

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 19 de enero de 2010*

En el asunto *C-555/07*,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemania), mediante resolución de 21 de noviembre de 2007, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de diciembre de 2007, en el procedimiento entre

Seda Küçükdeveci

y

Swedex GmbH & Co. KG,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, y los Sres. J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts y J.-C. Bonichot y las Sras. R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (Ponente) y C. Toader, Presidentes de Sala, y los Sres. C.W.A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev y J.-J. Kasel, Jueces;

* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 31 de marzo de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Swedex GmbH & Co. KG, por el Sr. M. Nebeling, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y J. Möller, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. M. Smolek, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno danés, por el Sr. J. Bering Liisberg, en calidad de agente;
- en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por los Sres. N. Travers, BL, y A. Collins, SC;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. C. Wissels y M. de Mol, en calidad de agentes;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. I. Rao, en calidad de agente, asistida por la Sra. J. Stratford, Barrister;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. V. Kreuzschitz y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 7 de julio de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del principio de no discriminación por razón de la edad y 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).

- 2 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Küçükdeveci y su antiguo empresario, Swedex GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «Swedex»), relativo al cómputo del plazo de preaviso aplicable a efectos de su despido.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 La Directiva 2000/78 fue adoptada sobre la base del artículo 13 CE. Sus considerandos primero, cuarto y vigesimoquinto tienen la siguiente redacción:

«(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales[, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950,] y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

[...]

(4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos

Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

[...]

- (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 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.

5 El artículo 2 de dicha Directiva dispone:

«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, de la citada Directiva precisa:

«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:

[...]

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

[...]»

7 El artículo 6, apartado 1, de la misma Directiva establece:

«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;

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.»

8 Con arreglo al artículo 18, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, la adaptación del ordenamiento jurídico de los Estados miembros a aquélla debía realizarse a más tardar el 2 de diciembre de 2003. No obstante, según el párrafo segundo del citado artículo:

«A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea 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 comunicarán de inmediato a la Comisión. [...]»

9 La República Federal de Alemania ejerció esa facultad, de forma que la adaptación del Derecho nacional a las disposiciones de la citada Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad en ese Estado miembro debía producirse a más tardar el 2 de diciembre de 2006.

Normativa nacional

La Ley general sobre la igualdad de trato

- ¹⁰ Los artículos 1, 2 y 10 de la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general sobre la igualdad de trato) de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), que adapta el ordenamiento jurídico interno a la Directiva 2000/78, establecen:

«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 2 — Ámbito de aplicación

[...]

4) Los despidos se regirán exclusivamente por las disposiciones relativas a la protección general y particular contra el despido.

[...]

Artículo 10 — Licitud de determinadas diferencias de trato por razón de la edad

Sin perjuicio del artículo 8, se autorizará una diferencia de trato por razón de edad cuando esté justificada objetiva y razonablemente y se base en un objetivo legítimo. Los medios para alcanzar dicho objetivo deberán ser apropiados y necesarios. Las referidas diferencias de trato podrán comprender, en particular:

- 1) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de retribución y de despido, para los jóvenes, los trabajadores de más edad y aquellos que tengan personas a su cargo, con el fin de favorecer su inserción profesional o garantizar su protección;

[...]»

La regulación del plazo de preaviso de despido

- 11 El artículo 622 del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemán; en lo sucesivo, «BGB»), dispone:

«1) Podrá denunciarse la relación laboral de un trabajador o de un empleado con un preaviso de cuatro semanas anteriores al día 15 del mes o al final del mes.

2) En caso de despido por el empresario los plazos de preaviso serán los siguientes:

- 1 mes con efecto al final del mes cuando la relación laboral en el establecimiento o en la empresa haya durado 2 años;
- 2 meses con efecto al final del mes cuando haya durado 5 años;
- 3 meses con efecto al final del mes cuando haya durado 8 años;
- 4 meses con efecto al final del mes cuando haya durado 10 años;
- 5 meses con efecto al final del mes cuando haya durado 12 años;

- 6 meses con efecto al final del mes cuando haya durado 15 años;

- 7 meses con efecto al final del mes cuando haya durado 20 años.

