivo de trabajo denominado Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (Régimen A aplicable a los empleados de los organismos aseguradores de la seguridad social austriaca; en lo sucesivo, «DO.A») disponía lo siguiente:

«Artículo 13: Períodos de servicio computables para la clasificación en la tabla salarial

1. Para la clasificación en la tabla salarial (artículo 40) deberán computarse los siguientes períodos de servicio cubiertos por el interesado tras cumplir 18 años de edad: [...]

Artículo 40: Clasificación en la tabla salarial; ascenso de nivel

1. Los empleados [...] se clasificarán en el nivel 1 de su categoría salarial (clase) conforme a las disposiciones de los artículos 37 a 39. Si debieran computarse períodos de servicio con arreglo al artículo 13, se aplicará por analogía a la clasificación lo dispuesto en el apartado 3.
2. [...] Los períodos cubiertos por el interesado en los niveles “a” a “c” antes de cumplir 18 años de edad no se considerarán períodos de servicio computables para la clasificación en la tabla salarial. [...]
3. [...] El empleado ascenderá al nivel siguiente de su categoría salarial (clase) cada vez que haya cubierto dos años de servicio (ascenso de nivel por antigüedad). [...]»

- 7 Tras la 80.^a modificación de la DO.A, en la que también se introdujo una disposición transitoria para los trabajadores contratados antes del 1 de enero de 2011, las disposiciones mencionadas anteriormente quedaron redactadas así:

«Artículo 13: Períodos de servicio computables para la clasificación en la tabla salarial.

1. Para la clasificación en la tabla salarial (artículo 40) deberán computarse los siguientes períodos de servicio cubiertos por el interesado a partir del 30 de junio del año en el que se cumplan o en el que se habrían cumplido nueve años de escolaridad desde la entrada del interesado en el primer grado escolar: [...]
- 2a. hasta un máximo de tres años en total [...]
- b) el período cubierto en un centro de enseñanza [...] que sobrepase el período de escolarización general obligatoria, por la duración mínima de ese ciclo de estudios con arreglo a la legislación escolar, pero con un máximo de tres años; [...]

Artículo 40: Clasificación en la tabla salarial; ascenso de nivel

1. Los empleados se clasificarán en el nivel 1 de su categoría salarial (clase) [...]. Si debieran computarse períodos de servicio con arreglo al artículo 13, se aplicará por analogía a la clasificación lo dispuesto en el apartado 3. [...]
3. El empleado permanecerá cinco años en el nivel 1; a partir del nivel siguiente, pasará al nivel superior de su categoría salarial (clase) cada vez que haya cubierto dos años de servicio (ascenso de nivel por antigüedad). [...]

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 8 El Sr. Bowman, nacido el 28 de julio de 1961, trabaja al servicio de la administración desde el 1 de abril de 1988 en virtud de un contrato laboral de Derecho privado. Este contrato se rige por la DO.A, que es un convenio colectivo. Su remuneración se calcula en función de la clasificación en la tabla salarial que se le aplicó al ser contratado, sin que en ese momento se computaran los períodos de escolaridad cubiertos por él. A partir de entonces, el Sr. Bowman ha ascendido cada dos años al nivel superior, conforme a las disposiciones de la DO.A, y ha obtenido el incremento de remuneración correspondiente a su ascenso de nivel.
- 9 Antes de su 80.^a modificación, el artículo 40, apartado 2, de la DO.A disponía, con respecto a los empleados de la administración que no hubieran alcanzado la edad mínima de 18 años en la fecha de su contratación, que los menores de 16, 17 y 18 años se clasificarían, respectivamente, en los niveles «a», «b» y «c» de la categoría salarial correspondiente con arreglo al artículo 37 de la DO.A. Sólo después de cumplir 18 años de edad pasaban esos empleados al primer nivel, en el que debía clasificarse igualmente a todo empleado de la administración contratado tras cumplir 18 años de edad pero que no pudiera hacer valer períodos anteriores asimilables a períodos de servicio. Por lo tanto, no podía computarse ningún período de escolaridad. Además, el sueldo de los niveles «a», «b» y «c» era claramente inferior al sueldo del primer nivel. Así pues, una misma actividad o función recibía una retribución diferente en función de la edad con la que se ejercía.
- 10 La 80.^a modificación de la DO.A derogó el artículo 40, apartado 2, de este convenio sin reemplazarlo, quedando suprimidos así los niveles «a», «b» y «c». Tras esta modificación, la clasificación en la tabla salarial de cualquier empleado de la administración que no haya cubierto antes de la fecha de su contratación períodos que deban computarse para la evolución de su carrera se efectúa con

independencia de la edad de ese empleado en el momento de su entrada en servicio, y ese empleado es clasificado de inmediato en el primer nivel. El nuevo régimen no ha modificado la remuneración correspondiente al primer nivel de la categoría salarial de que se trate, de modo que todos los empleados menores de 18 años han obtenido un aumento de salario significativo, comprendido, según la categoría salarial, entre 100 y 200 euros al mes.

