2. A la vista de la importancia fundamental del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, la excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 76/207, relativa a la aplicación de este principio en lo que se refiere el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, prevista en el artículo 1, apartado 2, en materia de seguridad social, debe interpretarse de manera restrictiva. En consecuencia, la excepción a la prohibición de discriminación por razón de sexo prevista en el artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7, relativa a la puesta en práctica progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, sólo es aplicable a la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación y a las posibles consecuencias sobre otras prestaciones de seguridad social.

3. El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207 debe ser interpretado en el sentido de que no deja a los Estados miembros la facultad de excluir de la aplicación del principio de igualdad de trato una cláusula expresa o tácita de un contrato de trabajo celebrado de acuerdo con un convenio colectivo, cuyo efecto es la extinción de una relación laboral a causa de la edad alcanzada por el trabajador, cuando ésta depende de la edad, diferente para los hombres y para las mujeres, en la que se adquiere el derecho a una pensión de jubilación.

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SIR GORDON SLYNN

presentadas el 18 de septiembre de 1985 *

Señor Presidente,
Señores Jueces,

Este asunto llega al Tribunal en virtud de una resolución de 2 de noviembre de 1984 del Hoge Raad (Tribunal Supremo) de los Países Bajos por la que, al amparo del artículo 177 del Tratado CEE, se formula una petición de decisión prejudicial referente al litigio que ante dicho Tribunal mantienen la Sra. Vera Mia Beets-Proper y F. Van Lanschot Bankiers NV.

El 12 de mayo de 1969, la Sra. Beets-Proper inició una relación laboral con Vermeer & Co., un banco neerlandés. En 1972, esta firma se fusionó con F. Van Lanschot Bankiers NV («Van Lanschots»). Van Lanschots absorbió toda la plantilla de Vermeer & Co. Según consta en el expediente, la relación laboral entre la Sra. Beets-Proper y Van Lanschots está sometida al convenio colectivo de trabajo de los años 1980 y 1981 para el sector bancario y al estatuto de pensiones propio de Van Lanschots. El artículo 1 de este estatuto define la fecha en que se inicia el derecho a la pensión («de pensioendatum») como el primer día del mes siguiente a aquel en que los trabajadores masculinos alcanzan los 65 años y los trabajadores femeninos los 60 años. El apartado 1 del artículo 3 de las mismas normas establece con

* Traducción del inglés.

carácter general que los trabajadores tienen derecho a percibir una pensión de vejez desde la fecha antes indicada.

Un documento incluido en el expediente, de fecha 7 de mayo de 1969, que considero como el original del contrato laboral entre la Sra. Beets-Proper y Vermeer & Co., no hace referencia alguna a ninguna edad o fecha de extinción del contrato de trabajo. Tampoco lo hace, al parecer, el convenio colectivo para el sector bancario de los años 1980 y 1981, aunque se refiere con cierta amplitud a las condiciones relativas a las pensiones en el artículo 20a y los Protocolos I a V. Sin embargo, resulta que, según la legislación neerlandesa, un contrato de trabajo se extingue automáticamente cuando el empleado alcanza la edad fijada por el régimen de pensiones como la del nacimiento del derecho a percibir una pensión (p. e., apartado 6 de las Conclusiones del Procureur Generaal ante el Hoge Raad en el presente asunto; véanse puntos 2.6 y 4.4 de las Conclusiones de la Comisión Neerlandesa para la Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Trabajo, también referentes al presente asunto, de fecha 14 de febrero de 1983).

La Sra. Beets-Proper cumplió 60 años en agosto de 1982. En consecuencia Van Lanschots consideró que su contrato laboral se extinguía automáticamente el 1 de septiembre de 1982. No existía un despido formal (y, por lo tanto, tampoco una petición de consentimiento a la oficina local de empleo, como exige la legislación neerlandesa), pero a partir del 1 de septiembre de 1982 la Sra. Beets-Proper no fue admitida en el centro de trabajo.

En fecha 16 de septiembre de 1982, la Sra. Beets-Proper solicitó ante el Presidente del Arrondissementsrechtbank (Tribunal de distrito) de Amsterdam la adopción de una medida cautelar para que Van Lanschots fuese condenado a readmitirla en su puesto de secretaria de dirección en las oficinas de Van Lanschots en Amsterdam y a pagarle el sueldo desde el 1 de septiembre de 1982 hasta que su contrato se extinguiese de un modo jurídicamente válido. El Presidente rechazó su solicitud en sentencia del 7 de octubre de 1982, y la Sra. Beets-Proper recurrió ante el Gerechtshof (Tribunal Regional de Apelación) de Amsterdam.

