SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 18 de noviembre de 2010 *

En el asunto C-356/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Oberster Gerichtshof (Austria), mediante resolución de 4 de agosto de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de septiembre de 2009, en el procedimiento entre

Pensionsversicherungsanstalt

y

Christine Kleist,

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

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

Abogado General: Sra. J. Kokott;
Secretario: Sr. B. Fülöp, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 2 de septiembre de 2010;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Pensionsversicherungsanstalt, por el Sr. A. Ehm, Rechtsanwalt;

— en nombre de la Sra. Kleist, por el Sr. H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. V. Kreuschitz y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de septiembre de 2010;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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 L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), en la versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15) (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Kleist y su empleador, Pensionsversicherungsanstalt (en lo sucesivo, «organismo de pensiones de jubilación»), en relación con las condiciones de extinción del contrato de trabajo de la Sra. Kleist.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 La Directiva 76/207, que fue derogada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204, p. 23), con efecto a 15 de agosto de 2009, establecía en su artículo 2:

«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.

2. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

— "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;

— "discriminación indirecta": la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición,

criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[…]»

4 Con arreglo al artículo 3, apartado 1, letra c), de dicha Directiva, «la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con […] las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE» del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52).

5 El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, 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), dispone:

«La presente Directiva no obstará la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;

[…]»

Derecho nacional

6 Los artículos 1 y 3 de la Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten (Ley constitucional federal por la que se establece un límite de edad diferente para la jubilación de los afiliados según se trate de hombres o de mujeres) de 29 de diciembre de 1992 (BGBl. 832/1992), tienen el siguiente tenor:

«Artículo 1. Podrán adoptarse disposiciones legales que establezcan diferentes límites de edad para los afiliados del régimen legal de seguridad social según se trate de hombres o de mujeres.

Artículo 2. A partir del 1 de enero de 2019 y hasta 2028, la edad que da derecho a la pensión de jubilación anticipada para las mujeres se incrementará en seis meses el 1 de enero cada año.

Artículo 3. A partir del 1 de enero de 2024 y hasta 2033, la edad que da derecho a la pensión de jubilación para las mujeres se incrementará en seis meses el 1 de enero de cada año.»

7 La Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (Ley general de seguridad social) de 9 de septiembre de 1955 (BGBl. 189/1955), en su versión modificada (en lo sucesivo, «ASVG»), se aplica a la vez a los obreros y a los empleados, en virtud de su artículo 270. El artículo 253, apartado 1, de dicha Ley prevé que, los afiliados tendrán derecho a pensión de jubilación cuando alcancen la edad normal de jubilación, que es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres, siempre que se haya completado el período de carencia previsto en el artículo 236 de la citada Ley.

8 De la resolución de remisión se desprende que, en Derecho austriaco, no puede reducirse la pensión de jubilación legal (otorgada con arreglo a la ASVG) por el mantenimiento de una relación laboral o por el ejercicio de una actividad profesional independiente más allá de la edad que da derecho a dicha pensión.

9 El convenio colectivo aplicable en el litigio principal es el Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (régimen especial B aplicable a los médicos y a los dentistas que trabajan en organismos de seguridad social de Austria, en lo sucesivo, «DO.B»). Este convenio colectivo establece un régimen especial de despido según el cual los trabajadores que tengan diez años o más de antigüedad en el organismo para el que trabajan sólo pueden ser despedidos por determinadas causas.

10 El artículo 134 de la DO.B tiene el siguiente tenor:

«[…]

2) Los médicos protegidos frente al despido tendrán derecho a jubilarse cuando

[…]

2. [tengan] derecho a una pensión de jubilación con arreglo al artículo 253 de la ASVG […]

[…]

4) La junta directiva podrá disponer la jubilación de un médico protegido frente al despido cuando éste:

1. cumpla los requisitos del apartado 2, punto […] 2 [...]

[…]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 La Sra. Kleist, nacida en febrero de 1948, estaba empleada como médica jefe en el organismo de pensiones de jubilación.

12 Éste tomó la decisión de despedir a todos sus empleados y empleadas que cumpliesen los requisitos para la jubilación con arreglo a la DO.B. Mediante escrito de 9 de enero de 2007, la Sra. Kleist comunicó a su empleador que no deseaba jubilarse al alcanzar la edad de 60 años, sino que tenía la intención de seguir trabajando hasta los 65 años. Sin embargo, dicho organismo le comunicó mediante escrito de 6 de diciembre de 2007 su decisión de jubilarla de oficio con efectos de 1 de julio de 2008.

