

AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 7 de febrero de 2018 (*)

«Procedimiento prejudicial — Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia — Política social — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Directiva 2006/54/CE — Normativa nacional que contempla que los trabajadores del sector de espectáculos que alcancen la edad de jubilación puedan temporalmente continuar su actividad hasta la edad anteriormente fijada para causar derecho a la pensión, fijada en 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres»

En los asuntos acumulados C-142/17 y C-143/17,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), mediante resoluciones de 15 de febrero de 2017, recibidas en el Tribunal de Justicia el 20 de marzo de 2017, en los procedimientos entre

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera

y

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,

y entre

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma

y

Manuela Maturi,

Laura Di Segni,

Isabella Lo Balbo,

Maria Badini,

Loredana Barbanera,

Luca Troiano,

Mauro Murri (C-142/17),

y entre

Catia Passeri

y

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (C-143/17),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por el Sr. E. Levits, Presidente de Sala, y el Sr. A. Borg Barthet y la Sra. M. Berger (Ponente),
Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, tras oír al Abogado General, de resolver mediante
auto motivado de conformidad con el artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento;

dicta el siguiente

Auto

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de 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 (DO 2006, L 204, p. 23), y del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Estas peticiones se han presentado en el contexto de litigios entre diferentes trabajadores empleados en calidad de bailarines en la Fondazione Teatro dell'Opera di Roma (en lo sucesivo, «Fundación»), en relación con su despido decidido por alcanzar la edad máxima para mantener su actividad.

Marco jurídico***Derecho de la Unión***

- 3 El artículo 1 de la Directiva 2006/54, titulado «Finalidad», dispone:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

- 4 El artículo 2 de esta Directiva, titulado «Definiciones», tiene la siguiente redacción:

«1. A los efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) “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;
- b) “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;

[...]».

5 Con arreglo a lo establecido en el artículo 3 de la Directiva 2006/54, bajo la rúbrica «Acción positiva»: «Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.»

6 El artículo 14, apartado 1), letra c), de la Directiva 2006/54 dispone lo siguiente:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado».

Derecho italiano

7 Con arreglo a la legislación italiana, el empresario puede despedir *ad nutum*, esto es, sin estar obligado a justificar su decisión, al trabajador que alcance la edad de jubilación.

8 Según el órgano jurisdiccional remitente, la edad de jubilación de los trabajadores del sector del espectáculo pertenecientes a la categoría de bailarines era de 47 años para las mujeres y de 52 para los hombres. Explica que el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64, de 30 de abril de 2010, transformado en Ley n.º 100, de 29 de junio de 2010, en su versión vigente en la fecha en que tuvieron lugar los hechos de los litigios principales (en lo sucesivo, «Decreto-ley n.º 64/2010»), modificó estos límites de edad respecto de los trabajadores de ambos sexos, fijando en 45 años cumplidos el límite de edad común para mantenerse en activo.

9 Esta disposición estableció igualmente a favor de éstos una opción transitoria, a la que podían acogerse durante un período de dos años que comenzaba a contar la fecha de entrada en vigor de dicha disposición, en virtud de la cual podían permanecer en activo tras alcanzar ese límite de edad común. De este modo, dichos trabajadores empleados por tiempo indefinido que alcanzaran o superaran la edad de jubilación nuevamente fijada podían continuar su actividad profesional hasta la edad límite de jubilación anteriormente en vigor, esto es, 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres, mediante el ejercicio de esta opción, renovable anualmente, dentro del plazo de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de dicha disposición o con una antelación mínima de tres meses antes de causar derecho definitivo a la jubilación.

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

10 Con carácter preliminar, debe precisarse que los litigios principales enfrentan a trabajadores empleados en calidad de bailarinas y bailarines con la Fundación, su empleador. No obstante, tal como se desprende de las resoluciones de remisión y tal como confirmó el órgano jurisdiccional remitente tras una solicitud de aclaración que le formuló el Tribunal de Justicia, la situación de los trabajadores masculinos no tiene incidencia en las cuestiones planteadas en las presentes solicitudes de decisión prejudicial. En consecuencia, en el presente asunto debe únicamente tomarse en consideración la situación de las trabajadoras afectadas.

