Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 8 de mayo de 2019 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Prohibición de cualquier discriminación por motivos de edad — Directiva 2000/78/CE — Exclusión de la experiencia profesional adquirida antes de cumplir 18 años — Régimen nuevo de retribuciones y promoción — Mantenimiento de diferencia de trato — Derecho a la tutela judicial efectiva — Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Justificaciones»

En el asunto C-396/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Federal de lo Contencioso-Administrativo, Austria), mediante resolución de 30 de junio de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de julio de 2017, en el procedimiento seguido entre

**Martin Leitner**

y

**Landespolizeidirektion Tirol,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta del Tribunal de Justicia, en funciones de Presidente de la Sala Primera, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente), E. Regan, C.G. Fernlund y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de septiembre de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Sr. Leitner, por los Sres. M. Riedl y V. Treber-Müller, Rechtsanwälte;

– en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. G. Hesse y la Sra. J. Schmoll, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. B.-R. Killmann y D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de diciembre de 2018;

* Lengua de procedimiento: alemán.

dicta la siguiente

## Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 21 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y de los artículos 1, 2, 6, 9, 16 y 17 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio seguido entre el Sr. Martin Leitner y la Landespolizeidirektion Tirol (Dirección Regional de Policía del Land del Tirol, Austria) en relación con la promoción y el nivel salarial del demandante del litigio principal.

## Marco jurídico

### *Derecho de la Unión*

*Directiva 2000/78*

3 Conforme a 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».

4 El artículo 2 de la Directiva establece lo siguiente:

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

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

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

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros [puedan] ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
   i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios […]

[…]».

5 El artículo 6 de la misma Directiva dispone lo siguiente:

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

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

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

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 periodo de actividad razonable previo a la jubilación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.»

6 El artículo 9 de la Directiva es del tenor siguiente:

«1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.»

7 A tenor del artículo 16 de la Directiva:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.»

8 Según el artículo 17 de la Directiva:

«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. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquellas.»

### *Derecho austriaco*

9 El tribunal remitente expone que, debido a la incompatibilidad de determinadas disposiciones con el Derecho de la Unión, la legislación nacional en materia de retribuciones y promoción del funcionariado del Estado ha sido modificada en numerosas ocasiones. Añade que el régimen nuevo de retribuciones y promoción de dicho funcionariado, que es resultado de las reformas legislativas promulgadas en 2015 y 2016, pretende en particular poner fin a una serie de supuestos de discriminación por motivos de edad que se derivaban del régimen anterior de retribuciones y promoción.

#### *Ley de Retribuciones del Funcionariado*

10 El artículo 8 de la Gehaltsgesetz 1956 (Ley de 1956 sobre los salarios, BGBl. 54/1956), en la redacción que le dio la Ley Federal de 30 de agosto de 2010 (BGBl. I, 82/2010) (en lo sucesivo, «Ley de Retribuciones del Funcionariado»), establecía lo siguiente en su apartado 1:

«La promoción se determinará con arreglo a una fecha de referencia. Salvo disposición en contrario de este artículo, el período necesario para la promoción al segundo nivel de cada tipo de empleo será de cinco años, y de dos años para los demás niveles.»

11 El artículo 12 de la Ley de Retribuciones del Funcionariado disponía lo siguiente:

«Salvo lo dispuesto en las restricciones señaladas en los apartados 4 a 8, la fecha de referencia que deberá tomarse en consideración a efectos de ascenso de nivel se calculará retroactivamente a partir del día del nombramiento a razón de períodos posteriores al 30 de junio del año en que se hubieran completado nueve años escolares, o se hubieran completado después de la admisión al primer curso de enseñanza:

1. Los períodos enumerados en el apartado 2 se computarán íntegramente.

2. Los otros períodos.

[…]»

*Versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado*

12 Con el fin de eliminar la discriminación por motivos de edad constatada en las sentencias del Tribunal de Justicia de 18 de junio de 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), y de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), se modificó con carácter retroactivo la Ley de Retribuciones del Funcionariado mediante la Bundesbesoldungsreform 2015 (Ley Federal de 2015 de Reforma Salarial, BGBl. I, 32/2015) y la Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (Ley de 2016 de Reforma Salarial, BGB1. I, 104/2016) (en lo sucesivo, «versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado»).

13 Bajo la rúbrica «Clasificación y promoción», el artículo 8 de la versión reformada del Ley de Retribuciones del Funcionariado establece lo siguiente en su apartado 1:

«[…] La clasificación y ulterior promoción se determinarán con arreglo a la antigüedad salarial.»

14 A tenor del artículo 12 de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado, titulado «Antigüedad salarial»:

«(1) La antigüedad salarial comprenderá la duración de los períodos de empleo que sean válidos a efectos de promoción más la duración de los períodos previos de empleo que sean computables.