13 La Sra. Kleist impugnó su despido ante el Landesgericht Innsbruck (Tribunal regional de Innsbruck). La sentencia dictada por éste el 14 de marzo de 2008, que le era desfavorable, fue modificada mediante sentencia dictada el 22 de agosto de 2008 por el Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunal regional superior de Insbruck), que resolvió

como órgano de apelación en materia de Derecho laboral y social. A continuación, el organismo de pensiones de jubilación recurrió en casación ante el Oberster Gerichtshof (Tribunal supremo).

14 El Oberster Gerichtshof subraya que el régimen de despido establecido por la DO.B constituye una excepción al régimen general previsto en la legislación austriaca, ya que éste prevé que la ruptura unilateral de la relación de trabajo no está, en principio, justificada. Sin embargo, señala que este hecho no excluye la aplicación de la protección general contra el despido improcedente prevista, con ciertas condiciones, por dicha legislación, en los casos en que dicha ruptura perjudique a los intereses fundamentales del trabajador o en que el empresario no pueda justificarla por causas que se refieran a la empresa o a la persona del trabajador.

15 Seguidamente, el órgano jurisdiccional remitente indica que, para determinar si esa ruptura perjudica a los intereses fundamentales del trabajador, se tendrá en cuenta la cobertura social de la que éste disfruta, en particular por lo que se refiere a la percepción de una pensión de jubilación. Pues bien, ese mismo criterio se utiliza en el marco de la disposición de la DO.B controvertida en el litigio principal, disposición que autoriza al empresario a no aplicar una protección contra el despido reforzada respecto a la establecida en el régimen legal, a los trabajadores que dispongan de una pensión de jubilación, abriendo de este modo la posibilidad de contratar a trabajadores más jóvenes.

16 El Oberster Gerichtshof se pregunta si el criterio de la situación social del trabajador, al que recurre el Derecho austriaco en materia de despido, no debe tenerse en cuenta, del mismo modo que el criterio de la edad, para apreciar si las situaciones de los trabajadores son comparables. Dicho órgano jurisdiccional señala que, a este respecto, hombres y mujeres reciben el mismo trato, ya que ambos pierden la protección

reforzada contra el despido conferida por la DO.B por el hecho de disfrutar de cobertura social.

17 El órgano jurisdicción remitente considera que, por lo que se refiere en particular al alcance del margen de maniobra de que disponen los Estados miembros al adoptar las medidas en materia de política de empleo, las cuestiones jurídicas que suscita el asunto del que conoce no han sido precisadas suficientemente por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia para permitirle dictar su resolución.

18 En este contexto, el Oberster Gerichtshof decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva [76/207], en el sentido de que, en el marco de un sistema de Derecho laboral que supedita la protección general de los trabajadores frente al despido a la dependencia social (económica) que estos tengan de su puesto de trabajo, se opone a una disposición de un convenio colectivo que prevé una protección especial frente al despido que va más allá de la protección establecida en el régimen legal general, pero que sólo se aplica hasta el momento en que el trabajador cuente con la cobertura social (económica) de una pensión de jubilación, habida cuenta de que los hombres y las mujeres obtienen el derecho a dicha pensión de jubilación en distintos momentos?

2) ¿Se opone el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva [76/207], en el marco del sistema de Derecho laboral descrito, a la decisión de un empleador de Derecho público que, con el fin de contratar a trabajadores nuevos que desean incorporarse al mercado laboral, despide a una trabajadora pocos meses después de que esta haya adquirido el derecho a pensión de jubilación?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

19 Mediante sus cuestiones, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 debe interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación por razones de sexo prohibida por dicha Directiva una legislación nacional que, con el fin de promover el acceso al empleo de personas más jóvenes, permite a una empresa pública despedir a sus trabajadores que han adquirido derecho a la pensión de jubilación, habida cuenta de que ese derecho lo adquieren las trabajadoras a una edad inferior en cinco años a la edad en que lo hacen los trabajadores.

Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia

20 Según la Sra. Kleist, la normativa controvertida en el litigio principal constituye una discriminación por razón de sexo, en la medida en que permite al empresario jubilar de oficio a una trabajadora cuando alcance la edad que le confiere derecho a pensión de jubilación, a saber 60 años, habida cuenta de que el derecho a pensión se adquiere en diferentes momentos según que el trabajador sea un hombre o una mujer. El artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 en el sentido de que se opone a dicha normativa.

21 La Sra. Kleist insta al Tribunal de Justicia a que se pronuncie asimismo sobre la interpretación de las disposiciones 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). Alega que sus disposiciones se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, porque dicha normativa lleva, además, a una discriminación directa por razón de edad.

22 El organismo de pensiones de jubilación sostiene que la normativa controvertida en el litigio principal establece una diferencia de trato basada indirectamente en el sexo que justifica invocando el objetivo de promoción del empleo de los más jóvenes y, por lo tanto, no constituye una discriminación ilícita. Además, dicho organismo considera que debe evitarse una situación en la que las trabajadoras puedan acumular su salario y su pensión legal sin que los hombres tengan esa posibilidad.

