Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 5 de julio de 2012*

«Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminaciones por razón de la edad — Normativa nacional que concede un derecho absoluto a trabajar hasta los 67 años de edad y que autoriza la extinción automática del contrato de trabajo al finalizar el mes en el cual el trabajador alcanza dicha edad — No consideración del importe de la pensión de jubilación»

En el asunto C-141/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Södertörns tingsrätt (Suecia), mediante resolución de 18 de marzo de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 21 de marzo de 2011, en el procedimiento entre

Torsten Hörnfeldt

y

Posten Meddelande AB,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (Ponente) y C.G. Fernlund, 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. M. Hörnfeldt, por él mismo;

— en nombre de Posten Meddelande AB, por el Sr. L. Bäckström;

— en nombre del Gobierno sueco, por la Sra. A. Falk, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y K. Simonsson, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: sueco.

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

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 se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Hörnfeldt y su antiguo empresario, Posten Meddelande AB, en relación con la resolución de su contrato de trabajo el último día del mes en el que cumplió 67 años de edad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos octavo, noveno y undécimo de la Directiva 2000/78 establecen:

«(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

(9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

[...]

(11) La discriminación por motivos de [...] edad [...] puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.»

4 El artículo 6 de la Directiva 2000/78, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», establece, en su apartado 1, letra a):

«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 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.»

Derecho sueco

5 Los preceptos de la Directiva 2000/78 relativos a las discriminaciones por razón de edad fueron transpuestos al Derecho sueco por la diskrimineringslagen (2008:567) [Ley (2008:567) relativa a las discriminaciones].

6 La normativa básica en materia de protección de empleo y de condiciones laborales figuran en la lagen (1982:80) om anställningsskydd [Ley (1982:80) de protección de empleo y de condiciones laborales, SFS 1982, nº 80; en lo sucesivo, «LAS»], cuyo artículo 32 *bis* establece:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente ley, los trabajadores tendrán derecho a conservar su empleo hasta que finalice el mes en que cumplan 67 años de edad.»

7 A tenor del artículo 33 de la LAS, «cuando el empresario considere oportuno que cese la actividad laboral de un trabajador al finalizar el mes en que éste cumpla los 67 años de edad, le dirigirá un preaviso escrito con una antelación mínima de un mes».

8 Los artículos 32 *bis* y 33 de la LAS constituyen conjuntamente lo que se ha acordado en llamar la «regla de los 67 años». En virtud de esta regla, todos los asalariados gozan del derecho absoluto a trabajar hasta el último día del mes en que cumplan 67 años, fecha en la cual el contrato laboral puede ser resuelto sin despido.

9 Del expediente remitido al Tribunal de Justicia se desprende que los preceptos nacionales que permiten resolver un contrato de trabajo cuando el trabajador tiene derecho a percibir una pensión de jubilación o alcanza una determinada edad fueron introducidos en el Derecho sueco durante el año 1974. En los años 80, la edad de jubilación y, por tanto, la de resolución del contrato de trabajo fueron rebajadas de 67 a 65 años. Durante el año 1991, la edad de jubilación volvió a elevarse a 67 años, pero la ley seguía permitiendo resolver el contrato de trabajo antes de esa edad en virtud del convenio colectivo. En aplicación de la regla de los 67 años, desde el 31 de diciembre de 2002 está prohibido establecer, en el contrato de trabajo individual o en un convenio colectivo, una edad obligatoria de jubilación inferior a 67 años.

10 De conformidad con el principio del cómputo de los ingresos percibidos durante toda la vida laboral, introducido por el nuevo régimen de pensiones de jubilación el 1 de enero de 1996, los ingresos percibidos durante toda la vida laboral sirven de base para determinar el importe de la pensión de jubilación.

11 El contrato de trabajo del Sr. Hörnfeldt se regía por el convenio colectivo celebrado entre la organización empresarial Almega Tjänsteförbunden y el sindicato de trabajadores de los sectores de servicios y comunicaciones (SEKO).

