



baliabideak
material de aprendizaje



El caso de la edad del bombero

Carmen Agoués Mendizabal

Cuaderno del estudiante

IKD baliabideak 1 (2011)

La edad del bombero

Don Julián Agote, de 38 años de edad, vecino de Pamplona, tras haber trabajado en diversas empresas de seguridad privada y teniendo en cuenta su buen estado de preparación física, decidió presentarse en junio de 1996 a la convocatoria para la provisión mediante oposición de 54 plazas de bomberos al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. Cuando Julián leyó las bases reguladoras del proceso de selección publicadas en el Boletín Oficial de Navarra, se dio cuenta de que no podía presentarse a dicho proceso porque superaba una de las condiciones fijadas en las bases, concretamente superaba el límite de edad máximo establecido en las bases (35 años) para el ingreso en el Cuerpo de Bomberos. Llegar a ser bombero era la máxima ilusión de Julián, había esperado la llegada de este momento durante mucho tiempo y era consciente de que con arreglo al criterio de la edad jamás llegaría a serlo. Tras asumir que quedaba excluido del proceso selectivo se dirigió a un asesor jurídico para que le asesorara sobre las posibles actuaciones jurídicas frente a la Administración y le preguntó “¿qué puedo hacer?”.

La espera de Julián

Julián llevaba mucho tiempo preparándose para ser bombero. Había obtenido el título de licenciado en Educación Física en el Instituto Vasco de Educación Física de la Universidad del País Vasco, el año 1990 y aunque este título no constituía un requisito para acceder al Cuerpo de Bomberos, Julián consideraba que podía constituir un mérito importante para acceder a dicho cuerpo.

Siempre había entendido que el trabajo de bombero era un trabajo vocacional para el que hay que tener una determinada aptitud física y él realizaba un entrenamiento de dos horas diarias en un gimnasio de Pamplona. Su esposa María intentaba convencerle para que se presentara a plazas de profesor de gimnasia, que se convocaban regularmente por el Gobierno de Navarra, pero Julián siempre mantuvo la opinión de que él no tenía vocación de profesor; él quería ser bombero de la Administración foral de Navarra y estaba dispuesto a esperar; entretanto se dedicaba a actividades relacionadas con la seguridad privada.

Desde junio de 1990, fecha de su licenciatura Julián leía cada mes el Boletín Oficial de Navarra para conocer las plazas que se convocaban desde la Administración foral

Navarra para el cuerpo de bombero pero hasta 1996 no pudo presentarse porque en las convocatorias de 1992 estaba lesionado de la rodilla y en 1994 se hallaba fuera de la Comunidad foral en las fechas del examen..

La preparación física de Julián

Julián superaba la edad máxima para presentarse a la convocatoria para entrar al cuerpo de bomberos, pero él consideraba que su preparación física era inmejorable para realizar las actividades típicas de un bombero: rescate en fuego, rescate acuático, rescate vehicular y en espacios confinados y colapsados, control de materiales peligrosos, atención de urgencias, prevención de incendios y accidentes... “Yo puedo demostrar que mi edad no me impide realizar las actividades vinculadas al cuerpo de bomberos” decía una y otra vez Julián. Él sabía que un compañero suyo, de su misma edad, que había estudiado la carrera universitaria con él y cuya capacidad física era más que dudosa se había integrado en otro cuerpo de bomberos.

Los ejercicios físicos exigidos para el acceso al cuerpo de bomberos eran variables en cada institución convocante, ya que cada administración exigía las pruebas físicas que consideraba necesarias para acceder al cuerpo. Aunque dentro de esta enorme disparidad de pruebas, Julián sabía que había una serie de pruebas físicas que eran las más frecuentes en todo tipo de oposiciones a dicho cuerpo y Julián se preparaba para esas pruebas más típicas o frecuentes para acceder al cuerpo de bomberos. Estas pruebas consistían en trepar por una cuerda entre 5 y 7 metros sin la ayuda de los pies, recorrer una barra de equilibrio sin la ayuda de las manos, correr 2000 metros lisos o el Test de Cooper, realizar salto de longitud cayendo con los dos pies juntos, realizar un salto máximo de altura, nadar 60 o 100 metros más inmersión, prueba de velocidad y realizar ejercicios en barra horizontal.

Los requisitos de acceso al Cuerpo de Bomberos

Julián no podía entender que para acceder al cuerpo de bomberos en Navarra se exigiera como requisito tener como máximo 35 años y en otras muchas Comunidades Autónomas no se impusiera este límite; le parecía que en la convocatoria del Gobierno de Navarra se atentaba el principio de igualdad al ser discriminado por razón de la edad.

