SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 21 de julio de 2011 *

En los asuntos acumulados C-159/10 y C-160/10,

que tienen por objeto unas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemania), mediante resoluciones de 29 de marzo de 2010, recibidas en el Tribunal de Justicia el 2 de abril de 2010, en los procedimientos entre

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

y

Land Hessen,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. A. Rosas, U. Lõhmus y A. Ó Caoimh y la Sra. P. Lindh (Ponente), Jueces;

* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 5 de abril de 2011;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Land Hessen, por el Sr. M. Deutsch, Rechtsanwalt;

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

— en nombre de Irlanda, por los Sres. D. O'Hagan y B. Doherty, en calidad de agentes;

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

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

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).

2 Dichas peticiones se suscitaron en el marco de sendos litigios entre el Sr. Fuchs y el Sr. Köhler, por un lado, y el Land Hessen, por otro lado, en relación con su jubilación a la edad de 65 años.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

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

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

trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

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

[…]

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

4 El vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78 señala:

«La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.»

5 A tenor de su artículo 1, esta Directiva «tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».

6 El artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de dicha Directiva dispone:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1».

7 El artículo 3 de la Directiva 2000/78, titulado «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[…]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[…].»

8 El artículo 6, apartados 1 y 2, de esta Directiva, dispone:

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

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

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

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

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.

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

Normativa nacional

9 El legislador federal transpuso la Directiva 2000/78 mediante la Ley general relativa a la igualdad de trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), modificada por el artículo 15, apartado 66, de la Ley de 5 de febrero de 2009 (BGBl. 2009 I, p. 160).

10 Dicho legislador adoptó disposiciones relativas a la jubilación de los funcionarios vitalicios de los Länder y de los municipios, establecidas en el artículo 25 de la Ley federal de coordinación de los estatutos de los funcionarios de los Länder (Beamtenstatusgesetz), de 17 de junio de 2008 (BGBl. 2008 I, p. 1010), modificada por el artículo 15, apartado 16, de la Ley de 5 de febrero de 2009 (BGBl. 2009 I, p. 160), en los siguientes términos:

«Los funcionarios vitalicios se jubilarán al alcanzar el límite de edad.»

11 Esta disposición no determina en sí misma dicho límite de edad, sino que deja a los Länder su fijación.

12 El artículo 50 de la Ley relativa a la función pública del Land de Hesse (Hessisches Beamtengesetz), modificada por la Ley de 14 de diciembre de 2009 (en lo sucesivo, «HBG»), establece la edad obligatoria de jubilación de los funcionarios del Land Hessen del siguiente modo:

«(1) Los funcionarios vitalicios se jubilarán al término del mes durante el que alcancen la edad de 65 años (límite de edad).

(2) Como excepción al apartado (1), los funcionarios vitalicios designados a continuación estarán sometidos a las disposiciones siguientes:

1. Los docentes de escuelas públicas se jubilarán al término del último mes del año escolar durante el que alcancen la edad de 65 años;

2. Los catedráticos, los docentes de educación superior, los colaboradores científicos y artísticos, así como los docentes encargados de misiones particulares en los establecimientos de educación superior del Land se jubilarán al término del último mes del semestre durante el que alcancen la edad de 65 años.

(3) Si el interés del servicio lo exige, la jubilación podrá retrasarse, a petición del funcionario, pasada la edad de 65 años, por períodos de un año como máximo, sin que pueda en ningún caso sobrepasarse la edad de 68 años. La decisión será adoptada por la más alta autoridad jerárquica o por la autoridad que ésta designe.»

13 El órgano jurisdiccional remitente señala que, hasta 1992, el mantenimiento en activo del funcionario con posterioridad a la edad límite se autorizaba si se solicitaba y no era contrario al interés del servicio. A partir de ese año, dicho mantenimiento quedó supeditado al requisito de que respondiera al interés del servicio.

14 La HBG contiene una disposición especial respecto al límite de edad de los funcionarios nombrados por un tiempo determinado mediante una elección directa, como los alcaldes o los concejales. Éstos se jubilarán a los 71 años si su mandato no ha concluido al alcanzar dicha edad.

15 A escala federal y hasta el 12 de febrero de 2009, el límite de edad general aplicable a los funcionarios era de 65 años. Desde esa fecha, la legislación prevé un aumento progresivo de ese límite de edad hasta los 67 años. En el momento de los hechos en el litigio principal, algunos Länder habían adoptado disposiciones similares, pero no el Land Hessen.

16 Desde el 1 de enero de 2008, fuera de la función pública, el artículo 35 del libro VI del Código de la seguridad social (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), aplicable a los trabajadores por cuenta ajena de Derecho privado, establece igualmente un aumento progresivo a 67 años de la edad que da derecho a una pensión de jubilación. En virtud de disposiciones transitorias, para las personas nacidas antes del 1 de enero de 1947, dicha edad permanece fijada en 65 años.

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

17 Los hechos que dieron lugar a los litigios principales son casi idénticos y las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente son las mismas.

18 Los demandantes en cada uno de los asuntos principales, el Sr. Fuchs y el Sr. Köhler, respectivamente, nacidos en 1944, ejercieron las funciones de fiscal principal hasta la edad de 65 años, que alcanzaron durante el año 2009, edad a la que, en virtud del artículo 50, apartado 1, de la HBG, debían en principio jubilarse.

19 Los interesados solicitaron ejercer sus funciones durante un año adicional sobre la base del artículo 50, apartado 3, de la HBG.

20 Después de que el Ministro de Justicia del Land Hessen desestimara sus solicitudes por entender que el interés del servicio no requería su mantenimiento en activo, los demandantes en el asunto principal, por un lado, presentaron una reclamación ante dicho Ministro y, por otro, iniciaron un procedimiento de medidas provisionales ante el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Dicho órgano jurisdiccional estimó las demandas de medidas provisionales presentadas y ordenó al Land Hessen mantener en sus cargos a los Sres. Fuchs y Köhler. Sin embargo, las resoluciones dictadas por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main fueron objeto de apelación ante el Hessicher Verwaltungsgerichtshof, que las anuló y desestimó las demandas de medias provisionales presentadas por los interesados. Desde el 1 de octubre de 2009, estos últimos no pueden continuar ejerciendo sus funciones de fiscal principal y perciben una pensión de jubilación.