- 11 A partir de la 80.^a modificación de la DO.A, no es posible ningún ascenso al segundo nivel antes de cinco años. A continuación, en los niveles siguientes, cada ascenso de nivel se produce tras dos años de servicio. Estos ascensos de nivel bienales acaban en el nivel 18, y el ascenso de nivel siguiente se produce entonces al cabo de cuatro años. Tras este último ascenso, denominado «bonificación por edad», ya no está previsto ningún ascenso de nivel.
- 12 Antes de que la administración lo contratara, el Sr. Bowman había cursado estudios en un centro de enseñanza secundaria del Estado austriaco desde el 1 de septiembre de 1976 hasta el 30 de junio de 1979, es decir, durante dos años y diez meses. Después de que la 80.^a modificación de la DO.A permitiera computar esos períodos de escolaridad, el Sr. Bowman presentó el 17 de mayo de 2012 una solicitud para que se calcularan de nuevo los períodos anteriores a su entrada al servicio de la administración, a efectos de determinar la fecha de ascenso de nivel que le correspondía con arreglo al artículo 13 de la DO.A, en su versión resultante de la 80.^a modificación de este convenio colectivo. El Sr. Bowman reclamó por consiguiente a la administración que se le pagara una cantidad de 3 655,20 euros brutos, más intereses y gastos, que en el futuro se le abonara el sueldo correspondiente a una clasificación en la tabla salarial en la categoría F, clase I, nivel 17, y que se fijara como fecha de su próximo ascenso de nivel el 1 de octubre de 2012.
- 13 El 27 de mayo de 2012, la administración decidió que, aunque con arreglo al DO.A, en su versión resultante de la 80.^a modificación de la misma, la antigüedad en la carrera del Sr. Bowman podía aumentarse en tres años como máximo, ello no daría lugar, sin embargo, a ninguna mejora de su clasificación en la tabla salarial ni a una modificación de la fecha de ascenso de nivel que le correspondía, dado que, a partir de la mencionada modificación, el ascenso al segundo nivel sólo puede producirse al cabo de cinco años, y no al cabo de dos años como ocurría anteriormente.
- 14 El Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de Trabajo y Seguridad Social de Viena, Austria) estimó el recurso interpuesto por el Sr. Bowman contra esta decisión de la administración. Dicho tribunal consideró que el alargamiento del plazo de ascenso del primer nivel al segundo constituía una discriminación indirecta por motivos de edad.
- 15 El Oberlandesgericht Wien (Tribunal Superior Regional de Viena, Austria) estimó el recurso de apelación contra la resolución del Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal de Trabajo y Seguridad Social de Viena) interpuesto por la administración. El tribunal de apelación constató que la posibilidad de computar los períodos de escolaridad había sido establecida por la 80.^a modificación de la DO.A, al mismo tiempo que la medida por la que se alargaba el plazo de ascenso del primer nivel de la tabla salarial al segundo, y que el Sr. Bowman había sido tratado del mismo modo que los demás trabajadores tanto antes como después de la mencionada modificación, de modo que no había sido objeto de una discriminación por motivos de edad.
- 16 El Sr. Bowman interpuso un recurso de «Revisión» (casación) contra esta sentencia ante el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo Civil y Penal, Austria). Dicho tribunal se pregunta si el alargamiento del plazo de ascenso del primer nivel al segundo de la tabla salarial establecida por la DO.A constituye o no una discriminación indirecta por motivos de edad. Pone de relieve que la 80.^a modificación de la DO.A pretende no suprimir una desigualdad de trato preexistente, sino permitir una revalorización de la carrera mediante el cómputo de períodos anteriores. A su juicio, aunque el alargamiento del plazo de ascenso del primer nivel al segundo constituyera una diferencia de trato indirecta por motivos de edad, esa diferencia podría sin embargo estar justificada.