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12 El Sr. Hörnfeldt comenzó a trabajar en la antigua Postverket (agencia de servicios postales) durante el año 1989. Aunque solicitó varias veces poder trabajar más, entre el año 1989 y el año 2006 sólo trabajaba un día a la semana sobre una base horaria. Entre el año 2006 y el año 2008, el Sr. Hörnfeldt

tenía un trabajo a tres cuartas partes de la jornada. Entre el 11 de octubre de 2008 y el 31 de mayo de 2009, disfrutó de un contrato de trabajo por tiempo indefinido a tres cuartas partes de la jornada.

13 El Sr. Hörnfeldt cumplió los 67 años el 15 de mayo de 2009 y su contrato de trabajo fue resuelto el último día de dicho mes sobre la base de la regla de los 67 años que figura en la LAS y en el convenio colectivo por el que se regía. El importe de la pensión de jubilación que percibe desde entonces asciende a 5.874 SEK mensuales netas.

14 Mediante el recurso que interpuso ante el órgano jurisdiccional remitente, el Sr. Hörnfeldt solicita que se anule la resolución de su contrato de trabajo, pues considera que la regla de los 67 años constituye una discriminación ilícita por razón de edad.

15 Fundamentándose, en particular, en la sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), el órgano jurisdiccional remitente considera que una ley nacional y un convenio colectivo que tienen por efecto que los contratos de trabajo se resuelvan el último día del mes en el cual el trabajador cumple los 67 años de edad son constitutivos de una diferencia de trato directamente basada en la edad. De este modo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si se puede considerar que dicha diferencia está objetiva y razonablemente justificada por objetivos legítimos y si es útil y necesaria para alcanzarlos.

16 Por un lado, el órgano jurisdiccional remitente afirma que la regla de los 67 años fue establecida para conceder a los particulares el derecho a trabajar más tiempo y mejorar el importe de su pensión de jubilación. Dicho órgano jurisdiccional indica que cabe estimar que esa regla refleja un equilibrio entre consideraciones presupuestarias, de política de empleo y de política del mercado laboral. Señala, no obstante, que los trabajos preparatorios a la introducción de dicha regla en la LAS no fundamentan expresamente el derecho absoluto concedido al empresario para rescindir el contrato de trabajo en ese momento.

17 Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente sostiene que de la sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rec. p. I-8531), resulta que uno de los requisitos para que el contrato de trabajo pueda ser resuelto cuando el trabajador alcanza una determinada edad es que dicho trabajador pueda beneficiarse de una compensación económica mediante la concesión de una pensión de jubilación con cargo a las cotizaciones. A este respecto, estima que el Tribunal de Justicia, en la sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenbladt (C-45/09, Rec. p. I-9391), no examinó la cuantía de la pensión de jubilación percibida por la interesada. En el presente asunto, dicho órgano jurisdiccional afirma que la regla de los 67 años carece de vinculación alguna con el importe de la pensión de jubilación que percibirá el trabajador.

18 En tales circunstancias, el Södertörns tingsrätt decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Puede estar justificada una normativa nacional que, como la regla denominada “de los 67 años”, da lugar a una diferencia de trato por razón de edad, aunque los objetivos contemplados y los fines perseguidos no se desprendan ni del contexto de su adopción ni de ningún otro elemento?

2) Una normativa nacional en materia de jubilación que, como la regla denominada “de los 67 años”, se aplica indistintamente y que, en particular, no tiene en absoluto en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, ¿va más allá de lo que es útil y adecuado para alcanzar el objetivo contemplado o el fin perseguido?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

19 Mediante sus dos cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente si el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 debe ser interpretado en el sentido de que se opone a una medida nacional, como la controvertida en el litigo principal, que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado.

20 Como se desprende de la resolución de remisión y de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia, es pacífico que la regla de los 67 años, conforme a la cual los trabajadores disfrutan del derecho absoluto a trabajar hasta el último día del mes en que cumplan 67 años, fecha en la cual el contrato de trabajo, salvo acuerdo en contrario entre el trabajador y el empresario, se resuelve sin despido, constituye una diferencia de trato por razón de edad, con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78.

