



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 19 de julio de 2017*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2, apartado 1 — Artículo 2, apartado 2, letra a) — Artículo 6, apartado 1 — Discriminación por razón de la edad — Contrato de trabajo discontinuo que puede celebrarse con personas menores de 25 años — Extinción automática del contrato de trabajo cuando el trabajador cumple 25 años»

En el asunto C-143/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), mediante resolución de 15 de diciembre de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de marzo de 2016, en el procedimiento entre

Abercrombie & Fitch Italia Srl

y

Antonino Bordonaro,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidenta de Sala, y los Sres. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (Ponente), C.G. Fernlund y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretario: Sr. R. Schiano, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de enero de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Abercrombie & Fitch Italia Srl, por los Sres. G. Di Garbo, G. Brocchieri, G. Iorio Fiorelli y E. Ceracchi, avvocati;
- en nombre del Sr. Bordonaro, por el Sr. A. Guariso, avvocato;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. G. De Socio, avvocato dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. D. Martin y G. Gattinara, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: italiano.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 23 de marzo de 2017;
dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 1, 2, apartado 2, letra a), y 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), y del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre Abercrombie & Fitch Italia Srl (en lo sucesivo, «Abercrombie») y el Sr. Antonino Bordonaro, en relación con la resolución del contrato discontinuo de éste por la única razón de que había cumplido 25 años de edad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 A tenor de 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 dicha 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;

[...]»
- 5 El artículo 6, apartado 1, de la misma Directiva está redactado como sigue:
 - «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;
- 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 italiano

- 6 El artículo 34 del Decreto Legislativo n. 276 — Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Decreto Legislativo n.º 276/2003 de ejecución de las funciones en materia de empleo y mercado de trabajo delegadas en virtud de la Ley n.º 30 de 14 de febrero de 2003), de 10 de septiembre de 2003 (Suplemento Ordinario a la GURI n.º 235, de 9 de octubre de 2003, p. 5; en lo sucesivo, «Decreto Legislativo n.º 276/2003»), en su versión vigente en la fecha de celebración del contrato entre Abercrombie y el Sr. Bordonaro, a saber, el 14 de diciembre de 2010, establecía:

«1. Podrán celebrarse contratos de trabajo discontinuo para la prestación de servicios de naturaleza discontinua o intermitente cumpliendo los requisitos establecidos en los convenios colectivos concluidos por las asociaciones de trabajadores y de empresarios más representativas a nivel nacional o territorial en términos comparativos, de duración determinada por una semana, mes o año, en el sentido del artículo 37.

2. En cualquier caso, el contrato de trabajo discontinuo podrá tener por objeto prestaciones efectuadas por personas de edad inferior a 25 años o por trabajadores mayores de 45 años, incluidos los pensionistas.

[...]»

- 7 El artículo 34, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 276/2003, en su versión vigente en el momento del despido del Sr. Bordonaro, disponía:

«En cualquier caso, el contrato de trabajo discontinuo podrá celebrarse con personas de edad superior a 50 años y con personas de edad inferior a 24 años, entendiéndose que en este último caso las prestaciones contractuales deberán efectuarse antes de cumplirse 25 años de edad.»

- 8 El artículo 34 del Decreto Legislativo n.º 276/2003 fue derogado por el Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junio de 2015 (Suplemento Ordinario a la GURI n.º 144, de 24 de junio de 2015). No obstante, sus disposiciones se han recogido esencialmente en el artículo 13 de este último Decreto Legislativo, a tenor del cual:

«1. El contrato de trabajo discontinuo es el contrato, asimismo de duración determinada, por el que un trabajador se pone a disposición de un empresario para realizar prestaciones de carácter discontinuo o intermitente, conforme a las condiciones estipuladas en los convenios colectivos, también para períodos de tiempo determinados por semanas, meses o años. A falta de convenio colectivo, un decreto del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales determinará los casos en los que puede recurrirse al trabajo discontinuo.

2. En cualquier caso, el contrato de trabajo discontinuo podrá celebrarse con personas de edad inferior a 24 años, siempre que las prestaciones contractuales se ejecuten antes de cumplirse 25 años, y con personas de edad superior a 55 años.