(2) Se computarán a efectos de determinar la antigüedad salarial, como períodos previos de empleo:

1. los que se hubieran cubierto en una relación laboral con una corporación territorial o un municipio de un Estado miembro del Espacio Económico Europeo, de la República de Turquía o de la Confederación Suiza;

2. los que se hubieran cubierto en una relación laboral con un organismo de la Unión Europea o con una organización intergubernamental a la que pertenezca la República de Austria;

3. aquellos durante los que el funcionariado hubiera tenido derecho a una pensión por invalidez en virtud de la Heeresversorgungsgesetz [Ley de Pensiones de las Fuerzas Armadas];

4. aquellos cubiertos durante:
   a) El servicio militar […]
   b) Un aprendizaje […]
   c) El servicio civil […]
   d) El servicio militar obligatorio, un servicio de formación militar análogo o un servicio civil sustitutorio en un Estado miembro del Espacio Económico Europeo, en la República de Turquía o en la Confederación Suiza.

   […]

(3) Además de los períodos mencionados en el apartado 2, podrán computarse como períodos previos de empleo, hasta un máximo de diez años, los períodos de ejercicio de una actividad profesional relevante o prácticas relevantes en una Administración. […]»

15 El artículo 169c de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado, que hace referencia a la reclasificación, dentro del régimen nuevo de retribuciones y promoción, del funcionariado que ya estuviera prestando servicio, establece lo siguiente:

«(1) Todos los funcionarios de los tipos de retribuciones y empleo mencionados en el artículo 169d que ya estuvieran prestando servicio el 11 de febrero de 2015 serán reclasificados, dentro del régimen retributivo nuevo establecido en la presente Ley Federal, con arreglo a las siguientes disposiciones,

tomando como punto de partida exclusivo sus retribuciones anteriores. Los funcionarios serán clasificados inicialmente, dependiendo de sus retribuciones anteriores, en el nivel salarial del régimen retributivo nuevo en que se incluyan sus retribuciones anteriores. […]

(2) La reclasificación de cada funcionario en el régimen retributivo nuevo se efectuará mediante la determinación a tanto alzado de su antigüedad salarial. Para dicha determinación a tanto alzado se atenderá al importe de reclasificación. El importe de reclasificación será la retribución íntegra, sin eventuales promociones extraordinarias, a partir de la cual se calculó el salario mensual del funcionario para el mes de febrero de 2015 (mes de reclasificación). […]

(2a) El importe de reclasificación adoptado atenderá al nivel salarial que se aplicó efectivamente para calcular la retribución percibida en el mes de reclasificación (clasificación conforme al justificante de salario). A este respecto, no se examinará si el funcionario tenía derecho al pago, ni si la cuantía era correcta. Cualquier rectificación posterior de la retribución percibida solo podrá considerarse, con motivo de la determinación del importe de reclasificación:

1. si con ello se rectifican errores de hecho cometidos al introducir los datos en un sistema de tratamiento automático de datos, y

2. si el registro erróneo difiere manifiestamente de los datos que se pretendían introducir, según se acredite con la documentación existente en el momento de dicha introducción.

(2b) Si la clasificación efectiva conforme al justificante de salario es de menor importe que la clasificación garantizada por ley, para calcular el importe de reclasificación se aplicará, a petición del funcionario, la clasificación garantizada por ley, cuando no proceda actuar conforme al artículo 169d, apartado 5, debido a una clasificación meramente transitoria. La clasificación garantizada por ley será la que corresponda al nivel retributivo en la fecha de referencia. La fecha de referencia será la que se obtenga calculando retroactivamente a partir del primer día del mes de reclasificación a razón de los períodos que se mencionan a continuación. Procederá el cómputo de:

1. los períodos contabilizados con carácter firme como períodos de empleo hasta el primer día del mes de reclasificación, siempre que fueran posteriores a los 18 años de edad y válidos a efectos de promoción;

2. los períodos posteriores al día del nombramiento, siempre que fueran válidos a efectos de promoción.

   Queda excluido el cómputo de cualesquiera otros períodos. Por cada dos años transcurridos desde la fecha de referencia se considerará que la clasificación garantizada por ley es el nivel retributivo inmediatamente superior. Se considerará alcanzado un nivel retributivo el 1 de enero o el 1 de julio siguientes a la culminación de cada período de dos años, a no ser que en esa fecha hubiera sido suspendida o cancelada la promoción. También se considerará completado el período de dos años el 1 de enero o el 1 de julio cuando dicho período termine, respectivamente, antes del 31 de marzo o del 30 de septiembre siguientes.

(2c) Los apartados 2a y 2b transponen en Derecho austriaco, en el ámbito del estatuto de los empleados federales y del personal docente de los Länder, los artículos 2 y 6 de la [Directiva 2000/78], en la interpretación que les da la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de junio de 2014, Specht y otros (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12, EU:C:2014:2005). Las modalidades de reclasificación de los funcionarios nombrados antes de la entrada en vigor de la reforma retributiva federal de 2015 han sido, pues, fijadas en el régimen retributivo nuevo y establecen que, por un lado, el nivel retributivo en el que queden incluidos se determine tomando como punto de partida exclusivo el salario obtenido conforme al régimen retributivo anterior, pese a que dicho régimen se basase en un discriminación por motivos de edad del funcionario y que, por otro lado, el

posterior ascenso a un nivel retributivo superior se calcule a partir de este momento únicamente dependiendo de la experiencia profesional adquirida desde la entrada en vigor de la reforma retributiva de 2015.

