CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL SRA. VERICA TRSTENJAK de 28 de abril de 2010[1]

Índice

I. Normativa aplicable ..... I - 9400

A. Derecho comunitario ..... I - 9400

B. Normativa nacional ..... I - 9402

1. El Libro Sexto del Código Social ..... I - 9402

2. La Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato) .. I - 9403

3. El convenio colectivo ..... I - 9404

II. Hechos ..... I - 9405

III. Procedimiento ante el tribunal remitente ..... I - 9406

IV. Cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia ..... I - 9406

V. Sobre la objeción general del Gobierno irlandés respecto a la competencia del Tribunal de Justicia ..... I - 9407

VI. Observación previa sobre la aplicabilidad de la Directiva 2000/78 y sobre las disposiciones relevantes ..... I - 9408

A. Aplicabilidad de la Directiva 2000/78 ..... I - 9408

B. Disposiciones relevantes de la Directiva 2000/78 ..... I - 9408

VII. Sobre la primera cuestión prejudicial ..... I - 9409

A. Observaciones presentadas ..... I - 9409

1 — Lengua original: alemán.

B. Apreciación ..... I - 9411

1. Sobre la admisibilidad ..... I - 9411

2. Sobre la compatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 I - 9411

a) Normas nacionales que pueden conferir una competencia especial para establecer límites máximos de la edad de jubilación mediante convenios colectivos ..... I - 9412

b) Observaciones complementarias respecto a la aplicación de la Directiva por los interlocutores sociales ..... I - 9414

i) Adaptación por los interlocutores sociales sobre la base del artículo 18 de la Directiva ..... I - 9414

ii) Convenio colectivo sobre la base de una cláusula general «desnuda» . I - 9415

3. Conclusión ..... I - 9415

VIII. Sobre las demás cuestiones prejudiciales ..... I - 9416

A. Sobre la admisibilidad ..... I - 9417

B. Sobre el objeto de las demás cuestiones prejudiciales ..... I - 9417

C. Sobre la competencia reconocida por ley a los interlocutores sociales para pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación ..... I - 9418

1. Sobre la determinación de los objetivos perseguidos ..... I - 9419

2. Requisitos que deben cumplir los objetivos ..... I - 9420

a) Legitimidad ..... I - 9420

b) Concreción suficiente ..... I - 9420

c) Aspecto temporal ..... I - 9421

3. Sobre la justificación objetiva ..... I - 9421

a) Observaciones presentadas ..... I - 9421

b) Apreciación ..... I - 9422

i) Sobre el significado de los supuestos contemplados en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 ..... I - 9422

ii) Sobre la compatibilidad de los límites de la edad de jubilación con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 ..... I - 9423

— Sobre la ponderación del legislador ..... I - 9423

— Sobre el carácter restringido del examen ..... I - 9424

— Sobre el control de dicha ponderación ..... I - 9424

c) Conclusión ..... I - 9427

4. Sobre la transferencia de la competencia a los interlocutores sociales ..... I - 9427

a) Sobre la garantía de la observancia de los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 ..... I - 9428

b) Sobre la necesidad de que se presente una petición conjunta, con arreglo al artículo 18, apartado 1, de la Directiva 2000/78 ..... I - 9430

5. Conclusión ..... I - 9431

D. Sobre los límites de la edad de jubilación contemplados en el artículo 19, punto 8, del RTV ..... I - 9432

1. Sobre la determinación de los objetivos perseguidos ..... I - 9432

2. Sobre los requisitos que deben cumplir los objetivos ..... I - 9432

3. Sobre la persecución de varios objetivos, algunos de ellos no legítimos ..... I - 9433

4. Sobre la justificación objetiva ..... I - 9434

a) Sobre la ponderación a cargo de los interlocutores sociales ..... I - 9434

b) Sobre el examen de la ponderación ..... I - 9435

i) Aplicación continuada de límites de la edad de jubilación ..... I - 9435

— Observaciones presentadas al respecto ..... I - 9435

— Apreciación ..... I - 9437

Aspectos temporales ..... I - 9437

Análisis específico del sector económico concreto ..... I - 9437

No limitación a medidas especiales ..... I - 9438

ii) Sobre la inexistencia de una obligación de contratar a trabajadores jóvenes ..... I - 9439

— Observaciones presentadas ..... I - 9439

— Apreciación ..... I - 9440

iii) Sobre la posibilidad de volver a emplear a trabajadores que hayan superado el límite de la edad de jubilación ..... I- 9440

iv) Sobre la posibilidad de prorrogar de mutuo acuerdo la relación laboral ..... I -9441

— Observaciones formuladas ..... I - 9442

— Apreciación ..... I - 9442

v) Sobre la insuficiencia de los derechos de pensión ..... I - 9444

— Observaciones presentadas ..... I - 9444

— Apreciación ..... I - 9445

5. Conclusión ..... I - 9446

IX. Resumen de las conclusiones ..... I - 9446

X. Conclusión ..... I - 9448

1. El presente procedimiento de decisión prejudicial con arreglo al artículo 234 CE [2] se refiere a acuerdos conforme a los cuales, en principio, las relaciones laborales se resuelven sin despido cuando el trabajador ha alcanzado el límite de edad para tener derecho a la pensión legal de jubilación (en lo sucesivo, «límite de edad de jubilación»). La legalidad y la utilidad económica de tales límites de edad son muy controvertidas. [3] El tribunal remitente desea saber si los límites de edad acordados en un convenio colectivo son compatibles con la prohibición de discriminación por motivos de edad establecida en 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. [4] El presente procedimiento proporciona al Tribunal de Justicia la ocasión de desarrollar y precisar, tras las sentencias Palacios de la Villa, [5] Age Concern England [6] y Petersen, [7] su jurisprudencia relativa al artículo 6 de esta Directiva, conforme al cual los Estados miembros pueden disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituyen discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima.

I. Normativa aplicable

A. *Derecho comunitario* [8]

2. Mediante la Directiva 2000/78 se estableció un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

3. Conforme al décimo cuarto considerando de la Directiva, ésta se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.

4. Conforme al vigésimo quinto considerando de la Directiva, 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

2 — Conforme al Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007 (DO C 306, p. 1), el procedimiento prejudicial está regulado en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

3 — Como introducción a esta problemática véanse O'Cinneide, C.: *Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften,* en Europäische Gemeinschaften 2005, pp. 45 a 47. Véanse las críticas expresadas por Bredt, S.: en«Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa», en *European Journal of Social Security,* 2008, pp. 190 y ss., y Temming, F.:«The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?», en *European Law Reporter,* 2007, pp. 382 y ss.

4 — DO L 303, p. 16.

5 — Sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Rec. p. I-8531).

6 — Sentencia del Tribunal de Justicia de 5 de marzo de 2009, Age Concern England (C-388/07, Rec. p. I-1569).

7 — Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de enero de 2010, Petersen (C-341/08, Rec. p. I-47).

8 — En las presentes conclusiones se emplea el término «Derecho comunitario» cuando *ratione temporis* se aplica al Derecho comunitario y no al Derecho de la Unión.

lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Conforme a este considerando, resulta esencial distinguir 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 prohibirse.

5. Con arreglo al artículo 1 de la Directiva, ésta 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.

6. En el artículo 2 de la Directiva se define el concepto de discriminación. Conforme al apartado 1 de dicho artículo, a efectos de la Directiva, se entiende 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. Con arreglo al apartado 2, letra a), de dicho artículo, existe 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.

7. El artículo 3 de la Directiva regula su ámbito de aplicación. Con arreglo a su apartado 1, letra c), la Directiva se aplica a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.

8. El artículo 6 de la Directiva regula la justificación de diferencias de trato por motivos de edad. El apartado 1 de dicho artículo establece:

«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;

c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.»

9. El artículo 18, párrafo primero, de la Directiva dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2003 o bien podrán confiar su aplicación, por lo que se refiere a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos, a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar el 2 de diciembre de 2003, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias; los Estados miembros interesados deberán tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.»

10. Conforme al artículo 18, párrafo segundo, primera frase, de la Directiva, a fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros pueden disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, para poner en aplicación las disposiciones de la Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. Puesto que la República Federal de Alemania ha hecho uso de dicha competencia, el plazo de adaptación de su Derecho interno a la Directiva expiró el 2 de diciembre de 2006.

B. *Normativa nacional*

1. El Libro Sexto del Código Social

11. El artículo 41, apartado 4, tercera frase, del Libro Sexto del Sozialgesetzbuch (Código Social; en lo sucesivo, «SGB VI») establecía, en la versión vigente entre el 1 de enero de 1992 y el 31 de julio de 1994, lo siguiente:

«Un acuerdo conforme al cual la relación laboral se extingue en la fecha en la que el trabajador adquiere el derecho a una pensión de jubilación únicamente es válido si ha sido concluido dentro de los tres años anteriores a esa fecha o ha sido confirmado por el trabajador. [9]»

9 — BGBl. I, 1989, p. 2261.

12. Esta disposición fue sustituida por la contenida en el artículo 41, apartado 4, tercera frase, del SGB VI, vigente entre el 1 de agosto de 1994 y el 31 de julio de 2007, que establecía:

«Un acuerdo que establece que la relación laboral de un trabajador se extingue, sin que deba mediar despido, en la fecha en que el trabajador puede solicitar una pensión de jubilación antes de cumplir 65 años produce efectos frente al trabajador al día en que cumpla 65 años, excepto si el acuerdo se concluyó dentro de los últimos tres años anteriores a dicha fecha o si ha sido confirmado por el trabajador. [10]»

13. La versión de esta disposición vigente desde el 1 de enero de 2008, contenida en el artículo 41, segunda frase, del SGB VI, establece lo siguiente:

«Un acuerdo que establece que la relación laboral de un trabajador se extingue, sin que deba mediar despido, en la fecha en que el trabajador puede solicitar una pensión de jubilación antes de alcanzar la edad legal de jubilación produce efectos frente al trabajador al día en que cumpla la edad legal de jubilación, excepto si el acuerdo se concluyó dentro de los últimos tres años anteriores a dicha fecha o si ha sido confirmado por el trabajador dentro de los últimos tres años anteriores a dicha fecha. [11]»

2. La Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato)

14. Para adaptar el Derecho nacional a la Directiva 2000/78 el legislador alemán adoptó la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato), de 14 de agosto de 2006 [12] (en lo sucesivo, «AGG»). Según su artículo 1, el objetivo de dicha ley es impedir o eliminar toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.

15. Conforme al artículo 2, apartado 4, de la AGG, los despidos se regirán exclusivamente por las disposiciones relativas a la protección general y especial contra el despido.

16. Cuando la AGG entró en vigor, su artículo 10 presentaba el siguiente tenor:

«Admisibilidad de la diferencia de trato por motivos de edad

No obstante lo dispuesto en el artículo 8, también será admisible una diferencia de trato por motivos de edad cuando un objetivo legítimo la justifique de manera objetiva y

10 — BGBl. I, 1994, p. 1797.
11 — BGBl. I, 2007, p. 554.
12 — BGBl. I, 2006, p. 1897.

razonable. Los medios aplicados para lograr dicho objetivo han de ser razonables y necesarios. Tales diferencias de trato pueden comprender, en particular:

[…]

5. los acuerdos, que establezcan la terminación de la relación laboral, sin que deba mediar despido, en una fecha en la que el trabajador o los trabajadores puedan solicitar una pensión de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Libro Sexto del Código Social,

[…]

7. los acuerdos individuales o colectivos que impidan despedir a empleados de determinada edad y antigüedad, siempre que con ello no disminuya de forma manifiestamente indebida la protección contra el despido de otros empleados en el marco de las consideraciones sociales con arreglo al artículo 1, apartado 3, de la Kündigungsschutzgesetz [Ley de protección contra el despido].»

17. Sin embargo, el número 7 se derogó con efectos de 12 de diciembre de 2006.[13] Por consiguiente, en la versión del artículo 10 de la AGG aplicable al caso de autos, el número 7 ya no estaba vigente.

13 — BGBl. I, 2007, p. 2742.

3. El convenio colectivo

18. El convenio colectivo marco para los empleados del sector de la limpieza de edificios (en lo sucesivo, «RTV»), pactado en 2004 y aplicable al presente asunto, fue suscrito por el Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Gremio federal de empresas de limpieza de edificios) en representación de los empresarios y por el Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (Sindicato industrial de los sectores de la construcción, agrícola y medio ambiente), en representación de los trabajadores. Su artículo 19, punto 8, establece:

«Salvo disposición contractual en contrario, la relación laboral se extingue, a más tardar, al finalizar el mes en que el trabajador adquiera el derecho a una pensión de jubilación, excepto aquellas pensiones que el trabajador pueda solicitar antes de alcanzar la respectiva edad legal de jubilación y, a más tardar, al finalizar el mes en que el trabajador cumpla los 65 años de edad.»

19. Hasta el 8 de mayo de 1987, no se había incluido en los convenios colectivos marco anteriores ninguna cláusula similar al artículo 19, punto 8 del RTV. Desde agosto de 1987 se tomó como base la edad de 65 años. El Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Ministerio federal de economía y trabajo) declaró el carácter vinculante general del RTV con efectos de 1 de enero de 2004. Dicha declaración tiene como consecuencia que el RTV también se aplica a los trabajadores y empresas que no estén ya vinculados por él por el mero hecho de estar afiliados a la

asociación empresarial o al sindicato firmantes. El artículo 19, punto 8, del RTV no ha sufrido ninguna modificación antes, durante o después de la entrada en vigor de la AGG.

20. En la República Federal de Alemania la edad legal de jubilación se está elevando paulatinamente de 65 a 67 años. Sin embargo, la edad legal de jubilación de la demandante, nacida en 1943, seguía siendo los 65 años.

II. Hechos

21. La demandada en el procedimiento principal (en lo sucesivo, «demandada») es una empresa del sector de limpieza de edificios. En la empresa de la demandada trabajan varios empleados mayores de 65 e incluso de 70 años.