22 Después de que las reclamaciones de los Sres. Fuchs y Köhler fueran igualmente desestimadas mediante decisiones del Ministro de Justicia del Land Hessen, los interesados interpusieron un recurso ante el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main contra esas decisiones.

23 Dicho órgano jurisdiccional alberga dudas en cuanto a la compatibilidad del límite de edad establecido para el ejercicio de las funciones de fiscal con el artículo 6 de la Directiva 2000/78 en particular. A su entender, una jubilación forzosa a la edad de 65 años de las personas que ejercen estas funciones constituye una discriminación por razón de la edad contraria a las disposiciones de la Directiva 2000/78.

24 El órgano jurisdiccional remitente expone que la disposición controvertida se introdujo en un momento en el que se consideraba que la aptitud laboral pasaba a ser

insuficiente a partir de esa edad. Aduce que, en la actualidad, algunos trabajos de investigación demuestran que esa aptitud varía de una persona a otra. Además, señala que la prolongación de la duración de la vida condujo al legislador, respecto a los funcionarios en el ámbito federal y los trabajadores por cuenta ajena des sector privado, a retrasar a los 67 años el límite de la edad general de jubilación y de adquisición del derecho a pensión. Asimismo, la HBG dispone que los funcionarios nombrados a raíz de una elección pueden ejercer sus funciones hasta la edad de 71 años.

25 Según el órgano jurisdiccional remitente, de las observaciones del Land Hessen que acompañan a la HBG en su versión de 1962 se desprende que dicha Ley tenía por objeto favorecer el empleo de los más jóvenes y garantizar así una estructura de edad apropiada. A su entender, no obstante, tal finalidad no constituye una justificación objetiva, dado que no existe un criterio suficientemente preciso en el Derecho nacional para que una estructura de edad pueda calificarse de favorable o desfavorable. A su entender, tal objetivo no sirve al interés general, sino al interés individual del empleador. En cualquier caso, el Land Hessen no expuso la naturaleza ni las razones de la estructura de edad que considera apropiadas. Las cifras suministradas por él acreditan que una parte notable de los efectivos de la fiscalía se compone ya de personas jóvenes. El órgano jurisdiccional remitente añade que estudios recientes demuestran que no existe correlación entre la jubilación forzosa de las personas que han alcanzado el límite de edad y la entrada en la profesión de personas más jóvenes. Dicho órgano jurisdiccional se pregunta asimismo si cifras que únicamente se refieren al Land de Hessen y, dentro de ese Land, a los funcionarios sujetos al Derecho público, que sólo representan una pequeña fracción de los agentes de dicho Land y de los trabajadores por cuenta ajena del Estado miembro afectado, pueden demostrar la existencia de un objetivo de interés general y si tal objetivo no exige situarse en un nivel más elevado, concretamente en el nivel del conjunto de funcionarios y agentes del Land Hessen, incluso del conjunto de funcionarios y agentes de dicho Estado miembro.

26 El órgano jurisdiccional remitente añade que las jubilaciones de los fiscales no dan siempre lugar a contrataciones para proveer los puestos que han pasado a estar vacantes. Sugiere que, de este modo, el Land Hessen pretende efectuar ahorros presupuestarios.

27 Además, considera que determinadas medidas no son coherentes. Así ocurre en particular con la posibilidad de mantener en activo al trabajador por cuenta ajena hasta la edad de 68 años a pesar de una presunción irrefutable de incapacidad para el servicio a partir de la edad de 65 años, con el freno a las jubilaciones voluntarias antes de esta última edad y con el aumento de la edad de jubilación ya previsto en determinadas disposiciones legales.

28 En estas circunstancias, el órgano jurisdiccional remitente decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se basan las disposiciones de la [HBG], que establecen para los funcionarios un límite de edad en principio obligatorio, con la consecuencia de la jubilación, en un objetivo de interés general conforme con los criterios establecidos en el Derecho de la Unión?

En este sentido se plantean sobre todo las siguientes cuestiones concretas:

— ¿Qué requisitos concretos son exigibles desde la perspectiva del Derecho de la Unión para que exista un objetivo de interés general? ¿Qué aspectos complementarios debería examinar adicionalmente el órgano jurisdiccional remitente para esclarecer los hechos?

— ¿El interés por ahorrar recursos presupuestarios y gastos de personal, en este caso evitando nuevas contrataciones y reduciendo así los costes salariales, constituye una finalidad legítima en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78[…]?

— ¿Puede considerarse una finalidad legítima de interés general que un empleador público disponga de la posibilidad de planificar con cierta seguridad la baja definitiva de funcionarios, aun cuando cada empleador público sometido

a la [HBG] o a la Ley federal de coordinación de los estatutos de los funcionarios de los Länder puede desarrollar y aplicar sus propios criterios de planificación de personal?

— ¿Puede considerarse un objetivo de interés general el interés por una "favorable estratificación por edades" o una "estructura de edades favorable", a pesar de que al respecto no existen pautas generales ni normas legales sobre la corrección de una estratificación por edades o de una estructura de edades?

— ¿Puede considerarse que el interés en crear oportunidades de ascenso para los funcionarios ya contratados es una finalidad legítima de interés general en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78[…]?

— ¿Persigue una finalidad legítima de interés general un régimen de límite de edad que busque evitar litigios individuales con empleados de edad más avanzada sobre la subsistencia de su capacidad para el servicio?

— ¿El requisito de interés general en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78[…] exige un concepto de política del mercado laboral en el ámbito del trabajo por cuenta ajena que no se limite a empleadores públicos o privados concretos y, si es así, con qué grado de uniformidad y de obligatoriedad?

— ¿Pueden realmente perseguir empleadores públicos o privados concretos fines de interés general para grupos de empleados, en este caso específicamente los funcionarios del ámbito de aplicación de la [HBG], con regímenes de límite de edad de aplicación tan restringida?