(3) La antigüedad salarial del funcionario reclasificado vendrá determinada por el período de tiempo que sea necesario para promocionar desde el primer nivel salarial (a partir del primer día) hasta aquel nivel del mismo tipo de empleo al cual esté asignado el salario de importe inmediatamente inferior al importe de reclasificación en la versión vigente el 12 de febrero de 2015. Si el importe de reclasificación equivale al importe más bajo asignado a un nivel salarial del mismo tipo de empleo, este nivel será el determinante. Todos los importes de comparación se redondearán al euro entero más próximo.

(4) La antigüedad salarial fijada en el apartado 3 se incrementará en el período que medie entre la fecha de la última promoción a un salario superior y el final del mes de reclasificación, siempre que dicho período sea válido a efectos de promoción.

[…]

(6) […] En caso de que el salario nuevo del funcionario fuera inferior al importe de reclasificación, se percibirá una prima compensatoria por un importe igual a esa diferencia, que será tenida en cuenta a efectos del cómputo de la pensión de jubilación, en concepto de complemento […], hasta que se alcance el nivel retributivo superior al importe de reclasificación. En la comparación de los importes se tendrán en cuenta los eventuales complementos por antigüedad y las promociones excepcionales.

[…]

(9) Con el fin de proteger las expectativas vinculadas a una promoción futura, a una promoción excepcional o a un complemento por antigüedad a los que se hubiera optado con arreglo al régimen anterior de retribuciones, se abonará al funcionario una prima compensatoria, que será tenida en cuenta a efectos del cómputo de la pensión de jubilación, en concepto de complemento […], desde el momento en que alcance el nivel transitorio […]

[…]»

16 De conformidad con el artículo 175, apartado 79, punto 3, de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado, los artículos 8 y 12 de dicha Ley, incluidos sus títulos, entrarán en vigor en la redacción que les da la Ley Federal de 2015 de Reforma Salarial, publicada en el BGBl. I, 32/2015, «el 1 de julio de 1956; todas las versiones de dichas disposiciones que hubieran sido publicadas antes del 11 de febrero de 2015 dejarán de ser aplicables a los procedimientos en curso o futuros».

## Litigio principal y cuestiones prejudiciales

17 En su condición de agente de policía, el Sr. Leitner, nacido en 1968, está comprendido en el ámbito de aplicación del Estatuto del Funcionariado de la Administración Austriaca. Hasta febrero de 2015 su retribución se correspondía con el régimen anterior de retribuciones y promoción. En ese momento se le reclasificó según el régimen nuevo de retribuciones y promoción que había instaurado la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado.

18 El 27 de enero de 2015 el Sr. Leitner solicitó a la Dirección Regional de Policía del Land del Tirol que volviera a calcular la fecha de referencia a efectos de su clasificación, para que se computara la experiencia que había adquirido antes de los 18 años de edad. Asimismo, interesó el pago retroactivo de las remuneraciones que por ese motivo se le adeudaran.

19 El 30 de abril de 2015 la solicitud del Sr. Leitner fue declarada inadmisible, al entenderse que ya no resultaban aplicables las disposiciones referidas a la fecha de referencia a efectos de promoción.

20 El Sr. Leitner interpuso recurso contra la referida resolución desestimatoria ante el Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Federal de lo Contencioso-Administrativo, Austria). El 7 de noviembre de 2016 este órgano jurisdiccional anuló la resolución de la Dirección Regional de Policía del Land del Tirol e instó a esta a entrar en el fondo de la solicitud del Sr. Leitner.

21 El 9 de enero de 2017 la Dirección Regional de Policía del Land del Tirol desestimó la solicitud del Sr. Leitner, al entender que este no podía beneficiarse del régimen anterior de retribuciones y promoción, puesto que ya no era aplicable desde la entrada en vigor retroactiva de la Ley Federal de 2015 de Reforma Salarial, que se produjo en virtud de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado.

22 El 8 de febrero de 2017 el Sr. Leitner interpuso recurso contra la referida resolución ante el Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Federal de lo Contencioso-Administrativo).

23 Ese órgano jurisdiccional se pregunta si una modificación legal como la que se deriva de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado puso fin efectivamente a cualquier discriminación por motivos de edad que existiera anteriormente.

24 El órgano jurisdiccional alega que, dado que la reclasificación de los funcionarios que ya estuvieran prestando servicio se efectúa con arreglo a una remuneración calculada de conformidad con las normas del régimen anterior de retribuciones y promoción, la categoría de funcionarios que, pese a haber cubierto períodos de empleo antes de los 18 años de edad, no ven computados dichos períodos a efectos del cálculo de su antigüedad se encuentra en una posición menos favorable que los funcionarios cuyos períodos de empleo, siendo de duración similar, se hubieran cubierto después de haber cumplido esa misma edad.

25 El órgano jurisdiccional nota que no son computables a efectos de la determinación de la promoción de los funcionarios reclasificados los períodos de actividad que hubieran cubierto previamente a cumplir 18 años de edad. Explica que la reclasificación del funcionariado dentro del régimen retributivo nuevo y, por consiguiente, la cristalización de su situación en ese régimen se produce mediante la fijación de su antigüedad salarial. Especifica que, para establecer dicha antigüedad, se ha de atender al importe de reclasificación, esto es, el importe del último salario percibido por el funcionario durante la vigencia del régimen anterior de retribuciones y promoción. Precisa asimismo que, dado que no se examina la exactitud de las retribuciones percibidas por el funcionario, al controlar los cálculos del importe de reclasificación solo cabe rectificar meros errores de hecho cometidos al registrar los datos utilizados en dicha reclasificación. Concluye que no se puede entender que el importe de reclasificación sea la retribución no discriminatoria que se adeudaba con arreglo al régimen anterior de retribuciones y promoción.

