

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Sexta, Sentencia de 28 Feb. 2018, C-46/2017

Ponente: Arabadjiev, Alexander.

Nº de Recurso: C-46/2017

El TJUE declara la validez de ampliar la relación laboral tras la edad de jubilación si trabajador y empresario lo pactan

JUBILACIÓN FORZOSA. Directiva 2000/78/CE. Excepción a la extinción automática del contrato de trabajo cuando el trabajador llega a la edad de jubilación ordinaria. La ampliación mediante contratos temporales de mutuo acuerdo entre las partes, de manera incondicionada e ilimitada en el tiempo, no contradice la normativa europea. Tales condiciones permiten, en principio, que tanto el trabajador como el empresario prolonguen la relación laboral únicamente si consideran ventajosa esa opción.

El TJUE resuelve cuestiones prejudiciales acerca del art. 2.2 Directiva 2000/78/CE y de la Cláusula 5. 1 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada.

En el asunto C-46/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE , por el Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunal Regional de Trabajo de Bremen, Alemania), mediante resolución de 23 de noviembre de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 30 de enero de 2017, en el procedimiento entre

Hubertus John

y

Freie Hansestadt Bremen,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. C.G. Fernlund, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente) y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. John, por los Sres. H. Buroh y J. Steinhauer, Rechtsanwälte;
- en nombre de la Freie Hansestadt Bremen, por el Sr. C. Darge, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. T. Henze y la Sra. K. Stranz, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y M. Kellerbauer, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43), así como del artículo 1, del artículo 2, apartado 1, y del artículo 6, apartado 1, 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 2000, L 303, p. 16).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sr. Hubertus John y su antiguo empleador, la Freie Hansestadt Bremen (Ciudad Libre Hanseática de Bremen, Alemania), en relación con la extinción de su contrato de trabajo al llegar el término estipulado, vinculado al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, y con la desestimación de su solicitud para poder seguir trabajando después de alcanzar esa edad.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Acuerdo Marco

3. Con arreglo a su cláusula 1, el objeto del Acuerdo Marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

4. La cláusula 2 del Acuerdo Marco, titulada «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

5. La cláusula 3 del Acuerdo Marco, con la rúbrica «Definiciones», dispone:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

[...]»

6. La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

7. La cláusula 5 del Acuerdo Marco, bajo la rúbrica «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», tiene el siguiente tenor:

«1. A los efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte [...] necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

Directiva 2000/78

8. Con arreglo al considerando 14 de la Directiva 2000/78 , la misma se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.

9. A tenor de su artículo 1, la Directiva 2000/78 «tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».

10. El artículo 2 de dicha Directiva establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1.

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; [...]

[...]»

11. El artículo 6 de la misma Directiva, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», establece en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [remuneración], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

[...]»

Derecho alemán

12. El artículo 41 del libro VI del Sozialgesetzbuch (Código de la Seguridad Social), titulado «Edad de jubilación y protección frente al despido», en su versión vigente desde el 23 de junio de 2014, establece en su tercera frase (en lo sucesivo, «disposición controvertida en el litigio principal»):

«En caso de que un acuerdo disponga la extinción de la relación laboral al alcanzarse la edad de jubilación ordinaria, por acuerdo celebrado durante la vigencia de la relación laboral las partes en el contrato de trabajo podrán aplazar el momento de la extinción de este, eventualmente varias veces.»

13. El artículo 44 del convenio colectivo aplicable a la función pública de los Länder, que lleva por título «Régimen específico para los docentes», establece en su punto 4, relativo a la Sección V, titulado «Limitación temporal y extinción de la relación laboral»:

«La relación laboral se extinguirá sin necesidad de rescisión al concluir el semestre escolar (el 31 de enero o el 31 de

julio) en que el trabajador docente haya alcanzado la edad legalmente establecida para obtener el derecho a una pensión de jubilación.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14. El Sr. John, nacido el 8 de julio de 1949, fue contratado el 25 de septiembre de 2001 por la Ciudad Libre Hanseática de Bremen en calidad de docente contractual. El contrato de trabajo se sometía al convenio colectivo de los agentes contractuales de la función pública alemana, sustituido por el convenio colectivo aplicable a la función pública de los Länder (en lo sucesivo, «convenio colectivo»).