— ¿En qué condiciones puede considerarse que sirve al interés general en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78[…] el objetivo permitido para los empleadores públicos concretos, pero no establecido de forma obligatoria, de ocupar mediante nuevas contrataciones puestos que han quedado disponibles por jubilación, en su caso tras ascender a empleados ya contratados? ¿Para cumplir el requisito de interés general, además de afirmaciones genéricas de que el régimen sirve a los fines indicados, debe disponerse también de datos estadísticos u otro tipo de información que demuestre la seriedad de la medida y su eficacia para la realización de esos objetivos?

2) a) ¿Qué requisitos deben exigirse a un régimen de límite de edad como el previsto en la [HBG] para considerarlo apropiado e idóneo para la realización del objetivo perseguido?

b) ¿Es necesaria una comprobación más detallada para determinar el número (previsible) de funcionarios que voluntariamente permanecerán en el servicio más allá del límite de edad, en relación con el número de los que, al alcanzar el límite de edad, percibirán el importe íntegro de la pensión y, por lo tanto, en todo caso desearán abandonar el servicio público? ¿No sería razonable dar preferencia a la voluntariedad sobre la obligación de jubilarse, habida cuenta de que la normativa que reduce el importe de la pensión en caso de jubilación voluntaria antes del límite de edad ya evita gastos desproporcionados para el presupuesto de pensiones y los consiguientes costes salariales (preferencia de la voluntariedad sobre la obligatoriedad como opción más adecuada y, por su resultado, apenas menos idónea)?

c) ¿Puede considerarse adecuado y necesario presumir de forma irrefutable e indiscriminada que los funcionarios quedan incapacitados para el servicio al alcanzar una cierta edad avanzada, en este caso los 65 años, y permitir la extinción automática de la relación funcionarial?

d) ¿Es adecuado supeditar la continuación de la relación funcionarial, en principio posible hasta al menos los 68 años de edad, únicamente a intereses particulares del empleador público y, en ausencia de esos intereses, imponer la terminación de la relación funcionarial sin posibilidad legal alguna de volver a ingresar en la función pública?

e) ¿De un régimen de límite de edad que disponga la terminación forzosa de la relación de empleo, en lugar de limitarse a establecer las condiciones del derecho a percibir el importe íntegro de la pensión de jubilación admisible con arreglo al artículo 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78[…], se deriva un perjuicio injustificado para los intereses de las personas de más edad frente a los intereses de las más jóvenes, que en principio no son más dignos de protección?

f) En caso de que se considere legítima la finalidad de facilitar nuevas contrataciones o ascensos, ¿qué requisitos concretos deben exigirse efectivamente para acreditar hasta qué grado se aprovechan realmente las posibilidades correspondientes? ¿A este respecto ha de tenerse en cuenta cada empleador público concreto que recurra al régimen de límite de edad o todos los empleadores públicos sujetos al régimen legal en cuestión, incluyendo o excluyendo en su caso el mercado laboral general?

g) A la vista de las ya apreciables carencias demográficas en el mercado laboral y de la inminente necesidad de personal cualificado de toda índole, que también afectará al servicio público federal y de los Länder, ¿es adecuado y necesario, a pesar de todo, imponer la terminación forzosa de la relación funcionarial a funcionarios capacitados para el servicio y que desean permanecer en la función pública, cuando muy pronto existirá una sustancial demanda de personal que difícilmente se podrá cubrir en el mercado de trabajo? ¿Son necesarios, a este respecto, datos sectoriales del mercado laboral que posiblemente más adelante haya que recabar?

3) a) ¿Qué requisitos de coherencia se han de exigir a los regímenes de límite de edad del Land Hessen y, en su caso, también a los federales?

b) ¿Puede considerarse que no hay contradicción entre los apartados 1 y 3 del artículo 50 de la [HBG], cuando la continuación en el empleo más allá de la edad límite, en principio posible, depende únicamente de los intereses del empleador público?

c) ¿Puede interpretarse en su caso de modo conforme con la Directiva [2000/78] el artículo 50, apartado 3, de la [HBG] en el sentido de que para evitar una discriminación inadecuada por motivos de edad debe continuarse la relación laboral siempre que no se le opongan razones de servicio? En su caso, ¿qué requisitos cabría exigir a esas razones? ¿Se ha de entender, a tal efecto, que el interés del servicio exige la continuación de la relación de empleo desde el momento en que lo contrario produciría una discriminación injustificable por razón de la edad?

d) ¿Cómo podría aplicarse tal interpretación del artículo 50, apartado 3, de la [HBG] para continuar o restablecer la ya extinguida relación funcionarial del demandante? En tal caso, ¿debería dejarse sin aplicación el artículo 50, apartado 1, de la [HBG], al menos hasta los 68 años de edad?

e) ¿Es adecuado y necesario dificultar, por una parte, la jubilación voluntaria a partir de los 60 o 63 años de edad con una reducción permanente de la pensión de jubilación y excluir, por otra parte, la continuación voluntaria en el servicio más allá de los 65 años de edad si el empleador público no tiene excepcionalmente un interés especial en continuar la relación de servicio?

f) ¿Se incumplen los requisitos de adecuación y necesidad del régimen de límite de edad del artículo 50, apartado 1, de la [HBG] por la existencia de los regímenes más favorables de quienes se acogen a un régimen de tiempo parcial por razón de la edad y de los funcionarios contratados con carácter temporal?

g) Desde el punto de vista de la coherencia, ¿cómo han de apreciarse los distintos regímenes legales en materia de función pública, Derecho laboral y Derecho de la seguridad social que, por una parte, pretenden un incremento permanente de la edad en la que se puede percibir el importe íntegro de la pensión o prestación por jubilación; por otra, prohíben el despido por cumplir la edad para solicitar la pensión ordinaria de jubilación y, por otra, disponen obligatoriamente la extinción de la relación de empleo al alcanzarse precisamente esa edad?

h) ¿Es coherente que el incremento gradual de los límites de edad en la seguridad social y en el régimen jurídico de los funcionarios públicos de la Federación y de algunos Länder sirva en primer lugar al interés de los empleados de someterse lo más tarde posible a los requisitos más estrictos para percibir el importe íntegro de la pensión o prestación de jubilación en el sector público o en el sector privado? ¿Resultan irrelevantes estas cuestiones por el hecho de que aún no se haya incrementado la edad límite para los funcionarios sujetos a la [HGB], aunque el incremento será efectivo próximamente para los empleados con contrato laboral?»