Los períodos de trabajo completados por el trabajador antes de que cumpla los 25 años de edad no se tendrán en cuenta para calcular la duración de empleo.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- ¹² La Sra. Küçükdeveci nació el 12 de febrero de 1978. Ocupaba un puesto de trabajo en Swedex desde el 4 de junio de 1996, es decir, desde que tenía 18 años de edad.
- ¹³ Swedex despidió a la trabajadora mediante carta de 19 de diciembre de 2006, con efecto, habida cuenta del preaviso legal, al 31 de enero de 2007. El empresario calculó el plazo de preaviso como si la trabajadora tuviese una antigüedad de 3 años, pese a que le prestaba sus servicios desde hacía 10 años.
- ¹⁴ La Sra. Küçükdeveci impugnó su despido ante el Arbeitsgericht Mönchengladbach. Ante dicho órgano jurisdiccional alegó que el plazo de preaviso debería haber sido de cuatro meses contados a partir del 31 de diciembre de 2006, es decir, hasta el 30 de abril de 2007, en virtud del artículo 622, apartado 2, párrafo primero, número 4, del BGB. Este plazo correspondería a una antigüedad de 10 años. El litigio que es objeto del procedimiento principal enfrenta, pues, a dos particulares, a saber, por una parte, la Sra. Küçükdeveci y, por otra parte, Swedex.

- 15 Según la Sra. Küçükdeveci, el artículo 622, apartado 2, párrafo segundo, del BGB, en tanto en cuanto dispone que no se tienen en cuenta los períodos de empleo completados antes de cumplir 25 años de edad para calcular la duración del plazo de preaviso, constituye una medida discriminatoria por razón de edad, contraria al Derecho de la Unión, y debe excluirse su aplicación.
- 16 El Landesarbeitsgericht Düsseldorf, que conoce de la apelación, declaró que el plazo para la adaptación del Derecho interno a la Directiva 2000/78 había expirado en la fecha del despido. Dicho órgano jurisdiccional consideró asimismo que el artículo 622 del BGB implica una diferencia de trato directamente relacionada con la edad, de cuya inconstitucionalidad no está convencido, pero cuya conformidad con el Derecho de la Unión es, en cambio, discutible. A este respecto, se pregunta si la eventual existencia de una discriminación directa por razón de la edad debe apreciarse a la luz del Derecho primario de la Unión, como parece sugerir la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, Rec. p. I-9981), o bien a la luz de la Directiva 2000/78. Subrayando que la disposición nacional controvertida es clara y no podría, en su caso, interpretarse en sentido conforme con la citada Directiva, se pregunta asimismo si, para poder abstenerse de aplicar dicha disposición en un litigio entre particulares, debe previamente, con el fin de garantizar la protección de la confianza legítima de los justiciables, plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia para que éste confirme la incompatibilidad de dicha disposición con el Derecho de la Unión.
- 17 En estas circunstancias, el Landesarbeitsgericht Düsseldorf decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) a) ¿Viola la prohibición de discriminación por motivos de edad consagrada en el Derecho comunitario, en particular, el Derecho comunitario originario o la Directiva 2000/78 una normativa nacional que prevea que los plazos de preaviso que el empresario debe respetar se incrementan progresivamente en función de la duración del servicio, pero no tome en consideración los tiempos de servicio que el trabajador haya realizado antes de cumplir los 25 años de edad [...]»

- b) ¿Puede considerarse causa justificativa de que el empresario únicamente tenga que respetar un plazo de preaviso básico en caso de despido de jóvenes trabajadores el hecho de que se les reconozca un interés económico —que mermarían los períodos de preaviso más largos— a una gestión del personal flexible y que se niegue a los trabajadores jóvenes la protección de la estabilidad en el empleo y de la posibilidad de adoptar sus disposiciones (que ofrecen a los trabajadores de más edad los plazos de preaviso más largos), por ejemplo porque, habida cuenta de su edad y/o de sus obligaciones sociales, familiares y privadas de menor magnitud, puede razonablemente exigírseles unas mayores flexibilidad y movilidad profesionales y personales?
- 2) En el caso de que se responda en sentido afirmativo a la primera cuestión, letra a), y de que se responda negativamente a la primera cuestión, letra b):