El 14 de febrero de 1983, la Comisión Neerlandesa para la Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Trabajo, cuya opinión también había sido solicitada por la Sra. Beets-Proper, se pronunció en su favor, manifestando (en el punto 5.1) que se producía una discriminación entre ambos sexos en perjuicio de la Sra. Beets-Proper al aplicar diferentes límites de edad para la extinción del contrato laboral. El Gerechtshof fue informado de esta conclusión, pero, sin embargo, confirmó la sentencia del Presidente del Arrondissementsrechtbank en sentencia del 19 de mayo de 1983. El 29 de junio de 1983, la Sra. Beets-Proper formuló ante el Hoge Raad (Tribunal Supremo) un recurso por infracción de ley contra la sentencia del Gerechtshof.

El procedimiento ante el Hoge Raad giró en torno a la correcta interpretación del artículo 1637ij del Código Civil neerlandés, cuyos dos primeros apartados dicen así:

«1) El empresario no puede establecer diferencias entre hombres y mujeres ni directa ni indirectamente, por ejemplo, por una referencia al estado matrimonial o familiar, con ocasión de la celebración del contrato laboral, de las promociones y de la extinción del contrato. Las condiciones de trabajo no incluyen los subsidios o derechos derivados de reglamentaciones en materia de pensión. Las disposiciones de la primera frase del presente apartado no son de aplicación cuando el sexo es determinante.

2) Toda cláusula contraria a las disposiciones de la primera frase del apartado precedente es nula.»

Ante los tribunales nacionales, la Sra. Beets-Proper alegó que, en la medida en que la determinación de una edad de jubilación podía ser interpretada como una cláusula implícita sobre la extinción del contrato de trabajo, era contraria a la primera frase del artículo 1637ij, apartado 1, porque hacía una distinción entre hombres y mujeres, y contradecía así lo dispuesto en el artículo 1637ij, apartado 2; Van Lanschots, por el contrario, argumentaba que la determinación de la edad de pensión en su régimen al efecto caía dentro del campo de aplicación de lo dispuesto por la segunda frase del artículo 1637ij, apartado 1, a cuyo tenor las condiciones de empleo que están sometidas a la prohibición de discriminación sexual preceptuada por la frase anterior no incluyen las prestaciones o derechos derivados de los regímenes de pensiones. El Procureur Generaal ante el Hoge Raad, que presentó sus conclusiones el 28 de septiembre de 1984, sintetizó la cuestión planteada como la consistente en saber si el artículo 1637ij del Código Civil neerlandés prohíbe que se haga una distinción entre ambos sexos en relación a la edad en que nace el *derecho* a la pensión, cuando ésta es la misma en que una persona está *obligada* a retirarse.

El artículo 1637ij del Código Civil neerlandés entró en vigor en virtud de la Ley, de 1 de marzo de 1980 (*Staatsblad 86*), «que adapta la legislación neerlandesa a la Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres» [p. e., Directiva 76/207 del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO 1976, L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70)]. El Hoge Raad, en consecuencia, adoptó la tesis de que, a fin de interpretar lo establecido en la segunda frase del artículo 1637ij, apartado 1, del Código Civil neerlandés, era necesario clarificar el ámbito de las disposiciones pertinentes de la Directiva 76/207, y en particular sus artículos 1 y 5. Con este fin, planteó ante el Tribunal de Justicia una consulta para obtener una decisión con carácter prejudicial sobre la siguiente pregunta:

«¿La Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas de 9 de febrero de 1976 (76/207) dejó a los Estados miembros la facultad de no incluir, entre las condiciones de trabajo para las cuales la igualdad de trato entre hombres y mujeres es obligatoria, en virtud de dicha Directiva, una cláusula expresa o tácita en materia de extinción del contrato de trabajo a causa de la edad del trabajador, cuando el contenido de dicha cláusula está en función de la edad en que el trabajador adquiere el derecho a una pensión?»