3. En cualquier caso, a excepción de los sectores del turismo, de los locales que acojan a público y del espectáculo, se permite el contrato de trabajo discontinuo para cualquier trabajador con el mismo empresario, por un período total que no exceda de cuatrocientos días efectivos de trabajo en el marco de tres años naturales. En caso de exceder el referido período de tiempo, la relación se transformará en relación de trabajo a tiempo completo de duración indefinida.

4. Durante los períodos no trabajados, el trabajador discontinuo no tendrá derecho a retribución, ni ningún otro derecho derivado de la relación laboral, salvo que haya garantizado al empresario permanecer a su disposición a petición de éste, en cuyo caso percibirá la indemnización de disponibilidad prevista en el artículo 16.

5. Las disposiciones de la presente sección no se aplicarán a las relaciones laborales en el marco de las administraciones públicas.»

9 El artículo 38 del Decreto Legislativo n.º 276/2003 prescribe:

«1. Sin perjuicio de las prohibiciones de discriminación directa e indirecta, previstas en la normativa vigente, no podrá aplicarse al trabajador discontinuo, por los períodos trabajados, un régimen económico y normativo en su conjunto menos favorable que el que se aplica a un trabajador de nivel equivalente por una función igual.

2. El régimen económico, normativo y de protección social del trabajador discontinuo es proporcionado en función de la prestación laboral efectivamente realizada, en particular, en lo que respecta al importe de la retribución global y de cada uno de sus elementos, así como las vacaciones y los permisos por enfermedad, accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y parental.

[...]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

10 El Sr. Bordonaro trabajó para Abercrombie desde el 14 de diciembre de 2010 con un contrato de duración determinada, que el 1 de enero de 2012 se convirtió en contrato indefinido, para el trabajo de operario de almacén en horario nocturno. En el contrato se había establecido que el interesado debía, de manera discontinua, siempre que la empresa lo solicitara, «garantizar la asistencia a los clientes y trabajar como operador de caja».

11 En el marco de su trabajo, el Sr. Bordonaro realizó, los primeros meses siguientes a su contratación, entre cuatro y cinco prestaciones de trabajo nocturno por semana, y posteriormente, a partir del año 2011, entre tres y cuatro prestaciones semanales. Las prestaciones se repartían entre todo el personal según una agenda quincenal. Al comprobar que su nombre dejaba de figurar en la agenda posterior a la que finalizaba el 16 de julio de 2012 y al no haber recibido convocatoria alguna para realizar prestaciones, el Sr. Bordonaro se dirigió a los servicios de recursos humanos de Abercrombie. Mediante correo electrónico de 30 de julio de 2012, el responsable de dichos servicios le hizo saber que el 26 de julio de 2012, fecha de su 25 aniversario, se había puesto fin a su relación laboral con Abercrombie, puesto que en esa fecha «dejaba de reunir el requisito de edad».

12 El Sr. Bordonaro interpuso ante el Tribunale di Milano (Tribunal de Milán, Italia) un recurso dirigido a que se declarase el carácter ilegal de su contrato de trabajo discontinuo de duración determinada y de su despido, al ser discriminatorios por razón de la edad. Al declarar el Tribunale di Milano la

inadmisibilidad de dicho recurso, el interesado interpuso un recurso de apelación ante la Corte d'appello di Milano (Tribunal de Apelación de Milán, Italia), la cual, mediante sentencia de 3 de julio de 2014 declaró la existencia de una relación laboral subordinada de duración indefinida y condenó a Abercrombie a readmitir al interesado en su puesto de trabajo y a indemnizarlo por el perjuicio sufrido.