¿Deben inaplicar los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro que conozcan de un litigio entre particulares una legislación contraria al Derecho comunitario o debe tenerse en cuenta la confianza que los justiciables depositan en la aplicación de las leyes nacionales en vigor en el sentido de que sólo será posible la inaplicación una vez que el Tribunal de Justicia se haya pronunciado sobre la normativa de que se trate o sobre una normativa esencialmente similar?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión

- 18 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en lo sustancial, si una normativa nacional como la que es objeto del procedimiento principal, que establece que los períodos de trabajo completados por el trabajador antes

de cumplir los 25 años de edad no se tienen en cuenta a efectos del cálculo del plazo de preaviso de despido, constituye una diferencia de trato basada en la edad prohibida por el Derecho de la Unión, concretamente por el Derecho originario o por la Directiva 2000/78. Dicho órgano jurisdiccional se pregunta, en particular, si tal normativa está justificada por la conveniencia de respetar únicamente un plazo de preaviso básico en caso de despido de jóvenes trabajadores, por una parte, para permitir a los empresarios una gestión flexible de su personal, que no sería posible con plazos de preaviso más largos, y, por otra parte, por resultar razonable exigir a los trabajadores jóvenes una mayor movilidad personal y profesional que a los trabajadores de más edad.

19 Para responder a esta cuestión, interesa precisar, como invita a hacerlo el órgano jurisdiccional remitente, si dicha cuestión debe apreciarse a la luz del Derecho primario de la Unión o de la Directiva 2000/78.

20 A este respecto, debe recordarse, en primer lugar, que el Consejo de la Unión Europea, basándose en el artículo 13 CE, adoptó la Directiva 2000/78, de la que el Tribunal de Justicia ha declarado que no establece por sí misma el principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, principio que encuentra su fuente en diversos instrumentos internacionales y en las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, sino que únicamente tiene por objeto establecer, en esas mismas materias, un marco general para luchar contra la discriminación basada en diversos motivos, entre ellos la edad (véase la sentencia Mangold, antes citada, apartado 74).

21 El Tribunal de Justicia ha reconocido, dentro de este contexto, la existencia de un principio de no discriminación por razón de la edad que debe considerarse un principio general del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Mangold, antes citada, apartado 75). La Directiva 2000/78 concreta este principio (véase, por analogía, la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, Rec. p. 455, apartado 54).

- 22 Debe señalarse asimismo que el artículo 6 TUE, apartado 1, establece que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea tiene el mismo valor jurídico que los Tratados. Según el artículo 21, apartado 1, de dicha Carta, «se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de [...] la edad».
- 23 Pero para que el principio de no discriminación por razón de la edad se aplique en un caso como el del procedimiento principal, es preciso que éste se encuentre dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión.
- 24 A este respecto, y a diferencia del asunto que dio lugar a la sentencia de 23 de septiembre de 2008, *Bartsch* (C-427/06, Rec. p. I-7245), la conducta supuestamente discriminatoria adoptada, en el presente procedimiento principal, al amparo de la normativa nacional controvertida se produjo con posterioridad a la fecha de vencimiento del plazo señalado al Estado miembro interesado para la adaptación de su Derecho interno a la Directiva 2000/78, plazo que expiró, en lo que respecta a la República Federal de Alemania, el 2 de diciembre de 2006.
- 25 En dicha fecha, la citada Directiva tuvo como efecto integrar dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión la normativa nacional objeto del procedimiento principal, que se ocupa de una materia regulada por esa misma Directiva, a saber, en el caso de autos, las condiciones de despido.
- 26 En efecto, una disposición nacional como el artículo 622, apartado 2, párrafo segundo, del BGB, en tanto en cuanto dispone que no se tendrán en cuenta, a efectos del cálculo del plazo de preaviso en caso de despido, los períodos de trabajo completados por el trabajador antes de cumplir los 25 años de edad, afecta a las condiciones de despido de los trabajadores. Por lo tanto, ha de considerarse que una normativa de esta naturaleza establece normas relativas a las condiciones de despido.