En las observaciones sometidas al Tribunal acerca de esta cuestión, la Sra. Beets-Proper, el Gobierno danés y la Comisión consideran que la respuesta debe ser negativa. Van Lanschots, el Gobierno neerlandés y el Gobierno del Reino Unido, por otra parte, opinan que debería ser afirmativa.

La Sra. Beets-Proper resalta que la igualdad de sexos es un principio fundamental del Derecho comunitario y, por tanto, las excepciones deben tener un carácter restrictivo. La excepción establecida por el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 79/7, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174) se refiere sólo a la garantía de las pensiones y no incluye la extinción de un contrato de trabajo. Este último está sometido al artículo 5 de la Directiva 76/207, junto con los artículos 1, apartado 1, y 2, apartado 1, citados, que no amparan excepciones a la regla de igualdad

de trato entre ambos sexos que aquél determina. Las Directivas 76/207 y 79/7 tienen campos de aplicación totalmente distintos: lo relativo a la extinción del contrato es competencia exclusiva del ámbito de la Directiva 76/207. No hay relación entre condiciones de empleo y edad de jubilación ni en la legislación comunitaria ni como resultado de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto 19/81, Burton contra British Railways Board (Rec. 1982, p. 555), que puede ser distinguido del presente en que aquél se refiere al derecho a las indemnizaciones por cese voluntario, mientras que el presente caso hace referencia a la continuación de la relación laboral. La fijación de una edad en la que debe terminar la relación laboral —incluso si ello es consecuencia de un régimen de pensiones— sigue siendo en todas las circunstancias un elemento de la relación laboral (apartado 21 de la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto 149/77, Defrenne contra Sabena, Rec. 1978, p. 1365, especialmente en la p. 1377, Defrenne nº 3). La tolerancia del Derecho comunitario de una diferencia en la edad de jubilación (que en cualquier caso es provisional) de ningún modo implica tolerancia ante una diferencia de edad a efectos de extinción del contrato de trabajo.

La Comisión afirma, en primer lugar, que la fijación de una edad límite para finalizar un contrato laboral queda plenamente incluida en las condiciones laborales a las que se aplica la Directiva 76/207 (Defrenne nº 3, apartado 21; Burton, apartado 9). En segundo lugar, la Comisión considera que el hecho de que la extinción de un contrato de trabajo se vea vinculada a la edad de jubilación no extrae tal condición de trabajo del ámbito de la Directiva 76/207. Tal condición no se ve excluida de la Directiva por el artículo 1, apartado 2, de la misma; tampoco se incluye en el ámbito de la Directiva 79/7, en el sentido de su artículo 3, apartado 1. De ello se deduce, en opinión de la Comisión, que los Estados miembros deben tomar las medidas necesarias en su legislación interna para declarar ilegales tales cláusulas, según el artículo 5, apartado 2, letra b), de la Directiva 76/207. El asunto Burton no tiene el mismo significado, ya que las indemnizaciones por cese objeto de este asunto estaban directamente unidas a los derechos a pensión, y también porque la legitimación para acceder a ellos estaba condicionada a que el demandante no superase en más de cinco años la edad de jubilación establecida en la legislación nacional, lo cual lo incluía en la excepción establecida en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 79/7, mientras que el presente caso se refiere a la extinción del contrato de trabajo.

El Gobierno danés dice que la legislación danesa dictada en desarrollo de esta Directiva ha sido interpretada siempre en el sentido de que el principio de igualdad en las condiciones de trabajo prohíbe el mantenimiento o introducción de edades de jubilación distintas para ambos sexos, aunque los trabajadores pueden retirarse antes de la edad de jubilación obligatoria.

Por otra parte, Van Lanschots alega que el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 76/207 excluye de su ámbito material sectores de la seguridad social, entre los que se incluyen los regímenes de pensiones, tanto legales como profesionales. La Directiva 79/7 se refiere sólo a los regímenes legales (artículo 3, apartado 1, de la misma) y deja para más adelante la regulación de los regímenes profesionales (artículo 3, apartado 3, de la misma). El artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7 permite a los Estados miembros fijar diferentes edades de jubilación para las pensiones estatales; la imposibilidad de que el Consejo aprobase la propuesta relativa a los regímenes profesio-