11 Éstas trabajaban para la Fundación hasta el 31 de marzo de 2014, fecha en que fueron despedidas por haber alcanzado la edad límite para la jubilación. La terminación de su contrato de trabajo tuvo como

fundamento el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010.

- 12 Presentaron ante el Tribunale di Roma (Tribunal de Roma, Italia) una demanda solicitando la anulación de su despido, que fueran reintegradas en su puesto de trabajo y que se ordenara a su empleador que reparara el perjuicio causado. Consideraban que su despido era ilegal, ya que habían ejercido la opción, prevista en el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010, que les permitía continuar su actividad profesional y que se renovaba anualmente con una antelación mínima de tres meses antes de alcanzar la edad legal límite para mantenerse en activo.
- 13 El juez estimó las demandas.
- 14 A raíz del recurso de apelación interpuesto por la Fundación, la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma, Italia) desestimó las pretensiones de las trabajadoras a las que se refieren los litigios principales. Ese órgano jurisdiccional consideró que el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010 no era contrario al Derecho de la Unión ya que, al mismo tiempo que redujo a 45 años la edad de jubilación, esta disposición concedía a los trabajadores que hubieran alcanzado esa edad antes de la entrada en vigor de dicha disposición o durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 1 de julio de 2012 la facultad de acogerse a la edad límite para mantenerse en activo contemplada en la normativa nacional anteriormente en vigor, esto es, 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres.
- 15 Según la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma, Italia), el legislador nacional había tenido la intención de introducir un procedimiento de acceso gradual a la nueva edad límite para mantenerse en activo respecto de los trabajadores que, cerca de cumplir esa nueva edad, quedaban expuestos a un cambio repentino, en un sentido restrictivo, del régimen precedente. En consecuencia, según ese órgano jurisdiccional, no existe ninguna incompatibilidad entre la norma en cuestión y los principios del Derecho de la Unión, incluso teniendo en cuenta la naturaleza transitoria de la disposición y el reducido círculo de sus destinatarios.
- 16 Las trabajadoras a las que se refieren los litigios principales recurrieron dicha sentencia en casación ante la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), alegando en particular la incompatibilidad del artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010 con el artículo 157 CE, el artículo 21 de la Carta y la Directiva 2006/54.
- 17 La Fundación también recurrió en casación ante el órgano jurisdiccional remitente la sentencia dictada el 14 de octubre de 2015 por la Corte d'appello di Roma (Tribunal de Apelación de Roma).
- 18 El órgano jurisdiccional remitente, quien destaca que la resolución de los litigios principales depende de la interpretación que deba darse al concepto de «no discriminación por razón de sexo», previsto en la Directiva 2006/54 y el artículo 21 de la Carta, se pregunta si el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010 es compatible con las disposiciones del Derecho de la Unión invocadas por las recurrentes.
- 19 En estas circunstancias, la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia, en cada uno de los asuntos, la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Es incompatible con el principio de no discriminación por razón del sexo, previsto en la [Directiva 2006/54] y en la [Carta] (artículo 21), la normativa nacional recogida en el artículo 3, apartado 7, del [Decreto-ley n.º 64/2010], según el cual “para los trabajadores del sector de espectáculos comprendidos en la categoría de bailarines, la edad de jubilación de hombres y mujeres se fija en la fecha en que cumplan los 45 años, utilizándose, en el caso de los trabajadores a los que se aplica íntegramente el sistema contributivo o mixto, el coeficiente de transformación previsto en el artículo 1, apartado 6, de la Ley n.º 335 de 8 de agosto de 1995, correspondiente a la edad superior. En los dos años siguientes a la entrada en vigor de la presente disposición, los trabajadores contratados por tiempo indefinido que hubieran alcanzado o superado la edad de jubilación podrán ejercer la opción, renovable anualmente, de permanecer en su puesto de trabajo. Dicha opción deberá ejercitarse presentando una solicitud formal al [Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo (ENPALS)]