- 13 Contra dicha sentencia, Abercrombie interpuso un recurso de casación ante la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia). El Sr. Bordonaro, por su parte, se adhirió a la casación.
- 14 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre la compatibilidad del artículo 34, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 276/2003, en sus versiones aplicables al litigio principal, con la Directiva 2000/78 y con el principio de no discriminación por razón de la edad. Señala, en particular, que la referida disposición no parece contener razón pertinente expresa a los efectos del artículo 6, apartado 1, de la citada Directiva.
- 15 En tales circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«La norma nacional establecida en el artículo 34 del Decreto Legislativo n.º 276/2003, según la cual puede celebrarse en cualquier caso un contrato de trabajo discontinuo que tenga por objeto prestaciones efectuadas por personas de edad inferior a 25 años, ¿es contraria al principio de no discriminación por razón de edad, consagrado en la Directiva 2000/78 y en el artículo 21, apartado 1, de la Carta?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 16 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 21 de la Carta y los artículos 2, apartado 1, 2, apartado 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza a un empresario a celebrar un contrato de trabajo discontinuo con un trabajador menor de 25 años, sea cual fuere la naturaleza de las prestaciones que han de realizarse, y a despedir a dicho trabajador en el momento en que cumple 25 años.
- 17 Con carácter previo, 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 48; de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, apartado 23, y de 21 de diciembre de 2016, Bowman, C-539/15, EU:C:2016:977, apartado 19).
- 18 Así pues, en un primer momento, es preciso analizar si una disposición como la controvertida 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, ha de recordarse que, a tenor de dicho artículo, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la citada Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 precisa que, a efectos de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 1, de la misma, existirá discriminación directa cuando una persona sea 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.

- 19 Por lo que respecta antes de nada a la cuestión, planteada por la Comisión Europea, de si el Sr. Bordonaro puede calificarse de «trabajador» en el sentido del artículo 45 TFUE, ha de recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, este concepto posee un alcance autónomo y no debe interpretarse de forma restrictiva. De este modo, debe considerarse «trabajador» toda persona que ejerza una actividad real y efectiva, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. La característica de la relación laboral radica, según dicha jurisprudencia, en la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una remuneración (sentencias de 3 de julio de 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, apartados 16 y 17; de 23 de marzo de 2004, *Collins*, C-138/02, EU:C:2004:172, apartado 26, y de 3 de mayo de 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 23).
- 20 La apreciación global de la relación laboral del Sr. Bordonaro implica la consideración de los elementos relativos no sólo a la duración del trabajo y al nivel de la retribución, sino también al derecho a vacaciones pagadas, al mantenimiento del salario en caso de enfermedad, a la sujeción del contrato laboral al convenio colectivo aplicable, al pago de cotizaciones y, en su caso, a la naturaleza de éstas (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de febrero de 2010, *Genc*, C-14/09, EU:C:2010:57, apartado 27).
- 21 A este respecto, ha de recordarse que el Sr. Bordonaro fue contratado el 14 de diciembre de 2010 sobre la base de un contrato de trabajo discontinuo de duración determinada a fin de realizar, siempre que lo solicitara Abercrombie, las funciones de operario de almacén en horario nocturno. Como se desprende de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia, el Sr. Bordonaro efectuó, los primeros meses siguientes a su contratación, entre cuatro y cinco prestaciones de trabajo nocturno por semana, y posteriormente, a partir del año 2011, entre tres y cuatro prestaciones semanales. Además, en la vista celebrada ante el Tribunal de Justicia, el Sr. Bordonaro precisó que se encontraba en la misma situación que otros 400 empleados de Abercrombie, cuyos contratos se regían por convenios colectivos.
- 22 Por lo tanto, ha de señalarse que, habida cuenta de las condiciones en las que se ejercía y cuya certeza incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar, la actividad del Sr. Bordonaro no puede considerarse meramente marginal y accesorio en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 19 de esta sentencia.
- 23 Por lo tanto, es probable que el contrato de trabajo del que era titular el Sr. Bordonaro le permita invocar la condición de «trabajador» en el sentido del artículo 45 TFUE. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente, que es el único que tiene conocimiento fundado y directo del litigio principal, apreciar si es así.
- 24 A continuación, ha de examinarse si el Sr. Bordonaro puede alegar fundadamente que ha sido objeto de una diferencia de trato por razón de la edad.
- 25 Por lo que respecta al requisito relativo al carácter comparable de las situaciones, ha de precisarse, por un lado, que no es necesario que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas, y, por otro lado, que el examen del carácter análogo no debe efectuarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, a la vista de la prestación de que se trate (sentencia de 12 de diciembre de 2013, *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, apartado 33 y jurisprudencia citada).
- 26 En el presente asunto, ha de señalarse que el artículo 34 del Decreto Legislativo n.º 276/2003 ha establecido dos regímenes diferentes en lo que respecta no sólo al acceso al trabajo y las condiciones del mismo, sino también al despido de los trabajadores discontinuos, en función de la categoría de edad a la que pertenezcan dichos trabajadores. En efecto, cuando se trata de trabajadores de entre 25 y 45 años, un contrato de trabajo discontinuo únicamente puede celebrarse para la realización de prestaciones de carácter discontinuo o intermitente, según las modalidades precisadas por los

convenios colectivos y para períodos de tiempo previamente determinados, mientras que la celebración de tal contrato de trabajo discontinuo con trabajadores de menos de 25 años y más de 45 años no está sujeta a ninguno de esos requisitos y puede producirse «en cualquier caso», precisándose, como señaló el Gobierno italiano durante la vista, que los contratos celebrados con trabajadores menores de 25 años se extinguen automáticamente cuando éstos cumplen 25 años.