nales de pensiones (DO 1983, C 134, p. 7) significa que en la actualidad no existe una prohibición en el Derecho comunitario de fijar distintas edades de jubilación en los regímenes profesionales de pensiones. De ello se deduce, en este asunto, que según mantiene Van Lanschots, en el momento debido, estuvo legitimado para establecer en su régimen de pensiones distintas edades de jubilación para ambos sexos. En la legislación neerlandesa, excepto en el caso del artículo 1637ij del Código Civil neerlandés, la extinción del contrato de trabajo a distintas edades para hombres y mujeres es la consecuencia automática de la existencia de distintas edades de jubilación en el régimen de pensiones. De ello resulta que, mientras los Estados miembros tienen libertad para tolerar distintas edades de jubilación para ambos sexos, la consecuencia inmediata, es decir, la extinción del contrato de trabajo a distintas edades para los hombres y para las mujeres, como resultado de que alcanzan la edad de jubilación, también está permitida. Los apartados 14 a 16 de la decisión del Tribunal y las conclusiones del Abogado General en el asunto Burton apoyan esta tesis.

El Gobierno del Reino Unido apoya explícitamente este planteamiento.

El Gobierno de los Países Bajos aborda la cuestión de un modo matizadamente distinto al de Van Lanschots y el Gobierno del Reino Unido. Dice que una condición (expresa o tácita) referente a la extinción de un contrato de trabajo basándose en la edad alcanzada por el empleado queda sometida al campo de aplicación de la Directiva 76/207, incluso aunque tal condición se refiera a la edad en que el empleado adquiere el derecho a la pensión, pero que tal requisito no constituye necesariamente una discriminación prohibida por dicha Directiva. Tras referirse a la sentencia del asunto Burton y al artículo 7 de la Directiva 79/7, concluye que no hay discriminación en el sentido de la Directiva 76/207 cuando la diferencia al fijar la fecha de extinción del contrato de trabajo de hombres y mujeres se deriva de que la edad de jubilación viene determinada en un régimen de pensiones de modo distinto para ambos sexos.

El Hoge Raad tuvo, pues, que decidir si los términos significativos de la relación laboral quedaban dentro del ámbito de la primera frase del artículo 1637ij, apartado 1, del Código Civil, en cuyo caso resultarían nulos, según el apartado 2, o si quedan dentro del de la segunda frase del apartado 1, en cuyo caso son válidos. Dado que este artículo fue redactado con el fin de cumplir con la Directiva 76/207, el Hoge Raad, lógicamente, resolvió según la interpretación de la Directiva dada por este Tribunal de Justicia en este caso (asunto 14/83, Von Colson y Kamann contra Land Nordrhein-Westfalen, Rec. 1984, p. 1981, apartados 26 y 28).

Por lo cual no se plantea en este caso la cuestión del efecto directo de esta Directiva.

En uno de los considerandos de la Directiva 76/207, que debía aplicarse antes de agosto de 1978, se dice: «[...] La igualdad de trato entre los trabajadores masculinos y femeninos constituye uno de los objetivos de la Comunidad, en la medida en que se trata especialmente de promover la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra [...]». El Tribunal ha insistido en que la eliminación de la discriminación basada en el sexo forma parte de los derechos fundamentales, cuyo respeto debe asegurar (Defrenne nº 3, apartado 27; asunto 165/82, Comisión contra Reino Unido, Rec. 1983, p. 3431, especialmente en la p. 3448; asuntos acumulados 75 y 117/82, Razzouk Beydoun contra Comisión, Rec. 1984, p. 1509, especialmente en la p. 1530).

La Directiva establece:

Artículo 1, apartado 1

«La presente Directiva contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social. Este principio se llamará en lo sucesivo "principio de igualdad de trato".»

Artículo 1, apartado 2

«Con el objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación.»

Artículo 2, apartado 1

«El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.»

Artículo 5

«1. La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

2. Para ello, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

a) [...]

b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;

c) [...].»

La fijación de una edad para la jubilación o la extinción de la relación laboral, desde mi punto de vista, y en cuanto tema sujeto a interpretación, queda incluida en las palabras «condiciones de empleo, comprendidas las condiciones de despido». Esta opinión viene apoyada por las sentencias del Tribunal en el asunto Defrenne nº 3 (apartado 21), asunto 163/82 (Comisión contra Italia, Rec. 1983, p. 3273; véase el apartado 9, en el que una disposición de la ley nacional que permitía a las mujeres seguir trabajando hasta la edad de jubilación aplicable a los hombres fue calificada como «la condición de trabajo más importante») y también en el asunto Burton (apartado 9).