29 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 6 de mayo de 2010, los asuntos C-159/10 y C-160/10 fueron acumulados a efectos de las fases escrita y oral, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

30 El órgano jurisdiccional remitente formula numerosas preguntas, reagrupadas en esencia en tres cuestiones, algunas de las cuales se refieren a la interpretación del Derecho nacional. A este respecto, es preciso recordar que el Tribunal de Justicia no es competente, en el marco del artículo 267 TFUE, para pronunciarse con carácter prejudicial sobre la interpretación de normas de Derecho interno. La competencia del Tribunal de Justicia se limita exclusivamente al examen de las disposiciones del Derecho de la Unión (véase, en particular, la sentencia de 10 de enero de 2006, Cassa di Risparmio di Firenze y otros, C-222/04, Rec. p. I-289, apartado 63).

31 Por tanto, procede responder a las cuestiones planteadas teniendo en cuenta esta limitación.

Sobre la primera cuestión

32 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2000/78 se opone a una Ley, como la HBG, que establece la jubilación forzosa de los funcionarios vitalicios, concretamente de los fiscales, a la edad de 65 años, sin perjuicio de la posibilidad de que éstos continúen trabajando hasta la edad máxima de 68 años si el interés del servicio lo requiere, siendo así que dicha Ley persigue alguno o algunos de los siguientes objetivos: el establecimiento de una «estructura de edades favorable», la planificación de las jubilaciones, la promoción de los funcionarios, la prevención de los litigios o el ahorro presupuestario.

33 No es objeto de controversia que la extinción de la relación laboral de los funcionarios del Land Hessen, en particular de los fiscales, cuando alcanzan la edad que les permite acogerse a la jubilación plena, es decir, los 65 años, constituye una diferencia de trato por razón de la edad, en el sentido del artículo 6, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78.

34 En efecto, una disposición como la del artículo 50, apartado 1, de la HBG afecta a las condiciones de empleo y trabajo, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, al impedir a los fiscales interesados seguir trabajando superados los 65 años de edad. Asimismo, al deparar a estas personas un trato menos favorable que el reservado a personas que no han alcanzado esa edad, dicha disposición introduce una diferencia de trato directamente basada en la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de esta Directiva.

35 El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 establece que una diferencia de trato por motivos de edad no constituye discriminación si está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

36 Por tanto, para responder a la cuestión planteada, procede comprobar si dicha disposición está justificada por un objetivo legítimo y si los medios empleados para alcanzarlo son adecuados y necesarios.

Sobre la existencia de un objetivo legítimo

37 Con carácter preliminar, procede examinar las consecuencias de la ausencia de mención precisa en el HBG del objetivo perseguido por ésta, las consecuencias derivadas de una modificación de ese objetivo y del contexto en el que se inscribe, así como de la posibilidad o no de invocar varios objetivos.

38 En primer lugar, de la resolución de remisión se desprende que la HBG no precisa claramente el objetivo que ésta persigue a través de su artículo 50, apartado 1, al fijar el límite de edad de los funcionarios vitalicios en 65 años.

39 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que no puede deducirse del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que la falta de indicación en la normativa nacional de que se trate del objetivo que pretende alcanzarse tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que esté justificada a la luz de dicha disposición. Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario que otros elementos propios del contexto general de la medida en cuestión permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo (sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, apartados 56 y 57; de 12 de enero de 2010, Petersen, C-341/08, Rec. p. I-47, apartado 40, y de 12 de octubre de 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rec. p. I-9391, apartado 58).

40 Por lo que respecta a la modificación del objetivo perseguido, de la resolución de remisión resulta que, inicialmente, el artículo 50 de la HBG se basaba en la presunción irrefutable de una incapacidad para el trabajo más allá de los 65 años. En la vista, los representantes del Land Hessen y del Gobierno alemán subrayaron no obstante que esta presunción no debía seguir considerándose el fundamento del límite de edad y que el legislador había admitido que las personas pudieran seguir siendo aptas para trabajar sobrepasada esa edad.

41 A este respecto, procede estimar que un cambio en el contexto en el que se inscribe una Ley, que conlleva una modificación del objetivo de dicha Ley, no puede por sí mismo impedir que ésta persiga un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

42 Puede ocurrir que las circunstancias cambien y la ley se mantenga, no obstante, por otras razones.

43 Así, en los presentes asuntos principales, además del cambio relativo a la percepción de la aptitud para trabajar superada la edad de 65 años, la circunstancia evocada por el órgano jurisdiccional remitente según la cual el límite de edad se introdujo durante un período de pleno empleo y después se mantuvo en un período de paro, pudo conducir a una modificación del objetivo perseguido, sin por ello impedir que éste tenga un carácter legítimo.

44 En lo que atañe a la referencia a varios objetivos simultáneamente, de la jurisprudencia se desprende que la coexistencia de varios objetivos no constituye un obstáculo para la existencia de un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

45 Así ocurría en el asunto que dio lugar a la sentencia Rosenbladt, antes citada, en la que el Tribunal de Justicia estimó, en los apartados 43 y 45 de dicha sentencia, que objetivos de la naturaleza de los invocados por el Gobierno alemán podían considerarse comprendidos entre los contemplados por el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

46 Los objetivos invocados pueden estar relacionados entre sí (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de noviembre de 2010, Georgiev, C-250/09 y C-268/09, Rec. p. I-11869, apartados 45, 46 y 68), o clasificados por orden de importancia, como en el asunto que dio lugar a la sentencia Petersen, antes citada, en la que, según se desprende de los apartados 41 y 65, el Gobierno alemán invocó con carácter principal un objetivo y, con carácter subsidiario, otro objetivo.