- 27 Por lo tanto, para la aplicación de disposiciones como las controvertidas en el litigio principal, la situación de un trabajador despedido por la única razón de que ha cumplido 25 años es objetivamente comparable a la de los trabajadores pertenecientes a otra categoría de edad.
- 28 Por consiguiente, ha de señalarse que la disposición controvertida en el litigio principal, en la medida en que prevé que un contrato de trabajo discontinuo puede celebrarse «en cualquier caso» con un trabajador menor de 25 años y se extingue automáticamente cuando dicho trabajador cumple 25 años, establece una diferencia de trato por razón de la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.
- 29 Se ha de determinar, en un segundo momento, si esa diferencia de trato puede estar justificada.
- 30 A este respecto, el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 establece que 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.
- 31 Debe recordarse que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación no sólo para primar un objetivo sobre otros en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que les permitan lograrlo (sentencia de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, apartado 38 y jurisprudencia citada).
- 32 En lo que se refiere a la cuestión de si la disposición controvertida en el litigio principal está justificada por un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, se desprende de las observaciones hechas por el Gobierno italiano que dicha disposición se inserta en un marco jurídico por el que se pretende flexibilizar el mercado laboral a fin de aumentar la tasa de empleo.
- 33 En lo que atañe, en particular, a la categoría de trabajadores menores de 25 años, se desprende, en efecto, de las observaciones del Gobierno italiano que la posibilidad concedida a los empresarios de celebrar un contrato de trabajo discontinuo «en cualquier caso» y de poner fin a dicho contrato cuando el trabajador de que se trate cumpla 25 años tiene la finalidad de favorecer la entrada al mercado laboral de los jóvenes. El referido Gobierno subrayó que, en un mercado laboral en dificultades, como es el mercado italiano, la falta de experiencia profesional es un factor que penaliza a los jóvenes. Además, la posibilidad de entrar en el mundo laboral y de adquirir experiencia, aunque sea flexible y limitada en el tiempo, puede constituir un trampolín hacia nuevas posibilidades de empleo.
- 34 En la vista, el Gobierno italiano aclaró que el objetivo principal y específico de la disposición controvertida en el litigio principal no es ofrecer a los jóvenes acceso al mercado de trabajo de forma estable, sino únicamente brindarles una primera oportunidad para acceder a ese mercado. Se trata de proveerlos, mediante la referida disposición, de una primera experiencia que pueda colocarlos posteriormente en una situación de competencia favorable en dicho mercado laboral. De este modo, la citada disposición se refiere a una etapa anterior al pleno acceso al mercado laboral.