15. De conformidad con el convenio colectivo, el referido contrato de trabajo debía expirar cuando el docente alcanzase la edad legal para tener derecho a la pensión de jubilación. Mediante escrito de 5 de febrero de 2014, el Sr. John solicitó poder seguir trabajando después de esa edad, hasta finalizar el curso 2014/2015. El 24 de octubre de 2014, las partes celebraron un acuerdo que establecía que «la extinción automática de la relación laboral [...] se aplazará hasta el 31 de julio de 2015, de conformidad con el artículo 44, punto 4, del convenio colectivo».

16. El 4 de febrero de 2015, el Sr. John solicitó a su empleador aplazar la fecha de finalización del contrato hasta finales del primer semestre del curso 2015/2016, es decir, hasta el 31 de enero de 2016. Tras serle denegada la solicitud, ejercitó una acción judicial y alegó que la duración determinada del contrato, basada en la disposición controvertida en el litigio principal, es contraria al Derecho europeo.

17. El Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunal Regional de Trabajo de Bremen, Alemania), que conoce de un recurso interpuesto contra una resolución del Arbeitsgericht Bremen (Tribunal de Trabajo de Bremen, Alemania), se pregunta si la disposición controvertida en el litigio principal es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco y con el artículo 1, el artículo 2, apartado 1, y el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 .

El tribunal remitente admite que el contrato de trabajo controvertido en el litigio principal está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, puesto que, en virtud del convenio colectivo, finaliza en la fecha en que el docente alcanza la edad legal para tener derecho a una pensión de jubilación. En consecuencia, estima que la prolongación del contrato más allá de ese término puede considerarse una renovación de contrato de duración determinada. El tribunal remitente se pregunta si las disposiciones de Derecho nacional, en la medida en que no establecen ninguna restricción a que las partes puedan aplazar la fecha de extinción del contrato, se atienen a las cláusulas del Acuerdo Marco destinadas a evitar el uso abusivo de contratos de duración determinada sucesivos y si infringen las disposiciones de la Directiva 2000/78 o violan los principios generales del Derecho de la Unión.

18. En estas circunstancias, el Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunal Regional de Trabajo de Bremen) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, del [Acuerdo Marco] en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite a las partes del contrato de trabajo, sin otros requisitos y sin límite temporal, aplazar la extinción estipulada de la relación laboral al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, mediante un acuerdo celebrado durante la relación laboral, incluso varias veces, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a percibir la correspondiente pensión?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión prejudicial:

La incompatibilidad de la normativa nacional mencionada en la primera cuestión prejudicial con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, ¿es asimismo aplicable en lo que atañe al primer aplazamiento de la extinción del contrato de trabajo?

3) ¿Deben interpretarse los artículos 1 , 2, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva [2000/78] y/o los principios generales del Derecho [de la Unión] en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que permite a las partes del contrato de trabajo, sin otros requisitos y sin límite temporal, aplazar la extinción estipulada de la relación laboral al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, mediante un acuerdo celebrado durante la relación laboral, incluso varias veces, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho la correspondiente pensión?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la tercera cuestión prejudicial

19. Mediante su tercera cuestión prejudicial, que procede examinar en primer lugar, el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si el artículo 2, apartado 2, y el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que supedita el aplazamiento de la fecha de cese de la actividad de los trabajadores que hayan alcanzado la edad legal para el reconocimiento de la pensión de jubilación al consentimiento del empresario otorgado por una duración determinada.

20. A este respecto, es necesario recordar que, con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, a los efectos de la misma se entenderá por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos expuestos en su artículo 1, entre los que figura la edad.

21. Con arreglo a la letra a) del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por motivo de su edad de manera menos favorable que otra en situación análoga. En virtud de la letra b) del mismo precepto, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de una edad determinada respecto de otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

22. Así pues, procede examinar si se trata a un trabajador -como el Sr. John- de manera menos favorable por motivos de edad que a otro que se halle en situación análoga, en el sentido de la letra a) del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, o si la disposición controvertida en el litigio principal puede ocasionar una desventaja particular con respecto a la categoría de edad a la que pertenece, con arreglo a la letra b) de aquel mismo precepto.

23. Con carácter preliminar, hay que recordar, por una parte, que, como establece el considerando 14 de la Directiva 2000/78, la misma se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación. Además, como ha señalado la Comisión Europea, los límites de edad correspondientes a la edad de jubilación ordinaria deben tener en cuenta la disminución del rendimiento de los trabajadores que suele producirse con la edad, así como el deseo y la necesidad de los trabajadores de mayor edad de disponer discrecionalmente de su tiempo libre.

24. Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que la extinción automática de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos de edad y de cotización para poder solicitar el cálculo y reconocimiento de sus derechos de pensión forma parte, desde hace mucho tiempo, del Derecho del trabajo de numerosos Estados miembros y está muy extendida en las relaciones laborales. Este 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 (sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, apartado 44 y jurisprudencia citada).

25. En la sentencia de 12 de octubre de 2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601), el Tribunal de Justicia declaró que una disposición análoga al artículo 44 del convenio colectivo no excede de lo que resulta necesario para alcanzar los objetivos perseguidos, habida cuenta del amplio margen de apreciación reconocido a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en materia de política social y de empleo.

26. Ahora bien, la disposición controvertida en el litigio principal no es el artículo 44 del convenio colectivo, relativo al principio de extinción automática de la relación laboral al finalizar el semestre en el que el trabajador ha alcanzado la edad de jubilación ordinaria, sino, por el contrario, una disposición que permite a las partes del contrato de trabajo aplazar la fecha de extinción de la relación laboral establecida de este modo. En efecto, como se desprende del propio tenor de la tercera cuestión prejudicial, tal disposición permite a las partes del contrato de trabajo aplazar esa fecha, en su caso varias veces, de manera incondicionada e ilimitada en el tiempo.

27. En cuanto a los posibles efectos adversos o desfavorables de la disposición controvertida en el litigio principal, el Gobierno alemán alega que esta disposición no se refiere propiamente al límite de edad establecido para la extinción de una relación laboral, sino a la posibilidad de aplazar de mutuo acuerdo la extinción de la relación laboral, lo que

permite adicionalmente a los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación ordinaria participar en la organización de la extinción de su relación laboral.

28. El Gobierno alemán considera que, al adoptar la disposición controvertida en el litigio principal, el legislador nacional pretendía establecer, de conformidad con la voluntad de los interlocutores sociales, la posibilidad de prolongar, en caso necesario y bajo ciertas condiciones, la relación laboral más allá de la edad de jubilación ordinaria, de una manera flexible y con observancia de la seguridad jurídica.

29. No cuestiona esta interpretación el tribunal remitente, según el cual cabe entender que la disposición controvertida en el litigio principal permite una excepción al principio de la extinción automática del contrato de trabajo cuando el trabajador alcanza la edad de jubilación ordinaria. En efecto, a diferencia de los trabajadores más jóvenes, cabe ofrecer al trabajador que alcanza la edad de jubilación ordinaria la posibilidad de optar entre prorrogar la relación laboral o abandonar definitivamente la vida activa.

30. La circunstancia de que las partes del contrato de trabajo en cuestión tengan la posibilidad de posponer la fecha de extinción de la relación laboral varias veces, de manera incondicionada e ilimitada en el tiempo, no desvirtúa la anterior apreciación. Antes al contrario, tal posibilidad contribuye a reforzar el carácter favorable o ventajoso de la disposición controvertida en el litigio principal, en la medida en que constituye un modo de prolongar la relación laboral, prolongación que en ningún caso puede producirse sin el acuerdo -durante la relación laboral- de las dos partes del contrato.

31. Hay que señalar que tales condiciones permiten, en principio, que tanto el trabajador como el empresario prolonguen la relación laboral únicamente si consideran ventajosa esa opción, en el contexto de una actividad que prosigue después de que el trabajador haya alcanzado la edad de jubilación ordinaria. De los autos de que dispone el Tribunal de Justicia también resulta que el Sr. John impugnó, ante el tribunal remitente, la negativa de su empleador a acceder a la solicitud de un segundo aplazamiento de la fecha de cese de la actividad.

32. En estas circunstancias, no cabe considerar que la disposición controvertida en el litigio principal constituya una medida desfavorable, en el sentido del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, con respecto a quienes han alcanzado la edad de jubilación en relación con quienes no han alcanzado aún esa edad.

33. Por consiguiente, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que supedita el aplazamiento de la fecha de cese de la actividad de los trabajadores que han alcanzado la edad legal para el reconocimiento de la pensión de jubilación al consentimiento del empresario otorgado por una duración determinada.

Sobre las cuestiones prejudiciales primera y segunda

34. Mediante las cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que permite a las partes de un contrato de trabajo aplazar, de común acuerdo durante la relación laboral, sin limitación temporal ni otros requisitos, y eventualmente varias veces, la fecha estipulada de extinción del contrato -vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria-, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a una pensión de jubilación.