Sobre los objetivos invocados por el órgano jurisdiccional remitente

47 Según el órgano jurisdiccional remitente, el artículo 50, apartado 1, de la HBG tiene por objetivo, en particular, el establecimiento de una «estructura de edades favorable», constituida por la presencia simultánea en la profesión de que se trata, la de los fiscales, de jóvenes empleados en los comienzos de su carrera y de empleados más

veteranos en una fase avanzada de ésta. El Land Hessen y el Gobierno alemán sostienen que se trata del objetivo principal perseguido por esta disposición. Según ellos, la obligación de jubilarse a la edad de 65 años pretende establecer un equilibrio entre las generaciones, a lo que se unen otros tres objetivos mencionados por el órgano jurisdiccional remitente: planificar eficazmente las jubilaciones y las contrataciones de personal, favorecer el empleo y la promoción de los jóvenes y evitar los litigios relativos a la aptitud del empleado para ejercer su actividad superada dicha edad.

48 El Land Hessen y el Gobierno alemán sostienen que la presencia de personal de edades diferentes en la función pública de que se trata permite igualmente una transmisión de experiencia de los más veteranos a los más jóvenes y la comunicación por parte de estos últimos de conocimientos recientemente adquiridos, de modo que esta presencia contribuye a ofrecer un servicio público de calidad en el ámbito de la justicia.

49 Procede recordar que, según la jurisprudencia, no puede negarse que la promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de la política social o de empleo de los Estados miembros, en particular, cuando se trata de favorecer el acceso de los jóvenes al ejercicio de una profesión (sentencia Georgiev, antes citada, apartado 45). Además, el Tribunal de Justicia ha declarado que la cohabitación de distintas generaciones de empleados puede asimismo contribuir a la calidad de las actividades desarrolladas, en particular, al favorecer el intercambio de experiencia (véase, en este sentido, en relación con los docentes y los investigadores, la sentencia Georgiev, antes citada, apartado 46).

50 Del mismo modo, debe estimarse que el objetivo consistente en establecer una estructura de edades equilibrada entre funcionarios jóvenes y funcionarios de más edad con el fin de favorecer el empleo y la promoción de los jóvenes, optimizar la gestión del personal, así como evitar los litigios relativos a la aptitud del empleado para ejercer su actividad superada cierta edad, al tiempo que se pretende ofrecer un servicio de calidad en el ámbito de la justicia puede constituir un objetivo legítimo de la política de empleo y del mercado de trabajo.

51 El órgano jurisdiccional remitente se pregunta no obstante si una medida como el artículo 50, apartado 1, de la HBG no satisface más bien el interés del empleador y no el interés general. En particular, plantea la cuestión de si las disposiciones adoptadas por un solo Land, para una parte de sus agentes, en el presente caso los funcionarios vitalicios de los que forman parte los fiscales, no se refieren a un grupo demasiado restringido de personas como para constituir una medida que persigue un objetivo de interés general.

52 El Tribunal de Justicia ha declarado que los objetivos que pueden considerarse «legítimos» en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, son los objetivos que presentan un carácter de interés general que se distinguen de los motivos puramente individuales, propios de la situación del empleador, como la reducción de costes o la mejora de la competitividad, sin que, pese a ello, pueda excluirse que una norma nacional reconozca a los empleadores, para la consecución de dichos objetivos legítimos, un cierto grado de flexibilidad (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de marzo de 2009, Age Concern England, C-388/07, Rec. p. I-1569, apartado 46).

53 Procede señalar que objetivos como los mencionados en el apartado 50 de la presente sentencia, que tienen en cuenta los intereses del conjunto de los funcionarios afectados, en el marco de intervenciones relativas a la política de empleo y del mercado de trabajo, con objeto de garantizar un servicio público de calidad como, en el presente caso, la administración de justicia, pueden considerarse objetivos de interés general.

54 El Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que ha de reconocerse a las autoridades competentes a nivel nacional, regional o sectorial la posibilidad de modificar los medios que se emplean para lograr un objetivo legítimo de interés general, por ejemplo mediante su adaptación a la evolución de la situación laboral en el Estado miembro de que se trate (sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 70).

55 Así, la circunstancia de que una disposición se adopte en el plano regional no le impide perseguir un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. En un Estado como la República Federal de Alemania, el legislador

puede estimar que, en interés de todas las personas afectadas, corresponde a los Länder y no a las autoridades federales adoptar determinadas medidas legislativas comprendidas en el ámbito de esta disposición, como la edad de jubilación de los funcionarios vitalicios.

56 Aun así, es preciso que una jubilación en principio obligatoria a la edad de 65 años, como la prevista en el artículo 50, apartado 1, de la HBG, sea adecuada y necesaria a tal fin.

57 Por lo que respecta al carácter adecuado de una medida de esta índole, el Land Hessen y el Gobierno alemán aducen que el número de puestos disponibles en la función pública es limitado, en particular tratándose de fiscales, y especialmente en los grados más elevados. Frente a las exigencias presupuestarias, la posibilidad de crear nuevos puestos está restringida. Señalan que los fiscales, como el conjunto de los funcionarios, son nombrados de por vida y sólo con carácter excepcional se retiran voluntaria y prematuramente de sus funciones. De este modo, entienden que la fijación de una edad obligatoria para la jubilación de los fiscales constituye el único medio de repartir el empleo de manera equitativa entre las generaciones.

58 El Tribunal de Justicia ya ha admitido, en el marco de profesiones en las que el número de plazas disponibles era limitado, que la jubilación a una edad fijada por la ley permitía facilitar el acceso de los jóvenes al empleo (véase, en este sentido, por lo que respecta a los dentistas concertados, la sentencia Petersen, antes citada, apartado 70, y, en lo que atañe a los catedráticos universitarios, la sentencia Georgiev, antes citada, apartado 52).

59 En lo que atañe a la profesión de fiscal en Alemania, queda de manifiesto que el acceso a esta profesión está limitada por la obligación de que sus miembros hayan obtenido una formación particular que requiere haber superado con éxito un ciclo de estudios y un período de prácticas preparatorio. Además, la entrada de los jóvenes podría verse frenada debido al nombramiento vitalicio de los funcionarios de que se trata.