26 Por lo que respecta a si cabe justificar la desigualdad directa que se produce, el tribunal remitente nota que la alegación de un aumento de las cargas económicas y las posibles dificultades administrativas no puede en principio justificar el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la prohibición de discriminación por motivos de edad.

27 El tribunal remitente añade que el Land del Tirol, en el que había antes en vigor una legislación discriminatoria por motivos de edad que era comparable a la controvertida en el litigio principal, procedió tras la sentencia de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), a calcular de nuevo las fechas de referencia de todos los funcionarios que ya estaban prestando servicio, con lo que puso fin a la discriminación por motivos de edad.

28 Así las cosas, el Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Federal de lo Contencioso-Administrativo) acordó suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, en particular los artículos 1, 2 y 6 de la [Directiva 2000/78], en relación con el artículo 21 de la [Carta], en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, para evitar una discriminación de los funcionarios en servicio, establece un régimen de reclasificación en el que el paso del antiguo sistema bienal a un nuevo sistema bienal (que por sí mismo, para los nuevos funcionarios, no es discriminatorio) está basado en un "importe de reclasificación" que, si bien se mide en dinero, se corresponde con una determinada clasificación atribuible de forma concreta, de manera que se mantiene íntegramente la discriminación por motivos de edad de los funcionarios en servicio?

2) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, y, en particular, el artículo 17 de la [Directiva 2000/78] y el artículo 47 de la [Carta], en el sentido de que se opone a una normativa nacional que impide que los funcionarios en servicio, de conformidad con la interpretación que el [Tribunal de Justicia] hizo de los artículos 9 y 16 de [dicha] Directiva en su sentencia de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), puedan determinar su situación salarial invocando el artículo 2 de la Directiva 2000/78 en el momento de la reclasificación en el régimen salarial nuevo, al declarar con carácter retroactivo que dejarán de aplicarse los correspondientes fundamentos jurídicos a la entrada en vigor de la ley original histórica y, en particular, al excluir que se puedan computar los períodos de empleo anteriores a los 18 años de edad?

3) En caso de respuesta afirmativa a la segunda cuestión:

¿Exige la primacía del Derecho de la Unión proclamada, entre otras, en la sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), que las disposiciones derogadas con efectos retroactivos sigan siendo aplicables a los funcionarios que prestaban servicio en la fecha de reclasificación, de manera que dichos funcionarios puedan ser clasificados de forma no discriminatoria retroactivamente en el régimen anterior y así pasar sin discriminación alguna al régimen salarial nuevo?

4) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión y, en particular, los artículos 1, 2 y 6 de la [Directiva 2000/78], en relación con los artículos 21 y 47 de la [Carta], en el sentido de que se opone a una normativa nacional que elimina de forma meramente declarativa una discriminación existente por motivos de edad (en cuanto al cómputo de los períodos de empleo anteriores a los 18 años de edad), al establecer que los períodos efectivamente cubiertos bajo la vigencia de la discriminación dejen de considerarse discriminatorios, pero manteniendo de hecho la discriminación inalterada?»

## Acerca de las cuestiones prejudiciales

### *Sobre la primera cuestión prejudicial*

29 Mediante su primera cuestión prejudicial el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva 2000/78, en relación con el artículo 21 de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, como la controvertida en el litigio principal, entren en vigor de forma retroactiva y, para poner fin a una discriminación por motivos de edad, establezcan la incorporación del funcionariado que ya está prestando servicio a un régimen nuevo de retribuciones y promoción en el marco del cual la primera clasificación de dicho funcionariado se determina en función de la última retribución que hubiera percibido en virtud del régimen anterior.

30 En primer lugar, debe dilucidarse si la normativa nacional considerada entraña una diferencia de trato a efectos del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

31 Procede recordar a ese respecto que, a tenor de lo dispuesto en ese artículo, se deberá entender 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 esa Directiva. Su artículo 2, apartado 2, letra a), especifica que, a efectos de lo dispuesto en el apartado 1, existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra que se encuentre en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en su artículo 1.

32 En el asunto principal las categorías de sujetos relevantes para esa comparación son, por un lado, el funcionariado que en el momento de la reclasificación ya se encontrara en servicio y hubiera adquirido su experiencia profesional, al menos en parte, antes de cumplir 18 años (en lo sucesivo, «funcionariado perjudicado por el régimen anterior») y, por otro, el funcionariado que hubiera logrado una experiencia de igual naturaleza y duración comparable después de cumplir esa edad (en lo sucesivo, «funcionariado favorecido por el régimen anterior»).

33 Según indican los autos que obran ante el Tribunal de Justicia, mediante la adopción del artículo 169c de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado el legislador austriaco introdujo un mecanismo de reclasificación basado en un «importe de reclasificación», calculado a su vez con arreglo a las normas del régimen anterior. Más en concreto, dicho «importe de reclasificación», al que, a tenor del artículo 169c, apartado 2, de esa Ley, se atenderá para la determinación a tanto alzado de la antigüedad salarial del funcionariado reclasificado, se calcula tomando como punto de partida la retribución percibida por dicho funcionariado el mes anterior a su reclasificación en el régimen nuevo.