22. La demandante en el procedimiento principal (en lo sucesivo, «demandante») nació el 26 de mayo de 1943, está casada y tiene un hijo con una incapacidad del 100 %. Su cónyuge está jubilado. Desde hace 39 años limpia un cuartel de la Bundeswehr en Hamburgo-Blankenese; desde el 1 de noviembre de 1994 como empleada de la demandada. La demandante no está afiliada a ningún sindicato.

23. Conforme al contrato laboral suscrito entre la demandada y la demandante el 10 de octubre de 1994 (en lo sucesivo, «contrato»), la demandante fue empleada como «limpiadora de interiores del cuartel». Su horario laboral era de 2 horas diarias/10 horas semanales. La demandada abonaba a la demandante un salario que ascendía, por último a la cantidad bruta de 307,48 euros. El contrato se remite al RTV.

24. Mediante carta de 14 de mayo de 2008, la demandada comunicó a la demandante, invocando el artículo 19, punto 8, del RTV, que su contrato de trabajo concluía el 31 de mayo de 2008, es decir, al finalizar el mes en el que cumplía los 65 años de edad y, por consiguiente, alcanzaba la edad legal de jubilación. Mediante carta de 18 de mayo de 2008, la demandante se opuso a la resolución del contrato de trabajo. Señaló que deseaba seguir trabajando y volvió a ofrecer sus servicios. Desde el 1 de julio de 2008 la demandada dejó de emplear a la demandante, pero le ofreció reanudar sus prestaciones laborales mientras durara el eventual procedimiento de despido. A partir del 1 de junio de 2008 la demandante percibió la pensión legal de jubilación por un importe bruto de 253,19 euros, que equivale a un importe neto de 228,26 euros.

III. Procedimiento ante el tribunal remitente

25. El 28 de mayo de 2008 la demandante interpuso una demanda ante el tribunal remitente. Considera que su relación laboral con la demandada sigue vigente después del 31 de mayo de 2008 e invoca los derechos que de ello se derivan. La demandada, remitiéndose al artículo 19, punto 8, del RTV, alega que la relación laboral ha concluido y solicita que se desestime la demanda. Aunque el tribunal remitente considera inválida la referencia hecha en el contrato al RTV, pero entiende que la declaración de vigencia general hace aplicable el artículo 19, punto 8, del RTV. Dicho órgano jurisdiccional duda de la compatibilidad del artículo 19, punto 8, del RTV con la prohibición de discriminación por motivos de edad de la Directiva 2000/78.

26. El tribunal remitente recabó de las partes del convenio colectivo información sobre los motivos en los que se basa el artículo 19, punto 8, del RTV y al Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit respecto a los motivos de su declaración de validez general. Sólo obtuvo respuesta de la asociación empresarial signataria del convenio.

IV. Cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

27. Mediante resolución de remisión prejudicial de 20 de enero de 2009, recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 26 de febrero de 2009, el tribunal nacional planteó las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1. ¿Es compatible con la prohibición de discriminación por motivos de edad contenida en los artículos 1 y 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, tras la entrada en vigor de la AGG, una normativa de Derecho laboral colectivo que establece diferencias en función de la edad sin que la AGG lo permita expresamente (cosa que sí hacía el anterior artículo 10, tercera frase, punto 7, de la AGG)?

2. ¿Es contraria a la prohibición de discriminación por motivos de edad contenida en los artículos 1 y 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, una normativa de Derecho interno que permite al Estado, a las partes de un convenio colectivo y a las partes de cada contrato de trabajo establecer la terminación automática de los contratos de trabajo a una cierta edad (en este caso, a los 65 años), cuando en el Estado miembro se aplican regularmente,

desde hace décadas, cláusulas de este tipo a los contratos de trabajo de casi todos los trabajadores, con independencia de la situación económica, social y demográfica y de las circunstancias específicas del mercado de trabajo?

3. ¿Es contrario a la prohibición de discriminación por motivos de edad contenida en los artículos 1 y 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78 un convenio colectivo que permite al empleador resolver los contratos de trabajo a una cierta edad (en este caso, a los 65 años), cuando en el Estado miembro se aplican regularmente, desde hace décadas, cláusulas de este tipo a los contratos de trabajo de casi todos los trabajadores, con independencia de la situación económica, social y demográfica y de las circunstancias específicas del mercado de trabajo?

4. ¿Infringe la prohibición de discriminación por motivos de edad contenida en los artículos 1 y 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78 un Estado que declara y mantiene la validez general de un convenio colectivo que permite al empleador resolver los contratos de trabajo a una cierta edad (en este caso, a los 65 años), sin atender a la situación económica, social y demográfica concreta ni a las circunstancias específicas del mercado de trabajo?»

28. El 23 de febrero de 2010 se celebró la vista oral, en la que participaron los representantes de la demandante y la demandada, de los Gobiernos alemán, danés y del Reino Unido y de la Comisión, completaron sus alegaciones y respondieron a las preguntas que les fueron formuladas.

V. Sobre la objeción general del Gobierno irlandés respecto a la competencia del Tribunal de Justicia

29. En opinión del Gobierno irlandés el Tribunal de Justicia no es competente para responder a las cuestiones planteadas. Entiende que el Tribunal de Justicia ya ha respondido a cuestiones prejudiciales similares en la sentencia Age Concern England.[14] Por consiguiente, ya ha cumplido su cometido.

30. Procede desestimar esta objeción. Es jurisprudencia reiterada que los tribunales nacionales están facultados, con arreglo al artículo 234 CE, para plantear cuestiones de interpretación al Tribunal de Justicia incluso si

14 — Citada en la nota 6 de estas conclusiones.

la cuestión ya ha sido respondida. [15] Por tanto, el Tribunal de Justicia también es competente en esos supuestos para responder a las cuestiones planteadas.

VI. Observación previa sobre la aplicabilidad de la Directiva 2000/78 y sobre las disposiciones relevantes

31. Antes de empezar a analizar las cuatro cuestiones prejudiciales, que tienen por objeto la interpretación de los artículos 1 y 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, me gustaría examinar la cuestión previa de la aplicabilidad de la Directiva 2000/78 (parte A) y las disposiciones de dicha Directiva relevantes en el presente asunto (parte B).

A. *Aplicabilidad de la Directiva 2000/78*

32. Conforme al artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva, ésta se aplica a supuestos como el controvertido. Con arreglo a dicha disposición, la Directiva se aplica a las condiciones de despido. Una norma como la del artículo 19, punto 8, del RTV, conforme a la cual, en principio, los contratos de trabajo se extinguen, a más tardar, al finalizar el mes en que el trabajador cumpla la edad legal de jubilación, atañe a las condiciones en las que se despiden a los empleados. Tampoco se opone a la aplicación de la Directiva el décimo cuarto considerando de la Directiva, conforme al cual ésta se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación. Por tanto, dicho considerando no se opone a la aplicación de la Directiva a medidas nacionales mediante las que se regulen las condiciones en las que se extingue el contrato de trabajo al alcanzar la edad legal de jubilación. [16]

B. *Disposiciones relevantes de la Directiva 2000/78*

33. En su resolución de remisión, el tribunal nacional únicamente hace referencia a los artículos 1 y 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78. A este respecto debe señalarse, en primer lugar, que una norma como el artículo 19, punto 8, del RTV constituye una discriminación directa por motivos de edad en el sentido de los artículos 1 y 2, apartado 1, letra a) de la Directiva, puesto que, conforme

15 — Sentencias del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1963, Da Costa y otros (28/62 a 30/62, Rec. p. 81), y de 3 de marzo de 1994, Eurico Italia y otros (C-332/92, C-333/92 y C-335/92, Rec. p. I-711), apartado 15. Sin embargo, en tal caso se puede suscitar la cuestión de si desaparece la obligación de plantear una cuestión prejudicial que impone el artículo 234 CE, apartado 3, a los tribunales contra cuyas resoluciones no quepa recurso y de si el Tribunal de Justicia puede responder a la cuestión prejudicial mediante auto.

16 — Véase la sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartados 42 a 47.

a dicha norma, la relación laboral de la demandante se extingue, en principio, al alcanzar la edad legal de jubilación de 65 años. Por tanto, debido a su edad recibe directamente un trato menos favorable que otra persona que no haya alcanzado dicha edad. [17]

34. Sin embargo, el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, establece que no existe una discriminación por motivos de edad si la diferencia de trato por razón de la edad está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. El órgano jurisdiccional remitente no ha mencionado expresamente esta disposición en sus cuestiones. Pero, puesto que el objeto de las cuestiones es la citada disposición, procede interpretarlas en el sentido de que mediante ellas se solicita una interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

VII. Sobre la primera cuestión prejudicial

35. En su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente indica que, en la versión aplicable al asunto principal, el artículo 10, tercera frase, de la AGG ya no menciona ningún supuesto que permita expresamente regular por medio de convenio colectivo la edad legal de jubilación. A este respecto señala que, conforme al anterior artículo 10, tercera frase, de la AGG, sí se preveía expresamente tal supuesto en el punto 7. Pero, tras la derogación de dicho punto 7, el artículo 10, tercera frase, de la AGG, ya no contempla un supuesto similar. Basándose en esta interpretación del artículo 10, tercera frase, de la AGG, el tribunal nacional desea que se dilucide si es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva que los interlocutores sociales pacten mediante convenio colectivo un límite de la edad de jubilación como el artículo 19, punto 8, del RTV, aunque el artículo 10, tercera frase, de la AGG no lo permita expresamente.

A. *Observaciones presentadas*

36. La demandante, la demandada, el Gobierno alemán y la Comisión señalan que el artículo 10, tercera frase, punto 7, de la AGG, derogado en el ínterin, no es aplicable a los límites de la edad de jubilación. Afirman que este punto se refería a disposiciones que proporcionaban a los empleados una protección especial a medida que aumentaba su edad. Sin embargo, continúan, un límite de la edad de jubilación como el contenido en el artículo 19, punto 8, del RTV no regula la extinción de un contrato por despido, sino por

17 — Sentencias Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartado 51; Age Concern England, citada en la nota 6, apartados 33 y 34, y Petersen, citada en la nota 7, apartados 34 y 35.

haber expirado su validez. Afirman que tal supuesto está incluido en el ámbito de aplicación del artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG, que sigue estando en vigor y no ha sido mencionado por el tribunal remitente.

37. En opinión del Gobierno alemán, de la demandante y de la demandada, no procede admitir la primera cuestión prejudicial porque las consideraciones del tribunal remitente respecto al artículo 10, tercera frase, punto 7, de la AGG carecen de pertinencia. El Gobierno alemán considera que otro motivo que impide admitir la primera cuestión prejudicial es que el tribunal remitente no ha tenido en cuenta el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG, que sí es pertinente.

38. Desde el punto de vista material, la demandada, los Gobiernos de los Estados miembros que han presentado observaciones y la Comisión indican, respecto a la primera cuestión prejudicial, que el establecimiento mediante convenio colectivo de un límite de la edad de jubilación es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. La demandada se remite al trigésimo sexto considerando de la Directiva, del que se deduce que la aplicación de ésta se ha confiado a los interlocutores sociales. El Gobierno alemán señala que los puntos del artículo 10, tercera frase, de la AGG tienen carácter de meros ejemplos, por lo que la diferencia de trato por motivos de edad también puede ampararse en la cláusula general del artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG, en las que se reproducen los requisitos generales del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva. Añade que la adaptación del Derecho interno a la Directiva también puede llevarse a cabo por la vía de una cláusula general que, a continuación, puede aplicarse en el marco de un convenio colectivo o de un contrato individual.

39. La demandante considera que tal proceder es incompatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Afirma que un convenio colectivo no es el medio adecuado para alcanzar las finalidades legítimas en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Al contrario, conforme a dicha disposición el legislador europeo debe determinar por sí mismo qué diferencias de trato por motivos de edad no constituyen una discriminación. Además, la AGG no menciona ninguna finalidad expresa, por tanto, no es posible un control de dicha finalidad.

B. *Apreciación*

1. Sobre la admisibilidad

40. El tribunal remitente señala que en el artículo 10, tercera frase, de la AGG ya no menciona expresamente límites legales de la edad de jubilación. Habida cuenta del claro tenor del artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG, que sigue en vigor, esta interpretación resulta, en definitiva, incomprensible. [18] Sin embargo, en el contexto del procedimiento de decisión prejudicial con arreglo al artículo 234 CE, el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales mantienen una relación de cooperación en cuyo marco incumbe exclusivamente a los tribunales nacionales interpretar y aplicar el Derecho nacional. [19] Por tanto, el Tribunal de Justicia no está facultado para controlar la interpretación realizada por el tribunal remitente de su Derecho nacional.

41. Es cierto que dicho principio encuentra un límite en los supuestos en los que la cuestión prejudicial es manifiestamente irrelevante. [20] Pero, tomando como punto de partida las indicaciones que hace el tribunal remitente sobre el artículo 10, tercera frase, de la AGG, no cabe afirmar que así suceda en el caso de autos. Además, la respuesta a la primera cuestión proporciona al Tribunal de Justicia la ocasión de facilitar al tribunal remitente criterios para interpretar el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Por tanto, procede admitir la primera cuestión prejudicial.

2. Sobre la compatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78

42. Mediante su primera cuestión, el tribunal remitente desea averiguar si es compatible con el artículo 6, aparatado 1, de la Directiva que los interlocutores sociales pacten en un convenio colectivo una cláusula que establezca un límite de la edad de jubilación aunque ninguno de los supuestos enumerados en el artículo 10, tercera frase, de la AGG lo permita.

43. Con objeto de proporcionar al tribunal remitente un respuesta útil, que le permita dirimir el asunto pendiente ante él, considero indicado señalar algunos criterios que permitan identificar las normas nacionales que pueden conferir una competencia especial

18 — Ello puede deberse a que, en la primera nota a pie de página de la resolución de remisión, el tribunal remitente interpreta el concepto de «Senioritätsregelung» (régimen de jubilación) en el sentido de que se refiere, de manera muy general, a un régimen que establece diferencias por razón de la edad. En cambio, los autores mencionados por el tribunal remitente en las páginas 30 y 31 de la resolución de remisión parecen emplear dicho concepto únicamente en el caso de normas sobre despido.