35. El Gobierno alemán alega, con carácter preliminar, que el litigio principal no está incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco. En efecto, según dicho Gobierno, la extinción del contrato de trabajo en la fecha en la que el trabajador alcanza la edad de jubilación no puede llevar a calificar la relación laboral de «contrato de duración determinada». Añade que no cabe considerar que tal contrato establezca una relación laboral de breve duración, ya que puede transcurrir un período de varias décadas entre la celebración del contrato de trabajo y la fecha de la jubilación ordinaria. Del mismo modo, prosigue el Gobierno alemán, el aplazamiento por las partes de la fecha de extinción del contrato de trabajo está supeditada a la continuación ininterrumpida del contrato de trabajo preexistente, sin que pueda hablarse, por tanto, de celebración de un nuevo contrato de trabajo de duración determinada.

36. El tribunal remitente considera a este respecto que, dado que se aplica al contrato controvertido en el litigio

principal el artículo 44, punto 4, del convenio colectivo, en virtud del cual la relación laboral se extinguirá al concluir el semestre en que el trabajador haya alcanzado la edad legalmente establecida para percibir la pensión de jubilación, se trata de la fijación de un término y, por tanto, de una duración determinada.

37. Procede recordar que, si bien es verdad que, como resulta del tenor del apartado 1 de la cláusula 2 del Acuerdo Marco, el ámbito de aplicación de este Acuerdo se concibe con amplitud, incluyendo con carácter general a los «trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro», no es menos cierto que la definición de los contratos y de las relaciones laborales a los que se aplica el Acuerdo Marco no corresponde a este Acuerdo ni al Derecho de la Unión, sino a la legislación y/o prácticas nacionales (sentencia de 15 de marzo de 2012, Sibilio, C-157/11, no publicada, EU:C:2012:148, apartado 42).

38. El Tribunal de Justicia puede, no obstante, en el marco de la cooperación judicial que establece el artículo 267 TFUE, facilitar a un órgano jurisdiccional nacional, a partir de los datos que constan en autos, los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que pudieran serle útiles para apreciar los efectos de las normas de dicho Derecho (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de junio de 2017, W y otros, C-621/15, EU:C:2017:484, apartado 40 y jurisprudencia citada).

39. Procede recordar, por tanto, que el Acuerdo Marco parte de la premisa de que los contratos de trabajo por tiempo indefinido constituyen la modalidad general de relación laboral, aunque reconoce al mismo tiempo que los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades.

40. Uno de los objetivos del Acuerdo Marco es imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 26 y jurisprudencia citada).

41. De este modo, el derecho a la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada sólo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores en ciertas circunstancias (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 27 y jurisprudencia citada).

42. Pues bien, como se ha recordado en el apartado 24 de la presente sentencia, la extinción automática de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos de edad y de cotización para poder solicitar el cálculo y reconocimiento de sus derechos de pensión forma parte, desde hace mucho tiempo, del Derecho del trabajo de numerosos Estados miembros y está muy extendida en las relaciones laborales.

43. Por otra parte, como ha señalado el Gobierno alemán, la duración de un contrato de trabajo como el controvertido en el litigio principal, con arreglo al cual la relación laboral sólo se extinguirá cuando el trabajador haya alcanzado la edad de jubilación ordinaria, puede extenderse a lo largo de varias décadas.

44. Además, la extinción automática de los contratos de trabajo de los trabajadores que alcanzan la edad de jubilación ordinaria proporciona sustancialmente al trabajador la estabilidad en el empleo. En efecto, como ha señalado el tribunal remitente, un trabajador que alcanza la edad ordinaria para tener derecho a la pensión legal de jubilación se halla, en principio, al término de su vida laboral.

45. Tampoco parece excluirse que el aplazamiento previsto por la disposición controvertida en el litigio principal se considere un mero aplazamiento contractual de la edad de jubilación inicialmente estipulada.