60 En estas circunstancias, no parece irrazonable que las autoridades competentes de un Estado miembro estimen que una medida como el artículo 50, apartado 1, de la HBG pueda permitir que se alcance el objetivo consistente en establecer una estructura de edades equilibrada con el fin de facilitar la planificación de las jubilaciones, garantizar la promoción de los funcionarios, en particular los más jóvenes, y prevenir los litigios que pudieran surgir con ocasión de las jubilaciones.

61 Procede recordar que los Estados miembros disponen de una amplia facultad de apreciación en la definición de las medidas que pueden alcanzar dicho objetivo (véase, en este sentido, la sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 68).

62 Sin embargo, los Estados miembros no pueden privar de su esencia a la prohibición de discriminaciones por motivos de edad enunciada en la Directiva 2000/78. Esta prohibición debe entenderse a la luz del derecho a trabajar reconocido en el artículo 15, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

63 De ello resulta que debe prestarse una atención especial a la participación de los trabajadores de más edad en la vida profesional y, por ende, en la vida económica, cultural y social. El mantenimiento en activo de estas personas favorece la diversidad en el empleo, que es un objetivo reconocido en el vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78. Este mantenimiento contribuye asimismo al desarrollo personal y a la calidad de vida de los trabajadores afectados, conforme a las pretensiones del legislador de la Unión expresadas en los considerandos octavo, noveno y undécimo de esta Directiva.

64 No obstante, el interés que representa el mantenimiento en activo de dichas personas debe tomarse en consideración respetando otros intereses que puedan ser divergentes. Las personas que hayan alcanzado la edad que da derecho a una pensión de jubilación pueden desear acogerse a ésta y dejar sus funciones recibiendo tal pensión, en

vez de seguir trabajando. Por lo demás, unas cláusulas de terminación automática de los contratos de trabajo de los empleados que hayan alcanzado la edad de jubilación podrían favorecer, en interés de un reparto del trabajo entre las generaciones, la inserción profesional de los jóvenes trabajadores.

65 Así, al definir su política social en función de consideraciones de carácter político, económico, social, demográfico o presupuestario, las autoridades nacionales de que se trate pueden optar entre prolongar la vida activa de los trabajadores o, por el contrario, prever su jubilación anticipada (véase la sentencia Palacios de la Villa, apartados 68 y 69). El Tribunal de Justicia ha declarado que corresponde a esas autoridades conseguir el justo equilibrio entre los distintos intereses en juego, procurando no exceder de lo adecuado y necesario para alcanzar el objetivo legítimo perseguido (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Palacios de la Villa, apartados 69 y 71, y Rosenbladt, apartado 44).

66 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha admitido que una medida que permite la jubilación forzosa de los trabajadores al alcanzar la edad de 65 años puede responder al objetivo de promover la contratación y cabe considerar que no menoscaba excesivamente las expectativas legítimas de los trabajadores afectados, cuando a estas personas les es posible obtener una pensión cuyo nivel no puede considerarse inadecuado (véase, en este sentido, la sentencia Palacios de la Villa, antes citada, apartado 73). El Tribunal de Justicia también ha declarado, en relación con una medida que imponía la extinción automática de los contratos de trabajo a la referida edad, en un sector en el que, según el órgano jurisdiccional remitente, dicha medida podía causar un perjuicio financiero importante al trabajador afectado, que tal medida no excedía de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos, en particular, la promoción de la contratación. El Tribunal de Justicia ha tenido en cuenta que el trabajador podía obtener la liquidación de sus derechos de pensión al tiempo que permanecía en el mercado de trabajo y se beneficiaba de la protección contra la discriminación por motivos de edad (véase, en este sentido, la sentencia Rosenbladt, antes citada, apartados 73 a 76).

67 En los presentes asuntos principales, de la información obrante en autos se desprende que los fiscales se jubilan, en principio, a la edad de 65 años con derecho a una pensión plena correspondiente a cerca del 72 % de su último salario. Además, el artículo 50,

apartado 3, de la HBG prevé la posibilidad de que los fiscales trabajen aún durante 3 años, hasta la edad de 68 años, si lo solicitan y lo exige el interés del servicio. Por último, el Derecho nacional no impide a estas personas ejercer otra actividad profesional, como la asesoría jurídica, sin límite de edad.

68 Habida cuenta de tales elementos, procede estimar que una medida que establece la jubilación de los fiscales cuando alcanzan la edad de 65 años, como la prevista en el artículo 50, apartado 1, de la HBG, no excede de lo necesario para alcanzar el objetivo consistente en establecer una estructura de edades equilibrada para favorecer el empleo y la promoción de los jóvenes, optimizar la gestión del personal, así como evitar los litigios relativos a la aptitud del empleado para ejercer su actividad superada cierta edad.

69 Es preciso señalar asimismo que el órgano jurisdiccional remitente también pregunta al Tribunal de Justicia sobre la legitimidad, en relación con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2007/78, de un objetivo consistente en realizar ahorros presupuestarios.

70 El Land Hessen y el Gobierno alemán han señalado, no obstante, que, en su opinión, el artículo 50, apartado 1, de la HBG no persigue tal objetivo. Según el Land Hessen, la circunstancia de que algunos funcionarios vitalicios, concretamente fiscales, no hayan sido reemplazados obedece a que estos últimos habían sido nombrados para responder a un aumento excepcional de una litigiosidad específica en un momento dado. Dicho Land aduce que, salvo por estas supresiones, el número de fiscales ha aumentado desde el año 2006.

71 A este respecto, corresponde al juez nacional comprobar si el objetivo consistente en realizar ahorros presupuestarios es un objetivo perseguido por la HBG.

72 Debe recordarse que las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia (véase, en particular, la sentencia de 22 de junio de 2010, Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10, Rec. p. I-5667, apartado 27). En el presente caso, puesto que no resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tenga relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, o que el problema sea de naturaleza hipotética, corresponde al Tribunal de Justicia responder a la cuestión planteada.