- 35 Debe señalarse que estas consideraciones relativas al acceso al mercado laboral y la movilidad son aplicables a los jóvenes en búsqueda de un primer empleo, a saber, una de las categorías de población expuestas a un riesgo especial de exclusión social. En la vista, el propio Sr. Bordonaro indicó que la tasa de empleo de los jóvenes, entendiéndose éstos como la categoría de edad de entre 15 y 25 años, ha pasado del 51 % al 39 % entre los años 2004 y 2016.
- 36 Ha de recordarse que, según el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra a), de la Directiva 2000/78, las diferencias de trato pueden consistir en «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».
- 37 Además, procede recordar que no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros, en particular, cuando se trata de favorecer el acceso de los jóvenes al ejercicio de una profesión (sentencia de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508, apartado 49 y jurisprudencia citada).
- 38 Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado que el objetivo de favorecer la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo con vistas a promover su inserción profesional o garantizar su protección puede considerarse legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 (sentencia de 10 de noviembre de 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, apartado 27). Se ha declarado también que el hecho de facilitar la contratación de jóvenes trabajadores aumentando la flexibilidad de la gestión del personal constituye particularmente un objetivo legítimo (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de enero de 2010, Kükükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartados 35 y 36).
- 39 En estas circunstancias, procede declarar que, en la medida en que tiene por objeto favorecer la entrada de los jóvenes en el mercado laboral, la disposición nacional controvertida en el litigio principal persigue un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 40 En consecuencia, procede examinar si los medios utilizados para lograr tal objetivo son adecuados y necesarios.
- 41 En lo que atañe al carácter adecuado de una disposición como la controvertida en el litigio principal, ha de señalarse que una medida que permite a los empresarios celebrar contratos de trabajo que son menos rígidos puede, habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros en la materia, considerarse adecuada para lograr un determinado grado de flexibilidad en el mercado laboral. En efecto, cabe considerar que, por la existencia de un instrumento menos coercitivo y menos costoso que el contrato ordinario, las empresas pueden verse impulsadas a responder con más frecuencia a solicitudes de empleo procedentes de jóvenes trabajadores.
- 42 En lo que respecta al carácter necesario de la disposición controvertida en el litigio principal, ha de señalarse, como alega Abercrombie, que, en un contexto de crisis económica persistente y de bajo crecimiento, la situación de un trabajador menor de 25 años que, gracias a un contrato de trabajo flexible y temporal, como el contrato de trabajo discontinuo, puede acceder al mercado laboral es preferible a la situación del que no dispone de tal posibilidad y que, por ello, se encuentra sin empleo.
- 43 Además, el Gobierno italiano explicó en la vista que esas formas de trabajo flexibles son necesarias para favorecer la movilidad de los trabajadores, aumentar la adaptabilidad de los asalariados al mercado laboral y facilitar el acceso a dicho mercado a las personas amenazadas de exclusión social, eliminando al propio tiempo las formas de trabajo ilegales.

- 44 El referido Gobierno también subrayó en la vista que es necesario, a fin de lograr el objetivo que se persigue con la disposición nacional controvertida en el litigio principal, que el mayor número posible de jóvenes pueda tener acceso a ese tipo de contrato. Ahora bien, si los contratos de trabajo celebrados al amparo del artículo 34, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 276/2003 fuesen duraderos, las empresas no podrían ofrecer trabajo a todos los jóvenes, de manera que un número importante de jóvenes no tendría la posibilidad de acceder a esas formas de empleo.
- 45 Además, el Gobierno italiano observó que la medida controvertida en el litigio principal viene acompañada de un determinado número de garantías. De este modo, el artículo 38 del Decreto Legislativo n.º 276/2003 establece que «no podrá aplicarse al trabajador discontinuo, por los períodos trabajados, un régimen económico y normativo en su conjunto menos favorable que el que se aplica a un trabajador de nivel equivalente por una función igual».
- 46 En estas circunstancias, ha de considerarse, atendiendo al amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros en la elección no sólo de un objetivo específico en materia de política social y de empleo sino también en la definición de las medidas aptas para lograrlo, que el legislador nacional ha podido entender razonablemente que era necesario adoptar una disposición como el artículo 34, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 276/2003.
- 47 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 21 de la Carta, así como el artículo 2, apartado 1, el artículo 2, apartado 2, letra a), y el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una disposición, como la controvertida en el litigio principal, que permite a un empresario celebrar un contrato de trabajo discontinuo con un trabajador menor de 25 años, sea cual fuere la naturaleza de las prestaciones que deban realizarse, y despedir a ese trabajador en el momento en que cumple 25 años, toda vez que la referida disposición persigue un objetivo legítimo de política de empleo y del mercado laboral y los medios previstos para lograr dicho objetivo son adecuados y necesarios.

Costas

- 48 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 Primera) declara:

El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como el artículo 2, apartado 1, el artículo 2, apartado 2, letra a), y el 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, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una disposición, como la controvertida en el litigio principal, que permite a un empresario celebrar un contrato de trabajo discontinuo con un trabajador menor de 25 años, sea cual fuere la naturaleza de las prestaciones que deban realizarse, y despedir a ese trabajador en el momento en que cumple 25 años, toda vez que la referida disposición persigue un objetivo legítimo de política de empleo y del mercado laboral y los medios previstos para lograr dicho objetivo son adecuados y necesarios.

Firmas