19 — Sentencia de 4 de diciembre de 2008, Jobra (C-330/07, Rec. p. I-9099), apartado 17 y jurisprudencia citada.

20 — Sentencias del Tribunal de Justicia de 25 de marzo de 2004, Karner (C-71/02, Rec. p. I-3025), apartado 21, y de 1 de abril de 2004, Bellio Fratelli (C-286/02, Rec. p. I-3465), apartado 28.

para establecer mediante convenio colectivo límites máximos de la edad de jubilación.

a) Normas nacionales que pueden conferir una competencia especial para establecer límites máximos de la edad de jubilación mediante convenios colectivos

44. Al examinar si existe una disposición de la que pueda inferirse el reconocimiento de tal competencia, el tribunal remitente debe examinar, en primer lugar, todas las normas nacionales de las que pueda deducirse *expresamente* el reconocimiento de tal competencia. En este contexto no hay que olvidar que la demandante, la demandada, el Gobierno alemán y la Comisión afirman que el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG es manifiestamente aplicable.

45. En el supuesto de que, tras esta aclaración, la primera cuestión prejudicial no haya quedado ya sin objeto, debe indicarse, además, que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva no obliga a los legisladores nacionales a regular en *una única* ley las diferencias de trato por motivos de edad que no constituyen discriminación. Por consiguiente, el tribunal remitente, al investigar si los Estados miembros han conferido a los interlocutores sociales la competencia para pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación, no está limitado únicamente a la AGG.

46. Todo ello también parece ser posible conforme al Derecho nacional. Según ha indicado el Gobierno alemán, los supuestos contemplados en el artículo 10, tercera frase, de la AGG no tienen carácter exhaustivo. Por tanto, el reconocimiento de una competencia especial también puede deducirse de otras leyes. En su auto de remisión el tribunal nacional menciona una sentencia del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal de lo Social; en lo sucesivo, «BAG») de 18 de junio de 2008. [21] En ella, el BAG afirma que, antes de la entrada en vigor de la AGG, la competencia legal especial de pactar mediante convenio colectivo la edad legal de jubilación se deducía del artículo 41 del SGB VI. Si el tribunal remitente no considerara aplicable el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG, habrá de examinar en particular si dicha competencia especial también puede deducirse del artículo 41 del SGB VI.

47. Por último, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva no exige que de la disposición

21 — Véanse las páginas 14 a 29 de la resolución de remisión.

nacional que permita pactar mediante convenio colectivo cláusulas que fijen el límite de edad de la jubilación también pueda deducirse la justificación expresa de que dicho límite no constituye una discriminación por motivos de edad. Si la correspondiente disposición no contiene una mención expresa de la justificación, será determinante 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. [22]

48. Por consiguiente, si el tribunal remitente constata que una disposición nacional como el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG o el artículo 41 del SGB VI confiere a los interlocutores sociales la facultad de pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación, aunque en una forma que no permite deducir claramente de tal disposición una justificación expresa, habrá que tener en cuenta el contexto general de dicha disposición. La justificación puede deducirse en particular de la propia exposición de motivos de la ley, pero ésta no tiene que ser forzosamente la exposición de motivos de la ley en la que se encuentra la disposición. En un supuesto como el de autos, en el que la fijación mediante convenio colectivo de límites de la edad de jubilación estuvo prohibida durante cierto tiempo, posteriormente fue autorizada de nuevo y desde entonces sigue estando autorizada, la justificación también puede desprenderse de la exposición de motivos de la ley mediante la que se derogó la prohibición de establecer mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación.

49. Partiendo de la información sobre el Derecho nacional que el tribunal remitente proporciona en su resolución de remisión debe suponerse lógicamente que habrá identificado alguna disposición especial que faculte a los interlocutores sociales para establecer mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación, teniendo en cuenta los citados criterios.

50. Por tanto, en el presente asunto no es preciso analizar la cuestión de si el establecimiento mediante convenio colectivo de límites de la edad de jubilación también puede ser compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva en el caso de que el Derecho nacional no contenga ninguna norma especial que confiera tal competencia.

22 — Sentencias Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartado 57; Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 45, y Petersen, citada en la nota 7, apartado 40.

b) Observaciones complementarias respecto a la aplicación de la Directiva por los interlocutores sociales

i) Adaptación por los interlocutores sociales sobre la base del artículo 18 de la Directiva

51. Por los motivos indicados mencionaré sólo en aras de la exhaustividad que, conforme al artículo 18, apartado 1, de la Directiva, la aplicación de ésta también puede confiarse a los interlocutores sociales.

52. El primer requisito expreso de tal aplicación es que los interlocutores sociales lo soliciten conjuntamente. Por tanto, el tribunal nacional deberá examinar si, en el presente asunto, se ha formulado tal solicitud.

53. El segundo requisito expreso es que los Estados miembros hayan adoptado todas las medidas necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la Directiva. Por tanto, el tribunal remitente deberá examinar si una disposición como el artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG garantiza suficientemente dichos resultados. [23]

54. En tercer lugar, hay quien duda de si los interlocutores sociales también están facultados para aplicar el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Afirman que estas dudas se deben a la naturaleza de la finalidad legítima como finalidad de interés general. Entienden que la determinación de objetivos de interés general tiene carácter político, por lo que es competencia del Estado miembro. [24]

55. Entiendo que, al menos en un asunto como el de autos, estas dudas carecen de pertinencia. En primer lugar, debe señalarse que el tenor literal del artículo 18, apartado 1, de la Directiva no limita la posibilidad de aplicación de la Directiva por los interlocutores sociales a determinadas disposiciones de la Directiva. Por tanto, no se excluye expresamente la posibilidad de que los interlocutores sociales apliquen el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Con independencia de que dichas dudas sobre la posibilidad de configurar el artículo 6, apartado 1, de la Directiva exclusivamente a través de convenios colectivos puedan estar fundadas, considero que no son pertinentes en un supuesto como el de autos. Hay que distinguir entre establecer una finalidad legítima e invocar una finalidad legítima ya establecida por el legislador nacional. Si el legislador nacional ya ha establecido la finalidad legítima e indicado los medios para lograr dicho objetivo, creo que no queda

23 — De momento no profundizaré en esta cuestión, que se analiza en los puntos 101 a 107 de estas conclusiones.

24 — Véase Wiedemann, H., Thüsing, G.: «Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG», en *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, pp. 1234 y ss., especialmente p. 1238; Bros, C., en Däubler, W. Bertzbach, M.: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, § 10, apartado 6.

descartado que los interlocutores sociales puedan invocarla. [25]

ii) Convenio colectivo sobre la base de una cláusula general «desnuda»

56. En cambio, entiendo que cuando los interlocutores sociales no han formulado la petición conjunta a que se refiere el artículo 18 de la Directiva, sería incompatible con el artículo 6 o con el artículo 18 de la Directiva que el legislador nacional se limitara a reproducir los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva en una cláusula general y confiara su aplicación a los interlocutores sociales sobre la base de tal cláusula general «desnuda». En efecto, en tal caso el Estado miembro no habría adaptado completamente su Derecho nacional al artículo 6, apartado 1, de la Directiva. El artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva exige que el Estado miembro *disponga* qué diferencias de trato por motivos de edad no constituyen una discriminación. Por tanto, el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva atribuye en principio a los Estados miembros la identificación de tales diferencias de trato que no constituyen discriminación. Los requisitos que exige el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva ponen de manifiesto que tales diferencias de trato deben estar objetivamente justificadas. Por consiguiente, la mera reproducción de los requisitos que han de cumplirse para que tales diferencias de trato puedan estar justificadas no constituye por sí sola una *disposición* del Estado miembro en ese sentido. En tal supuesto tampoco es posible remitirse a la configuración por los interlocutores sociales haciendo uso de su autonomía convencional, al menos cuando los interlocutores sociales no han presentado ninguna petición conjunta. En efecto, el artículo 18 de la Directiva, exige expresamente tal petición conjunta como requisito para confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la Directiva.

3. Conclusión

57. Como resultado cabe concluir que una limitación de la edad de jubilación acordada en un convenio colectivo puede ser, en principio, compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 si los interlocutores sociales han sido facultados para ello de manera específica por una disposición del Estado miembro que cumpla los requisitos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Tal disposición nacional también puede cumplir los requisitos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva aunque la justificación para que la limitación de la edad de jubilación no constituya una discriminación por motivos de edad

25 — Pero, en ese caso, al igual que en el caso de autos, habrá que reconocer que ya existe una disposición nacional especial que confiere la citada competencia. Entonces, habrá que preguntarse si el Estado miembro no ha adaptado ya el Derecho interno al artículo 6, apartado 1, de la Directiva. A este respecto, véanse los puntos 109 y 110 de las presentes conclusiones.

no se desprenda expresamente de la disposición de que se trate. Si no se indica expresamente dicha justificación, será determinante que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida y sean lo suficientemente concretos para permitir un control de la existencia de una justificación objetiva.

58. Una limitación de la edad de jubilación pactada mediante convenio colectivo también puede ser compatible con la Directiva si se cumplen los requisitos que exige su artículo 18, apartado 1, para confiar su aplicación a los interlocutores sociales, entre los que se encuentra, en especial, la petición conjunta de éstos.

VIII. Sobre las demás cuestiones prejudiciales

59. Mediante las demás cuestiones prejudiciales el tribunal nacional desea que se dilucide si es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que una norma nacional permita al Estado, a los interlocutores sociales y a las partes de un contrato de trabajo establecer un límite de la edad de jubilación, que los interlocutores sociales pacten en un convenio colectivo un límite de la edad de jubilación sobre la base de dicha norma y que se declare la validez general de las cláusulas del convenio colectivo así pactadas. Sobre este particular, el tribunal nacional indica que desde hace tiempo, en la República Federal de Alemania se aplican a las relaciones laborales de casi todos los trabajadores cláusulas de limitación de la edad de jubilación, con independencia de la situación económica, social y demográfica y de las circunstancias específicas del mercado de trabajo.

60. Hay que suponer razonablemente que el tribunal nacional, teniendo en cuenta los citados criterios, identificará la disposición contenida en el artículo10, tercera frase, punto 5 de la AGG y en el artículo 41 del SGB VI como disposición legal específica que permite acordar límites de la edad de jubilación. A este respecto debe señalarse que la disposición nacional que describe el tribunal remitente de manera abstracta en su segunda cuestión, muestra grandes coincidencias con los citados artículos. Por tanto, para proporcionar al tribunal remitente una respuesta útil a sus demás cuestiones, partiré a continuación de que se trata de una disposición nacional como la contenida en el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG y en el artículo 41 del SGB VI.

A. *Sobre la admisibilidad*

61. En opinión del Gobierno irlandés, estas cuestiones prejudiciales no son admisibles. Alega, en primer lugar, que no son cuestiones relativas a la interpretación, sino a la aplicación de la Directiva, y, en segundo lugar, que la competencia de interpretación del Tribunal de Justicia respecto al artículo 6 de la Directiva es limitada.

62. Procede desestimar estas objeciones.

63. Aunque, en el marco de la relación de cooperación en que se encuentran el Tribunal de Justicia y los tribunales nacionales conforme al artículo 234 CE, éstos son los únicos competentes para aplicar el Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia es competente para responder a cuestiones que se le planteen a los tribunales nacionales al aplicar el artículo 6 de la Directiva en relación con su interpretación.

64. Además, aunque sea cierto que los Estados miembros disponen de una amplia competencia de apreciación en el marco del artículo 6, apartado 1, de la Directiva, [26] existen límites a dicha competencia de apreciación de los Estados miembros que pueden sobrepasarse en el caso de medidas manifiestamente desproporcionadas. [27] Por tanto, el Tribunal de Justicia es competente para responder a aquellas cuestiones prejudiciales mediante las cuales el tribunal remitente desee averiguar si el artículo 6, apartado 1, de la Directiva ha de ser interpretado en el sentido de que, en determinadas circunstancias, cabe afirmar que los Estados miembros se han excedido en el ejercicio de su competencia de apreciación y, consiguientemente, han infringido dicho artículo. En efecto, tales cuestiones tienen por objeto la interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

B. *Sobre el objeto de las demás cuestiones prejudiciales*

65. En un supuesto como el de autos existe la posibilidad de examinar únicamente si una norma de un convenio colectivo declarada de validez general como el artículo 19, punto 8,

26 — Sentencias Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartado 68, y Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 51.

27 — Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de enero de 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Rec. p. I-365), apartados 37 a 43. Aunque, en dicha sentencia, el Tribunal de Justicia se basó en el principio general de la prohibición de discriminación por motivos de edad, parece haber partido de la idea de que este principio de Derecho primario puede ser concretado por la Directiva 2000/78, esto es, un acto de Derecho derivado, de una manera que también resulte aplicable cuando la Directiva no se pueda aplicar a las relaciones entre particulares. En tales supuestos el Tribunal de Justicia, al examinar dicho principio general, parece aplicar requisitos que se corresponden con los de la Directiva 2000/78, de forma que cabe deducir asimismo de ellos conclusiones aplicables a la interpretación de la Directiva. Sin embargo, considero que precisa de una discusión más profunda el extremo de si una construcción jurídica conforme a la cual un principio general del Derecho o un derecho fundamental puede ser concretado por una norma de Derecho derivado en un sentido que, en definitiva, permita aplicarlo a las relaciones entre privados cuando el propio acto de Derecho derivado no es aplicable. Sin embargo, en el presente asunto no es preciso entrar en esta discusión puesto que lo determinante no es, en definitiva, la aplicación del principio general del Derecho.

del RTV es compatible con el artículo 6 de la Directiva, dado que es en esta cláusula del convenio colectiva en la que se basa la diferencia de trato por motivos de edad.

