



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 11 de noviembre de 2014 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2, apartados 1 y 2, letra a) — Artículo 6, apartado 1 — Discriminación por motivos de edad — Normativa nacional que, a efectos de la determinación de las retribuciones, supedita la toma en consideración de los períodos de formación y servicio cumplidos antes de la edad de 18 años a una prolongación de los plazos de promoción — Justificación — Aptitud para lograr el objetivo perseguido — Derecho a impugnar la prolongación de los plazos de promoción»

En el asunto C-530/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgerichtshof (Austria), mediante resolución de 16 de septiembre de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de octubre de 2013, en el procedimiento entre

Leopold Schmitzer

y

Bundesministerin für Inneres,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, el Sr. K. Lenaerts, vice-Presidente, y los Sres. A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, C. Vajda y S. Rodin y la Sra. K. Jürimäe, Presidentes de Sala, y los Sres. A. Rosas, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Malenovský, A. Arabadjiev (Ponente) y F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno austríaco, por la Sra. C. Pesendorfer, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. B.-R. Killmann y D. Martin, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: alemán.

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») y de los artículos 2, 6, apartado 1, y 16 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 ha presentado en un litigio entre el Sr. Schmitzer y la Bundesministerin für Inneres (Ministro Federal del Interior), en relación con la legalidad del régimen de retribuciones de la función pública aprobado por el legislador austriaco con objeto de poner fin a una situación de discriminación por motivos de edad.

Marco jurídico

Directiva 2000/78

- 3 Con arreglo 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 dicha 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 del apartado 1:

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

[...]».
- 5 De conformidad con el artículo 3, apartado 1, letra c), de la referida Directiva, ésta se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación, en particular, con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de remuneración.
- 6 El artículo 6 de la Directiva 2000/78 tiene el siguiente tenor:

«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;

[...].».

- 7 El artículo 9 de esta Directiva, titulado «Defensa de derechos», dispone en su apartado 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.»

- 8 El artículo 16 [segundo artículo 15 en la versión española] de la Directiva 2000/78, que lleva como epígrafe «Cumplimiento», dispone lo siguiente:

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

[...]

- b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos [...].».

Derecho austríaco

Régimen anterior a la ley de reforma

- 9 En su versión vigente hasta su modificación retroactiva en virtud de la Ley federal de 30 de agosto de 2010, por la que se modifican la Ley de 1979 sobre el estatuto de los funcionarios, la Ley de retribuciones de 1956, la Ley sobre los agentes contractuales de 1948 y la Ley del estatuto y funciones de los jueces y de la fiscalía (BGBl. I, 82/2010), aplicable del 1 de enero de 2004 al 30 de agosto de 2010 (en lo sucesivo, «Ley de reforma»), el artículo 8 de la Gehaltsgesetz 1956 (Ley de retribuciones de 1956; BGBl. 54/1956; en lo sucesivo, «GehG») establecía una regla general de promoción cada dos años.

- 10 En su versión vigente el 31 de diciembre de 2003, el artículo 12, apartado 1, de la GehG, en su versión modificada por la *Deregulierungsgesetz-Öffentlicher Dienst* 2002 (Ley de 2002 de desregulación de la función pública; BGBl. I, 119/2002), disponía lo siguiente:

«Excepto los períodos que el interesado haya cumplido antes de cumplir 18 años y sin perjuicio de 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:

1. Según los períodos enumerados en el apartado 2, que se tomarán en consideración en su totalidad.
2. Según otros períodos
 - a) que cumplan los criterios de los apartados 3 o 3a, que serán tomados en consideración en su totalidad;
 - b) que no cumplan los criterios indicados en los apartados 3 o 3a, que serán tomados en consideración por la mitad, hasta un máximo de tres años.»

Ley de reforma

- 11 La Ley de reforma tenía por objeto adaptar las normas federales de cómputo de los períodos anteriores a la entrada en funciones a lo dispuesto en la Directiva 2000/78, interpretada por el Tribunal de Justicia en la sentencia *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381), en la que este Tribunal declaró la incompatibilidad con los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva 2000/78 de una normativa nacional que, con objeto de no perjudicar a la enseñanza general respecto a la enseñanza profesional y de fomentar la inserción de los jóvenes aprendices en el mercado de trabajo, excluía la toma en consideración de los períodos de empleo completados antes de cumplir 18 años a efectos de determinar el nivel en que se situaba a los agentes contractuales en el sistema de empleo público de un Estado miembro.

- 12 Esta ley, en particular, modificaba los artículos 8 y 12 de la GehG, con efectos retroactivos a partir del 1 de enero de 2004.

- 13 El artículo 8, apartado 1, de la GehG, rubricado «Promoción», y modificado por la Ley de reforma, está redactado en estos términos:

«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.»

- 14 El artículo 12 de la GehG, rubricado «Fecha de referencia de la promoción», en su versión modificada por la Ley de Reforma, establece lo siguiente:

«(1) Salvo lo dispuesto en las restricciones señaladas en los apartados 4 a 8, la fecha de referencia que deberá tomarse en consideración a efectos del 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 hayan 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 serán tomados en consideración en su totalidad.
2. Los otros períodos

- a) que cumplan los criterios señalados en los apartados 3 o 3a serán tomados en consideración en su totalidad;
- b) que no cumplan los criterios de los apartados 3 o 3a
 - aa) serán tomados en consideración en su totalidad a razón de tres años y
 - bb) serán tomados en consideración por la mitad a razón de tres años adicionales.

[...]

(3) Los períodos contemplados en el apartado 1, apartado 2, durante los cuales el funcionario haya ejercido una actividad o seguido unos estudios pueden, en interés general, ser tomados en consideración en su totalidad, siempre que esa actividad o esos estudios revistan un interés particular para el servicio. [...]

