



La extinción automática del contrato de trabajo por razón de haberse alcanzado la edad de jubilación no es necesariamente discriminatoria

En Alemania, la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato) prevé que las cláusulas de extinción automática de los contratos de trabajo por el hecho de haber alcanzado el trabajador la edad de jubilación pueden quedar exentas de la prohibición de discriminación por motivos de edad. Según la normativa alemana, la facultad de establecer tales cláusulas puede atribuirse a los interlocutores sociales y plasmarse en un convenio colectivo.

A lo largo de 39 años, la Sra. Rosenbladt realizó tareas de limpieza. Con arreglo al Convenio Colectivo del sector de la limpieza industrial, su contrato de trabajo se extingue al finalizar el mes a partir del cual la trabajadora adquiera el derecho a una pensión de jubilación, es decir, a más tardar, al finalizar el mes en que alcance la edad de 65 años. Al haber cumplido 65 años, edad de la jubilación, su empresario le notificó la extinción de su contrato de trabajo. La Sra. Rosenbladt presentó una demanda ante el Arbeitsgericht Hamburg, órgano jurisdiccional remitente, alegando que la extinción de su contrato de trabajo era constitutiva de una discriminación por motivos de edad.

El órgano jurisdiccional remitente pide, en lo sustancial, que se dilucide si la extinción automática del contrato de trabajo al alcanzar el trabajador la edad normal de jubilación incurre en la prohibición de discriminación por motivos de edad prevista en la Directiva 2000/78/CE.¹

En su sentencia del día de hoy, el Tribunal de Justicia constata, en primer lugar, que una cláusula de extinción automática del contrato de trabajo por causa de jubilación supone una diferencia de trato basada directamente en la edad. A continuación, el Tribunal de Justicia examina la eventual justificación de dicha diferencia de trato.

A este respecto, el Tribunal de Justicia considera que la medida en cuestión no establece un régimen imperativo de jubilación forzosa, sino un modo de extinción de las relaciones laborales vinculado a la edad a la que se tiene derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación, al margen de los supuestos de dimisión o despido.

En lo que atañe al objetivo de la normativa controvertida, el Tribunal de Justicia observa que el referido mecanismo descansa en un equilibrio entre consideraciones de índole política, económica, social, demográfica y/o presupuestaria y depende de que se opte entre prolongar la duración de la vida activa de los trabajadores o, por el contrario, prever la jubilación temprana de estos últimos.

El Tribunal de Justicia observa que las mencionadas cláusulas de extinción automática forman parte, desde hace mucho tiempo, del Derecho del trabajo de numerosos Estados miembros y están muy extendidas en las relaciones laborales. Así pues, al garantizar a los trabajadores cierta estabilidad en el empleo y, a largo plazo, la promesa de una fecha de jubilación previsible -ofreciendo al mismo tiempo a los empresarios cierta flexibilidad en la gestión de su personal-, las cláusulas de extinción automática de los contratos de trabajo constituyen el reflejo de un equilibrio

¹ 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).

entre intereses divergentes pero legítimos, que se inscriben en un complejo contexto de relaciones laborales estrechamente vinculadas a las opciones políticas en materia de jubilación y de empleo. Debe considerarse, en principio, que los objetivos así perseguidos justifican «objetiva y razonablemente», «en el marco del Derecho nacional», como prevé la Directiva 2000/78, una diferencia de trato por motivos de edad establecida por los Estados miembros.

A continuación, el Tribunal de Justicia declara que es razonable que las autoridades y los interlocutores sociales de un Estado miembro estimen que las cláusulas de extinción automática puedan ser adecuadas y necesarias para alcanzar los objetivos legítimos a los que se ha hecho referencia. A este respecto, el Tribunal de Justicia observa que la cláusula aplicable a la Sra. Rosenblatt no se basa sólo en una edad determinada, sino que tiene también en cuenta la circunstancia de que los interesados obtienen una compensación económica consistente en una pensión de jubilación, y no autoriza a los empresarios a poner fin unilateralmente a la relación laboral. Además, el fundamento convencional ofrece una flexibilidad considerable a efectos de la aplicación de este instrumento, que permite a los interlocutores sociales tener debidamente en cuenta la situación global del mercado laboral de referencia y las características propias de los puestos de trabajo de que se trate. Por otro lado, la normativa alemana contiene una limitación adicional al imponer a los empresarios la obligación de recabar o comprobar el consentimiento de los trabajadores a toda cláusula de extinción automática del contrato de trabajo por el hecho de haber alcanzado el trabajador la edad a la que tiene derecho al reconocimiento de una pensión, cuando esa edad sea inferior a la edad normal de jubilación. Por último, el Tribunal de Justicia señala que el Derecho alemán prohíbe que el antiguo empresario o un tercero denieguen un empleo, por cualquier motivo relacionado con la edad, a una persona que se proponga seguir ejerciendo una actividad profesional después de haber alcanzado la edad de jubilación.

En consecuencia, el Tribunal de Justicia declara **que la Directiva 2000/78 no se opone a una cláusula de extinción automática de los contratos de trabajo por el hecho de haber alcanzado el trabajador la edad de jubilación, como la cláusula prevista en Alemania por el Convenio Colectivo de los trabajadores por cuenta ajena del sector de la limpieza industrial.**

RECORDATORIO: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

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

El [texto integral](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en «[Europe by Satellite](#)»
(+32) 2 2964106*