

**STJUE de 19 de julio de 2017, asunto C-143/16**

*Adecuación al principio de no discriminación por razón de edad de una normativa nacional sobre contratos que pueden celebrarse con menores de 25 años (acceso al texto de la sentencia)*

Un empleado italiano suscribió un **contrato de trabajo discontinuo hasta que cumplió 25 años**, momento en que **la empresa le comunicó que su relación laboral debía terminar al dejar de reunir el requisito de edad** legalmente establecido.

El interesado reaccionó por la vía judicial y, tras las dos primeras sentencias, el asunto llegó al Tribunal Supremo de Casación de Italia, que **elevó cuestión prejudicial** al albergar dudas sobre la compatibilidad de la normativa italiana con el principio de no discriminación por razón de edad 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* y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE).

**La normativa italiana dispone**, por lo que aquí interesa, que **el contrato de trabajo discontinuo podrá celebrarse en cualquier caso con personas de edad inferior a 24 años siempre que las prestaciones se ejecuten antes de cumplir los 25 años**.

**El TJUE concluye que dicha normativa no se opone a la contenida en la Directiva y en la CDFUE** puesto que, a su juicio, el Gobierno italiano ha justificado correctamente la existencia de una norma como la controvertida, destacando los siguientes aspectos:

- La norma italiana prevé regímenes diferentes de acceso, condiciones de trabajo y despido de trabajadores discontinuos en función de la edad. Cuando el contrato es con una persona entre 25 y 45 años las prestaciones han de ser necesariamente de carácter discontinuo o intermitente, mientras que los celebrados con menores de 25 y más de 45 años pueden celebrarse "en cualquier caso".
- Así, en la medida en que con un menor de 25 años este tipo de contrato puede celebrarse "en cualquier caso", extinguiéndose automáticamente cuando cumple dicha edad, **existe una diferencia de trato por razón de edad**.
- Al existir esta diferencia de trato por razón de edad, **procede analizar si ésta tiene justificación**, ya que la mencionada Directiva establece que no hay discriminación si las diferencias de trato 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.
- **Según el Gobierno italiano, la norma se inserta en un marco jurídico que pretende flexibilizar el mercado laboral para aumentar la tasa de empleo**. Particularmente para los trabajadores menores de 25 años, el hecho de poder celebrar esos contratos "en cualquier caso" y poder finalizarlos al alcanzar esa edad tiene por **finalidad favorecer la entrada al mercado laboral de los jóvenes y darles una experiencia, aunque limitada en el tiempo, que puede constituir un trampolín para nuevas oportunidades**. De este modo, también, pueden colocarse en una situación de competencia favorable en el mercado de trabajo.
- Estas consideraciones, según el TJUE, son aplicables a los jóvenes en busca de un primer empleo, una de las categorías de población expuestas a riesgo especial de exclusión social. De hecho, el propio empleado afectado señaló que la tasa de

empleo de jóvenes de 15 a 25 años en dicho país había pasado del 51% en 2004 al 39% en 2016.

- Según el art. 6 de la Directiva, **el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y de despido, para los jóvenes**, trabajadores de mayor edad y quienes tengan personas a su cargo, **son diferencias de trato aceptables que pueden no ser discriminatorias**.
- **La promoción de la contratación constituye un objetivo legítimo de política social, en particular cuando se trata de favorecer a los jóvenes**. Se considera, pues, que la norma controvertida persigue un objetivo legítimo en dicho sentido.
- Respecto a si los medios son adecuados y necesarios para lograr tal objetivo, el TJUE manifiesta respecto del primero (adecuación) que **cabe considerar que se trata, esta norma, de un instrumento menos coercitivo y menos costoso que el contrato ordinario**, y por ello las empresas pueden verse impulsadas a responder con más frecuencia a solicitudes de empleo de jóvenes trabajadores. Respecto del segundo (necesidad), afirma que en un contexto de crisis económica, **la disposición se estima necesaria porque la existencia de dicha modalidad contractual es preferible a la situación de quien no tiene tal posibilidad y que, por ello, se encuentra sin empleo**. El Gobierno italiano añadió que esas formas de trabajo flexible favorecen la movilidad, la adaptabilidad y el acceso de personas en riesgo de exclusión social, con la voluntad de que el mayor número de jóvenes pueda tener acceso a ese contrato. Además, **ciertas garantías acompañan a la medida**: no puede aplicarse, por los períodos trabajados, un régimen económico y normativo en su conjunto menos favorable al de un trabajador de nivel equivalente por una función igual. En conclusión, se entiende que la medida era también necesaria.

La última versión de la norma excluía su aplicación a las relaciones laborales en el marco de las administraciones públicas. No obstante, el concepto de trabajador en la jurisprudencia del TJUE sí alcanza al personal al servicio de las administraciones públicas.