En opinión de Julián los límites de edad eran innecesarios porque las propias pruebas físicas se encargaban de eliminar a los menos aptos. Él entendía que debería de aplicarse la selección natural y no normas "injustas; ¿Qué sentido tenía que cada organismo convocante fijara un límite de edad distintos?

Cuando Julián conoció el límite de edad establecido en las bases de la convocatoria se dirigió al Gobierno de Navarra a conocer los motivos de tal limitación y fue atendido por el Director de Función Pública del Gobierno de Navarra quien le explicó que en virtud de la normativa vigente cada entidad administrativa u organismo convocante podía exigir los requisitos que considerara convenientes para el acceso al cuerpo de Bomberos y que las pruebas físicas requeridas para el acceso variaban de unas Comunidades autónomas a otras e incluso de unas ciudades a otras.

Asimismo le comunicó que en España para acceder al cuerpo de bomberos como norma general se exigía ser español o miembro de la Unión Europea, tener el título de graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente, tener como mínimo 16 años de edad, y estar en posesión del carné de conducir B y C; respecto de la edad máxima le manifestó que no existía un criterio uniforme para todas las Comunidades Autónomas, si bien últimamente en la mayoría de las convocatorias se establecía la edad máxima de 35 años (en algunos casos incluso 30 años). En lo relativo a la altura, en la mayoría de las convocatorias se exigía medir como mínimo 1,65 m. en el caso de los hombres y 1.60 en el caso de las mujeres.

El Director de Función Pública del Gobierno de Navarra explicó a D. Julián las especificidades de la normativa aplicable en la Comunidad Foral Navarra para el acceso al cuerpo de Bomberos y le enseñó la normativa (ver Anexo 1).

La normativa del estatuto de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra

En la Comunidad Foral Navarra, el artículo 7 del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra de 1993 establecía que:

Para ser admitido a las pruebas selectivas se requiere: a) Tener nacionalidad española y ser mayor de edad. Los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, así como los de aquellos Estados que proceda en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, podrán acceder en idénticas condiciones que los españoles a la función pública investigadora, docente, sanitaria de carácter asistencial y a los demás sectores de la función pública a los que, según el derecho comunitario, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, quedando reservados, en todo caso, a los funcionarios con nacionalidad española los puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de potestades públicas o la responsabilidad en la salvaguarda de los intereses de la Administración Pública respectiva.

Por su parte, el artículo 6 del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio establece que «para ser admitido a las pruebas selectivas se requiere: a) Tener la nacionalidad española y ser mayor de edad» y dispone que «La edad máxima exigida para el ingreso en los Cuerpos de Policía y Bomberos será la de treinta y cinco años».

Las pretensiones de Don Julián

Julián consideraba que el límite de edad establecido en las bases constituía una discriminación por razón de la edad y quería hacer valer todas las medidas jurídicas para acceder a una plaza de bombero. El desconocía las vías a seguir para actuar contra la cláusula fijada por la administración en relación a la edad para el acceso al cuerpo de bomberos pero su pretensión era muy clara: anular la convocatoria y que se le adjudicara una plaza de bombero.

“María, esta es la oportunidad de mi vida para ser bombero; no la puedo dejar escapar” le dijo Julián Agote a su esposa. A Don Julián le urgía saber si todavía estaba a tiempo de reaccionar frente a la convocatoria de la Administración, cómo debía proceder y qué argumentación jurídica podía hacer valer frente a la Administración, no sólo para anular la convocatoria sino también para adjudicarse la plaza. “¿Tengo todavía alguna posibilidad de ser bombero?” se preguntaba Don Julián.

ANEXO

- **Normativa comunitaria**

- **La Directiva 2000/78/CE** del Consejo de Europa de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establece asimismo:

A tenor del artículo 1 de la Directiva 2000/78, ésta «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».

El artículo 2 de esa 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;

[...]

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

7. El artículo 3 de dicha Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», precisa en su apartado 1:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]»

8. El artículo 4 de la Directiva 2000/78, titulado «Requisitos profesionales», dispone en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

9. El artículo 6 de esa Directiva, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», prevé 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 recomendación, 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;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.»

- Art. 21.1 de la [Carta Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#).