66. Sin embargo, esta forma de proceder no tendría en cuenta que, en el presente asunto, existen dos normas distintas. Mediante un régimen como el contenido en el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG o en el artículo 41 del SGB VI se reconoce a los interlocutores sociales mediante ley la competencia para pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación. Aunque a este nivel aún no se produce una discriminación directa por motivos de edad, de tal régimen ya se pueden deducir determinadas directrices y criterios del legislador nacional sobre los objetivos que han de perseguirse al pactar y aplicar los límites de la edad de jubilación. Por tanto, es posible analizar la compatibilidad del reconocimiento a nivel legal la competencia para acordar dichos límites con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva, aunque, por su naturaleza, este examen sólo pueda ser en abstracto. Puesto que la diferencia concreta de trato por motivos de edad no se produce, en definitiva, hasta que se pacta una cláusula de edad de jubilación como el artículo 19, punto 8, del RTV, también habrá que examinar la compatibilidad de esta cláusula con el artículo 6 de la Directiva.

67. Considero preferible esta última forma de proceder. Un examen en dos fases permite distinguir claramente entre la compatibilidad del marco legal con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva, por una parte, y la compatibilidad con ese mismo artículo de los límites de edad concretos pactados mediante convenio colectivo. [28] Entiendo que esta distinción es pertinente, sobre todo por razones de seguridad jurídica, puesto que la incompatibilidad del marco legal podría tener efectos, más allá del asunto concreto, respecto a todos los límites de la edad de jubilación pactados mediante convenio colectivo en la República Federal de Alemania.

C. Sobre la competencia reconocida por ley a los interlocutores sociales para pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación

68. Como se ha indicado anteriormente, al examinar la compatibilidad de una norma como el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva, no se trata de examinar un

28 — Bayreuther, F., en «Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH», *Der Betrieb*, 2007, pp. 2425 y ss., especialmente p. 2426, señala además acertadamente que este modo de proceder permite llevar a cabo un examen más claro. Koch, E., en «Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutsche?», en *Recht der Arbeit*, 2008, pp. 238 y ss., especialmente p. 240, también critica la confusión de los objetivos de un convenio colectivo con una medida legislativa.

límite concreto de la edad de jubilación, sino la competencia reconocida por ley a los interlocutores sociales para pactar límites legales de la edad de jubilación.

69. A este respecto debe señalarse que la segunda cuestión prejudicial está formulada en términos muy amplios y también incluye casos que, en el presente asunto, carecen manifiestamente de relevancia. En efecto, la segunda cuestión no sólo se refiere a los aspectos, relevantes para dirimir el asunto, de si es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva conferir a los interlocutores sociales o al Estado [29] la competencia para establecer límites de la edad de jubilación, sino también la cuestión de si es conforme a Derecho reconocer estas competencias a las partes de un contrato de trabajo individual. Puesto que carece de relevancia no me ocuparé de esta última cuestión.

70. El examen de la compatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva de una disposición legal que confiere a los interlocutores sociales competencia para pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación exige, en mi opinión, realizar los siguientes pasos previos: en primer lugar, el tribunal remitente debe averiguar el objetivo que el legislador persigue confiriendo dicha competencia (1). A continuación, debe examinar si dicho objetivo cumple los requisitos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva, esto es, si es un objetivo legítimo y suficientemente concreto (2). Además, debe controlar si la aplicación de límites de la edad de jubilación puede ser un medio adecuado y necesario para alcanzar los objetivos legítimos tal como han sido determinados. A nivel del reconocimiento legal de dicha facultad esto sólo podrá comprobarse de manera abstracta (3). Por último, se suscita la cuestión de si la transferencia de dicha competencia a los interlocutores sociales, tal como se establece en el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG es compatible con el artículo 6 de la Directiva (4).

1. Sobre la determinación de los objetivos perseguidos

71. La demandante señala que en el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG no se mencionan expresamente los objetivos perseguidos. Como ya se ha indicado anteriormente, en tal caso no cabe descartar automáticamente que exista una justificación puesto que el objetivo perseguido también puede deducirse de otros indicios que se desprendan del contexto general en que se inscribe la disposición de que se trate. [30]

29 — La cuestión relativa a la transferencia de dicha competencia al Estado parece referirse a la declaración de validez general.

30 — Véanse los puntos 47 y 48 de estas conclusiones.

72. La resolución de remisión hace referencia a una sentencia del BAG de 18 de junio de 2008. Conforme a dicha sentencia, el legislador alemán consideró necesario reimplantar la posibilidad de pactar limites de la edad de jubilación mediante convenio colectivo porque, en otro caso el hecho de que los trabajadores que hubieran superado la edad de jubilación siguieran trabajando bloquearía empleos para trabajadores más jóvenes y se podría mejorar la situación del mercado laboral a través de las nuevas contrataciones que normalmente se producirían. [31] Para averiguar esos objetivos, el BAG se basó en la exposición de motivos de la ley mediante la que se reimplantó la posibilidad de pactar límites de la edad de jubilación mediante convenio colectivo. [32]

2. Requisitos que deben cumplir los objetivos

a) Legitimidad

74. El tribunal remitente también debe comprobar si los objetivos señalados son legítimos en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva. Los objetivos señalados por el BAG son objetivos de política de empleo y de reducción del desempleo. Como ha indicado en repetidas ocasiones el Tribunal de Justicia, la legitimidad de este objetivo con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva no puede cuestionarse razonablemente. [33]

b) Concreción suficiente

73. La determinación de los objetivos perseguidos mediante una norma como la contenida en el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG (o en el artículo 41 del SGB VI) incumbe, en último término, al tribunal remitente. Pero, puesto que éste únicamente se ha referido a los objetivos que indicó el BAG, serán éstos objetivos los que tendré en cuenta a continuación.

75. El tribunal remitente debe comprobar asimismo si dichos objetivos son suficientemente concretos para permitir un control efectivo de la justificación objetiva de aquellas diferencias de trato por motivos de edad que puedan ocasionarse al perseguir tal objetivo. Así cabe afirmarlo también en el caso de los objetivos señalados por el BAG. En contra

31 — Páginas 21 y 22 de la resolución de remisión.

32 — *Loc. cit.*

33 — Sentencias Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartados 64 y 65, y Petersen, citada en la nota 7, apartado 68.

de lo que opina la demandante, el hecho de que dichos objetivos puedan deducirse de indicios que se desprendan del contexto general en que se inscribe el artículo de que se trate no impide *per se* considerarlos suficientemente concretos.

c) Aspecto temporal

76. Por último, en contra de la compatibilidad con la Directiva 2000/78 de los objetivos señalados tampoco puede objetarse que el legislador alemán los hubiera determinado en 1994, es decir, mucho antes de que entrara en vigor la Directiva y de que expirara el plazo de adaptación del Derecho interno a la misma. Puesto que las Directivas únicamente son obligatorias por lo que se refiere al objetivo perseguido, lo determinarte es que estos objetivos sean legítimos en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva, pero no el momento en que se determinaron tales objetivos.

3. Sobre la justificación objetiva

77. Dado que, a nivel legislativo, únicamente se comprueba la compatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva, del hecho de conferir a los interlocutores sociales competencia para pactar mediante convenio colectivo los límites de la edad de jubilación, a ese mismo nivel no puede llevarse a cabo un examen exhaustivo de la justificación de un límite concreto de la edad de jubilación. Sin embargo, de un marco jurídico como el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG, o el artículo 41 del SGB VI ya se desprende que el legislador comunitario considera que acordar mediante convenio colectivo y aplicar límites de la edad de jubilación es, en principio, adecuado para alcanzar los objetivos de política de empleo y de freno del desempleo. Esta apreciación que ya se ha hecho a nivel de la ley puede ser examinada desde el punto de vista de su compatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

a) Observaciones presentadas

78. La demandante indica que los límites de la edad de jubilación no están incluidos en ninguna de las categorías contempladas en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva. Afirma que de los antecedentes de la Directiva también se desprende que los límites de la edad de jubilación no son compatibles con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Añade que, al examinar la proporcionalidad con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva, la justificación de la desigualdad de trato por motivos de edad debe estar sometida a requisitos estrictos. Por último señala que los límites de la edad de jubilación no crean nuevos puestos de trabajo, sino que redistribuyen los existentes en perjuicio de los trabajadores de más edad.

79. En las demás observaciones presentadas se indica que los Estados miembros disponen de una amplia competencia de apreciación. La Comisión opina que, no obstante, es incoherente que el legislador alemán prevea, por una parte, límites de la edad de jubilación y, por otra parte, eleve la edad legal de jubilación. El Gobierno alemán señala que la elevación paulatina de la edad legal de jubilación y la autorización de límites de la edad de jubilación persiguen objetivos políticos distintos.

b) Apreciación

i) Sobre el significado de los supuestos contemplados en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78

80. En primer lugar debe señalarse que el artículo 6, apartado 1, de la directiva 2000/78 no puede interpretarse en el sentido de que únicamente pueden justificarse las diferencias de trato por motivos de edad que estén incluidas en alguna de las categorías mencionadas en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva. Como se desprende de la expresión «en particular» del artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva, los supuestos mencionados en él no son exhaustivos. Por consiguiente, las diferencias de trato no incluidas en esas categorías no están excluidas de la justificación, y debe comprobarse si cumplen los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva. [34]

81. Desde este punto de vista, la indicación de la demandante de que el primer proyecto de Directiva de la Comisión contenía un supuesto que incluía los límites de la edad de jubilación, que desapareció en el segundo, no resulta convincente. Como se desprende de los trabajos preparatorios de la Directiva, dicho supuesto se eliminó por iniciativa del Parlamento. Se pretendía con ello evitar que, al incluir un supuesto de ese tenor, se diera la impresión de que tal supuesto «ya había superado el control de la justificación objetiva». [35] El Parlamento no lo consideró oportuno en ese momento, dado que el significado del factor de edad desde el punto de vista social estaba sufriendo profundas alteraciones. [36]

82. Sin embargo, de esta eliminación no cabe deducir que las categorías no incluidas en esos supuestos no puedan estar amparadas por una justificación objetiva. Además del claro tenor literal del artículo 6, apartado 1, párrafo segundo de la Directiva, es posible alegar en contra de ello los trabajos preparatorios que desembocaron en su adopción. Así, en el dictamen de la Comisión Parlamentaria de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior se pensó en sustituir el examen

34 — Sentencia Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 43.

35 — Véase la propuesta legislativa del Parlamento en la página 26 del dictamen sobre la propuesta de una Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de 21 de septiembre de 2000 (A5-0264/2000).

36 — *Loc. cit.*

de la justificación objetiva como se contempla finalmente en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva por una lista de motivos de excepción de la prohibición de discriminación por motivos de edad reconocidos generalmente. La autora del citado dictamen prefería, en principio, este punto de vista, pero no insistió en él porque dudaba de que «para ello [existiera] un consenso social suficiente sobre la falta de aceptación de límites de edad». [37]

83. Por tanto, el mero hecho de que los límites de la edad de jubilación no se mencionen en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva no significa que sean incompatibles con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Lo determinante es que sean compatibles con los requisitos exigidos en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva.

ii) Sobre la compatibilidad de los límites de la edad de jubilación con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78

84. Conforme al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, los Estados miembros que establezcan diferencias de trato por motivos de edad están obligados a justificarlas. Por ello analizaré en primer lugar la ponderación del legislador nacional. A continuación, explicaré el criterio de análisis aplicable conforme al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva. Por último, analizaré si la ponderación del legislador nacional, llevada a cabo aplicando aquel criterio de examen, se corresponde con el criterio de la justificación objetiva.

— Sobre la ponderación del legislador

85. En su resolución de remisión el tribunal nacional se remite a los fundamentos de la sentencia del BAG de 18 de junio de 2008. Conforme a ellos la extinción de relaciones laborales por haberse alcanzado el límite de edad aumenta las posibilidades de los trabajadores más jóvenes de obtener empleo. También tiene por objetivo descargar el mercado de trabajo. En ellos se señala que, excepto en períodos de pleno empleo, los puestos de trabajo disponibles son limitados. Un límite de edad conforme al cual la relación laboral se extingue al cumplirse la edad que da derecho a percibir una pensión de jubilación permite un reparto justo de dichos puestos de trabajo. La pérdida de un trabajo desempeñado durante muchos años al alcanzar la edad de jubilación proporciona normalmente la posibilidad de obtener un empleo a otros trabajadores que sólo pueden acreditar períodos cortos de ocupación, corren el riesgo de quedarse sin empleo o están buscando trabajo. Así, estos trabajadores tendrían la posibilidad de cotizar a su seguro de jubilación y, con sus contribuciones al seguro obligatorio de vejez, financiar la pensión de los trabajadores que

37 — Véase el dictamen de la Comisión Parlamentaria de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior, *loc.cit.* p. 56.

ya han alcanzado la edad de jubilación cuando éstos perciban una pensión de jubilación con cargo al seguro obligatorio de vejez. La continua extinción de contratos laborales por haber alcanzado la edad de jubilación que se deriva de los límites de edad es lo que proporciona a las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo la posibilidad de adquirir conocimientos profesionales inmediatamente después de su formación, cuyo valor disminuiría de tener que sufrir largos períodos de desempleo. Además, un límite de edad que tome como base la edad legal de jubilación aligera el mercado de trabajo nacional. Los trabajadores que abandonan la empresa por haber alcanzado la edad legal de jubilación no buscan normalmente un empleo adicional, pues cuentan con la correspondiente seguridad que les proporciona la pensión de jubilación. Por ello, otros trabajadores tienen la posibilidad de ocupar los puestos de trabajo que han quedado liberados por quienes han abandonado el mercado de trabajo por razón de la edad. Incluso aunque dichos puestos no se cubrieran con trabajadores que busquen empleo sino por otro trabajador en activo en la misma empresa, el mercado de trabajo también se vería descargado en la medida en que se evitaría que este trabajador quedara desempleado por haberse extinguido su relación laboral por motivos de edad. [38]

— Sobre el carácter restringido del examen

86. En el estado del Derecho comunitario en materia de política laboral y social aplicable al presente asunto, los Estados miembros y los interlocutores sociales disponen de una amplia competencia 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. [39] Por ese motivo, el Tribunal de Justicia únicamente aplica de forma muy restringida los parámetros de control a la hora de comprobar, con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo primero de la Directiva, si una diferencia de trato por motivos de edad es adecuada y necesaria para alcanzar el objetivo legítimo perseguido.