46. Por tanto, *de los datos aportados al Tribunal de Justicia no se desprende que tal disposición pueda favorecer la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o sea fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores. En modo alguno procede considerar que los límites de edad correspondientes a la edad de jubilación ordinaria conlleven sistemáticamente la precarización de la situación laboral de los trabajadores afectados, en el sentido del Acuerdo Marco, si éstos disfrutaran de una pensión de jubilación íntegra y, en concreto, si se autoriza al empresario a renovar el contrato de trabajo de que se trate.*

47. En el supuesto de que, no obstante las consideraciones expuestas en los apartados 42 a 46 de la presente sentencia, el tribunal remitente estimara que la celebración de un acuerdo como el de 24 de octubre de 2014 -que establece el aplazamiento de la fecha de extinción de un contrato de trabajo como el celebrado el 25 de septiembre de 2001, sometido a una cláusula de extinción automática de la relación laboral cuando el trabajador haya alcanzado la edad legal para el reconocimiento de la pensión de jubilación- deba considerarse utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, habrá que examinar si esta norma se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que permite a las partes de un contrato laboral aplazar, de común acuerdo durante la relación laboral, sin limitación temporal ni otros requisitos, y eventualmente varias veces, la fecha estipulada de extinción del contrato -vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria-, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a una pensión de jubilación.

48. Cabe recordar que el apartado 1 de la cláusula 5 del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros la obligación de adoptar al menos una de las medidas que enumera, cuando el respectivo Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en las letras a), b) y c) del apartado 1 de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a razones objetivas que justifiquen la renovación de los contratos o relaciones laborales de duración determinada, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 35 y jurisprudencia citada).

49. Aunque el Derecho de la Unión establece la obligación de que los Estados miembros adopten medidas preventivas, no enuncia sanciones específicas para el supuesto de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 36 y jurisprudencia citada).

50. No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional pertinente cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13 , C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 66, y auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea, C-86/14, no publicado, EU:C:2014:2447, apartado 48).

51. Por lo tanto, incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida las condiciones de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida adecuada para evitar y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04 , EU:C:2006:517, apartado 56, y de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13 , C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 67 y jurisprudencia citada).

52. Sin embargo, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse sobre la cuestión prejudicial, puede aportar precisiones destinadas a orientar a dicho órgano jurisdiccional en su interpretación (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13 , C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 68 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13 , C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 83).

53. En el caso de autos, es necesario señalar que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran esos contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10 , EU:C:2012:39, apartado 27).

54. A este respecto, procede señalar que, según el tribunal remitente, un trabajador que alcanza la edad ordinaria para el reconocimiento de la pensión legal de jubilación se distingue de los demás trabajadores no sólo por su

cobertura social, sino también porque, en principio, se halla al término de su vida laboral y, por lo tanto, no se encuentra, en lo que respecta a la duración específica de su contrato de trabajo, ante la alternativa de un contrato por tiempo indefinido.

55. Además, como ya se ha puesto de manifiesto en el apartado 29 de la presente sentencia, cabe entender que la disposición controvertida en el litigio principal permite una excepción al principio de la extinción automática del contrato de trabajo cuando el trabajador alcanza la edad de jubilación ordinaria.

56. Por otra parte, de los autos de los que dispone el Tribunal de Justicia resulta que, en virtud de la disposición controvertida en el litigio principal, *el aplazamiento de la fecha de extinción de la relación laboral supone que se celebre efectivamente en el curso de dicha relación laboral un acuerdo en virtud del cual la relación laboral existente continúe sin interrupción temporal alguna y las condiciones contractuales no sufran ninguna otra modificación. Tales restricciones conceden al trabajador afectado la garantía de que se mantendrán las condiciones contractuales iniciales, al mismo tiempo que conserva el derecho a percibir una pensión de jubilación.*

57. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que *la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que permite a las partes de un contrato de trabajo aplazar, de común acuerdo durante la relación laboral, sin limitación temporal ni otros requisitos, y eventualmente varias veces, la fecha estipulada de extinción del contrato -vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria-, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a una pensión de jubilación.*

Costas

58. 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,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

1) El artículo 2, apartado 2, 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que supedita el aplazamiento de la fecha de cese de la actividad de los trabajadores que han alcanzado la edad legal para el reconocimiento de la pensión de jubilación al consentimiento del empresario otorgado por una duración determinada.

2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que permite a las partes de un contrato de trabajo aplazar, de común acuerdo durante la relación laboral, sin limitación temporal ni otros requisitos, y eventualmente varias veces, la fecha estipulada de extinción del contrato -vinculada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria-, por la única razón de que el trabajador, al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, tiene derecho a una pensión de jubilación.

(*) Lengua de procedimiento: alemán.