- **Jurisprudencia sobre el principio de igualdad:**

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 12 de enero de 2010
- Tribunal Constitucional; ATC 263/1994, de 3 de octubre, FJ 2, y STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 7, 37/2004
- Sentencias del TS. 10 julio 1981 (RTC 1981, 23) , 14 julio 1982 (RTC 1982, 49) y 10 noviembre 1982 (RTC 1982, 65)
- Sentencias de. 23 julio 1968 y 27 octubre 1975 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

- **Normativa relacionada con el caso**

- [Decreto Foral Legislativo 251/1993](#) regulador del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (RCL 1993, 3656 y LNA 1993, 291), modificado por [Ley Foral 27/1994, de 29 de diciembre, de medidas relativas al Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra](#) .
- [Decreto Foral 113/1985](#) (LNA 1985, 1614).
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y ley del procedimiento administrativo común (BOE num. 285 de 27 de noviembre de 1992) [ley_30-1992_procedimiento_administrativo.pdf](#)
- Ley 29/1998, de 13 de julio reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (BOE núm. 167, de 14 de julio de 1998) [ley_jurisdiccion_contenciosa.pdf](#)

Referencias

SANCHEZ MORON M. Derecho Administrativo. Parte General. Ed. Tecnos, 2009

GARCIA DE ENTERRIA Y FERNANDEZ RODRIGUEZ. Curso de Derecho Administrativo. Ed. Civitas. Madrid, 2008

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA(Gran Sala)

de 12 de enero de 2010

«Directiva 2000/78/CE – Artículo 4, apartado 1 – Prohibición de discriminación por razón de la edad – Disposición nacional que fija en 30 años la edad máxima para la contratación de funcionarios en el servicio de bomberos – Objetivo perseguido – Concepto de “requisito profesional esencial y determinante”»

En el asunto C-229/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemania), mediante resolución de 21 de abril de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de mayo de 2008, en el procedimiento entre

Colin Wolf

y

Stadt Frankfurt am Main,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de la Sala Tercera, en funciones de Presidente, el Sr. E. Levits y la Sra. P. Lindh (Ponente), Presidentes de Sala, y los Sres. C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, A. Borg Barthet, A. Ó Caoimh y L. Bay Larsen, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. B. Fülöp, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 7 de julio de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. M. Lumma, en calidad de agente;
- en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O’Hagan, en calidad de agente, asistido por el Sr. P. McGarry, BL;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. I. Bruni, en calidad de agente, asistida por las Sras. W. Ferrante y M. Russo, avvocati dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. J. Enegren y la Sra. B. Conte, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de septiembre de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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; en lo sucesivo, «Directiva»).
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Wolf y la Stadt Frankfurt am Main (Alemania) por la negativa de ésta a considerar la candidatura del Sr. Wolf para ser contratado en el servicio técnico medio de bomberos, por el hecho de que el Sr. Wolf superaba la edad de 30 años.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

- 3 La Directiva se adoptó sobre la base del artículo 13 CE. Los considerandos noveno, undécimo, decimosexto y vigésimo quinto de dicha Directiva tienen el siguiente tenor:

«(9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

[...]

(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

[...]

(18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

[...]

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.»

- 4 A tenor de su artículo 1, la Directiva 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.

- 5 El artículo 2 de la 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.

[...]»

6 El artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva, señala:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción».

7 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva tiene el siguiente tenor:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

8 El artículo 6, apartado 1, de la Directiva dispone:

«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 [retribución], 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;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.»

9 El artículo 17 de la Directiva tiene el siguiente tenor:

«Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. [...]»

- 10 De conformidad con el artículo 18, párrafo primero, de la Directiva, la adaptación de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros debía producirse a más tardar el 2 de diciembre de 2003. No obstante, según el párrafo segundo del mismo artículo:

«A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros [podían] disponer, cuando [fuera] necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo [comunicarían] de inmediato a la Comisión. [...]»

- 11 La República Federal de Alemania ha hecho uso de dicha facultad, de modo que la adaptación de su Derecho interno a las disposiciones de la Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad debía producirse a más tardar el 2 de diciembre de 2006.

Normativa nacional

Normativa del Land Hessen

- 12 El Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung (Reglamento sobre la carrera del funcionario en el servicio de intervención de bomberos profesionales del Land Hessen), de 21 de diciembre de 1994 (en lo sucesivo; «FeuerwLVO»), establece en su artículo 3, apartado 1, punto 1, que la edad máxima para poder ser contratado en el servicio medio es de 30 años.

- 13 Los artículos 194 y 197 de la Hessisches Beamtenengesetz (Ley de la función pública del Land Hessen), de 21 de marzo de 1962 (GVBl. 1962 I, p. 26), están redactados del modo siguiente:

«Artículo 194 – Jubilación

(1) Los agentes de policía que sean funcionarios de carrera se jubilarán al término del mes durante el cual hayan cumplido sesenta años de edad (límite de edad).

(2) Si redundare en interés del servicio, a petición del agente de policía podrá retrasarse la jubilación, más allá de la edad de sesenta años, durante períodos de tiempo determinados cuya respectiva duración no podrá ser superior a un año y como máximo hasta que el agente cumpla sesenta y dos años de edad.

[...]