- 27 Resulta de estas consideraciones que la cuestión de si el Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional como la que es objeto del procedimiento principal debe dilucidarse tomando como fundamento el principio general del Derecho de la Unión que prohíbe toda discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78.
- 28 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la cuestión de si la normativa que es objeto del procedimiento principal implica una diferencia de trato basada en la edad, procede recordar que, a tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, a efectos de ésta, se entiende por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos contemplados en el artículo 1 de dicha Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la misma precisa que, a efectos de lo dispuesto en su apartado 1, existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la referida 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-388/07, Rec. p. I-1569, apartado 33).
- 29 En el caso de autos, el artículo 622, apartado 2, párrafo segundo, del BGB dispensa un trato menos favorable a los trabajadores que empiezan a prestar sus servicios al empresario antes de cumplir los 25 años de edad. Dicha normativa nacional instaura, por lo tanto, una diferencia de trato entre personas que tienen la misma antigüedad en función de la edad a la que se incorporaron a la empresa.
- 30 Así, en el caso de dos trabajadores que tengan cada uno 20 años de antigüedad, el que se haya incorporado a la empresa a la edad de 18 años tendrá derecho a un plazo de preaviso de despido de cinco meses, mientras que dicho plazo será de siete meses para el que se haya incorporado a ella a la edad de 25 años. Además, como ha señalado el Abogado General en el apartado 36 de sus conclusiones, la normativa nacional objeto del procedimiento principal perjudica, de forma general, a los trabajadores jóvenes frente a los trabajadores de mayor edad, por cuanto los primeros, como pone de manifiesto la situación de la demandante en el procedimiento principal, pese a tener una antigüedad de varios años en la empresa, pueden quedar excluidos del beneficio del aumento progresivo de los plazos de preaviso de despido en función de la duración de la relación de trabajo, beneficio del que podrán gozar, en cambio, trabajadores de mayor edad con una antigüedad comparable.

- 31 De ello se desprende que la normativa nacional controvertida implica una diferencia de trato basada en el criterio de la edad.
- 32 Es preciso examinar, en tercer lugar, si esta diferencia de trato puede constituir una discriminación prohibida por el principio de no discriminación por razón de la edad concretado en la Directiva 2000/78.
- 33 A este respecto, el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 establece que una diferencia de trato por motivos de edad no constituye discriminación si está justificada 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.
- 34 Se desprende tanto de la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente como de las explicaciones que dio en la vista el Gobierno alemán que el artículo 622 del BGB tiene su origen en una Ley de 1926. El establecimiento del umbral de 25 años en dicha Ley sería así fruto de un compromiso entre, en primer lugar, el Gobierno de aquel momento, que deseaba prolongar uniformemente en tres meses el plazo de preaviso en caso de despido de trabajadores mayores de 40 años, en segundo lugar, los partidarios de una prolongación gradual de ese plazo para todos los trabajadores, y, en tercer lugar, los partidarios de una prolongación gradual del plazo de preaviso, pero sin tener en cuenta el período trabajado, teniendo dicha norma como finalidad liberar parcialmente a los empresarios de los plazos de preaviso prolongados para los trabajadores menores de 25 años.
- 35 Según el órgano jurisdiccional remitente, el artículo 622, apartado 2, párrafo segundo, del BGB refleja la apreciación del legislador de que los trabajadores jóvenes reaccionan en general con mayor facilidad y rapidez ante la pérdida de su empleo y de que puede exigírseles una mayor flexibilidad. Finalmente, un plazo de preaviso más corto para los trabajadores jóvenes facilitaría su contratación al aumentar la flexibilidad de la gestión del personal.

36 Objetivos como los mencionados por el Gobierno alemán y por el órgano jurisdiccional remitente parecen estar comprendidos dentro del ámbito de la política en materia de empleo y del mercado de trabajo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

37 Ahora bien, sería preciso verificar, según los propios términos de dicha disposición, si los medios empleados para realizar tal objetivo legítimo son «adecuados y necesarios».

38 Procede recordar, a este respecto, que los Estados miembros disponen de una amplia facultad de apreciación al elegir las medidas que les permitan lograr sus objetivos en materia social y laboral (véanse las sentencias, antes citadas, Mangold, apartado 63, y Palacios de la Villa, apartado 68).