17 Dadas estas circunstancias, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo Civil y Penal) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 21 de la Carta, en relación con los artículos 2, apartados 1 y 2, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, así como con el artículo 28 de la Carta, en el sentido de que:

a) una norma recogida en un convenio colectivo que establece un plazo de ascenso de nivel más largo para los períodos de actividad cubiertos al principio de la carrera profesional, dificultando así el ascenso al nivel salarial superior, constituye una diferencia de trato indirecta por motivos de edad,

y, en caso de respuesta afirmativa, en el sentido de que

b) esa norma es adecuada y necesaria habida cuenta, en particular, de la escasa experiencia profesional adquirida al principio de una carrera profesional?»

Sobre la cuestión prejudicial

18 En la cuestión que ha planteado, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 21 de la Carta, el artículo 2, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78 y el artículo 6, apartado 1, de esta misma Directiva deben interpretarse en el sentido de que se oponen a un convenio colectivo de trabajo nacional como el controvertido en el litigio principal, con arreglo al cual un empleado cuyos períodos de escolaridad se computen a efectos de clasificación en el nivel salarial correspondiente queda sometido a un plazo de ascenso de nivel desde el primer nivel salarial al segundo más largo que el plazo que se aplica entre los siguientes niveles.

19 Con carácter preliminar procede recordar que, al adoptar medidas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, que concreta en materia de empleo y ocupación el principio de no discriminación por razón de la edad, actualmente consagrado en el artículo 21 de la Carta, los Estados miembros y los interlocutores sociales deben actuar respetando dicha Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 48, y de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, apartado 23).

20 Así pues, en una primera fase, es preciso analizar si un convenio colectivo como el controvertido en el litigio principal crea una diferencia de trato por motivos de edad, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2000/78. A este respecto procede recordar que, según los términos de este artículo, el principio de igualdad de trato se define como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de esa Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de dicha Directiva precisa que, a efectos de lo dispuesto en su apartado 1, existe discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1. Por otra parte, según el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78, a estos efectos, existe discriminación indirecta por motivos de edad cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una determinada edad respecto de otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

21 En lo que respecta a los períodos de escolaridad, que se discuten en el litigio principal, se desprende de la petición de decisión prejudicial que, a diferencia del régimen anterior a la 80.^a modificación de la DO.A, el régimen establecido en dicha modificación permite computar tales períodos en la medida en que sobrepasen el período de escolarización general obligatoria por la duración mínima de ese ciclo de estudios con arreglo a la legislación escolar, con un máximo de tres años.