Artículo 197 – Estatuto jurídico

(1) Lo dispuesto en los artículos 187 y 192 a 194 se aplicará por analogía a los funcionarios del servicio de intervención de bomberos profesionales.

[...]»

Normativa federal

- 14 La Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Ley sobre el régimen de pensiones de los funcionarios y magistrados en el Estado Federal y los Länder), de 24 de agosto de 1976 (BGBl. 1976 I, p. 3839), dispone en sus artículos 4 y 14, en la versión aplicable a los hechos del litigio principal:

«Artículo 4 – Devengo y cálculo de la pensión de jubilación

- 1) La pensión de jubilación sólo se concederá al funcionario que:
 1. haya cumplido un período de servicio de al menos cinco años [...]

[...]

[...]

Artículo 14 – Cuantía de la pensión de jubilación

1) La pensión de jubilación ascenderá, por cada año de servicio que devengue derechos de pensión, al 1,79375 % de las retribuciones que devenguen derechos de pensión (artículo 5), sin que pueda superar en su totalidad el 71,75 %.

[...]

4) La pensión de jubilación ascenderá como mínimo al 35 % de las retribuciones que devenguen derechos de pensión (artículo 5).

[...]»

- 15 La Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897; en lo sucesivo, «AGG»), adaptó el Derecho nacional a la Directiva.
- 16 Los artículos 1, 3, 7, 10 y 15 de la AGG tienen el siguiente tenor:

«Artículo 1 – Objetivo de la Ley

El objetivo de la presente Ley es impedir o eliminar toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.

[...]

Artículo 3 – Definiciones

1) Una discriminación directa se produce cuando, sobre la base de uno de los motivos previstos en el artículo 1, una persona recibe un trato menos favorable del que recibe, ha recibido o recibiría otra en el futuro en una situación comparable. [...]

[...]

Artículo 7 – Prohibición de discriminación

1) Los trabajadores no podrán ser discriminados por ninguna de las razones mencionadas en el artículo 1; [...]

2) Las disposiciones, establecidas en acuerdos, que infrinjan la prohibición de discriminación establecida en el apartado 1 se considerarán nulas.

[...]

Artículo 10 – Autorización de la diferencia de trato por razón de la edad

No obstante lo dispuesto en el artículo 8, también será admisible una diferencia de trato por razón de la edad cuando un objetivo legítimo la justifique de manera objetiva y razonable. Los medios

aplicados para lograr dicho objetivo han de ser razonables y necesarios. Tales diferencias de trato pueden comprender, en particular:

[...]

3. la fijación de una edad máxima para la contratación, basada en la formación específica requerida para el puesto de que se trate o en la necesidad de un período de servicio razonable antes de la jubilación.

[...]

Artículo 15 – Indemnización de daños y perjuicios

1) En caso de infracción de la prohibición de discriminación, el empleador deberá indemnizar el perjuicio causado. No habrá lugar a dicha indemnización si el empleador no fuere responsable de la infracción.

2) En el supuesto de que se produzca un perjuicio no patrimonial, el trabajador podrá reclamar una indemnización pecuniaria adecuada. De no mediar contratación, la indemnización no podrá superar el equivalente a tres meses de salario en el supuesto de que el trabajador tampoco hubiera sido contratado si se hubiera realizado un proceso de selección no discriminatorio.