39 El órgano jurisdiccional remitente indica que el objetivo de la normativa nacional de que se trata en el procedimiento principal es ofrecer al empresario una mayor flexibilidad en la gestión del personal aliviando la carga que para dicho empresario supone el despido de los trabajadores jóvenes, a los que resulta razonable exigir una mayor movilidad personal o profesional.

40 No obstante, dicha normativa no es adecuada para la realización de tal objetivo, puesto que se aplica a todos los trabajadores incorporados a la empresa antes de cumplir los 25 años, cualquiera que fuere su edad en el momento del despido.

41 Por lo que respecta al objetivo, perseguido por el legislador al adoptar la normativa nacional de que se trata en el procedimiento principal y evocado por el Gobierno alemán, de reforzar la protección de los trabajadores en función del tiempo trabajado en la empresa, se pone de manifiesto que, en virtud de dicha normativa, la ampliación del plazo de preaviso de despido en función de la antigüedad del trabajador se retrasa para todo trabajador que se haya incorporado a la empresa antes de cumplir 25 años de edad,

aun cuando el interesado disponga de una gran antigüedad en ella en el momento de su despido. Por lo tanto, dicha normativa no puede considerarse apta para realizar el objetivo que se alega.

- 42 Debe añadirse que, como recuerda el órgano jurisdiccional remitente, la normativa nacional de que se trata en el procedimiento principal afecta de forma desigual a los jóvenes trabajadores, en el sentido de que incide en los que, sin formación o tras una formación breve, inician de forma temprana una actividad laboral, pero no en los que, tras una larga formación, no ejercen una profesión hasta una edad más avanzada.
- 43 Resulta de todas estas consideraciones que procede responder a la primera cuestión que el Derecho de la Unión, y, más específicamente, el principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la que es objeto del procedimiento principal, que establece que los períodos de trabajo completados por el trabajador antes de alcanzar los 25 años de edad no se tienen en cuenta a efectos del cálculo del plazo de preaviso de despido.

Sobre la segunda cuestión

- 44 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, cuando conoce de un litigio entre particulares, para poder dejar sin aplicación una normativa nacional que estima contraria al Derecho de la Unión, debe previamente, con el fin de garantizar la protección de la confianza legítima de los justiciables, someter la cuestión al Tribunal de Justicia al amparo del artículo 267 TFUE, para que éste confirme la incompatibilidad de dicha normativa con el Derecho de la Unión.
- 45 Por lo que se refiere, en primer lugar, al cometido del juez nacional cuando debe resolver un litigio entre particulares en el que se pone de manifiesto que la normativa nacional controvertida es contraria al Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia ha declarado que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho

de la Unión y garantizar su pleno efecto (véanse las sentencias de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 111, y de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 42).

⁴⁶ A este respecto, tratándose de un litigio entre particulares, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y, por consiguiente, no puede ser invocada, en su calidad de tal, contra dicha persona (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall, 152/84, Rec. p. 723, apartado 48; de 14 de julio de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, apartado 20, y Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 108).

⁴⁷ No obstante, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véanse, en particular, en este sentido, las sentencias de 10 de abril de 1984, von Colson y Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, apartado 26; de 13 de noviembre de 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. I-4135, apartado 8; Faccini Dori, antes citada, apartado 26; de 18 de diciembre de 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Rec. p. I-7411, apartado 40; Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 110, y de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 106).

⁴⁸ De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a hacerlo, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de dicha directiva para alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, von Colson y Kamann, apartado 26; Marleasing, apartado 8; Faccini Dori, apartado 26, y Pfeiffer y otros, apartado 113). La exigencia de una interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado en la medida en que permite al órgano jurisdiccional nacional garantizar, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión cuando resuelve el litigio de que conoce (véase, en este sentido, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 114).