21 No obstante, del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 resulta que una diferencia de trato por motivos de edad no constituirá 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.

22 Por tanto, para responder a las cuestiones planteadas, procede comprobar si la regla de los 67 años está justificada por una finalidad legítima y si los medios empleados para alcanzarla son adecuados y necesarios.

23 Han de analizarse las consecuencias de que no exista mención precisa en la LAS de la finalidad perseguida por la regla de los 67 años y, en concreto, por el artículo 33 de dicha Ley. En efecto, según el órgano jurisdiccional remitente, la LAS no precisa con claridad la finalidad que persigue la regla de los 67 años cuando fija el límite de edad de los trabajadores en 67 años.

24 No obstante, esta circunstancia no es determinante. Efectivamente, no puede deducirse del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que la falta de indicación en la normativa nacional de que se trate del objetivo que pretende alcanzarse tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que esté justificada a la luz de dicha disposición. Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario que otros elementos propios del contexto general de la medida en cuestión permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo (véase la sentencia de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10, Rec. p. I-6919, apartado 39, y la jurisprudencia citada).

25 Como resulta de la resolución de remisión, los trabajos preparatorios correspondientes a la LAS y a la Ley (2008:567) relativa a las discriminaciones ponen de manifiesto varios objetivos referidos a la política de empleo y del mercado laboral. La regla de los 67 años pretende mejorar, en particular, el importe de la pensión futura permitiendo trabajar después de los 65 años de edad, así como compensar la escasez de mano de obra que habrá de producirse con las próximas oleadas de jubilaciones. Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente señala que, a juicio del Diskrimineringsombudsmannen (mediador en materia de discriminación), la regla de los 67 años se justifica porque permite liberar puestos para los jóvenes en el mercado laboral.

26 El Gobierno sueco sostiene que la regla de los 67 años persigue, primero, evitar la rescisión de contratos de trabajo en condiciones humillantes para los trabajadores por su edad avanzada; segundo, permitir una adaptación de los regímenes de pensión de jubilación que se base en el principio del cómputo de los ingresos percibidos durante toda la vida laboral; tercero, reducir los obstáculos para

quienes desean trabajar una vez cumplidos los 65 años de edad; cuarto, adaptarse a la evolución demográfica y anticiparse al riesgo de escasez de mano de obra; y, quinto, establecer el derecho, que no la obligación, de trabajar hasta la edad de 67 años, en el sentido de que la relación laboral pueda prolongarse después de los 65 años de edad. Considera que la fijación de una edad de jubilación obligatoria permite facilitar también la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

27 A juicio de dicho Gobierno, un límite de edad de este tipo refleja el consenso político y social que prevalece desde hace tiempo entre los interlocutores sociales. Estima que este consenso es el reflejo del objetivo de la política de empleo que trata de incitar a los trabajadores de más edad a seguir en activo y que establece un equilibrio entre, por una parte, el interés del trabajador en trabajar más tiempo y, por otra, la voluntad de suavizar la transición entre la vida activa y la jubilación.

28 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que la extinción automática de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos de edad y de cotización para poder solicitar el cálculo y reconocimiento de sus derechos de pensión forma parte, desde hace mucho tiempo, del Derecho del trabajo de numerosos Estados miembros y está muy extendida en las relaciones laborales. Este mecanismo descansa en un equilibrio entre consideraciones de índole política, económica, social, demográfica y/o presupuestaria y depende de que se opte entre prolongar la duración de la vida activa de los trabajadores o, por el contrario, prever la jubilación temprana de estos últimos (sentencia Rosenbladt, antes citada, apartado 44).

29 Además, según la jurisprudencia, 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 (sentencias de 18 de noviembre de 2010, Georgiev, C-250/09 y C-268/09, Rec. p. I-11869, apartado 45, y Fuchs y Köhler, antes citada, apartado 49).