- 22 Por otra parte, aunque a raíz de la 80.^a modificación de la DO.A el plazo de ascenso de nivel desde el primer nivel salarial al segundo se ha alargado tres años, el ascenso de nivel en la tabla salarial continúa produciéndose en función de los años de servicio cubiertos.
- 23 De ello se deduce que, como ha indicado el órgano jurisdiccional remitente, un convenio colectivo como el controvertido en el litigio principal, con arreglo al cual los empleados cuyos períodos de escolaridad se computen a efectos de su clasificación en la tabla salarial quedan sometidos en el primer nivel salarial a un plazo de ascenso de nivel más largo que el plazo aplicable en los niveles superiores, no conlleva una diferencia de trato directa por motivos de edad en lo que a éstos respecta.
- 24 En lo que respecta a la cuestión de si un convenio colectivo de este tipo conlleva, como lo da a entender el órgano jurisdiccional remitente, una discriminación indirecta por motivos de edad, procede examinar si, pese a su formulación neutra, tal convenio resulta de hecho menos ventajoso para un número mucho más elevado de personas de una determinada edad o de una determinada categoría de edad.
- 25 En el presente caso, la 80.^a modificación de la DO.A tiene como consecuencia que todo ascenso de nivel al segundo nivel requiere haber cubierto un período de servicio de cinco años, mientras que cada ascenso de nivel a partir de ese nivel se produce tras dos años de servicio.
- 26 A este respecto, es preciso señalar que el órgano jurisdiccional remitente parte de la premisa de que el establecimiento de un plazo de ascenso de nivel del primer nivel salarial al segundo más largo que el aplicable a los siguientes ascensos de nivel afecta principalmente a los trabajadores recién contratados por la administración y que no pueden hacer valer, a efectos de su clasificación en la tabla salarial, períodos anteriores a su entrada en servicio. Según el órgano jurisdiccional remitente, quienes componen el grupo de trabajadores con salarios más bajos son generalmente las personas más jóvenes, de modo que no cabe excluir que el régimen establecido a raíz de la 80.^a modificación de la DO.A desfavorezca en materia de salario a los trabajadores más jóvenes.
- 27 Procede señalar, no obstante, que esta única constatación no basta para concluir que en el presente asunto existe una diferencia de trato indirecta por motivos de edad.
- 28 En efecto, por una parte, de los autos del asunto ante el Tribunal de Justicia se desprende que, con arreglo al régimen establecido a raíz de la 80.^a modificación de la DO.A, la clasificación de los empleados de la administración en los diferentes niveles de la tabla salarial depende, entre otros factores, de los períodos de escolaridad cubiertos por ellos, como se indica en el apartado 21 de la presente sentencia. Estos períodos de escolaridad pueden computarse para dicha clasificación con independencia de la edad del empleado en el momento de su contratación. Por lo tanto, este régimen se basa en un criterio que no está ligado a la edad de los asalariados ni de manera indisoluble ni indirectamente (véase, por analogía, la sentencia de 7 de junio de 2012, *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft*, C-132/11, EU:C:2012:329, apartado 29).
- 29 Por otra parte, es preciso señalar que la situación del Sr. Bowman, pese a haber impulsado al órgano jurisdiccional remitente a plantear la presente cuestión, no parece corresponder a la de un trabajador cuya experiencia profesional está comenzando y que no puede hacer valer períodos de servicio útiles, ya que, según los autos del asunto ante el Tribunal de Justicia, el Sr. Bowman puede justificar tanto un período de escolaridad como unos 30 años de servicio en la administración.
- 30 Por lo tanto, si bien es cierto que un trabajador joven, recién contratado y con poca experiencia, que solicite que se computen sus períodos de escolaridad a efectos de su clasificación en la tabla salarial quedará sometido en el primer nivel, de hecho, al alargamiento del plazo de ascenso de nivel, no es menos cierto que, como lo demuestra la situación del Sr. Bowman, un trabajador de más edad y con un largo período de servicio en la administración que presente una solicitud idéntica quedará sometido igualmente, y por idéntico motivo, a ese mismo alargamiento con carácter virtual o retroactivo.

- 31 En efecto, según la respuesta dada por la administración a una pregunta escrita del Tribunal de Justicia, el convenio colectivo controvertido en el litigio principal, en la parte en que dispone el cómputo de los períodos de escolaridad y el alargamiento del plazo de ascenso de nivel en el primer nivel de la tabla salarial, se aplica del mismo modo a todos los trabajadores que soliciten el cómputo de tales períodos, incluidos, con carácter retroactivo, los trabajadores que ya hayan alcanzado los niveles superiores.
- 32 De aquí se sigue que un convenio colectivo como el controvertido en el litigio principal, con arreglo al cual todos los empleados cuyos períodos de escolaridad se computen a efectos de clasificación en el nivel salarial correspondiente quedan sometidos a un plazo de ascenso de nivel desde el primer nivel salarial al segundo más largo que el plazo aplicable a los niveles superiores, no conlleva una diferencia de trato indirecta por motivos de edad en lo que a estos empleados respecta.
- 33 Por consiguiente, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 2, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a un convenio colectivo de trabajo nacional como el controvertido en el litigio principal, con arreglo al cual un empleado cuyos períodos de escolaridad se computen a efectos de clasificación en el nivel salarial correspondiente queda sometido a un alargamiento del plazo de ascenso de nivel desde el primer nivel salarial al segundo, dado que ese alargamiento del plazo se aplica a todos los empleados cuyos períodos de escolaridad se computen, incluidos, con carácter retroactivo, los empleados que ya hayan alcanzado los siguientes niveles.

Costas

- 34 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 han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia sin ser partes del litigio principal no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 2, apartados 1 y 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 no se opone a un convenio colectivo de trabajo nacional como el controvertido en el litigio principal, con arreglo al cual un empleado cuyos períodos de escolaridad se computen a efectos de clasificación en el nivel salarial correspondiente queda sometido a un alargamiento del plazo de ascenso de nivel desde el primer nivel salarial al segundo, dado que ese alargamiento del plazo se aplica a todos los empleados cuyos períodos de escolaridad se computen, incluidos, con carácter retroactivo, los empleados que ya hayan alcanzado los siguientes niveles.

Firmas