73 Tal como resulta del apartado 65 de la presente sentencia, en el marco de la adopción de medidas en materia de jubilación, el Derecho de la Unión no impide a los Estados miembros tener en cuenta consideraciones presupuestarias junto a consideraciones de carácter político, social o demográfico, siempre y cuando, al obrar así, respeten en particular el principio general de prohibición de las discriminaciones por razón de la edad.

74 A este respecto, si bien las consideraciones de carácter presupuestario pueden estar en el origen de las opciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que pretende adoptar, tales consideraciones no pueden constituir por sí solas un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

75 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión que la Directiva 2000/78 no se opone a una Ley, como la HBG, que establece la jubilación forzosa de los funcionarios vitalicios, concretamente de los fiscales, cuando éstos han alcanzado la edad de 65 años, aunque les permita seguir trabajando hasta la edad máxima de 68 años, si el interés del servicio lo requiere, siempre que esta Ley tenga por objetivo establecer una estructura de edades equilibrada para favorecer el empleo y la promoción de los jóvenes, optimizar la gestión del personal, así como prevenir los posibles litigios relativos a la aptitud del empleado para ejercer su actividad superada cierta edad, y que permita alcanzar dicho objetivo por medios adecuados y necesarios.

Sobre la segunda cuestión

76 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, qué datos debe presentar el Estado miembro para demostrar el carácter adecuado y necesario de la medida controvertida en el litigio principal y, en particular, si deben proporcionarse estadísticas o datos numéricos.

77 Del apartado 51 de la sentencia Age Concern England, antes citada, se desprende que las meras generalizaciones acerca de la idoneidad de una medida determinada para contribuir a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional no bastan para deducir que el objetivo de esta medida puede justificar el establecimiento de excepciones al principio de no discriminación por razón de la edad ni constituyen elementos que permitan estimar razonablemente que los medios escogidos son adecuados para la consecución de dicho objetivo.

78 El Tribunal de Justicia subrayó también en el apartado 67 de dicha sentencia que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 impone a los Estados miembros la carga de demostrar la legitimidad del objetivo invocado como justificación a un nivel elevado de exigencia probatoria.

79 Según el decimoquinto considerando de la Directiva 2000/78, la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

80 Para apreciar el grado de precisión requerido de los medios de prueba, procede recordar que los Estados miembros disponen de una amplia facultad de apreciación en la elección de una medida que estimen adecuada.

81 Así, esta elección puede basarse en consideraciones de carácter económico, social, demográfico o presupuestario, que incluyen datos existentes y comprobables, pero también previsiones que, por su propia naturaleza, pueden revelarse inexactas y, por tanto, conllevan un grado de incertidumbre. Dicha medida puede además basarse en consideraciones de carácter político, que a menudo implican una decisión entre varias opciones posibles y no permiten tampoco dar certidumbre al resultado anticipado.

82 Corresponde al juez nacional apreciar, según las normas del Derecho nacional, el valor probatorio de los elementos que se le ofrecen, que pueden incluir en particular datos estadísticos.

83 Por tanto, procede responder a la segunda cuestión que, para demostrar el carácter adecuado y necesario de la medida de que se trata, ésta no debe resultar irrazonable en relación con el objetivo perseguido y debe basarse en elementos cuyo valor probatorio corresponde apreciar al juez nacional.

Sobre la tercera cuestión

84 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente se plantea interrogantes acerca de la coherencia de una Ley como la HBG. Más concretamente, se pregunta, en esencia, si dicha Ley no presenta incoherencias en la medida en que obliga a los fiscales a jubilarse cuando alcanzan los 65 años de edad, aun cuando, en primer lugar, les permite proseguir sus actividades hasta los 68 años si el interés del servicio lo requiere; en segundo lugar, tiende a frenar la jubilación voluntaria a la edad de 60 o 63 años disminuyendo, en tal caso, el importe de la pensión y, en tercer lugar, las leyes aplicables a la función pública en el ámbito federal y en algunos otros Länder, así como el Código de la seguridad social aplicable a los empleados del sector privado,

establecen el aumento gradual de 65 a 67 años de la edad de jubilación con derecho a pensión plena.

85 Debe recordarse, conforme a jurisprudencia reiterada, que una normativa sólo es adecuada para garantizar la consecución del objetivo alegado si responde verdaderamente al empeño por hacerlo de forma congruente y sistemática (véanse, en este sentido, las sentencias de 10 de marzo de 2009, Hartlauer, C-169/07, Rec. p. I-1721, apartado 55, y Petersen, antes citada, apartado 53).

86 Las excepciones a las disposiciones de una Ley pueden en determinados casos menoscabar la coherencia de ésta, en particular cuando, por su amplitud, conducen a un resultado contrario al objetivo perseguido por dicha Ley (véase, en este sentido, la sentencia Petersen, antes citada, apartado 61).

87 En lo que atañe a la excepción relativa a la prolongación de la actividad de los fiscales hasta la edad de 68 años, establecida en el artículo 50, apartado 3, de la HBG, procede señalar que sólo se aplica si lo exige el interés del servicio y lo solicita el interesado.

88 En la vista, el Land Hesse indicó que esta excepción tiene por objeto cubrir el supuesto de que un fiscal alcance la edad de 65 años cuando se le haya confiado un asunto penal cuyo procedimiento aún no haya concluido. Para evitar las posibles complicaciones derivadas de una sustitución del interesado, la HBG prevé, con carácter excepcional, que éste pueda seguir ejerciendo sus funciones. De este modo, en interés del servicio, la administración de que se trate puede considerar preferible mantener en sus funciones a dicho fiscal antes que nombrar a un sustituto que habrá de retomar un asunto cuyo contenido no conoce.

89 Procede estimar que tal excepción no se revela contraria al objetivo perseguido, consistente en establecer una estructura de edades equilibrada a efectos de garantizar en particular una elevada calidad del servicio.