30 Por lo tanto, debe considerarse que, en principio, unos objetivos como los indicados por el Gobierno sueco justifican «objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional», conforme a lo exigido por el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que los Estados miembros puedan establecer una diferencia de trato por motivos de edad tal como la prevista en el artículo 33 de la LAS (véase, por analogía, la sentencia Rosenbladt, antes citada, apartado 45).

31 Aún queda por comprobar si los medios utilizados para lograr estos objetivos son adecuados y necesarios según los propios términos de dicho artículo 6, apartado 1.

32 Habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros y, en su caso, a los interlocutores sociales a nivel nacional no sólo en lo que atañe a la opción de perseguir un objetivo determinado en materia de política social y de empleo, sino también en la definición de las medidas idóneas para alcanzarlo, es razonable que éstos estimen que una medida como la regla de los 67 años pueda ser adecuada para alcanzar los objetivos anteriormente mencionados (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia Rosenbladt, antes citada, apartados 41 y 69).

33 En efecto, por una parte, se puede admitir que la regla de los 67 años, al establecer el derecho a trabajar hasta esa edad, permite reducir los obstáculos para quienes quieren trabajar una vez cumplidos los 65 años, adaptar los regímenes de pensión de jubilación al principio del cómputo de los ingresos percibidos durante toda la vida laboral, adaptarse a la evolución demográfica y anticiparse al riesgo de escasez de mano de obra.

34 Por otra parte, se puede admitir también que la regla de los 67 años, al autorizar al empresario a rescindir el contrato de trabajo cuando el trabajador haya alcanzado dicha edad, permite evitar la rescisión de contratos de trabajo en condiciones humillantes para los trabajadores de más edad. Cabe

admitir asimismo que, en función de la situación en el mercado laboral de que se trata o en la empresa afectada, esta regla permite facilitar la incorporación y/o el mantenimiento en el mercado laboral de los jóvenes cuando el número de empleados contemplado es limitado.

35 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, esencialmente, sobre el carácter estrictamente necesario del mecanismo de extinción automática de los contratos de trabajo previsto en el artículo 33 de la LAS, en la medida en que el mismo no establece que se pueda tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado.

36 El Sr. Hörnfeldt subraya a este respecto que, puesto que tuvo un trabajo a tiempo parcial durante un largo período o su presencia en el mercado de trabajo fue anormalmente breve, la escasa cuantía de su pensión de jubilación no es razonable. Sostiene que la prórroga de su contrato de trabajo durante dos o tres años permitiría incrementar el importe de su pensión de jubilación en unas 2.000 SEK mensuales. Por tanto, el Sr. Hörnfeldt alega que se debe admitir una excepción a la regla de los 67 años para los trabajadores que, como él, deseen seguir trabajando.

37 Procede señalar que la prohibición de discriminaciones por motivos de edad enunciada en la Directiva 2000/78 debe entenderse a la luz del derecho a trabajar reconocido en el artículo 15, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De ello resulta que debe prestarse una atención especial a la participación de los trabajadores de más edad en la vida profesional y, por ende, en la vida económica, cultural y social. El mantenimiento en activo de estas personas favorece la diversidad en el empleo, que es un objetivo reconocido en el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78. Este mantenimiento contribuye asimismo al desarrollo personal y a la calidad de vida de los trabajadores afectados, conforme a las pretensiones del legislador de la Unión expresadas en los considerandos octavo, noveno y undécimo de esta Directiva (sentencia Fuchs y Köhler, antes citada, apartados 62 y 63).

38 A la hora de examinar si la medida controvertida en el litigio principal excede de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos y menoscaba de un modo excesivo los intereses de los trabajadores que alcanzan la edad de 67 años, procede situar tal medida en el contexto normativo en el que se inscribe y tomar en consideración tanto el perjuicio que puede ocasionar a las personas afectadas como los beneficios que de ella obtienen la sociedad en general y los individuos que la componen (sentencia Rosenbladt, antes citada, apartado 73).