(Instituto Nacional de Previsión y Asistencia de los Trabajadores del Sector de Espectáculos)] en los dos meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de la presente disposición o al menos tres meses antes de causar derecho definitivo a la jubilación, sin perjuicio del límite máximo, a efectos de la pensión de jubilación, de 47 años para las mujeres y 52 para los hombres”?»

- 20 Mediante decisión del Presidente del Tribunal de 27 de abril de 2017, se ordenó acumular los asuntos C-142/17 y C-143/17 a efectos de las fases escrita y oral y de la sentencia.

Sobre la cuestión prejudicial

- 21 Con arreglo al artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a tal cuestión no suscite ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá decidir en cualquier momento, a propuesta del Juez Ponente y tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado.
- 22 Procede aplicar esta disposición en los presentes asuntos.
- 23 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, fundamentalmente, si el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la prevista en el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010, en virtud de la cual los trabajadores, contratados en calidad de bailarines, que alcancen la edad de jubilación prevista por esa normativa en 45 años tanto para las mujeres como para los hombres, están facultados para ejercer, durante un período transitorio de dos años, una opción que les permite continuar ejerciendo su actividad profesional hasta la edad límite para mantenerse en activo prevista por la normativa anteriormente en vigor, fijada en 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres.
- 24 Con carácter preliminar, es preciso señalar que el Tribunal de Justicia ha declarado 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 particular, la sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, apartado 24).
- 25 Por lo que se refiere a estas últimas, el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54 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 está comprendida dentro del concepto de «despido» en el sentido de dicha disposición, concepto que debe entenderse en un sentido amplio, la extinción de la relación laboral por haber alcanzado el trabajador la edad límite para mantenerse en activo fijada por la normativa nacional en el marco de una política general de jubilación seguida por un empresario, aunque tal cese implique la concesión de una pensión de jubilación (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, apartado 26).
- 27 De ello se sigue que un asunto, como los que son objeto de los litigios principales, en los que el empleador ha decidido de oficio, con arreglo a la normativa nacional, la jubilación de las trabajadoras afectadas por haber alcanzado éstas la edad límite para mantenerse en activo, afecta a las condiciones de despido en el sentido del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54 (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, apartado 27).
- 28 El Tribunal de Justicia ha declarado que, en lo relativo a 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 1976, L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), la cual fue derogada por la Directiva 2006/54, una política general de despido que implique el despido de una trabajadora por la única razón de haber alcanzado o sobrepasado ésta 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 (sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, apartado 28).