— Sobre el control de dicha ponderación

87. En las sentencias Palacios de la Villa [40] y Petersen, [41] el Tribunal de Justicia consideró razonable que las autoridades de un Estado miembro estimen que la aplicación de un límite de edad que conduce al abandono de los trabajadores mayores del mercado de trabajo puede favorecer el acceso al mercado de trabajo de trabajadores más jóvenes. En contra de este punto de vista, conforme al cual la aplicación de límites de la edad de jubilación no ha de ser considerada forzosamente un

38 — Véanse las páginas 19 a 22 de la resolución de remisión.

39 — Sentencias Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartado 68, y Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 51.

40 — Sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartado 72.

41 — Sentencia Petersen, citada en la nota 7, apartado 70.

medio ilegal de alcanzar objetivos de la política de empleo y de la reducción del desempleo, la doctrina formula objeciones.

88. En primer lugar se objeta que la afirmación de que los límites de edad aumentan las posibilidades de emplear a trabajadores más jóvenes se basa en estudios económicos antiguos. Se afirma que la mayoría de los estudios más recientes acreditan, por el contrario, que el aumento de las tasas de ocupación, incluidas las de los trabajadores de mayor edad, producen consecuencias positivas sobre el crecimiento económico y, por consiguiente, también repercuten positivamente en la ocupación de trabajadores más jóvenes. [42]

89. Desde el punto de vista jurídico, esta objeción no es pertinente. Conforme a la concepción del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, incumbe a los Estados miembros determinar qué diferencias de trato por motivos de edad no constituyen una discriminación. Sin embargo, en el ámbito de la política laboral y social, los Estados miembros disponen de una amplia competencia de apreciación. Por ello, el Tribunal de Justicia no puede sustituir al legislador nacional al apreciar cuestiones tan complejas. La amplia competencia de apreciación no sólo se aplica a la decisión de qué objetivo concreto desean alcanzar los Estados miembros y qué medios proyectan emplear para alcanzarlo. Desde el punto de vista objetivo, la amplia competencia de apreciación también abarca la competencia de hacer pronósticos y, en el marco de éstos, la competencia de elegir los estudios económicos en los que el legislador nacional basa sus hipótesis. Desde este punto de vista, no es compatible con la amplia competencia de apreciación de los Estados miembros y el papel del Tribunal de Justicia poner en entre dicho tales hipótesis económicas del legislador nacional invocando los resultados de nuevos estudios económicos.

90. Se objeta además a esta declaración del Tribunal de Justicia que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse de manera que se le dote de contenido jurídico comunitario propio. Se afirma que, teniendo en cuenta la estrategia europea en materia de empleo, los límites de la edad de jubilación no resultan compatibles con ella. [43]

91. Esta objeción tampoco resulta convincente. El examen de las directrices en materia de política de empleo no puede dar lugar, al interpretar la Directiva, a considerar contraria a Derecho la aplicación de límites de la

42 — Bredt, S., *loc. cit.* en la nota 3, pp. 195 y ss. con remisiones a otras fuentes; Temming, F., *loc. cit.* en la nota 3, p. 385; Tissandier, H.: «L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale», en *Revue de jurisprudence sociale,* 2008, pp. 97 y ss., especialmente, p. 99; O'Cinneide, C., *loc. cit.* en la nota 3, p. 47.

43 — En este sentido, véanse Koch, E., *loc. cit.* en la nota 28, p. 240, y Bredt, S., *loc. cit.* en la nota 3, pp. 197 y ss.

edad de jubilación ni de ellas cabe deducir una limitación legal de la amplia competencia de apreciación de los Estados miembros.

92. Ciertamente, respecto a la interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva ha de señalarse que, en el séptimo considerando de la Directiva se hace mención del capítulo del Tratado CE dedicado al empleo y, en el octavo considerando, se indica que 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 prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa. En el vigésimo quinto considerando se destaca, además, que 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.

93. Sin embargo, de ello no cabe deducir que la aplicación de límites de edad con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva deba ser considerada un medio ilegal de alcanzar los objetivos de política de empleo y reducción del desempleo. En efecto, como se desprende de los trabajos preparatorios de la Directiva que se han mencionado anteriormente,[44] el legislador comunitario optó conscientemente por no incluir en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva una lista exhaustiva de razones reconocidas que permitieran establecer excepciones a la prohibición de diferencias de trato por motivos de edad. Al contrario, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva se basa obviamente en el criterio de que, en principio, incumbe a los Estados miembros determinar las diferencias de trato por motivos de edad que no constituyen discriminación, aunque a reserva de que dichas diferencias puedan ser justificadas objetivamente. Que tal criterio se opone a la existencia de un «contenido jurídico comunitario autónomo» queda de manifiesto en el vigésimo quinto considerando, conforme al cual las diferencias de trato por motivos de edad se pueden justificar en determinadas circunstancias y, por lo tanto, requieren disposiciones específicas que pueden variar «según la situación de los Estados miembros».

94. Por consiguiente, los antecedentes y los considerandos de la Directiva se oponen a la tesis de que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva debe ser interpretado en el sentido de que dicha disposición ya contiene una afirmación autónoma sobre si determinadas medidas son legales o ilegales. Por tanto, la ilegalidad de un determinado medio únicamente puede ser el resultado de la comprobación de que no existe una justificación objetiva, comprobación que, conforme al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, ha de llevarse a cabo teniendo en cuenta la amplia competencia de apreciación de que disponen los Estados miembros.

44 — Véase el punto 82 de estas conclusiones.

95. Por último, no puede afirmarse de manera convincente que la amplia competencia de apreciación de que disponía la República Federal de Alemania en la fecha relevante haya quedado limitada por las Directrices para el empleo adoptadas sobre la base del artículo 128 CE. Aunque estas Directrices sean el resultado de un acuerdo político, en la medida en que dicho acuerdo político no ha adquirido fuerza vinculante en forma de un acto jurídico no puede limitar la competencia de apreciación de los Estados miembros. [45]

c) Conclusión

96. Por consiguiente, entiendo que el Tribunal de Justicia ha declarado acertadamente que no parece carente de sentido que las autoridades de un Estado miembro consideren que la aplicación de un límite de edad pueda favorecer el empleo de profesionales más jóvenes, teniendo en cuenta la amplia competencia de apreciación de que disponen los Estados miembros.

45 — Krebber, S., en: Callies, C., Ruffert, M., «*EUV/EGV*», 3ª ed. 2007, Art. 128 EG, apartado 6, indica acertadamente que las Directrices para el empleo con arreglo al artículo 128 CE son vinculantes desde el punto de vista político, pero no jurídico, ya que sólo obligan a los Estados miembros a tenerlas en cuenta. Ello no genera una obligación jurídica, puesto que el artículo 128 CE, apartado 4, únicamente establece como sanción a no tenerlas en cuenta que el Consejo formule recomendaciones. No tendría sentido sancionar el incumplimiento de una obligación con una mera recomendación no vinculante.

4. Sobre la transferencia de la competencia a los interlocutores sociales

97. Por último ha de examinarse si la transferencia a los interlocutores sociales de la competencia para pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación, es compatible con la Directiva.

98. Como se ha indicado anteriormente, [46] tal transferencia sería posible, por una parte conforme a lo establecido en el artículo 18, apartado 1, de la Directiva. Para ello se requiere, en particular, que los interlocutores sociales presenten una petición conjunta. No consta que en el presente asunto se haya presentado dicha petición.

99. Por tanto, examinaré a continuación si una transferencia como la que se contempla en el artículo 10, frases primera, segunda y tercera, punto 5, de la AGG, también puede ser compatible con la Directiva sin la correspondiente petición conjunta de los interlocutores sociales. Para ello es preciso, en primer lugar, que el Estado miembro garantice, también con esa configuración, que se cumplen en definitiva los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva (a). En segundo lugar, se suscita la cuestión de si cabe considerar que una configuración como la prevista en el artículo 10, frases primera, segunda y tercera, punto 5, de la AGG constituye ya una adaptación del Derecho interno al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, con lo que ya no

46 — Véanse los puntos 51 a 55 de estas conclusiones.

sería necesario una petición conjunta de los interlocutores sociales como la que se exige el artículo 18, apartado 1, de la Directiva (b).

a) Sobre la garantía de la observancia de los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78

100. Es jurisprudencia reiterada que los Estados miembros permanecen obligados a garantizar la plena adaptación del Derecho interno a lo dispuesto en las Directivas también cuando encomiendan la realización de los objetivos perseguidos por éstas a los interlocutores sociales. [47]

101. Al apreciar la compatibilidad de tal régimen con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que el legislador alemán, al conceder dicha competencia a los interlocutores sociales, persigue objetivos legítimos en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva y, para ello ha establecido un medio, en concreto, la aplicación de límites de la edad de jubilación, que no cabe considerar poco razonable para alcanzar dichos objetivos legítimos. De esta forma, la competencia de los interlocutores sociales con arreglo a una disposición como el artículo 10, tercera frase, punto 5 de la AGG, se limita a las decisiones sobre si acuerdan límites de la edad de jubilación para el sector económico de su competencia o sobre la forma de configurarlas en el marco de lo permitido por la ley.

102. A favor de considerar compatible con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva la transferencia de tal competencia limitada cabe invocar el hecho de que ofrece a los interlocutores sociales la posibilidad de recurrir –y, por lo tanto, con una flexibilidad considerable– al instrumento del límite de la edad de jubilación, de tal modo que pueden tenerse debidamente en cuenta, por los conocimientos que poseen, las características propias de los puestos de que se trate. [48] Por tanto, este proceder permite la realización del derecho fundamental de autonomía colectiva reconocido también a nivel del Derecho comunitario. [49]

103. Sin embargo, no sería compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva una

47 — Sentencias del Tribunal de Justicia de 8 de julio de 1986, Comisión/Italia (235/84, Rec. p. 2291), apartado 22; de 8 de julio de 1999, Fernández de Bobadilla (C-234/97, Rec. p. I-4773), apartado 19, y de 18 de diciembre de 2008, Ruben Andersen (C-306/07, Rec. p. I-10279), apartado 26.

48 — Véase la sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartados 70 y 74.

49 — Respecto al derecho fundamental de autonomía en la celebración de convenios colectivos, véase el punto 204 de mis conclusiones de 14 de abril de 2010 para el asunto Comisión/Alemania, aún pendiente ante el Tribunal de Justicia (C-271/08), apartado 204, y el tenor del artículo 6 de la Carta Social Europea, el artículo 6 de la Carta Social Europea revisada, el nº 12 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

disposición como el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG si los interlocutores sociales, al ejercer su competencia limitada, no tuvieran que tener en cuenta si en su sector de actividad se cumplen también los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, esto es, si el acuerdo relativo a un límite de la edad de jubilación está justificado objetivamente habida cuenta del objetivo perseguido.

104. A este respecto, el Gobierno alemán ha indicado que, cuando concurre el supuesto contemplado en el artículo 10, tercera frase, punto 5, también ha de comprobarse siempre si se cumplen los requisitos generales del artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG (que se corresponden con los requisitos que exige el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva para que exista una justificación objetiva). Por tanto, es posible someter a control judicial un límite de la edad de jubilación pactado mediante convenio colectivo para comprobar si tiene suficientemente en cuenta los requisitos generales exigidos para estar objetivamente justificado. Así se deduce del tenor del artículo 10, frase tercera, de la AGG, conforme al cual las diferencias de trato *podrían* incluir los supuestos mencionados en cada uno de los puntos.

105. En el artículo 10, tercera frase, de la AGG el legislador alemán ha empleado la conocida técnica legislativa alemana de los «supuestos». Esto significa que, cuando concurren los requisitos del punto 5, existe un indicio de que se cumplen los requisitos generales del artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG, pero, aun cuando concurran los requisitos del punto 5, debe comprobarse siempre que se cumplen los del artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG. Esta comprobación puede rebatir el indicio que supone el cumplimiento del supuesto del punto 5. Para el justiciable es evidente que siempre ha de comprobarse también si se cumplen los requisitos del artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG (que se corresponden con los requisitos de una justificación objetiva conforme al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva).

106. Considero que no debe hacerse caso omiso de las observaciones del Gobierno alemán. En primer lugar, esta interpretación del artículo 10, tercera frase, de la AGG también

está presente en la doctrina alemana.[50] En segundo lugar, el empleo de la palabra «pueden» en el artículo 10, tercera frase, de la AGG no puede explicarse sin más aduciendo el carácter no exhaustivo de la lista de supuestos. En efecto, este carácter ya queda patente con el empleo de la expresión «en particular» en el artículo 10, tercera, frase, de la AGG.

107. Por último, incumbe al tribunal remitente la interpretación del artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG. Sin embargo, considero que una disposición como el artículo 10, tercera frase, punto 5, de la AGG no es forzosamente incompatible con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, puesto que, al menos, parece permitir una interpretación conforme con la Directiva.