34 Pues bien, en su sentencia de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), el Tribunal de Justicia ya declaró que las normas del régimen anterior de retribuciones y promoción instauraban, a los efectos de la Directiva 2000/78, una discriminación directa por motivos de edad.

35 El Tribunal de Justicia declaró al respecto en la sentencia mencionada que normativas nacionales que, para poner fin a una discriminación por motivos de edad respecto de los funcionarios, computan los períodos de formación y servicio que se hubieran cubierto antes de cumplir 18 años pero que, simultáneamente, introducen únicamente respecto a los funcionarios que sufren esta discriminación una prolongación de tres años del período necesario para poder pasar del primer al segundo nivel de cada tipo de empleo y de cada tramo salarial están manteniendo una discriminación directa basada en la edad, a los efectos de los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

36 Procede asimismo señalar que, según indican los propios términos del artículo 169c, apartado 2c, de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado, el régimen anterior de retribuciones y promoción se basaba en una discriminación por motivos de edad del funcionariado.

37 Siendo ello así, un mecanismo de reclasificación como el instaurado por la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado y expuesto en el apartado 33 anterior es compatible con el mantenimiento de los efectos surtidos por el régimen anterior de retribuciones y promoción, dado que pone en relación el último salario percibido con arreglo a dicho régimen y la clasificación en el régimen nuevo.

38 Por consiguiente, ha de entenderse que el artículo 169c de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado mantiene una diferencia de trato entre el funcionariado perjudicado y favorecido por el régimen anterior, puesto que el importe de la retribución que recibirán los primeros será inferior al que perciban los segundos exclusivamente a causa de la edad que tenían en el momento de su contratación, a pesar de que ambos se encontraran en situaciones comparables (véase, en ese sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, apartado 40).

39 A continuación, procede analizar si esa diferencia de trato por motivos de edad puede justificarse a la luz del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

40 El artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78 especifica que los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituyan discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por finalidades legítimas, 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.

41 El Tribunal de Justicia ha juzgado reiteradamente que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación no solo para elegir un objetivo específico entre varios posibles en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que permitan lograrlo (sentencia de 28 de enero de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, apartado 34 y jurisprudencia citada).

42 En ese contexto, el tribunal remitente nota que con la normativa discutida en el litigio principal se busca ante todo establecer un régimen no discriminatorio de retribuciones y promoción. Dicho tribunal especifica que esa normativa persigue objetivos de neutralidad financiera, economía administrativa, respeto de los derechos adquiridos y protección de la confianza legítima.

43 En lo referente, por un lado, al objetivo de la neutralidad financiera de la normativa nacional discutida en el litigio principal, hay que recordar que el Derecho de la Unión no impide a los Estados miembros tener en cuenta consideraciones presupuestarias junto a consideraciones de carácter político, social o demográfico, siempre y cuando al obrar así respeten en particular el principio general de prohibición de la discriminación por motivos de edad. En ese sentido, si bien las consideraciones de carácter presupuestario pueden sustentar elecciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que se propone adoptar, tales consideraciones no pueden constituir por sí solas un objetivo legítimo a los efectos del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. Lo mismo sucede con las consideraciones de carácter administrativo que mencionan el tribunal remitente y el Gobierno austriaco (véase, en ese sentido, la sentencia de 28 de enero de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, apartado 36).

44 Por otro lado, procede señalar que el respeto de los derechos adquiridos y la protección de la confianza legítima del funcionariado favorecido por el régimen anterior en sus retribuciones son objetivos legítimos de política de empleo y del mercado de trabajo que pueden justificar, durante un período transitorio, el mantenimiento de las retribuciones anteriores y, en consecuencia, el mantenimiento de una diferencia de trato por motivos de edad (véase, en ese sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, apartado 42).

45 Sin embargo, esos objetivos no pueden justificar una medida que mantenga definitivamente, aunque solo sea respecto de algunas personas, la diferencia de trato por motivos de edad que pretende suprimir la reforma en la que se integra la medida. Una medida de esa clase no es apta para establecer un régimen no discriminatorio respecto de la categoría de personas perjudicadas (véase, en ese sentido, la sentencia de 28 de enero de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, apartado 39 y jurisprudencia citada).

46 En el caso de autos, el artículo 169c de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado establece distintos mecanismos para evitar una disminución significativa en la remuneración del funcionariado reclasificado. Uno de ellos es el abono de una prima compensatoria por un importe igual a la diferencia entre el importe del salario nuevo que perciba el funcionariado reclasificado y el importe de reclasificación. Dicha prima compensatoria se concederá cuando, a raíz de su reclasificación, el funcionariado se halle en un nivel salarial del régimen nuevo de retribuciones y promoción que se corresponda con un nivel salarial inmediatamente inferior al último que percibió con arreglo al régimen anterior. Otro de los mecanismos es un incremento de 6 a 18 meses en la antigüedad salarial que hubiera alcanzado el funcionariado ahora reclasificado.