- 49 Sin embargo, según el órgano jurisdiccional remitente, debido a su claridad y concisión, el artículo 622, apartado 2, párrafo segundo, del BGB no admite una interpretación conforme con la Directiva 2000/78.
- 50 A este respecto, procede recordar, por una parte, que, como se ha señalado en el apartado 20 de la presente sentencia, la Directiva 2000/78 únicamente concreta, sin establecerlo, el principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, y, por otra parte, que el principio de no discriminación por razón de la edad es un principio general del Derecho de la Unión, por cuanto constituye una aplicación específica del principio de igualdad de trato (véase, en este sentido, la sentencia Mangold, antes citada, apartados 74 a 76).
- 51 En tales circunstancias, corresponde a los jueces nacionales que conocen de un asunto en el que se discute sobre el principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78, garantizar, en el marco de su competencia, la protección jurídica que confiere el Derecho de la Unión a los justiciables y la eficacia plena de éste, dejando si es preciso sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a dicho principio (véase, en este sentido, la sentencia Mangold, antes citada, apartado 77).
- 52 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la eventual obligación del juez nacional que conoce de un litigio entre particulares de plantear al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial sobre la interpretación del Derecho de la Unión antes de poder dejar sin aplicación una disposición nacional que estime contraria a dicho Derecho, hay que señalar que, según se desprende de la resolución de remisión, este aspecto de la cuestión viene motivado por el hecho de que, con arreglo al Derecho interno, el órgano jurisdiccional remitente no puede abstenerse de aplicar una disposición vigente de la legislación nacional sin que dicha disposición haya sido previamente declarada inconstitucional por el Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional federal).
- 53 A este respecto, es preciso subrayar que la necesidad de garantizar la plena eficacia del principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78, implica que el juez nacional, ante una disposición nacional comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión que estime incompatible con dicho principio y cuya interpretación conforme a éste resulte

imposible, debe abstenerse de aplicar dicha disposición, sin estar obligado a plantear previamente una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia ni estar impedido para hacerlo.

- 54 La facultad así reconocida al juez nacional por el artículo 267 TFUE, párrafo segundo, de solicitar una interpretación prejudicial del Tribunal de Justicia antes de dejar sin aplicación la disposición nacional contraria al Derecho de la Unión no puede, sin embargo, transformarse en una obligación por el hecho de que el Derecho nacional no permita a dicho juez abstenerse de aplicar una disposición nacional que estime contraria a la Constitución sin que dicha disposición haya sido previamente declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional. En efecto, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, del que también goza el principio de no discriminación por razón de la edad, una normativa nacional contraria que esté comprendida dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión debe dejarse sin aplicación (véase, en este sentido, la sentencia Mangold, antes citada, apartado 77).
- 55 Resulta de estas consideraciones que el juez nacional que conoce de un litigio entre particulares no está obligado, sino que tiene la facultad de plantear una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia sobre la interpretación del principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78, antes de abstenerse de aplicar una disposición de la normativa nacional que considere contraria a dicho principio. El carácter facultativo de esta remisión es independiente de los procedimientos que el Derecho interno imponga al juez nacional para dejar sin aplicación una disposición nacional que éste estime contraria a la Constitución.
- 56 A la vista de lo anterior, procede responder a la segunda cuestión que incumbe al órgano jurisdiccional nacional que conozca de un litigio entre particulares garantizar la observancia del principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78, dejando si es preciso sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a este principio, con independencia del ejercicio de la facultad de que dicho órgano jurisdiccional dispone, en los casos previstos en el artículo 267 TFUE, párrafo segundo, de formular una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia sobre la interpretación del citado principio.

Costas

⁵⁷ 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:

- 1) **El Derecho de la Unión, y, más específicamente, el principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en 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 se opone a una normativa nacional, como la que es objeto del procedimiento principal, que establece que los periodos de trabajo completados por el trabajador antes de alcanzar los 25 años de edad no se tienen en cuenta a efectos del cálculo del plazo de preaviso de despido.**

- 2) **Incumbe al órgano jurisdiccional nacional que conozca de un litigio entre particulares garantizar la observancia del principio de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78, dejando si es preciso sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a este principio, con independencia del ejercicio de la facultad de que dicho órgano jurisdiccional dispone, en los casos previstos en el artículo 267 TFUE, párrafo segundo, de formular una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación del citado principio.**

Firmas