108. Esto no significa que considere que la adaptación a la Directiva llevada a cabo en el artículo 10 de la AGG está *in toto* exenta de problemas. Como ya he indicado anteriormente, existen dudas sobre la compatibilidad de tal disposición con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, en la medida en que se indica que la diferencia de trato por motivos de edad sólo puede justificarse por la cláusula general «desnuda» del artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG.[51] Sin embargo, en el presente asunto se trata sólo de la compatibilidad del artículo 10, frase tercera, punto 5, en relación con los requisitos exigidos por el artículo 10, frases primera y segunda, de la AGG, y también sólo en la medida en que permite a los *interlocutores sociales* pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación.

b) Sobre la necesidad de que se presente una petición conjunta, con arreglo al artículo 18, apartado 1, de la Directiva 2000/78

109. Por último se suscita la cuestión de si, en un asunto como el de autos, es necesaria una petición conjunta de los interlocutores sociales con arreglo al artículo 18, apartado 1, frase primera, de la Directiva. Así sucedería en el caso de que hubiera que calificar un límite de la edad de jubilación pactada mediante convenio colectivo sobre la base del artículo 10, frase tercera, punto 5, de la AGG

50 — Véase Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbshandlungsgesetz*, 2008, § 10, apartado 25, que señalan que, aunque concurra el supuesto, no se puede prescindir del control de proporcionalidad en el caso concreto. Véase asimismo Roloff, quien, en: *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, actualización a 1 de diciembre de 2009, § 10, apartado 11, señala que, si cumplen los supuestos, cabría pensar en una justificación, pero no tiene por qué existir forzosamente. También Fuchs, en: Bamberger, Roth, *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, actualización a 1 de noviembre de 2009, § 10 AGG, apartado 2, indica que, en cada punto, siempre hay que preguntarse por el fin legítimo y por la objetividad y adecuación de la norma.

51 — Véase el punto 56 de estas conclusiones.

de aplicación de la Directiva por los interlocutores sociales.

110. En mi opinión, esta cuestión debe responderse negativamente, en las circunstancias del presente asunto. En primer lugar, el legislador nacional, con la adopción del artículo 10, frases primera, segunda y tercera, punto 5, de la AGG ha adaptado ampliamente el Derecho nacional al artículo 6, apartado 1, de la Directiva por lo que respecta a la posibilidad de acordar límites de la edad de jubilación. Con los supuestos del artículo 10, frase tercera, punto 5, de la AGG el legislador alemán ha previsto un caso en el que considera que determinada desigualdad de trato por motivos de edad nacional es legal, aunque, sometida al requisito de que esté objetivamente justificada en el caso concreto. [52] Por tanto, en mi opinión, ya no cabe hablar cualitativamente de una aplicación por parte de los interlocutores sociales en el sentido del artículo 18, apartado 1, de la Directiva. En segundo lugar conviene señalar que el artículo 19, punto 8, del RTV en el caso de autos no produce efectos frente a la demandante directamente por razón del convenio colectivo, sino únicamente debido a la declaración de validez general. Por tanto, la validez del artículo 19, punto 8, del RTV obedece, en último término, a una medida estatal. En un asunto similar el Tribunal de Justicia no supeditó la compatibilidad con el artículo 6 de la Directiva de un límite de edad pactado originariamente mediante convenio colectivo y asumido posteriormente por la ley al hecho de que los interlocutores sociales hubieran presentado en un primer momento una petición conjunta. [53]

5. Conclusión

111. Como conclusión cabe afirmar que, en el estado actual del Derecho comunitario, el reconocimiento legal de la competencia de los interlocutores sociales para pactar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación tal como se prevén en el artículo 10, frases primera, segunda y tercera, punto 5, de la AGG es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 al menos cuando el legislador nacional persigue con tales disposiciones los objetivos de política de empleo y de reducción del desempleo, si obliga a los interlocutores sociales a comprobar siempre, antes de pactar tales límites de edad, que éstos están objetivamente justificados para la consecución de dichos objetivos y si esta comprobación puede ser objeto de control judicial.

52 — Según Roloff, *loc. cit.* en la nota 50, apartado 11, los supuestos del artículo 10, frase tercera, de la AGG son casos en los que el legislador declara qué considera conforme a Derecho o qué no y, de esta forma, define objetivos legítimos.

53 — Véase la sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 5.

D. *Sobre los límites de la edad de jubilación contemplados en el artículo 19, punto 8, del RTV*

112. Un límite de la edad de jubilación pactado mediante convenio colectivo como el que se contempla en el artículo 19, punto 8, del RTV, que ha sido acordado por los interlocutores sociales al amparo de una norma legal que les confiere competencia para ello, como es el artículo 10, frase tercera, punto 5, de la AGG o el artículo 41 del SGB IV, aplicable antes de la entrada en vigor de la AGG, es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva si los interlocutores sociales han tenido en cuenta los requisitos que impone dicha disposición. Por tanto, el tribunal remitente debe comprobar si los interlocutores sociales, al pactar tal límite de la edad de jubilación, han perseguido un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva y si la aplicación de tal límite de edad en el sector económico de su competencia, está objetivamente justificada.

1. Sobre la determinación de los objetivos perseguidos

113. En su resolución de remisión, el tribunal remitente ha constatado que del artículo 19, punto 8, del RTV no se deduce ningún objetivo expreso. Como ya se ha señalado, [54] ello no excluye forzosamente que no exista una justificación. Basta con que el objetivo perseguido pueda deducirse de indicios que se desprendan del contexto general en que se inscribe la medida adoptada.

114. En la sentencia del BAG de 18 de junio de 2008 que menciona el tribunal remitente, el BAG declaró que el artículo 19, punto 8, del RTV persigue, en primer lugar, objetivos de política de empleo y de reducción del desempleo, en segundo lugar, objetivos de planificación de contratación de nuevos trabajadores y de política de personal de las empresas y, en tercer lugar, una estructura de edad equilibrada en el seno de la empresa. [55] La parte que suscribió el convenio colectivo en representación de los empresarios también se ha referido a la consecución de estos objetivos.

115. A este respecto es preciso volver a señalar que incumbe al tribunal remitente determinar los objetivos perseguidos con el artículo 19, punto 8, del RTV. Puesto que el tribunal remitente se ha limitado a señalar los objetivos citados anteriormente, aducidos por el BAG y las partes del convenio colectivo, serán estos objetivos los que se tengan en cuenta en el examen que sigue.

2. Sobre los requisitos que deben cumplir los objetivos

116. Por lo que se refiere a los objetivos de política de empleo y de reducción del

54 — Véanse los puntos 47 y 48 de estas conclusiones.

55 — Páginas 16 a 20 de la resolución de remisión.

desempleo, la legitimidad de estos objetivos está fuera de duda. Dichos objetivos son también suficientemente concretos. A este respecto me remito a consideraciones ya expuestas. [56] El hecho de que la versión del artículo 19, punto 8, del RTV aplicable al presente asunto se pactara en 2004, esto es, en un momento en el que aún no había expirado para la República Federal de Alemania el plazo de adaptación de la Directiva, que concluía el 2 de diciembre de 2006 y en el que la AGG aún no había entrado en vigor, nada se opone a calificar los objetivos perseguidos por dicho artículo de objetivos legítimos en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Como se deduce de lo dispuesto en el artículo 249 CE, párrafo tercero, conforme al cual la directiva obliga únicamente en cuanto al resultado que deba conseguirse, para adaptar el Derecho interno a la Directiva basta que, con el artículo 19, punto 8, del RTV, las partes del convenio colectivo hayan perseguido un objetivo que pueda considerarse legítimo en el sentido del artículo 6 de la Directiva. No se precisa que hayan fijado este objetivo con el fin específico de adaptar el Derecho interno al artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

117. En cambio, considero que el tribunal remitente debe examinar con más detenimiento si la planificación de la contratación de trabajadores jóvenes y de la política de personal de las empresas así como el equilibrio en la estructura de edad en el seno de la empresa son en sí mismos objetivos legítimos. Éstos no son objetivos de los ámbitos de la política de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional mencionados en el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva. Aunque, como se deduce de la expresión «en particular», la enumeración del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva no sea exhaustiva, el Tribunal de Justicia ha declarado que todos los objetivos mencionados en el párrafo primero son objetivos de interés general. Las motivaciones puramente individuales, propias de la situación de la empresa, como por ejemplo los objetivos de reducción de costes o de mejora de la competitividad, no pueden ser considerados objetivos legítimos en el sentido de esta disposición. [57] Entiendo que la estructura de renovación de plantilla y de personal de una empresa y una estructura de edad equilibrada en el seno de la empresa pueden incluirse, al menos *prima facie,* en esa categoría de motivaciones individuales. [58] No obstante, el tribunal remitente deberá examinar si mediante estos objetivos también pueden perseguirse, en su caso, objetivos que puedan considerarse de interés general.

3. Sobre la persecución de varios objetivos, algunos de ellos no legítimos

118. En un asunto como el de autos, en el que los interlocutores sociales persiguen,

56 — Véanse los puntos 74 y 75 de estas conclusiones.

57 — Sentencia Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 46.

58 — Así lo considera también Roloff, *loc. cit.* en la nota 50, apartado 11, que señala que tales objetivos persiguen únicamente la finalidad de no tener que seguir empleando a trabajadores de cierta edad.

mediante los límites de la edad de jubilación, varios objetivos, algunos de los cuales no pueden ser considerados sin más objetivos legítimos en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, basta que la diferencia de trato por motivos de edad esté justificada para alcanzar un objetivo legítimo. Así, el Tribunal de Justicia consideró que nada cabía objetar a una normativa nacional que proporcionaba a las empresas cierto grado de flexibilidad a la hora de perseguir objetivos legítimos. [59]

4. Sobre la justificación objetiva

119. El tribunal remitente debe examinar, además, si el artículo 19, punto 8, del RTV está justificado objetivamente por la consecución de los objetivos legítimos de política de empleo y reducción del desempleo.

a) Sobre la ponderación a cargo de los interlocutores sociales

120. La parte que suscribió el convenio colectivo en nombre de los empresarios indicó al tribunal remitente que los interlocutores sociales habían llevado a cabo una ponderación entre el interés del trabajador en proseguir la relación laboral y el interés del empresario en poner fin a la misma. Afirma que la parte que suscribió el convenio en nombre de los trabajadores tuvo en cuenta el interés económico legítimo en asegurarse unos ingresos regulares suficientes para vivir y el interés general en realizarse profesionalmente prosiguiendo la actividad laboral más allá de los 65 años. Añade que también tomó en consideración que, al alcanzar la edad legal de jubilación, los trabajadores disponen, en principio, de una garantía de obtención de ingresos regulares a través de la pensión y que el límite de la edad de jubilación aumentaría considerablemente las posibilidades de empleo y ascenso de las siguientes generaciones. Afirma que, por su parte, ha tenido en cuenta la necesidad de llevar a cabo una planificación de las plantillas y su reemplazo de manera objetiva y calculable, con el fin de equilibrar la estructura de edad en el seno de la empresa. Asegura haber tenido también en cuenta los objetivos de política de empleo y de mercado de trabajo del legislador, tal como se plasman en el artículo 41 del SGB VI. Añade que, cada vez que se renegociaron los convenios colectivos marco, esto es, también el de 2004, los interlocutores sociales comprobaron, tomando como base el contexto político-social, demográfico y laboral, si era necesario modificar cada cláusula y, de ser así, en qué medida. Tras esta ponderación llegaron a la conclusión de que los límites de la edad de jubilación contenidos en el artículo 19, punto 8, del RTV seguían estando justificados. [60]

59 — Sentencia Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 46.

60 — Véase la información sobre el convenio que proporcionaron las partes del convenio y que figura como anexo 5 del escrito de la demandada.

b) Sobre el examen de la ponderación

121. El tribunal remitente habrá de examinar si esta ponderación cumple los requisitos exigidos por el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva. Para ello habrá de tener en cuenta que, en el estado actual del Derecho comunitario, los interlocutores sociales disponen de una amplia facultad de apreciación. [61] Considero que también debe tomarse en consideración que, en el caso de los convenios colectivos, hay que suponer, en principio, que las partes que suscriben el convenio en representación de los trabajadores tienen en cuenta asimismo los derechos de los trabajadores y, por consiguiente, también los de los trabajadores de mayor edad.

122. En su resolución de remisión, el tribunal nacional ha llamado la atención sobre una serie de circunstancias particulares de naturaleza fáctica y jurídica que hacen dudar de que el artículo 19, punto 8, del RTV esté objetivamente justificado. Por consiguiente, examinaré a continuación si el artículo 6, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que un límite de la edad de jubilación pactado en un convenio colectivo como el contenido en el artículo 19, punto 8, del RTV no puede considerarse objetivamente justificado si concurren las citadas circunstancias particulares.

61 — Sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartado 68.

i) Aplicación continuada de límites de la edad de jubilación

123. El tribunal remitente indica, en primer lugar, que, en el sector de la limpieza de edificios, se viene aplicando desde hace muchos años un límite de la edad de jubilación de 65 años. Afirma que no se percibe que se haya visto influido por la situación del mercado de trabajo o el desarrollo coyuntural y demográfico. Señala que dicho límite de edad no se ha aplicado para solucionar o mitigar una situación especial concreta.

— Observaciones presentadas al respecto

124. En opinión de la demandante y de la Comisión, ello da lugar a la incompatibilidad del artículo 19, punto 8, del RTV con el artículo 6 de la Directiva. La Comisión duda de la afirmación de la parte que suscribió el convenio en representación de los empresarios de que, en cada renegociación del RTV, las partes del convenio examinaron cláusula por cláusula desde el punto de vista de la situación político-social, económica, social, demográfica y del mercado de trabajo. Añade que las afirmaciones de carácter general no bastan para

acreditar que el objetivo de la medida pueda justificar una excepción al principio de no discriminación.

Sin embargo, el legislador modificó conscientemente esta situación debido a que era insostenible, habida cuenta de que el desempleo también afectaba a trabajadores jóvenes. El legislador, continúa el Gobierno alemán, ha mantenido esta decisión los últimos quince años porque en todos esos años el desempleo ha sido masivo y ha existido un amplio consenso político y social en que el desempleo había alcanzado tasas demasiado elevadas.

125. En opinión de la demandada, del Gobierno alemán y del Gobierno del Reino Unido, el artículo 19, punto 8, del RTV es compatible con el artículo 6 de la Directiva. La demandada indica que, según afirman las partes del convenio, el citado artículo fue el resultado de la ponderación de los intereses de trabajadores y empresarios. Considera que los interlocutores sociales disponen de la información necesaria sobre el sector económico correspondiente. Por tanto, pueden tener suficientemente en cuenta las características especiales de las respectivas situaciones laborales. La demandada añade que la tasa de desempleo en los sectores cubiertos por trabajadores poco cualificados era muy alta y que, por consiguiente, las partes del convenio no consideraron necesario modificar el artículo 19, punto 8, del RTV. El Gobierno alemán duda de la constatación realizada por el tribunal remitente, conforme a la cual en Alemania se aplican límites de la edad de jubilación con independencia de cual sea la situación del respectivo mercado de trabajo y de la situación coyuntural y demográfica. Afirma que, en el período comprendido entre el 1 de enero de 1992 y el 31 de julio de 1994 los límites de la edad de jubilación pactados mediante convenio colectivo eran inválidos.