- 29 Tal interpretación puede también aplicarse a una normativa nacional, como la plasmada en el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010, que prevé que los trabajadores que alcancen la edad límite para mantenerse en activo pueden, durante un período transitorio, ejercer una opción que les permita continuar su actividad profesional, cuando la edad a la que el contrato de trabajo se extingue definitivamente es diferente dependiendo de si el trabajador en cuestión es un hombre o una mujer.
- 30 A este respecto, debe señalarse, en primer lugar, que, con arreglo al artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54, se produce una discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- 31 En el presente asunto, resulta del artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010 que, durante un período de dos años a partir de la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los bailarines empleados por tiempo indefinido que alcancen o superen la edad de jubilación nuevamente fijada, están facultados para ejercer la opción, renovable anualmente, dentro de un plazo de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de dicha disposición o con una antelación mínima de tres meses antes de causar derecho definitivo a la jubilación, de continuar ejerciendo su actividad profesional hasta la edad límite de jubilación anteriormente vigente, esto es, 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres.
- 32 Se desprende de esta disposición que las condiciones para ejercitar la opción en cuestión dependen del sexo del trabajador.
- 33 En segundo lugar, es preciso examinar si, en un contexto como el regido por la citada disposición, las trabajadoras con una edad de 45 o más años se encuentran en una situación comparable, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54, a la de los trabajadores de sexo masculino que se encuentran en el mismo tramo de edad.
- 34 Los elementos que caracterizan distintas situaciones y, de este modo, su carácter comparable, deben apreciarse, en particular, a la luz del objeto y la finalidad de las disposiciones de que se trate, entendiéndose que a tal efecto deben tenerse en cuenta los principios y objetivos del ámbito en el que se inscribe el acto cuestión (véase, en particular, la sentencia de 26 de octubre de 2017, BB construct, C-534/16, EU:C:2017:820, apartado 43 y jurisprudencia citada).
- 35 En los litigios principales, la normativa que establece la diferencia de trato controvertida tiene por objeto regular las condiciones en las que puede extinguirse la relación laboral de los trabajadores afectados.
- 36 Pues bien, en este contexto, no puede identificarse ninguna circunstancia que pueda singularizar la situación de las trabajadoras de sexo femenino respecto de la de los trabajadores de sexo masculino. Por lo tanto, las trabajadoras de sexo femenino afectadas se encuentran en una situación comparable, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54, a la de los trabajadores de sexo masculino de la misma edad en lo referente a las condiciones de terminación de la relación laboral. En consecuencia, tal disposición establece una diferencia de trato basada directamente en razones de sexo.
- 37 En tales circunstancias, una diferencia de trato basada directamente en razones de sexo, como la establecida en una normativa nacional controvertida en los litigios principales, constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54 (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, apartado 42).
- 38 A este respecto, debe recordarse que la Directiva 2006/54 establece una distinción entre, por una parte, las discriminaciones basadas directamente en razones de sexo y, por otra parte, las calificadas como «indirectas», en el sentido de que las primeras no pueden quedar justificadas por una finalidad legítima. Por el contrario, en virtud del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, las disposiciones, criterios o prácticas que puedan constituir discriminaciones indirectas pueden 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» (sentencia de 18 de noviembre de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, apartado 41).

- 39 Por lo tanto, una diferencia de trato, como la que es objeto de los litigios principales, no puede quedar justificada por la voluntad de no someter a los trabajadores afectados a un cambio súbito, en un sentido restrictivo, del régimen precedente referido al mantenimiento en activo.
- 40 En consecuencia, debe responderse a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional, como la prevista en el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64/2010, en virtud de la cual los trabajadores, contratados en calidad de bailarines, que alcancen la edad de jubilación, prevista por esa normativa en 45 años tanto para las mujeres como para los hombres, están facultados para ejercer, durante un período transitorio de dos años, una opción que les permite continuar ejerciendo su actividad profesional hasta la edad límite para mantenerse en activo prevista por la normativa anteriormente en vigor, fijada en 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres, establece una discriminación directa por razón de sexo prohibida por esta Directiva.

Costas

- 41 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.

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

El artículo 14, apartado 1, letra c), de 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, debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional, como la prevista en el artículo 3, apartado 7, del Decreto-ley n.º 64, de 30 de abril de 2010, transformado en Ley n.º 100, de 29 de junio de 2010, en su versión vigente en la fecha en que tuvieron lugar los hechos de los litigios principales, en virtud de la cual los trabajadores, contratados en calidad de bailarines, que alcancen la edad de jubilación, prevista por esa normativa en 45 años tanto para las mujeres como para los hombres, están facultados para ejercer, durante un período transitorio de dos años, una opción que les permite continuar ejerciendo su actividad profesional hasta la edad límite para mantenerse en activo prevista por la normativa anteriormente en vigor, fijada en 47 años para las mujeres y 52 años para los hombres, establece una discriminación directa por razón de sexo prohibida por esta Directiva.

Firmas

* Lengua de procedimiento: italiano.