47 Ahora bien, tal como especificó el Gobierno austriaco en la vista, todos esos mecanismos se aplican sin distinciones al conjunto del funcionariado incorporado de forma global al régimen nuevo de retribuciones y promoción, independientemente de que hubiera o no resultado perjudicado por el régimen anterior.

48 Siendo ello así, ha de entenderse que, a diferencia de los asuntos en que recayeron las sentencias de 19 de junio de 2014, Specht y otros (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12, EU:C:2014:2005), y de 9 de septiembre de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), en los que la diferencia retributiva entre las dos categorías controvertidas de empleados se mitigó o, en algunos casos, incluso gradualmente desapareció, de los autos presentados ante el Tribunal de Justicia en el presente asunto no se desprende que los mecanismos establecidos por la normativa controvertida en el litigio principal posibiliten una convergencia gradual entre el trato dado al funcionariado perjudicado por el régimen anterior y el trato dispensado al funcionariado favorecido, de modo que los primeros logren alcanzar a medio o incluso corto plazo las ventajas concedidas a los segundos. Por consiguiente, el efecto de dichos mecanismos no es mitigar tras un período determinado la diferencia retributiva existente entre el funcionariado favorecido y el perjudicado.

49 Así pues, si bien la normativa controvertida en el litigio principal sí garantiza la protección de los derechos adquiridos y la confianza legítima del funcionariado favorecido por el régimen anterior de retribuciones y promoción, no es apta para establecer un régimen no discriminatorio respecto del funcionariado perjudicado por dicho régimen, puesto que mantiene definitivamente respecto de ellos la discriminación por motivos de edad instaurada por ese mismo régimen.

50 De todos los argumentos anteriores se deduce que ha de contestarse a la primera cuestión prejudicial que los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva 2000/78, en relación con el artículo 21 de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, como la controvertida en el litigio principal, entren en vigor de forma retroactiva y, para poner fin a una discriminación por motivos de edad, establezcan la incorporación del funcionariado que ya está prestando servicio a un régimen nuevo de retribuciones y promoción en el marco del cual la primera clasificación de dicho funcionariado se determina en función de la última retribución que hubiera percibido en virtud del régimen anterior.

### *Sobre la segunda cuestión prejudicial*

51 La segunda cuestión prejudicial del tribunal remitente se refiere al artículo 17 de la Directiva 2000/78.

52 Ha de recordarse que, a tenor del artículo 17 de la Directiva 2000/78, los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la 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.

53 La jurisprudencia del Tribunal de Justicia indica que el objeto del artículo citado es obligar a los Estados miembros a establecer un régimen de sanciones aplicables a cualquier incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas para adaptar el Derecho nacional a esa misma Directiva (véase, en ese sentido, la sentencia de 25 de abril de 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, apartado 61).

54 Ahora bien, los autos que obran ante el Tribunal de Justicia no indican que en el litigio principal se trate de incumplimientos de las disposiciones nacionales adoptadas para adaptar el Derecho nacional a la Directiva.

55 Por tanto, para resolver el litigio principal no es necesario interpretar el artículo 17 de la Directiva 2000/78.

56 De conformidad con la posibilidad reconocida por jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, y en particular la sentencia de 21 de septiembre de 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, apartado 33 y jurisprudencia citada), cabe reformular la segunda cuestión de modo que con ella se pretenda dilucidar en esencia si el artículo 47 de la Carta y el artículo 9 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, en situaciones como la controvertida en el litigio principal, limiten el alcance del control que los tribunales nacionales pueden ejercer, al excluir de él las cuestiones vinculadas con la fundamentación del «importe de reclasificación», el cual se ha calculado con arreglo a las normas del régimen anterior de retribuciones y promoción.

57 Se ha de recordar al respecto que de jurisprudencia reiterada resulta que los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión y que la aplicabilidad del Derecho de la Unión implica la aplicabilidad de los derechos fundamentales garantizados por la Carta (véanse, en ese sentido, las sentencias de 30 de abril de 2014, Pfleger y otros, C-390/12, EU:C:2014:281, apartado 33 y jurisprudencia citada, y de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 49).

58 En el caso de autos, el artículo 169c, apartado 2c, de la versión reformada de la Ley de Retribuciones del Funcionariado indica que dicha Ley supone la aplicación en el Derecho austriaco de la Directiva 2000/78, a los efectos del artículo 51, apartado 1, de la Carta, de tal modo que el legislador austriaco tenía la obligación de respetar los derechos fundamentales garantizados en el artículo 47 de esta y, más en concreto, el derecho de los justiciables a la tutela judicial efectiva de aquellos derechos que el Derecho de la Unión les confiere (véase, en ese sentido, la sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 52).

59 Tras esa precisión ha de recordarse que, a tenor del artículo 47, párrafo primero, de la Carta, toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en dicho artículo.

60 Para garantizar el respeto en la Unión del derecho fundamental mencionado, el artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, obliga a los Estados miembros a establecer las vías de recurso necesarias para garantizar la tutela judicial efectiva en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión.

61 El derecho a la tutela judicial efectiva se ve reafirmado por la propia Directiva 2000/78, cuyo artículo 9 dispone que los Estados miembros velarán por que cualquier persona que se considere perjudicada por una discriminación pueda defender sus derechos (véase, en ese sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, apartado 49).