126. En opinión del Gobierno del Reino Unido, las medidas que afectan a la edad de jubilación también deben tener una vigencia a largo plazo o general, puesto que pueden formar parte del marco colectivo para el funcionamiento a largo plazo del mercado de trabajo. Por tanto, tales normas no deben limitarse a solucionar una situación particular. Además, modificarlas constantemente puede crear inseguridad entre trabajadores y empresarios. Lo determinante es que las medidas estuvieran suficientemente justificadas en el momento en que se adaptaron. Además, dichas medidas son el resultado de negociaciones colectivas. Recuerda que los representantes de los trabajadores consideraron que dicho régimen constituía un elemento adecuado para la regulación del mercado de trabajo.

— Apreciación

Aspectos temporales

127. Respecto al artículo 19, punto 8, del RTV hay que señalar, en primer lugar, por lo que se refiere al aspecto temporal, que, cuando fue pactado, en 2004, ni había entrado en vigor la AGG, ni había expirado el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva (2 de diciembre de 2006). Sin embargo, en el presente asunto el artículo 19, punto 8, del RTV debe aplicarse a unos hechos que acaecieron una vez expirado el plazo de adaptación a la Directiva 2000/78.

128. Puesto que los Estados miembros no están dispensados de adaptar su Derecho interno a una Directiva por el hecho de haber transferido competencias a los interlocutores sociales, en el presente asunto resulta determinante averiguar si las partes del convenio llevaron a cabo una ponderación, antes de que expirara el plazo de adaptación del Derecho interno a la misma, que cumpliera los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva. Sin embargo, no es necesario que las partes del convenio colectivo llevaran a cabo tal ponderación conscientemente desde el punto de vista del artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Es suficiente que dicha ponderación cumpla, desde el punto de vista de su contenido, los requisitos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

129. Por tanto, incumbe al tribunal remitente comprobar si, al pactar el artículo 19, punto 8, del RTV, las partes del convenio colectivo, llevaron a cabo una ponderación que cumpla los requisitos del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78.

130. Cuestión distinta es determinar en qué período las partes del convenio que ya han pactado un límite de la edad de jubilación compatible con el artículo 6 de la Directiva deben reaccionar ante modificaciones acaecidas en el sector económico de que se trate. A este respecto también hay que tener en cuenta consideraciones de seguridad jurídica. Las modificaciones constantes de los convenios colectivos aplicables pueden socavar la confianza de trabajadores y empresarios en la permanencia del ordenamiento jurídico. Por ello considero que, en un asunto en el que se han pactado mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación, es suficiente en principio, en atención a la confianza en la estabilidad del ordenamiento jurídico y en la autonomía colectiva, que las modificaciones no se tengan en cuenta hasta la siguiente ronda de negociaciones. Para ello se precisa, sin embargo, que exista, al menos a medio plazo, la posibilidad de adaptar los convenios colectivos.

Análisis específico del sector económico concreto

131. Aunque, en el marco del artículo 6, apartado 1, de la Directiva, los interlocutores

sociales disponen de una amplia facultad de apreciación, la consideración de tal facultad de apreciación y de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales no debe privar de contenido el principio de prohibición de discriminación por motivos de edad. En efecto, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva tiene como finalidad someter las diferencias de trato existentes o nuevas y, por tanto, también los límites de la edad de jubilación, a un control de su justificación objetiva.

132. Por tanto, las afirmaciones generales de que los límites de la edad de jubilación sirven, en principio, para alcanzar objetivos de política económica y de reducción del desempleo no son suficientes para acreditar su justificación objetiva para el sector económico de la competencia de las partes del convenio. [62] Consiguientemente, en principio no basta que las partes del convenio invoquen la situación general del mercado de trabajo o consideraciones realizadas por el legislador nacional a ese respecto. Otra cosa sería si dichas consideraciones fueran aplicables al sector económico para el que son competentes las partes del convenio.

133. Por lo demás, del mero hecho de que los límites de edad se apliquen o no en otros sectores económicos no puede deducirse sin más que esté objetivamente justificado aplicar una cláusula que fija la edad de jubilación en el sector económico para el que son competentes las partes del convenio. Al contrario, las partes del correspondiente convenio deben comprobar específicamente para el sector económico de que se trate en cada caso que la aplicación en él de determinado límite de la edad de jubilación está objetivamente justificada.

134. Por tanto, el tribunal remitente debe comprobar si un límite de la edad de jubilación como el contenido en el artículo 19, punto 8, del RTV está justificado en aras de la consecución de los fines perseguidos de política de empleo y de reducción del desempleo en el sector de la limpieza de edificios. [63]

No limitación a medidas especiales

135. En cambio, considero irrelevante que un límite de la edad de jubilación como el del artículo 19, punto 8, del RTV no sea una medida especial limitada temporalmente. Del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva no se puede deducir que las diferencias de trato por motivos de edad deban ser limitadas temporalmente y sólo puedan

62 — Sentencia Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 51, que se remite a la sentencia de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith und Pérez (C-167/97, Rec. p. I-623), apartados 75 y 76.

63 — En el mismo sentido véase también Bayreuther, F., *loc. cit.* en la nota 28, p. 2425.

emplearse para solucionar situaciones especiales. Conforme al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, lo único determinante es que la aplicación de un límite de la edad de jubilación esté justificada objetivamente por un objetivo legítimo.

136. Si el tribunal remitente llegara, al igual que el BAG, a la conclusión de que el artículo 19, punto 8, del RTV obedece a la idea de que, en épocas que no sean de pleno empleo es preciso repartir equitativamente puestos de trabajo limitados y si, por los citados motivos, no pudiera considerarse desprovista de sentido la aplicación de un límite de la edad de jubilación, [64] la aplicación de un límite puede considerarse justificada tanto tiempo como el sector económico de que se trate registre altas tasas de desempleo.

ii) Sobre la inexistencia de una obligación de contratar a trabajadores jóvenes

137. El tribunal remitente indica, además, que un régimen como el contenido en el artículo 19, punto 8, del RTV no impone al empresario ninguna obligación de contratar a otro trabajador en lugar del trabajador que cause baja por alcanzar el límite de la edad de jubilación. Afirma que no consta ni se puede constatar que, de no existir tal obligación, los empresarios contratarían a nuevos trabajadores en el momento en que un trabajador cause baja por alcanzar el límite de edad de jubilación.

— Observaciones presentadas

138. En opinión de la demandante, todo ello da lugar a la inadecuación de un límite de la edad de jubilación como el contenido en el artículo 19, punto 8, del RTV.

139. El Gobierno alemán alega, por el contrario, que partió, al igual que el legislador alemán, de que el empresario normalmente contrata a otro trabajador, más joven, en lugar del trabajador que causa baja por alcanzar el límite de edad de jubilación.

64 — Véanse los puntos 87 a 96 de estas conclusiones.

— Apreciación

140. El hecho de que un límite de la edad de jubilación no prevea la obligación de contratar a otro trabajador para reemplazar al trabajador que cause baja por haber alcanzado el límite de edad de jubilación no significa forzosamente que dicho límite de edad sea incompatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

141. Como se ha indicado anteriormente, [65] desde el punto de vista material, la amplia facultad de apreciación de los Estados miembros y, en el presente asunto, de las partes del convenio colectivo comprende también una amplia facultad de hacer pronósticos. Ésta también incluye la posibilidad de basarse en la suposición de que los acontecimientos se desarrollan siguiendo unas pautas típicas. Si estas suposiciones no son manifiestamente absurdas, deben ser respetadas por el Tribunal de Justicia pues, en otro caso, decidiría en lugar de los interlocutores sociales.

142. No puede considerarse manifiestamente carente de sentido suponer que la baja causada por un trabajador mayor por haber alcanzado la edad máxima de jubilación aumenta las posibilidades de conseguir empleo de los trabajadores más jóvenes. Entiendo que lo determinante no es que se produzcan en cada caso esas nuevas contrataciones. Al contrario, habrá de proceder a un análisis abstracto, al margen del caso concreto. [66]

iii) Sobre la posibilidad de volver a emplear a trabajadores que hayan superado el límite de la edad de jubilación

143. El tribunal remitente señala, además, que una persona que haya causado baja por haber alcanzado la edad legal de jubilación, no podría ser rechazada por motivos de edad si solicitara empleo en otra empresa o incluso en su primera empresa. La demandante considera que esta circunstancia puede dar lugar a la incompatibilidad de una cláusula de edad de jubilación como el artículo 19, punto 8, del RTV con el artículo 6 de la Directiva.

144. Entiendo que esta circunstancia tampoco da lugar forzosamente a la incompatibilidad de una cláusula sobre la edad de jubilación como el artículo 19, punto 8, del RTV con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. En primer lugar es preciso señalar que, en la sentencia Palacios de la Villa, el Tribunal de Justicia consideró que un límite de edad para la jubilación forzosa, fijado por un convenio

65 — Véase el punto 89 de estas conclusiones.

66 — En este sentido véase también Bauer, J.-H., Krieger, S.: «Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?», en *Neue Juristische Wochenschrift,* 2007, pp. 3672 y ss., especialmente p. 3674.

colectivo en 65 años, no estaba injustificado desde el punto de vista de la consecución de objetivos de política de empleo. [67]

145. Si, conforme al Derecho laboral alemán, es posible conseguir un nuevo empleo o ser readmitido, un límite de la edad de jubilación como el contemplado en el artículo 19, punto 8, del RTV resulta ser una medida comparativamente menos severa. Habida cuenta de ello no llego a entender por qué una norma, vigente conforme al Derecho alemán, que suaviza el menoscabo de la prohibición de discriminación por motivos de edad en comparación con la jubilación forzosa priva de justificación a un límite de la edad de jubilación. Aunque con ella se restrinja la consecución de los objetivos de política económica y reducción del empleo, también implica una disminución del menoscabo del principio de igualdad de trato por razón de edad.

146. En la medida en que se objete que ello resulta incoherente, recordaré, en primer lugar, que el Tribunal de Justicia sólo puede llevar a cabo, como mucho, un control muy limitado de la coherencia en un ámbito en el que los Estados miembros disponen de una amplia facultad de apreciación. [68] Sin embargo, basándose únicamente en la información proporcionada por el tribunal remitente, no es posible afirmar que se produzca dicha incoherencia manifiesta. En efecto, el régimen alemán puede interpretarse perfectamente en el sentido de que los límites de la edad de jubilación pactados mediante convenio colectivo como el contemplado en el artículo 19, punto 8, del RTV tienen como finalidad ofrecer a los trabajadores jóvenes perspectivas de empleo. Sin embargo, en interés de los empresarios y de los trabajadores que hayan alcanzado el límite de la edad de jubilación, si tal trabajador resulta ser (en su caso, de nuevo) el mejor candidato para determinado puesto, el Derecho alemán no insiste en alcanzar a toda costa tal objetivo. Este proceder no me parece manifiestamente incoherente y el tribunal remitente tampoco ha mencionado que pueda dar lugar a abusos.

iv) Sobre la posibilidad de prorrogar de mutuo acuerdo la relación laboral

147. El tribunal remitente también duda de la compatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva de un límite de la edad de jubilación como el contemplado en el artículo 19, punto 8, del RTV porque éste prevé la posibilidad de prorrogar de mutuo acuerdo la relación laboral superado dicho límite. Entiende que, en la situación actual del mercado de trabajo, dicha posibilidad permite de hecho al empresario prescindir unilateralmente de los trabajadores de más edad. Afirma que

67 — Sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartados 2, 11, 13, 15, 21, 72 y 75.

68 — En la sentencia Petersen, citada en la nota 7, apartados 75 a 77, el Tribunal de Justicia comprobó si existía dicha coherencia.

la empresa de la demandada mantiene a varios empleados mayores de 70 años.

149. El Gobierno alemán señala, en particular, que, conforme al Derecho laboral alemán, rige el principio de cláusula más favorable. En un contrato individual de trabajo es posible pactar cláusulas que difieran del convenio colectivo siempre que sean más favorables al trabajador. Por ese motivo, el artículo 19, punto 8, del RTV no contempla ninguna norma de flexibilización unilateral en beneficio del trabajador. Afirma que el criterio de la Comisión restringe considerablemente la autonomía colectiva.

— Observaciones formuladas

— Apreciación

148. En opinión de la demandante, del Gobierno italiano y de la Comisión, todo ello lo hace incompatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Entienden que, en una cláusula sobre edad de jubilación únicamente pueden tenerse en cuenta objetivos legítimos en el sentido del artículo 6 de la Directiva. Pero cuando, de hecho, el empresario puede decidir libremente si desea seguir empleando a un trabajador que haya superado el límite de la edad de jubilación, también se tienen en cuenta motivaciones individuales, propias de la situación del empresario. Ello no constituye una diferencia de trato objetiva en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Además, en el presente asunto no consta que exista ningún procedimiento como el que existía en el asunto Age Concern England. [69] El Gobierno italiano duda de que, en la práctica, una cláusula como el artículo 19, punto 8, del RTV proporcione a los empresarios, de hecho, la misma libertad.

150. En mi opinión, la posibilidad de prorrogar de mutuo acuerdo la relación laboral más allá del límite de la edad ordinaria de jubilación tampoco es una circunstancia que excluya forzosamente la existencia de una justificación objetiva del artículo 19, punto 8, del RTV. El artículo 6, apartado 1, de la Directiva únicamente exige que las diferencias de trato por motivos de edad estén justificadas objetivamente por un objetivo legítimo. Por ello, carece de relevancia que una norma como el artículo 19, punto 8, del RTV también persiga otros objetivos, que no sean legítimos, que se tengan en cuenta al pactar tal límite de la edad de jubilación. Lo único que debe garantizarse es que la desigualdad de trato por motivos de edad esté completamente justificada por el objetivo legítimo perseguido.