90 Una excepción de este tipo, por el contrario, puede atenuar el rigor de una Ley, como la HBG, en interés del propio servicio público de que se trata. En efecto, si bien la planificación de las bajas y las contrataciones, gracias a la jubilación sistemática de los fiscales cuando alcanzan la edad de 65 años, contribuye al buen funcionamiento de dicho servicio, la introducción en dicha Ley de la excepción mencionada en el apartado 88 de la presente sentencia permite afrontar situaciones concretas en las que la jubilación de un fiscal podría ser desfavorable para el cumplimiento óptimo de la misión que se le ha confiado. En estas circunstancias, la referida excepción no resulta incoherente en relación con la Ley de que se trata.

91 Es preciso añadir que otras excepciones que figuran en la HBG y mencionadas por el órgano jurisdiccional remitente, como el mantenimiento en activo de determinados docentes durante algunos meses adicionales, más allá de la edad de 65 años, para concluir un período de enseñanza o de determinados cargos electos para asegurar su mandato hasta su término, tienen por objeto igualmente garantizar el cumplimiento de las misiones confiadas a los interesados y no parecen tampoco menoscabar el objetivo perseguido.

92 Según el órgano jurisdiccional remitente, otro problema de coherencia surge del hecho de que la HBG pretende frenar las jubilaciones voluntarias de los fiscales que hayan alcanzado los 60 o 63 años de edad, mediante una disposición que establece la reducción del importe de la pensión concedida en tales casos, mientras que el artículo 50, apartado 1, de dicha Ley les impide proseguir su actividad superada la edad de 65 años.

93 Procede señalar que el problema de coherencia planteado por el órgano jurisdiccional remitente no está claramente acreditado. Una disposición como la invocada por esta última parece, por el contrario, la consecuencia lógica del artículo 50, apartado 1, de la HBG. La puesta en práctica de tal artículo, que implica una planificación de las jubilaciones a la edad de 65 años, exige, en efecto, que las excepciones a estas jubilaciones sean limitadas. Pues bien, una disposición que prevé una reducción del

importe de la pensión puede disuadir o, al menos, frenar las jubilaciones anticipadas de los fiscales. Tal disposición contribuye así a la realización del objetivo perseguido y no permite considerar que la HBG adolezca de incoherencia.

94 El órgano jurisdiccional remitente aduce igualmente el aumento progresivo de 65 a 67 años de la edad que da derecho a una pensión de jubilación plena, tanto en la Ley aplicable a la función pública en el ámbito federal como en las adoptadas por varios Länder, así como en el Código de la seguridad social aplicable a los empleados de Derecho privado. En la fecha de los hechos examinados en el litigio principal, el Land Hessen preveía un aumento similar, pero éste aún no se había adoptado.

95 A este respecto, el mero hecho de que el legislador se plantee en un momento dado cambiar la Ley para aumentar la edad que da derecho a una pensión de jubilación plena no puede, desde ese momento, implicar la ilegalidad de la Ley existente. Debe reconocerse que el eventual paso de una Ley a otra no es inmediato, sino que necesita que transcurra cierto tiempo.

96 Tal como se desprende del vigésimo quinto considerando de la Directiva 2000/78, el ritmo de los cambios puede varia de un Estado miembro a otro para tener en cuenta la situación particular de éstos. Asimismo, puede ser diferente de una región a otra, en el presente caso de un Land a otro, para tener en cuenta las particularidades regionales y permitir a las autoridades competentes efectuar las adaptaciones necesarias.

97 De ello se sigue que la existencia de un mero desfase en el tiempo entre los cambios efectuados en la Ley de un Estado miembro o de un Land y los introducidos en otro Estado o en otro Land, a efectos de aumentar la edad que da derecho a una pensión de jubilación plena, no puede, por sí misma, implicar la incoherencia de la legislación de que se trata.

98 Por consiguiente, procede responder a la tercera cuestión que una Ley, como la HBG, que prevé la jubilación obligatoria de los fiscales cuando éstos han alcanzado la edad

de 65 años, no presenta un carácter incoherente por el mero hecho de que les permita en algunos casos trabajar hasta los 68 años, porque contenga, además, disposiciones dirigidas a frenar las jubilaciones antes de la edad de 65 años y porque otras disposiciones legislativas del Estado miembro en cuestión prevean el mantenimiento en activo de determinados funcionarios, en particular de algunos cargos electos, más allá de dicha edad, así como un aumento progresivo de la edad de jubilación de 65 a 67 años.

Costas

99 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

1) 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, no se opone a una Ley, como la Ley relativa a la función pública del Land de Hesse (Hessisches Beamtengesetz), modificada por la Ley de 14 de diciembre de 2009, que establece la jubilación forzosa de los funcionarios vitalicios, concretamente de los fiscales, cuando éstos han alcanzado la edad de 65 años, aunque les permita seguir trabajando hasta la edad máxima de 68 años, si el interés del servicio lo requiere, siempre que esta Ley tenga por objetivo establecer una estructura de edades equilibrada para favorecer el empleo y la promoción de los jóvenes, optimizar la gestión del personal, así como prevenir los posibles litigios relativos a la aptitud del empleado

para ejercer su actividad superada cierta edad, y que permita alcanzar dicho objetivo por medios adecuados y necesarios.

2) Para demostrar el carácter adecuado y necesario de la medida de que se trata, ésta no debe resultar irrazonable en relación con el objetivo perseguido y debe basarse en elementos cuyo valor probatorio corresponde apreciar al juez nacional.

3) Una Ley, como la Ley relativa a la función pública del Land de Hesse, modificada por la Ley de 14 de diciembre de 2009, que prevé la jubilación obligatoria de los fiscales cuando éstos han alcanzado la edad de 65 años, no presenta un carácter incoherente por el mero hecho de que les permita en algunos casos trabajar hasta los 68 años, porque contenga, además, disposiciones dirigidas a frenar las jubilaciones antes de la edad de 65 años y porque otras disposiciones legislativas del Estado miembro en cuestión prevean el mantenimiento en activo de determinados funcionarios, en particular de algunos cargos electos, más allá de dicha edad, así como un aumento progresivo de la edad de jubilación de 65 a 67 años.

Firmas