62 De ello se infiere que el respeto del principio de igualdad exige, por lo que respecta a las personas que hayan sido objeto de discriminación por motivos de edad, que se les garantice la tutela judicial efectiva de su derecho a la igualdad de trato.

63 En el caso de autos, y tal como ha señalado el Abogado General en el punto 74 de sus conclusiones, en el régimen nuevo de retribuciones y promoción de Austria el alcance del control material que los tribunales competentes puedan realizar sobre el «importe de reclasificación», que determina la reclasificación de los funcionarios de que se trata, está muy limitado: tendrá exclusivamente por objeto las inexactitudes resultantes de errores de hecho cometidos al registrar los datos pertinentes, y no la eventual irregularidad de la fundamentación del cálculo del salario en el que está basado ese importe, de modo que el importe de reclasificación se determina tomando como punto de partida el salario que, tanto en sus elementos constitutivos como en su importante concreto, quedara fijado con arreglo al régimen anterior de retribuciones y promoción.

64 Siendo ello así, si un funcionario perjudicado por el régimen anterior de retribuciones y promoción no puede impugnar los efectos discriminatorios del «importe de reclasificación», no estará en condiciones de lograr que se respeten todos los derechos derivados del principio de igualdad de trato garantizado asimismo por la Directiva 2000/78, con lo que se infringirá el artículo 47 de la Carta. Esta conclusión no se ve desvirtuada por el hecho de que dicho funcionario pueda recurrir contra la totalidad del régimen nuevo de retribuciones y promoción.

65 Así pues, un funcionario que haya sufrido discriminación por motivos de edad deberá poder invocar el artículo 2 de la Directiva 2000/78 al objeto de impugnar los efectos discriminatorios de las modalidades de su reclasificación en el régimen nuevo de retribuciones y promoción.

66 Habida cuenta de esos argumentos, procede contestar a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 47 de la Carta y el artículo 9 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, en situaciones como la controvertida en el litigio principal, limiten el alcance del control que los tribunales nacionales pueden ejercer, al excluir de él las cuestiones vinculadas con la fundamentación del «importe de reclasificación», el cual se ha calculado con arreglo a las normas del régimen anterior de retribuciones y promoción.

### *Sobre la tercera cuestión prejudicial*

67 Mediante su tercera cuestión prejudicial el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que, cuando normativas nacionales como la controvertida en el litigio principal violen el principio de no discriminación por motivos de edad e infrinjan el artículo 47 de la Carta, resulta obligado, por un lado, volver a analizar la situación de los funcionarios que hubieran estado prestando servicio y hubieran sido objeto de dicha discriminación por motivos de edad en el momento de la aplicación del mecanismo de incorporación al régimen nuevo de retribuciones y promoción y, por otro, reclasificar a dichos funcionarios sin discriminación en ese régimen nuevo.

68 Procede recordar a ese respecto que, conforme a jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, corresponde a los tribunales nacionales, tomando en consideración el conjunto de normas del Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, resolver si, y en qué medida, un precepto nacional puede interpretarse de conformidad con la Directiva 2000/78 sin llevar a cabo una interpretación *contra legem* de dicho precepto nacional (sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 74).

69 En el supuesto de que no pueda procederse a una interpretación y aplicación de la normativa nacional conformes con las exigencias de la Directiva, ha de recordarse que, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, que también ampara al principio de no discriminación por motivos de edad, la normativa nacional contraria que esté comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión no deberá aplicarse (sentencia de 19 de junio de 2014, Specht y otros, C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12, EU:C:2014:2005, apartado 89).

70 También es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia que, a partir del momento en que se haya constatado la existencia de una discriminación contraria al Derecho de la Unión y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, el respeto del principio de igualdad solo podrá garantizarse concediendo a las personas de la categoría perjudicada las mismas ventajas de que disfrutan las personas de la categoría privilegiada. Por lo tanto, es preciso colocar a las personas perjudicadas en la misma situación que las personas que disfrutan de la ventaja de que se trate (véase, en ese sentido, la sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 79 y jurisprudencia citada).

71 En ese supuesto, el juez nacional deberá dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar su previa derogación por el legislador ni esperar a esta, y deberá aplicar a la categoría de perjudicados el mismo régimen del que disfruten las personas de la otra categoría. Estará obligado a ello con independencia de que en Derecho interno existan o no disposiciones que le confieran la competencia para hacerlo (sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 80 y jurisprudencia citada).

72 Sin embargo, esa solución solo es aplicable cuando exista un sistema de referencia válido (sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 81 y jurisprudencia citada).

73 En el caso de autos, por un lado, se ha de recordar en el contexto de la contestación dada a la primera cuestión que en la sentencia de 11 de noviembre de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), el Tribunal de Justicia ya declaró que las normas del régimen anterior de retribuciones y promoción y, más en concreto, las que, para poner fin a una discriminación por motivos de edad respecto de los funcionarios, computan los períodos de formación y servicio que se hubieran cubierto antes de cumplir 18 años pero que, simultáneamente, introducen únicamente respecto a los funcionarios que sufren esta discriminación una prolongación de tres años del período necesario para poder pasar del primer al segundo nivel de cada tipo de empleo y de cada tramo salarial están manteniendo una discriminación directa basada en la edad, a los efectos de los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

74 Por otro lado, son las normas de retribuciones y promoción aplicables al funcionariado favorecido las que permitirían al funcionariado perjudicado la promoción entre niveles sin discriminación alguna.