69 — Citada en la nota 6, apartado 14.

151. La posibilidad de prorrogar de mutuo acuerdo la relación laboral una vez superado el límite de la edad de jubilación no da lugar a una diferencia de trato por motivos de edad, sino que la atenúa. Por tanto, en la medida en que se censura su incompatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva, se censura en último término que un límite de la edad de jubilación como el establecido en el artículo 19, punto 8, del RTV *con ocasión* de una diferencia de trato por motivos de edad abra la posibilidad de dispensar un trato diferente *por otro motivo.*

152. No resulta convincente que la Comisión base su opinión en el tenor literal del artículo 6, apartado 1, párrafo primero de la Directiva, conforme al cual la diferencia de trato debe ser objetiva. Aunque su criterio pueda basarse en la versión alemana del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, conforme a la cual «die *Ungleichbehandlung […]* sofern *si objektiv* und angemessen sind» (lit: en la medida en que *las diferencias de trato sean objetivas y adecuadas),* otras versiones lingüísticas de esta disposición no pueden interpretarse en el sentido de que, conforme a ellas, la objetividad de la diferencia de trato es un requisito que ha de concurrir en la diferencia de trato a efectos de dicha disposición. Así, en las versiones francesa, inglesa, neerlandesa, española, italiana y eslovena únicamente se exige que las diferencias de trato por motivos de edad estén *justificadas objetivamente.* [70] Por tanto, del tenor literal del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva no puede deducirse que la diferencia de trato deba ser, en sí, objetiva.

153. Considero que una interpretación conforme a la cual también se exige que la diferencia de trato sea objetiva es difícilmente compatible con la amplia facultad de apreciación de que disponen los Estados miembros en el ámbito de la política laboral y social. Tampoco la considero compatible con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia conforme a la cual el artículo 6 de la Directiva no excluye que se pueda reconocer a los empleadores, para la consecución de los objetivos legítimos en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva, un cierto grado de flexibilidad. [71]

154. Por consiguiente, la facultad del empresario de decidir libremente sobre la prórroga de mutuo acuerdo de la relación laboral una vez superado el límite de la edad de jubilación no se opone a la compatibilidad de un límite de edad de jubilación pactado mediante convenio colectivo con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

70 — En la versión francesa se dice «*objectivement et raisonnablement justifiées*»; en la inglesa, «*objectively and reasonably justified*»; en la neerlandesa, «*objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*»; en la española «*justificadas objetiva y razonablemente*»; en la italiana «*oggettivamente e ragionevolmente giustificate*», y en la eslovena, «*objektivno in razumno utemeljujejo*».

71 — Sentencia Age Concern England, citada en la nota 6, apartado 46.

v) Sobre la insuficiencia de los derechos de pensión

155. Por último, el tribunal remitente señala que, habida cuenta de las circunstancias típicas del sector de la limpieza, la demandante, como cualquier otro trabajador a tiempo parcial de este sector, no ha podido adquirir suficientes derechos en el seguro obligatorio de vejez. Por regla general, los salarios percibidos en ese sector no permiten constituir ahorros ni contratar seguros complementarios. En un sector donde rigen bajas retribuciones tampoco cabe afirmar que los trabajadores que causan baja por haber alcanzado la edad de jubilación no buscan, a continuación, otro empleo.

— Observaciones presentadas

156. La demandante se remite a su situación particular. Asegura que su pensión de jubilación no es suficiente porque tuvo que cuidar de su hijo incapacitado. Afirma que el artículo 19, punto 8, del RTV no se atiene a las exigencias que señaló el Tribunal de Justicia en la sentencia Palacios de la Villa, [72] conforme a la cual la compatibilidad de una edad de jubilación con el artículo 6 de la Directiva requiere una pensión de jubilación que se fije en un nivel que no pueda considerarse inadecuado.

157. La demandada señala que, en Alemania, los trabajadores que alcanzan la edad legal de jubilación tienen derecho a una pensión legal. A las personas cuyos derechos a pensión al alcanzar dicha edad no sean suficientes se les garantiza un complemento con el fin de que puedan cubrir las necesidades básicas.

158. En opinión de los Gobiernos alemán y del Reino Unido, lo único determinante es que, al cesar su actividad laboral, los trabajadores que hayan llegado al límite de edad tengan derecho a una pensión contributiva. Entienden que procede llevar a cabo un examen general, y no analizar la situación personal del trabajador concreto, pues, de no ser así, resultarían perjudicados los trabajadores que hubieran trabajado en jornada completa en una empresa.

72 — Sentencia Palacios de la Villa, citada en la nota 5, apartado 73.

— Apreciación

159. La circunstancia de que, en el momento de alcanzar la edad de jubilación, la demandante no haya adquirido suficientes derechos en el seguro obligatorio de vejez no implica forzosamente, en mi opinión, la incompatibilidad con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva de una limitación de la edad de jubilación pactada mediante convenio colectivo, como el artículo 19, punto 8, del RTV.

160. En el apartado 73 de la sentencia Palacios de la Villa,[73] el Tribunal de Justicia consideró determinante que no se vieran excesivamente menoscabadas las expectativas legítimas de los trabajadores que hubieran sido objeto de una medida de jubilación forzosa por haber alcanzado el límite de edad. A este respecto indicó que la limitación de edad no se basaba en una edad determinada, sino que tenía también en cuenta la circunstancia de que, al término de su carrera profesional, los interesados obtenían una compensación financiera consistente en una pensión de jubilación, como la prevista por el régimen nacional controvertido en el litigio principal, que se fijaba en un nivel que no podía considerarse inadecuado.

161. Pero, en mi opinión, de esta forma el Tribunal de Justicia no quiso declarar que una limitación de la edad de jubilación únicamente es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva si el trabajador de que se trate en el caso concreto obtiene una pensión de vejez suficiente. En efecto, el Tribunal de Justicia no se basó en primer término en la cuantía de la pensión de vejez percibida en ese caso concreto, sino en la protección de las expectativas legítimas del trabajador afectado. Sin embargo, en el presente asunto no parece tratarse de las expectativas legítimas de la demandante, puesto que su relación laboral concluyó, como era de esperar, al alcanzar el límite de la edad de jubilación.

162. Las dudas del tribunal remitente obedecen más bien a que la demandante no percibe una pensión de jubilación de cuantía suficiente. La razón de que sea así es, según afirma, que durante años tuvo que desempeñar su trabajo en régimen de tiempo parcial, ya que el cuidado de su hijo, que adolecía de una minusvalía grave, le ocupaba mucho tiempo.

163. Aun haciéndome cargo de la dificultad de la situación en que se encuentra la demandante, no considero que ésta sea una circunstancia que haya de tenerse en cuenta a la hora de apreciar la compatibilidad de un límite de la edad de jubilación con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva. En efecto, en el presente asunto la insuficiencia de la pensión de vejez de la demandante obedece a que, debido a su especial situación, únicamente podía trabajar en régimen de tiempo parcial. Esta circunstancia guarda poca relación con la prohibición de discriminación por motivos de edad.

73 — Citada en la nota 5.

Al contrario, la cuestión de si un trabajador debe obtener una ayuda de la sociedad por cuidar de un familiar incapacitado y, de ser así, en qué medida, es una cuestión de Derecho social, cuya respuesta incumbe a los Estados miembros.

164. En el presente asunto no es preciso responder a la cuestión de si la aplicación de un límite de la edad de jubilación también puede considerarse objetivamente justificada aunque el trabajador no pueda cubrir sus necesidades básicas, puesto que nadie discute que, en el presente asunto, las necesidades básicas de la demandante están cubiertas por la pensión compensatoria que percibe del Estado.

165. El tribunal remitente ha señalado asimismo que, en el sector de la limpieza de edificios, un trabajador a tiempo parcial normalmente no puede adquirir suficientes derechos en el seguro obligatorio de vejez. Sin embargo, de la resolución de remisión no se desprende claramente por qué los trabajadores de dicho sector sólo trabajan a tiempo parcial. Por otra parte, no descubro ninguna razón imperativa para solucionar a través de la prohibición de discriminación por motivos de edad el problema real de que un trabajo a tiempo parcial no permita, en su caso, adquirir derechos a una pensión suficiente.

5. Conclusión

166. Por consiguiente, incumbe al tribunal remitente comprobar la compatibilidad con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva de un límite de la edad de jubilación como el contemplado en el artículo 19, punto 8, del RTV teniendo en cuenta las indicaciones proporcionadas. No obstante, las particulares circunstancias jurídicas y fácticas que se mencionan en la resolución de remisión no implican forzosamente la incompatibilidad de dicha norma con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva.

IX. Resumen de las conclusiones

167. Como resultado de todas las consideraciones procede concluir, en primer lugar, que una limitación de la edad de jubilación acordada en un convenio colectivo puede ser, en principio, compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 si los interlocutores sociales han sido facultados para ello de manera específica por una disposición del Estado miembro que cumpla los requisitos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Tal disposición nacional también puede cumplir los requisitos del artículo 6, apartado 1, de la

Directiva aunque la justificación para que la limitación de la edad de jubilación no constituya una discriminación por motivos de edad no se desprenda expresamente de la disposición de que se trate. Si no se indica expresamente dicha justificación, será determinante que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida y sean lo suficientemente concretos para permitir un control de la existencia de una justificación objetiva.

168. Una limitación de la edad de jubilación pactada mediante convenio colectivo también puede ser compatible con la Directiva si se cumplen los requisitos que exige su artículo 18, apartado 1, para confiar su aplicación a los interlocutores sociales, entre los que se encuentra, en especial, la petición conjunta de éstos.

169. En segundo lugar cabe afirmar que, en el estado del Derecho comunitario aplicable a los hechos del procedimiento principal, la competencia conferida mediante ley a los interlocutores sociales para pactar y configurar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación tal como se prevén en el artículo 10, frases primera, segunda y tercera, punto 5, de la AGG es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, al menos si el legislador nacional persigue con dichas disposiciones nacionales los objetivos de política de empleo y de reducción del desempleo, si obliga a los interlocutores sociales a comprobar siempre, antes de pactar límites de edad de jubilación, que éstos están objetivamente justificados por la consecución de los citados objetivos en el sector económico de que se trate y si esta comprobación puede ser objeto de control judicial.

170. En tercer lugar cabe afirmar que un límite de edad declarado de validez general como el contemplado en el artículo 19, punto 8, del RTV, que se pactó antes de que expirara el plazo de adaptación a la Directiva 2000/78 y que, desde entonces, no ha sido modificado y se aplica a unos hechos acaecidos después de que expirara el citado plazo de adaptación a la Directiva, es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva si las partes del convenio colectivo, al pactar o examinar posteriormente dicho límite de edad antes de que expirara el plazo de adaptación a la Directiva 2000/78 ponderaron si la aplicación de tal diferencia de trato por motivos de edad estaba objetivamente justificada por la consecución de objetivos legítimos fijados por el legislador para el sector afectado. Las circunstancias de que una norma como la contenida en el artículo 19, punto 8, del RTV, primero, no se aplique como medida especial de vigencia

temporal, segundo, no imponga la obligación de nuevas contrataciones, tercero, permite la prórroga de mutuo acuerdo de la relación laboral después de superado el límite de la edad de jubilación y, cuarto, no tenga en cuenta la cuantía concreta de los derechos al seguro de pensiones no bastan por sí solas para afirmar la incompatibilidad de tal límite de la edad de jubilación con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

171. Si el tribunal remitente llegara a la conclusión de que el artículo 19, punto 8, del RTV no es compatible con el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, deberá comprobar si puede tenerlo en cuenta llevando a cabo una interpretación del artículo 10 de la AGG conforme con la Directiva. De ser posible, no será necesario recurrir al principio general de discriminación por motivos de edad «concretado mediante la Directiva 2000/78».

X. Conclusión

172. Tomando como base las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia responder de la siguiente forma a las cuestiones planteadas por el tribunal remitente:

«1) Un límite de la edad de jubilación pactado mediante convenio colectivo puede ser compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 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, si los interlocutores sociales han sido facultados especialmente para ello mediante una norma del Estado miembro que cumpla los requisitos exigidos en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva o si se cumplen los requisitos que impone el artículo 18, apartado 1, de dicha Directiva para confiar su aplicación a los interlocutores sociales.

2) La competencia conferida por disposiciones nacionales como el artículo 10, frases primera, segunda y tercera, punto 5, de la Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz a los interlocutores sociales para pactar y configurar mediante convenio colectivo límites de la edad de jubilación es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 si, mediante tales disposiciones, el legislador nacional persigue los objetivos de política de empleo y de reducción del desempleo, si obliga a los interlocutores sociales a comprobar siempre, antes de pactar límites de la edad de jubilación, que tales límites están objetivamente justificados por la consecución de los citados objetivos, y si dicha comprobación puede ser objeto de control judicial.

3) Un límite de edad declarado de validez general como el contemplado en el artículo 19, punto 8, del convenio colectivo marco para los empleados del sector de la limpieza de edificios es compatible con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 si las partes del convenio colectivo ponderaron, antes de que expirara el plazo de adaptación a la Directiva, si la aplicación de tal diferencia de trato por motivos de edad estaba objetivamente justificada por la consecución de objetivos legítimos fijados por el legislador para el sector afectado. Las circunstancias de que una norma como la contenida en el artículo 19, punto 8, del RTV, primero, no se aplique como medida especial de vigencia temporal, segundo, no imponga la obligación de nuevas contrataciones, tercero, permita la prórroga de mutuo acuerdo de la relación laboral después de superado el límite de la edad de jubilación y, cuarto, no tenga en cuenta la cuantía concreta de los derechos al seguro de pensiones no bastan por sí solas para afirmar la incompatibilidad de tal límite de la edad de jubilación con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.»