3) En el supuesto de aplicación de un convenio colectivo, el empleador sólo estará obligado a abonar una indemnización si hubiere actuado con dolo o negligencia grave.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 17 Mediante carta recibida en la Dirección de los servicios de incendios de la Stadt Frankfurt am Main el 4 de octubre de 2006, el Sr. Wolf, nacido el 9 de diciembre de 1976, presentó su candidatura para una contratación en el servicio técnico medio de bomberos.
- 18 El 13 de noviembre de 2006, la Stadt Frankfurt am Main informó al Sr. Wolf de que la próxima contratación se efectuaría el 1 de agosto de 2007. Sin embargo, dicha fecha fue retrasada hasta el 1 de febrero de 2008, con un proceso selectivo en agosto de 2007.
- 19 Mediante escrito de 28 de febrero de 2007, la Stadt Frankfurt am Main comunicó al Sr. Wolf que no podía considerar su candidatura, puesto que éste superaba el límite de edad de 30 años.
- 20 El 12 de abril de 2007, el Sr. Wolf reclamó a la Stadt Frankfurt am Main una indemnización sobre la base del artículo 21 de la AGG. El importe de la indemnización de daños y perjuicios reclamada ascendía a tres meses del salario que hubiera percibido de haber sido contratado.
- 21 Dado que dicha reclamación fue desestimada mediante resolución de 4 de mayo de 2007, confirmada el 10 de octubre del mismo año, el Sr. Wolf recurrió ante el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main, solicitando la anulación de las resoluciones de 4 de mayo y 10 de octubre de 2007, así como la condena de la Stadt Frankfurt am Main al pago de una indemnización de daños y perjuicios.
- 22 Ante dicho órgano judicial, el Sr. Wolf alegó que el FeuerwLVO es contrario a la AGG.
- 23 Habiéndosele planteado dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa alemana con los artículos 6 y 17 de la Directiva, el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) En el ejercicio de la discrecionalidad que le concede el artículo 6, apartado 1, de la Directiva [...], ¿dispone el legislador nacional en todo caso de un amplio margen de apreciación y organización, o dicho margen se reduce a lo estrictamente necesario, al menos en lo relativo al establecimiento de una edad máxima para la contratación a fin de asegurar un período mínimo de servicio previo a la jubilación con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de dicha Directiva?
- 2) ¿La adecuación de los medios impuesta por el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [...] se concreta en la necesidad exigida por el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de dicha Directiva, restringiéndose así el ámbito de aplicación de esta regla formulada con carácter general?
- 3) a) ¿Constituye un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [...] el hecho de que, mediante la fijación de una edad máxima de contratación, un empleador pretenda cumplir su interés en que los funcionarios que contrate presten servicios durante un período lo más prolongado posible?
- b) ¿Procede considerar inadecuada la realización de dicho objetivo por el mero hecho de que implica que los funcionarios estarán en servicio durante un período superior al necesario para percibir la pensión mínima legalmente garantizada en caso de jubilación anticipada tras cinco años de servicio?
- c) ¿Procede considerar inadecuada la realización de dicho objetivo únicamente en caso de que implique que los funcionarios estarán en servicio durante un período superior al necesario para percibir la pensión mínima legalmente garantizada en caso de jubilación anticipada (actualmente 19,51 años)?
- 4) a) ¿Constituye un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [...] pretender, en la medida de lo posible, la reducción del número total de funcionarios que han de contratarse, mediante la reducción de la edad máxima de contratación, con el fin de limitar de este modo el número de prestaciones individuales como la asistencia en caso de accidente o enfermedad (subsidios, también para familiares)?
- b) ¿Qué relevancia tiene, a este respecto, el hecho de que las prestaciones por accidente y los subsidios por enfermedad (también para familiares) sean más elevadas cuando se trata de funcionarios de mayor edad que de funcionarios más jóvenes, de manera que la contratación de funcionarios de mayor edad supondría un incremento del gasto total en prestaciones?
- c) ¿Son necesarios, a este respecto, pronósticos o estadísticas fiables, o bastan presunciones generales de probabilidad?
- 5) a) ¿Constituye un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [...] el hecho de que un empleador pretenda aplicar una determinada edad máxima de contratación para garantizar una "estructura de edades equilibrada en cada servicio"?
- b) ¿Qué exigencias deben satisfacer, en su caso, los criterios para configurar dicha estructura de edades, de manera que se cumplan los requisitos para su justificación (adecuación y necesidad)?
- 6) ¿Constituye una consideración legítima en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva [...] el hecho de que, con respecto a la edad máxima de contratación, el empleador argumente que, en general, hasta alcanzar tal edad es posible cumplir los requisitos objetivos de contratación para una formación en el servicio medio de bomberos, consistente en la correspondiente formación académica y técnica?