39 A este respecto, debe ponerse de manifiesto, en primer lugar, que la regla de los 67 años atribuye a los interlocutores sociales la facultad de hacer uso, mediante contratos individuales o convenios colectivos, del mecanismo de extinción automática del contrato de trabajo únicamente a partir de los 67 años de edad, puesto que el artículo 32 *bis* de la LAS prohíbe establecer una edad obligatoria de jubilación inferior a 67 años. De este modo, dicho artículo confiere al trabajador el derecho absoluto a proseguir una actividad profesional hasta que cumpla 67 años, en particular, para incrementar los ingresos sobre cuya base se calculará su pensión de jubilación y aumentar así el importe de ésta.

40 En segundo lugar, la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo resultante de una medida como la prevista en el artículo 33 de la LAS no tiene como efecto automático compeler a las personas afectadas a retirarse definitivamente del mercado de trabajo. En efecto, por un lado, dicho artículo no instaura un régimen imperativo de jubilación forzosa. Establece en qué condiciones puede el empresario establecer excepciones al principio de prohibición de la discriminación por razón de edad y resolver el contrato de trabajo de un trabajador basándose en que éste ha cumplido los 67 años de edad.

41 Por otra parte, el Gobierno sueco alegó que, si se resuelve el contrato de trabajo, el empresario podrá proponer al trabajador afectado un contrato de trabajo de duración determinada. Empleador y trabajador podrán acordar entonces libremente la duración de dicho contrato y podrán renovarlo también, cuando sea necesario.

42 En tercer lugar, la regla de los 67 años no se basa exclusivamente en que se haya alcanzado determinada edad, sino que tiene esencialmente en cuenta la circunstancia de que el trabajador obtiene, al término de su carrera profesional, una compensación económica mediante una renta de sustitución consistente en una pensión de jubilación (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia Rosenbladt, antes citada, apartado 48).

43 En efecto, de las observaciones presentadas al Tribunal de Justicia resulta que la edad indicada en el artículo 33 de la LAS, por un lado, se corresponde con la edad legal de jubilación en el momento de los hechos del litigio principal y, por otro, es superior a la edad necesaria para tener derecho a una pensión de jubilación, la cual incluye, por lo general, tres elementos, a saber: la jubilación proporcional, la pensión por prima y la jubilación complementaria.

44 En cuarto lugar, de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia resulta que quienes no pueden ser beneficiarios de una pensión de jubilación vinculada a los ingresos, o cuya cuantía es escasa, pueden obtener una pensión de jubilación en forma de cobertura básica a partir de los 65 años, consistente en una pensión garantizada, una prestación de alojamiento y/o una prestación por vejez.

45 A este respecto, debe recordarse que el Tribunal de Justicia, en el apartado 47 de la sentencia Rosenbladt, antes citada, declaró que no se menoscababan excesivamente los intereses de los trabajadores afectados, pese a que, en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, la edad de jubilación era inferior a la establecida en el artículo 33 de la LAS y a que el importe de la pensión de jubilación percibida por la Sra. Rosenbladt era claramente inferior al que puede solicitar el Sr. Hörnfeldt.

46 A la vista de todos estos elementos, cuya exactitud corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, no se puede sostener válidamente que la Directiva 2000/78 se oponga a una medida nacional como la controvertida en el litigio principal.

47 En consecuencia, procede responder a las cuestiones planteadas que el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una medida nacional, como la controvertida en el litigo principal, que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que percibirá el interesado, si tal medida está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima relativa a las políticas de empleo y del mercado de trabajo y constituye un medio adecuado y necesario para lograrla.

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 Segunda) declara:

El artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, 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 una medida nacional, como la controvertida en el litigo principal, que permite al empresario rescindir el contrato de trabajo de un trabajador basándose únicamente en que éste ha cumplido los 67 años de edad, sin tener en cuenta la cuantía de la pensión de jubilación que

percibirá el interesado, si tal medida está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima relativa a las políticas de empleo y del mercado de trabajo y constituye un medio adecuado y necesario para lograrla.

Firmas