

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ  
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE  
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Prensa e Información

## COMUNICADO DE PRENSA N° 19/09

5 de marzo de 2009

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-388/07

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) /  
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

### **EL TRIBUNAL DE JUSTICIA PRECISA LAS CONDICIONES EN LAS QUE LOS ESTADOS MIEMBROS PUEDEN AUTORIZAR LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR JUBILACIÓN**

*Una normativa nacional puede prever, de manera general, que este tipo de diferencia de trato por razón de edad quede justificada si constituye un medio proporcionado para alcanzar un objetivo legítimo de política social vinculado a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional*

La Directiva 2000/78<sup>1</sup> prohíbe la discriminación por motivos de edad en el empleo y la ocupación. Con carácter excepcional, prevé que ciertas diferencias de trato por motivos de edad no constituyan discriminación cuando estén justificadas objetiva y razonablemente por objetivos legítimos, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional. Por otro lado, los medios para lograr este objetivo han de ser adecuados y necesarios. La Directiva enumera algunas diferencias de trato que pueden estar justificadas.

La Ley británica de adaptación a la Directiva establece que puede extinguirse la relación laboral por jubilación cuando el trabajador haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación fijada por el empleador o, en su defecto, la edad de 65 años, sin que este trato pueda considerarse discriminatorio. En dicha Ley se establecen criterios para comprobar que la causa del cese es la jubilación y se impone la observancia de un determinado procedimiento. Para los trabajadores de menos de 65 años, la Ley no contiene disposiciones particulares, limitándose a establecer el principio de que cualquier discriminación por razón de edad es ilegal, salvo que el empleador pueda demostrar que se trata de un «medio proporcionado para alcanzar una finalidad legítima».

The National Council on Ageing (Age Concern England), institución benéfica que tiene por fin mejorar la calidad de vida de las personas de edad avanzada, ha ejercitado una acción en la que discute la legalidad de esta normativa por estimar que no adapta correctamente el Derecho interno a la Directiva. Alega que la posibilidad de extinguir la relación laboral por jubilación cuando el trabajador haya cumplido los 65 años es contraria a la Directiva.

---

<sup>1</sup> Directiva 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).

La High Court ha preguntado al Tribunal de Justicia si la Directiva impone a los Estados miembros la obligación de definir en una lista los diferentes tipos de trato que pueden quedar justificados y si se opone a una normativa que se limita a prever, de manera general, que una diferencia de trato por razón de edad no constituye discriminación si puede considerarse un medio proporcionado para alcanzar una finalidad legítima.

El Tribunal de Justicia recuerda que la adaptación del Derecho interno a una directiva no exige necesariamente una reproducción formal de sus prescripciones en una disposición legal expresa y específica. En el presente caso, **la Directiva no impone a los Estados miembros la obligación de prever una lista específica de las diferencias de trato que pueden quedar justificadas por una finalidad legítima.**

Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario, no obstante, 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 su legitimidad y sobre la idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo. El Tribunal de Justicia subraya que **los objetivos que pueden considerarse «legítimos» a los efectos de la Directiva** y que, por tanto, pueden justificar que se establezcan excepciones al principio de prohibición de la discriminación por razón de edad **son objetivos de política social**, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional. Por su interés general, estos objetivos legítimos se distinguen de los motivos puramente individuales, propios de la situación del empleador, como la reducción de costes o la mejora de la competitividad.

**Corresponde al juez nacional comprobar si la normativa británica responde a un objetivo legítimo de este tipo y si los medios escogidos eran adecuados y necesarios para lograr tal objetivo.**

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación, que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*Lenguas disponibles: ES CS DE EN EL FR HU IT NL PL PT SK*

*El texto íntegro de la sentencia se encuentra en el sitio de Internet del Tribunal de Justicia  
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=ES&Submit=rechercher&numaff=C-388/07>  
Generalmente puede consultarse a partir de las 12 horas CET del día de su pronunciamiento*

*Si desea más información, póngase en contacto con Agnès López Gay  
Tel.: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668*