23 La Comisión Europea considera que el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 debe interpretarse en el sentido de que se opone a un convenio colectivo que contiene una disposición que prevé una protección particular que va más allá del régimen legal general de protección contra el despido, pero que se aplica únicamente hasta que el trabajador disponga de una cobertura social que le dé acceso a recursos económicos, lo que sucede normalmente cuando éste percibe una pensión de jubilación, habida cuenta de que el derecho a esa pensión se adquiere en momentos distintos según se trate de un trabajador o de una trabajadora, ya que el objetivo de la promoción del empleo de los más jóvenes no puede justificar esa normativa.

Respuesta del Tribunal de Justicia

24 Con carácter preliminar, es preciso señalar que la cuestión de las condiciones para la concesión de la pensión de jubilación, por una parte, y la de las condiciones para el cese de la relación laboral, por otra, son distintas (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de febrero de 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, apartado 32).

25 Por lo que se refiere a estas últimas, el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 prevé que la aplicación del principio de igualdad de trato en lo que respecta a las condiciones de despido supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos.

26 A este respecto, señala que dentro del concepto de despido que figura en dicha disposición, concepto que debe entenderse en un sentido amplio, está comprendido un límite de edad para el cese obligatorio de los trabajadores fijado en el marco de una política general de jubilación seguida por un empresario, aunque tal cese implique la concesión de una pensión de jubilación (véanse, por analogía, las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall, antes citada, apartado 34, y Beets-Proper, 262/84, Rec p. 773, apartado 36).

27 De lo antedicho resulta que la Sra. Kleist fue jubilada de oficio por su empleador, de conformidad con la decisión adoptada por éste de despedir a todos sus trabajadores que hubieran adquirido derecho a pensión de jubilación, el asunto principal afecta a las condiciones de despido en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207.

28 Es preciso recordar de entrada que el Tribunal de Justicia ha declarado que una política general de despido que implique el despido de una trabajadora por la única razón de haber alcanzado o sobrepasado esta la edad a la que tiene derecho a pensión de jubilación, edad que es diferente para hombres y mujeres en virtud de la legislación nacional, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por la Directiva 76/207 (véase, en este sentido, la sentencia Marshall, antes citada, apartado 38).

29 A este respecto, debe señalarse, en primer lugar, que, con arreglo al artículo 2, apartado 2, primer guión, de la Directiva 76/207, se produce una discriminación directa

cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

30 En el caso de autos, del artículo 134, apartados 2, punto 2, y 4, punto 1, de la DO.B se desprende que los médicos protegidos frente al despido pueden, no obstante, ser despedidos cuando adquieren el derecho a pensión de jubilación de conformidad con el artículo 253 de la ASVG. Pues bien, en virtud del citado artículo 253, apartado 1, los hombres adquieren ese derecho cuando alcanzan la edad de 65 años y las mujeres cuando alcanzan la edad de 60 años. De ello resulta que las trabajadoras pueden ser despedidas cuando alcanzan la edad de 60 años, mientras que los hombres sólo pueden ser despedidos cuando alcanzan la edad de 65 años.

31 Habida cuenta de que el criterio utilizado por esas disposiciones es indisociable del sexo de los trabajadores, existe, contrariamente a lo que sostiene el organismo de pensiones de jubilación, una diferencia de trato directamente basada en el sexo.

32 En segundo lugar, es preciso examinar si, en un contexto como el regido por las citadas disposiciones, las trabajadoras con una edad comprendida entre 60 y 65 años se encuentran en una situación comparable, en el sentido del artículo 2, apartado 2, primer guión, de la Directiva 76/207, a la de los trabadores de sexo masculino que se encuentran en el mismo tramo de edad.

33 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la circunstancia de que las trabajadoras con una edad comprendida entre los 60 y los 65 años dispongan, en virtud de la pensión de jubilación legal, de una cobertura social no puede conferir a la situación de esas trabajadoras un carácter específico respecto a la situación de los trabajadores masculinos del mismo tramo de edad, que no disponen de esa cobertura.

34 Procede examinar si son comparables tales situaciones, en particular, en relación con el objeto de la normativa que establece la diferencia de trato (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de diciembre de 2004, Hlozek, C-19/02, Rec. p. I-11491, apartado 46, y, por analogía, de 16 de diciembre de 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine y otros, C-127/07, Rec. p. I-9895, apartado 26).

35 En el litigio principal, la normativa que establece la diferencia de trato controvertida tiene por objeto regular las condiciones en las que los trabajadores pueden perder su empleo.