- 7) ¿Qué criterios deben aplicarse para valorar si es adecuado o necesario un período mínimo de servicio previo a la jubilación?
- a) ¿Se puede justificar la necesidad de un período mínimo de servicio exclusivamente como contraprestación por la adquisición, tras las contratación, de una cualificación enteramente financiada por el empleador (capacitación profesional para el servicio medio de bomberos), con el fin de garantizar que, una vez obtenida dicha cualificación, el funcionario prestará servicios durante un período adecuado para dicho empleador, de manera que se amorticen gradualmente los costes de formación del funcionario?
 - b) ¿Cuál es la duración máxima del período de servicio posterior al período de formación? ¿Puede ser superior a cinco años y, en caso afirmativo, en qué condiciones?
 - c) ¿Puede justificarse la adecuación o necesidad de un período mínimo de servicio, al margen de la séptima cuestión, letra a), argumentando que, para los funcionarios cuya pensión de jubilación es financiada íntegramente por el empleador, el período de servicio activo estimado desde la contratación hasta la fecha previsible de jubilación debe ser lo suficientemente prolongado como para adquirir el derecho a la pensión de jubilación mínima legalmente garantizada, siendo actualmente dicho período de servicio de 19,51 años?
 - d) ¿A *sensu contrario*, con arreglo al artículo 6, apartado 1, de la Directiva [...], la negativa a contratar sólo estará justificada en caso de que la contratación de una persona de esa edad implicara que, cuando llegase la fecha previsible de jubilación, procedería abonarle la pensión mínima a pesar de no haber adquirido aún el derecho a percibirla?
- 8) a) ¿Para determinar la fecha de jubilación a efectos del artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva [...], ha de atenderse a la edad de jubilación establecida legalmente para percibir una pensión, o bien ha de atenderse a la media estadística de la edad de jubilación de un determinado grupo funcional o profesional?
- b) ¿En qué medida debe tenerse en cuenta, en su caso, el hecho de que determinados funcionarios pueden retrasar hasta dos años su fecha de jubilación? ¿Debe suponer esta circunstancia la correspondiente elevación de la edad máxima de contratación?
- 9) ¿A la hora de calcular el período mínimo de servicio en el contexto del artículo 6, apartado 1, de la Directiva [...], cabe computar el tiempo de formación al inicio de la relación funcional? ¿Tiene importancia, a este respecto, si el tiempo de formación computa íntegramente como período de servicio que devenga derecho a la pensión de jubilación o bien procede excluir el tiempo de formación del lapso de tiempo durante el cual el empleador puede exigir un período mínimo de servicio con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva [...]?
- 10) ¿Es compatible lo dispuesto en el artículo 15, apartados 1, segunda frase, y 3, de la [AGG] con el artículo 17 de la Directiva [...]?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 24 Mediante sus cuestiones primera a novena, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta sobre la discrecionalidad de la que dispone el legislador nacional para establecer que las diferencias de trato por razón de la edad no son una discriminación prohibida por el Derecho comunitario. Solicita, en particular, que se dilucide si ciertos objetivos como el interés en garantizar una carrera larga a los funcionarios, limitar la cuantía de las prestaciones sociales, establecer una estructura de edades equilibrada en una

profesión o garantizar un período mínimo de servicio antes de la jubilación, son legítimos en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva y si la fijación de la edad límite para la contratación en el servicio técnico medio de bomberos en 30 años es un medio adecuado y necesario para lograr tales objetivos.

- 25 A fin de responder a las referidas cuestiones, procede examinar si la normativa controvertida en el litigio principal está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la citada Directiva, si contiene una diferencia de trato en el sentido de la misma y, de ser así, si dicha diferencia de trato está justificada o no.
- 26 Por lo que respecta, en un primer momento, a la cuestión de si la normativa controvertida en el litigio principal está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, procede señalar que se desprende del artículo 3, apartado 1, letra a), de la referida Directiva que ésta se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, «a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con [...] las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional» (véase la sentencia de 18 de junio de 2009, Hütter, C-88/08, Rec. p. I-0000, apartado 34).
- 27 Pues bien, del artículo 3 del FeuerwLVO se desprende que únicamente pueden ser contratadas en el servicio técnico medio de bomberos profesionales las personas que no superen los 30 años de edad. De este modo, la referida disposición afecta a las condiciones de contratación para dicho servicio. Por lo tanto, debe considerarse que una normativa de tal naturaleza establece normas relativas a las condiciones de contratación en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva.
- 28 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la cuestión de si la normativa controvertida en el litigio principal contiene una diferencia de trato en función de la edad en relación con el empleo y la ocupación, ha de señalarse que, a tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva, a los efectos de ésta, 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 de la citada Directiva. En su artículo 2, apartado 2, letra a), se precisa que, a efectos de lo dispuesto en su apartado 1, existe discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva (véanse las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rec. p. I-8531, apartado 50, y de 5 de marzo de 2009, Age Concern England, C-338/07, Rec. p. I-0000, apartado 33).
- 29 La aplicación del artículo 3 del FeuerwLVO tiene como consecuencia que determinadas personas reciben un trato menos favorable que otras que se encuentran en una situación análoga por la razón de que han superado los 30 años de edad. Tal disposición establece una diferencia de trato basada en la edad en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva.
- 30 En tercer lugar, procede examinar si, como pregunta el órgano jurisdiccional remitente, la diferencia de trato que resulta de la aplicación del artículo 3 del FeuerwLVO está justificada o no con arreglo a la Directiva.
- 31 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente considera necesario analizar si la diferencia de trato por razón de la edad puede justificarse en aplicación del artículo 10 de la AGG, que recoge, esencialmente, los principios del artículo 6, apartado 1, de la Directiva. Por lo tanto, centró las diferentes cuestiones en esta disposición de la Directiva y descartó de entrada la posibilidad de que la diferencia de trato pueda no constituir una discriminación en aplicación del artículo 4, apartado 1, de la misma Directiva. En efecto, considera que la aptitud física de los candidatos a la contratación en el servicio técnico medio de bomberos fue evaluada en un procedimiento de selección separado al que el Sr. Wolf no fue admitido por razón de su edad. Por consiguiente, el límite de edad legal para acceder a dicho servicio no podía considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido del artículo 4, apartado 1.