75 Por consiguiente, y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, dicho restablecimiento implicará, en casos como el controvertido en el litigio principal, la concesión al funcionariado perjudicado por el régimen anterior de retribuciones y promoción de las mismas ventajas de las que hubiera podido disfrutar el funcionariado favorecido por dicho régimen, tanto en el cómputo de períodos de servicio que se hubieran cubierto antes de cumplir 18 años como en la promoción en el escalafón retributivo (véase, en ese sentido, la sentencia de 28 de enero de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, apartado 48).

76 De ello se infiere asimismo que los funcionarios perjudicados por el régimen anterior de retribuciones y promoción tendrán derecho a percibir de su empleador una compensación por un importe igual a la diferencia entre el importe de la retribución que deberían haber percibido si no se los hubiera tratado de manera discriminatoria y el importe de la remuneración efectiva que percibieron.

77 Procede recordar que los razonamientos que figuran en los apartados 75 y 76 anteriores solo serán válidos mientras el legislador nacional no adopte medidas que restablezcan la igualdad de trato (véase, en ese sentido, la sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 87).

78 Ello es así porque procede considerar que, aunque los Estados miembros estén obligados, conforme al artículo 16 de la Directiva 2000/78, a suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, dicho artículo no les impone, sin embargo, la adopción de medidas específicas en caso de incumplimiento de la prohibición de discriminación, sino que les da libertad para elegir, entre las diferentes soluciones capaces de alcanzar el objetivo de dicho artículo, la que consideren más adecuada a estos efectos en función de las diferentes situaciones que puedan presentarse (sentencia de 22 de enero de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, apartado 88).

79 Habida cuenta de los argumentos anteriores, ha de contestarse a la tercera cuestión prejudicial que, en el supuesto de que no puedan interpretarse las disposiciones nacionales de conformidad con la Directiva 2000/78, los tribunales nacionales estarán obligados a garantizar en el marco de sus competencias la protección jurídica que para los justiciables se deriva de dicha Directiva y garantizar la plena eficacia de esta, sin que pueda aplicarse ninguna disposición nacional contraria. El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que, a partir del momento en que se haya constatado la existencia de una discriminación contraria al Derecho de la Unión y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, dicho restablecimiento implicará, en casos como el controvertido en el litigio principal, la concesión al funcionariado perjudicado por el régimen anterior de retribuciones y promoción de las mismas ventajas de que hubiera podido disfrutar el funcionariado favorecido por dicho régimen, tanto en el cómputo de períodos de servicio que se hubieran cubierto antes de cumplir 18 años como en la promoción en el escalafón retributivo y, en consecuencia, la concesión de una compensación económica al funcionariado discriminado por un importe igual a la diferencia entre el importe de la retribución que debería haber percibido si no se lo hubiera tratado de manera discriminatoria y el importe de la remuneración efectiva que percibió.

### *Sobre la cuarta cuestión prejudicial*

80 Teniendo en cuenta la contestación dada a las cuestiones primera y segunda, no procede contestar a la cuarta cuestión prejudicial.

## Costas

81 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 (Sala Primera) declara:

1) **Los artículos 1, 2 y 6 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, en relación con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, como la controvertida en el litigio principal, entren en vigor de forma retroactiva y, para poner fin a una discriminación por motivos de edad, establezcan la incorporación del funcionariado que ya está prestando servicio a un régimen nuevo de retribuciones y promoción en el marco del cual la primera clasificación de dicho funcionariado se determina en función de la última retribución que hubiera percibido en virtud del régimen anterior.**

2) **El artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 9 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a normativas nacionales que, en situaciones como la controvertida en el litigio principal, limiten el alcance del control que los tribunales nacionales pueden ejercer, al excluir de él las cuestiones vinculadas con la fundamentación del «importe de reclasificación», el cual se ha calculado con arreglo a las normas del régimen anterior de retribuciones y promoción.**

3) **En el supuesto de que no puedan interpretarse las disposiciones nacionales de conformidad con la Directiva 2000/78, los tribunales nacionales estarán obligados a garantizar en el marco de sus competencias la protección jurídica que para los justiciables se deriva de dicha Directiva y garantizar la plena eficacia de esta, sin que pueda aplicarse ninguna disposición nacional contraria. El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que, a partir**

**del momento en que se haya constatado la existencia de una discriminación contraria al Derecho de la Unión y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, dicho restablecimiento implicará, en casos como el controvertido en el litigio principal, la concesión al funcionariado perjudicado por el régimen anterior de retribuciones y promoción de las mismas ventajas de que hubiera podido disfrutar el funcionariado favorecido por dicho régimen, tanto en el cómputo de períodos de servicio que se hubieran cubierto antes de cumplir 18 años como en la promoción en el escalafón retributivo y, en consecuencia, la concesión de una compensación económica al funcionario discriminado por un importe igual a la diferencia entre el importe de la retribución que debería haber percibido si no se lo hubiera tratado de manera discriminatoria y el importe de la remuneración efectiva que percibió.**

Firmas