En consecuencia, una norma que fije una edad distinta para la jubilación de hombres y mujeres no garantiza a ambos sexos las mismas condiciones sin discriminación y es contraria al apartado 1 del artículo 5. Los Estados miembros deben tomar las medidas necesarias para asegurar que tales cláusulas, en los contratos individuales de trabajo, sean o puedan ser declaradas nulas de pleno derecho o puedan ser modificadas, salvo que hayan sido excluidas de la aplicación del artículo por otras normas comunitarias.

No considero que la Directiva 79/7, dictada en desarrollo del apartado 2 del artículo 1 de la Directiva 76/207, tenga dicho efecto. La Directiva 79/7 se ocupa sólo de los regímenes legales (apartado 1 del artículo 3) y de la seguridad social en un sentido estricto, pero no de los regímenes de pensiones privados, que, aunque sean materia de una propuesta conforme al apartado 3 del artículo 3 de esta Directiva, no han sido aún tratados.

En relación con la Directiva 79/7 hay que resaltar que en la legislación neerlandesa la edad de jubilación fijada por el régimen legal para los hombres y las mujeres es idéntica —65 años— y las pruebas presentadas ante el Tribunal de Justicia indican que la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva no sería tomada en consideración si, en realidad, este artículo permite a un Estado miembro introducir normas discriminatorias, en contra de las que estaban vigentes con anterioridad (punto 2.5 del Dictamen emitido el 14 de febrero de 1983 por la Comisión Neerlandesa para la Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en el Trabajo).

No interpreto de ningún modo la letra a) del apartado 1 del artículo 7 como aplicable a los empresarios privados. Su ámbito se limita a las pensiones de vejez y jubilación cubiertas por el Estado a través de regímenes legales. Por otra parte, y dejando a un lado la cuestión de si las pensiones de jubilación pueden ser consideradas como un pago aplazado, a efectos del artículo 119 del Tratado CEE, no hay en dicha Directiva nada que se oponga a la propuesta a la que me he referido, que prohíbe el exigir edades distintas para acceder a los regímenes de pensiones privados.

Aunque puedan establecerse edades distintas en los regímenes de pensiones privados, de ello no se sigue que puedan establecerse edades distintas para la jubilación obligatoria o el cese laboral, incluso en el caso de que dichas edades estén deliberadamente determinadas para que coincidan con la edad en que el trabajador adquiere el derecho a pensión.

En este aspecto, la sentencia Burton no es aplicable a este caso, ya que en dicho asunto el beneficio de un régimen de prima por cese voluntario estaba ligado a las edades fijadas por el régimen público de la seguridad social. Incluso si, por analogía con la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7 y el caso Burton, el derecho a percibir pensiones, como también otras prestaciones, de carácter privado puede nacer a edades distintas para ambos sexos, no creemos que ello sea razón suficiente para que tengan idéntico fundamento el cese laboral y la jubilación obligatorias. En la actualidad, una mujer puede recibir una pensión antes que un hombre; de ello no se deduce que en Derecho comunitario pueda ser obligada a cesar antes en el trabajo. En mi opinión, el apartado 1 del artículo 5 es claro y no se ve limitado por la Directiva 79/7 o por la sentencia Burton. No le afecta tampoco la disposición del Derecho neerlandés según la cual la jubilación se produce automáticamente cuando nace el derecho a una pensión.

En consecuencia, nos parece que la cuestión planteada por el Hoge Raad debe ser resuelta del siguiente modo.

La Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, no permite a los Estados miembros dejar de incluir, entre las condiciones de empleo a las que se aplica el principio de igualdad de trato para hombres y mujeres, según dicha Directiva, una condición, expresa o tácita, en materia de extinción del contrato de trabajo basándose en la edad alcanzada por el trabajador, incluso cuando esta cláusula es función de la edad en que el trabajador adquiere un derecho a percibir una pensión.

Corresponde al órgano jurisdiccional nacional decidir sobre las costas del litigio principal. Los gastos que han tenido el Gobierno danés, el neerlandés, el del Reino Unido y la Comisión no son recuperables.