- 32 A este respecto procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, si bien, desde un punto de vista formal, el órgano jurisdiccional remitente ha limitado su cuestión a la interpretación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva por lo que respecta al examen de una justificación de la diferencia de trato resultante de la aplicación de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia proporcione a este órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación del Derecho comunitario que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto del que conoce, con independencia de que dicho órgano haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de su cuestión (véanse, en particular, las sentencias de 25 de enero de 2007, Dyson, C-321/03, Rec. p. I-687, apartado 24; de 26 de abril de 2007, Alevizos, C-392/05, Rec. p. I-3505, apartado 64 y jurisprudencia citada, y de 24 de enero de 2008, Lianakis y otros, C-532/06, Rec. p. I-251, apartado 23). A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación de la resolución de remisión, los elementos de Derecho comunitario que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (véase la sentencia de 27 de octubre de 2009, ČEZ, C-115/08, Rec. p. I-0000, apartado 81 y jurisprudencia citada).
- 33 Pues bien, tanto de las respuestas del Gobierno alemán a las preguntas formuladas por el Tribunal de Justicia en aplicación del artículo 24 del Estatuto del Tribunal de Justicia como de las observaciones presentadas por ese mismo Gobierno en la vista se desprende que el hecho de fijar en 30 años la edad límite para la contratación de bomberos en el servicio técnico medio en el Land Hessen tiene el objetivo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del cuerpo de bomberos profesionales.
- 34 En efecto, el servicio técnico medio de bomberos exige, para determinadas intervenciones, una capacidad física excepcionalmente elevada que únicamente tienen los funcionarios más jóvenes. Pues bien, habida cuenta del proceso de envejecimiento médicamente demostrado, los funcionarios que hayan sobrepasado los 45-50 años dejan de poseer dicha capacidad física elevada y las referidas intervenciones han de llevarse a cabo por los funcionarios más jóvenes. Por lo tanto, la edad máxima de contratación impuesta tiene el objetivo de garantizar que los funcionarios del servicio técnico medio de bomberos puedan cumplir las misiones que exigen una capacidad física particularmente elevada durante un período de tiempo relativamente largo de su carrera.
- 35 A este respecto procede señalar que, de conformidad con los términos del propio artículo 4, apartado 1, de la Directiva, «una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 [de la referida Directiva] no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado». De ello se desprende que no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato sino una característica vinculada a dicho motivo la que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante.
- 36 Para determinar si la diferencia de trato por razón de la edad contenida en la normativa nacional controvertida en el litigio principal está justificada, procede examinar si la aptitud física es una característica vinculada a la edad y si constituye un requisito profesional esencial y determinante para la actividad profesional de que se trata o para su ejercicio, siempre y cuando el objetivo perseguido por dicha normativa sea legítimo y el referido requisito, proporcionado.
- 37 Por lo que respecta, en primer lugar, al objetivo perseguido por la referida normativa nacional, se desprende de las explicaciones del Gobierno alemán que la finalidad que se persigue es garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del cuerpo de bomberos profesionales.
- 38 Sobre este particular debe señalarse que el cuerpo de bomberos profesionales forma parte de los servicios de socorro. Pues bien, el decimotercero considerando de la Directiva precisa que ésta no puede tener el efecto de obligar a dichos servicios a contratar a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