36 En el contexto del litigio principal, contrariamente a lo que ocurría en los asuntos en los que recayeron las sentencias de 9 de noviembre de 1993, Roberts (C-132/92, Rec. p. I-5579, apartado 20), y Hlozek, antes citada (apartado 48), la ventaja que se reconoce a las trabajadoras, que consiste en poder acceder a la pensión de jubilación a partir de un edad inferior en cinco años a la fijada para los hombres, no guarda una relación directa con el objeto de la normativa que establece una diferencia de trato.

37 En efecto, dicha ventaja no puede colocar a las trabajadoras en una situación específica respecto a los trabajadores, puesto que los hombres y las mujeres se encuentra en situaciones idénticas por lo que se refiere a las condiciones de cese de la relación laboral (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de febrero de 1986, Roberts, 151/84, Rec. p. 703, apartado 36).

38 Por otra parte, como se desprende de la resolución de remisión, la circunstancia mencionada en el apartado 33 de la presente sentencia resulta del hecho de que la

República de Austria decidió establecer, sobre la base de la excepción al principio de igualdad de trato recogido en el artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7, un régimen que establece una diferencia en cuanto a la edad legal de jubilación entre los hombres y las mujeres con el fin de compensar la desventaja social, familiar y económica que sufren las mujeres.

39 El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que, habida cuenta de la importancia fundamental del principio de igualdad de trato, la excepción a la prohibición de las discriminaciones por razón de sexo establecida en esa disposición debe interpretarse de modo restrictivo, en el sentido de que sólo puede aplicarse a la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones de seguridad social (véanse, en este sentido, las sentencias Marshall, antes citada, apartado 36; de 21 de julio de 2005, Vergani, C-207/04, Rec. p. I-7453, apartado 33, y de 27 de abril de 2006, Richards, C-423/04, Rec. p. I-3585, apartado 36).

40 Habida cuenta de que la normativa controvertida en el litigio principal, como se desprende del apartado 27 de la presente sentencia, afecta al despido en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 y no a las consecuencias a las que se refiere el artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7, esa excepción no es, por lo tanto, aplicable a dicha normativa.

41 En tercer lugar, la Directiva 76/207 establece una distinción entre, por un lado, las discriminaciones que se basan directamente en razones de sexo y, por otro, las denominadas «indirectas», en el sentido de que únicamente las disposiciones, criterios o prácticas que puedan constituir discriminaciones indirectas pueden, en virtud de su

artículo 2, apartado 2, segundo guión, sustraerse a la calificación de discriminación siempre que «[puedan] justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios». En cambio, no se prevé esa posibilidad para las diferencias de trato que puedan constituir discriminaciones directas, en el sentido del artículo 2, apartado 2, primer guión, de esa Directiva.

42 En tales circunstancias, teniendo en cuenta que, por una parte, la diferencia de trato establecida en una normativa como la controvertida en el litigio principal se basa directamente en el sexo, mientras que, como se desprende del apartado 37 de la presente sentencia, las situaciones de las mujeres y de los hombres son idénticas en el presente caso, y que, por otra, la Directiva 76/207 no contiene ninguna excepción al principio de igualdad de trato aplicable en el caso de autos, procede concluir que esta diferencia de trato constituye una discriminación directa por razón de sexo (véase, en este sentido, la sentencia Vergani, antes citada, apartado 34).

43 Por consiguiente, esa diferencia de trato no puede justificarse por el objetivo de la promoción del empleo de los más jóvenes, como alega el organismo de pensiones de jubilación.

44 Por último, por lo que atañe a la cuestión de la posible existencia de una discriminación por razón de edad, en el sentido de la Directiva 2000/78 es preciso recordar que, en el marco de un procedimiento con arreglo al artículo 234 CE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las

particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia (véase, en particular, la sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rec. p. I-9391, apartado 32).

45 En la medida en que el órgano jurisdiccional remitente no ha preguntado al Tribunal de Justicia sobre la interpretación de esa Directiva y que la resolución de remisión ni siquiera resulta que la existencia de dicha discriminación haya sido invocada en el litigio principal, el examen de dicha problemática no es útil para la solución de ese litigio.

46 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones planteadas que el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207 debe interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación por razones de sexo prohibida por dicha Directiva una normativa nacional que, con el fin de promover el acceso al empleo de personas más jóvenes, permite a un empresario despedir a los trabajadores que han adquirido el derecho a pensión de jubilación, habida cuenta de que las mujeres adquieren ese derecho a una edad inferior en cinco años a la edad en que lo hacen los hombres.

Costas

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

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

El artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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, en su versión modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, debe interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación por razones de sexo prohibida por dicha Directiva una normativa nacional que, con el fin de promover el acceso al empleo de personas más jóvenes, permite a un empresario despedir a los trabajadores que han adquirido el derecho a pensión de jubilación, dado que las mujeres adquieren ese derecho a una edad inferior en cinco años a la edad en que lo hacen los hombres.

Firmas