- 39 Por lo tanto, el interés en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de bomberos profesionales constituye un objetivo legítimo en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva.
- 40 Por lo que respecta, en segundo lugar, al requisito profesional esencial y determinante de la actividad de bombero o del ejercicio de ésta, se desprende de las explicaciones del Gobierno alemán, que no han sido rebatidas, que los miembros del servicio técnico medio de bomberos llevan a cabo sobre el terreno las tareas atribuidas a los bomberos profesionales. Contrariamente a las funciones de dirección y de mando del servicio técnico de bomberos, las actividades del servicio técnico medio de bomberos se caracterizan por su naturaleza física. Como tales, los miembros de dicho servicio participan en la extinción de incendios, el salvamento de personas, las tareas relacionadas con la protección del medio ambiente, el salvamento de animales y la protección frente a animales peligrosos, así como en tareas de apoyo como el mantenimiento y control de los equipos de protección y los vehículos de intervención. De lo expuesto resulta que el hecho de disponer de una capacidad física particularmente importante puede considerarse una exigencia profesional esencial y determinante, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, para el ejercicio de la profesión de bombero del servicio técnico medio.
- 41 Por lo que respecta, en tercer lugar, a la cuestión de si la necesidad de disponer de una elevada capacidad física guarda relación con la edad, ha de señalarse que el Gobierno alemán alega, sin que se haya rebatido este extremo, que determinadas tareas confiadas a los miembros del servicio técnico medio de bomberos, como la extinción de incendios o el salvamento de personas, exigen una capacidad física excepcionalmente elevada y únicamente pueden llevarse a cabo por funcionarios jóvenes. Sobre este extremo, el referido Gobierno ha facilitado datos científicos resultantes de estudios realizados en el marco de la medicina del trabajo y deportiva, de los que se desprende que la capacidad respiratoria, la musculatura y la resistencia disminuyen con la edad. De este modo, muy pocos funcionarios de más de 45 años tienen la capacidad física suficiente para ejercer su actividad en el ámbito de la extinción de incendios. En el ámbito del salvamento de personas, los funcionarios de que se trata dejan de disponer de la referida capacidad a la edad de 50 años. Los funcionarios que superan dichas edades trabajan en los demás sectores de actividad antes mencionados. De ello resulta que la necesidad de disponer de plena capacidad física para ejercer la profesión de bombero del servicio técnico medio guarda relación con la edad de los miembros de dicho servicio.
- 42 Por lo que respecta, en cuarto y último lugar, a la cuestión de si es proporcionada una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima para la contratación de funcionarios que dispongan de una importante capacidad física que permita el ejercicio de la profesión de bombero en el servicio técnico medio, procede examinar si dicho límite es adecuado para lograr el objetivo perseguido y si no excede de lo necesario para alcanzarlo.
- 43 A este respecto, como acaba de indicarse, las tareas de extinción de incendios y salvamento de personas, que incumben al servicio técnico medio de bomberos, únicamente pueden llevarse a cabo por los funcionarios más jóvenes. Los funcionarios de más de 45 o de 50 años realizan otras tareas. A fin de garantizar el funcionamiento eficaz del servicio técnico medio de bomberos, puede considerarse necesario que la mayoría de los funcionarios de dicho servicio sea capaz de cumplir las tareas exigentes desde un punto de vista físico y que, por lo tanto, tengan menos de 45 o de 50 años. Además, el destino de los funcionarios de más de 45 o 50 años a tareas menos exigentes desde un punto de vista físico exige que éstos sean sustituidos por funcionarios jóvenes. Pues bien, la edad a la que se contrata al funcionario determina el tiempo durante el cual podrá cumplir las tareas exigentes desde un punto de vista físico. El funcionario contratado antes de cumplir los 30 años, dado que por lo demás deberá seguir una formación de dos años de duración, podrá ser destinado a dichas tareas durante un período mínimo de entre 15 y 20 años. Por el contrario, si es contratado a la edad de 40 años, dicho período será como mucho de entre 5 y 10 años. Una contratación a edad avanzada tendría como consecuencia que un número demasiado elevado de funcionarios no podría ser destinado a las tareas más exigentes desde un punto de vista físico. Asimismo, tal contratación no permitiría que los funcionarios contratados de este modo estuvieran destinados a las citadas tareas durante un período de tiempo suficientemente largo. Por último, como alega el Gobierno alemán, la organización razonable del cuerpo de bomberos profesionales exige, por lo que respecta al servicio técnico medio, una correlación entre los puestos que

requieren una mayor capacidad física y que no están adaptados a los funcionarios de más edad y los puestos que requieren una menor capacidad física y que están adaptados a dichos funcionarios.

- 44 Por lo tanto, cabe considerar, por una parte, que una normativa nacional como la controvertida en el caso de autos, que fija en 30 años la edad máxima para la contratación en el servicio técnico medio de bomberos, es adecuada para lograr el objetivo consistente en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de bomberos profesionales y, por otra, que no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.
- 45 Al estar la diferencia de trato en función de la edad justificada en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, no procede determinar si puede estarlo en virtud del artículo 6, apartado 1, de la referida Directiva.
- 46 De todas las anteriores consideraciones se desprende que procede responder a las cuestiones primera a novena que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima para la contratación en el servicio técnico medio de bomberos.
- 47 Habida cuenta de la respuesta dada a las cuestiones primera a novena, no es necesario responder a la décima cuestión prejudicial.

Costas

- 48 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 (Gran Sala) declara:

El artículo 4, 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima para la contratación en el servicio técnico medio de bomberos.

Firmas



Agués, C. (2011). El caso de la edad del bombero. <http://www.ikd-baliabideak/ik/Agoues-03-2011-ik.pdf>



Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual (by-nc-sa): No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.