[...]»

- 15 El artículo 113, apartados 10 a 12, de la GehG, en su versión modificada por la Ley de Reforma, establece lo siguiente:

«(10) La fecha de referencia que deberá tomarse en consideración para la promoción de nivel y la posición en el baremo que de ello resulte sólo podrán volver a calcularse de conformidad con los artículos 8 y 12 [de la GehG, en la versión de estos artículos resultante de su modificación por la Ley de reforma] previa solicitud y únicamente en los casos en que la posición existente en el baremo esté determinada por la fecha de referencia. También podrán presentar la solicitud los perceptores de prestaciones periódicas con arreglo a la Ley de pensiones de 1965.

(11) Respecto a las personas que no presenten una solicitud de conformidad con los apartados 10 y 12 o cuya fecha de referencia no deba calcularse nuevamente de acuerdo con el apartado 10:

1. Seguirán aplicándose los artículos 8 y 12, apartado 1, [de la GehG] en su versión vigente el 31 de diciembre de 2003 [...].

[...]

(12) Las solicitudes mencionadas en el apartado 10 deberán presentarse mediante un formulario que será aprobado reglamentariamente por el canciller federal. Las personas autorizadas a presentar una solicitud que, antes de la fecha de promulgación [de la Ley de reforma], hubieran solicitado un nuevo cálculo de su fecha de referencia o de su posición en el baremo invocando períodos anteriores a su entrada en funciones completados antes de cumplir 18 años o que hubieran solicitado una recuperación salarial por este motivo serán instadas a presentar una nueva solicitud mediante el formulario arriba mencionado [...].»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 16 El Sr. Schmitzer es funcionario del Bundesministerium für Inneres (Ministerio federal del Interior). El 22 de enero de 2013, presentó una solicitud de modificación de la fecha de referencia tomada en consideración para su promoción, con objeto de que se tuvieran en cuenta los períodos de formación y de servicio —según la normativa nacional aplicable— que había completado antes de cumplir 18 años. Si bien el Derecho vigente en el momento de su nombramiento no permitía contabilizar esos períodos, el artículo 113 de la GehG, en su versión modificada por la Ley de reforma, lo autoriza en lo sucesivo.

- 17 Mediante resolución de 28 de enero de 2013, la Bundesministerin für Inneres señaló como nueva fecha de referencia el 1 de julio de 1975, de conformidad con la solicitud del Sr. Schmitzer. En la motivación de dicha resolución se indica que el régimen retributivo del Sr. Schmitzer también está regulado por el artículo 8 de la GehG, en su versión modificada por la Ley de reforma, que supedita la promoción al segundo nivel a que se haya cubierto un período de cinco años en el primer nivel.
- 18 El 26 de febrero de 2013, el Sr. Schmitzer presentó una solicitud de corrección de su posición en el baremo invocando el artículo 8 de la GehG, en su redacción anterior a la Ley de reforma, con objeto de obtener una promoción de nivel cada dos años a partir de la mencionada fecha de referencia.
- 19 La Bundesministerin desestimó esta solicitud el 4 de abril de 2013.
- 20 El Sr. Schmitzer interpuso un recurso contra dicha resolución ante el Verwaltungsgerichtshof (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo). Ese órgano jurisdiccional se pregunta si una modificación legislativa que introduce un nuevo método para determinar de forma no discriminatoria la fecha de referencia que debe tenerse en cuenta para la promoción de los funcionarios puede, al mismo tiempo, establecer una prolongación de los períodos que deben cumplirse para ascender de nivel. Dicho órgano jurisdiccional se plantea si tal prolongación es compatible con el Derecho de la Unión en la medida en que sólo afecta a los funcionarios que solicitan una revisión de la fecha de referencia tomada en consideración a efectos de su promoción al nivel superior y de su posición en el baremo, situación en la que no se incluyen aquellos que no han formulado la solicitud y aquellos para los cuales no es relevante el cambio de esta fecha.
- 21 En estas circunstancias, el Verwaltungsgerichtshof decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:
 - «1) Sin perjuicio del artículo 52, apartado 1, de la [Carta] y del artículo 6 de la Directiva [2000/78], ¿constituye una discriminación (directa) por razón de la edad en el sentido del artículo 21 de la Carta o del artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de la Directiva, el hecho de que, a raíz de la introducción de un régimen no discriminatorio de promoción salarial para los nuevos funcionarios, un funcionario antiguo discriminado en virtud de la legislación anterior (por la exclusión del cómputo a efectos de promoción de los períodos anteriores al cumplimiento de los 18 años de edad), pese a poder optar, mediante solicitud, por el nuevo régimen y así conseguir una fecha de referencia a efectos de promoción que no sea discriminatoria, la estimación de tal solicitud con arreglo a la legislación nacional hace que, debido a la promoción más lenta prevista en el nuevo régimen, no obstante la mejora en la fecha de referencia, su situación jurídica salarial (y, en definitiva, el salario que le corresponde) no aumente en tal medida que obtenga la misma situación jurídica salarial que un funcionario favorecido discriminatoriamente por la legislación anterior (que no haya acumulado períodos similares antes, sino después de cumplir los 18 años de edad, períodos que ya se le computaban con arreglo a la legislación anterior) y que no se ve inducido a optar por el nuevo régimen?
 - 2) En caso de respuesta afirmativa, ¿puede un funcionario invocar la aplicación directa del artículo 21 de la Carta o del artículo 2 de la Directiva —a falta de una justificación en el sentido del artículo 52, apartado 1, de la Carta o del artículo 6 de la Directiva [2000/78] (véase a este respecto la tercera cuestión *infra*) en un procedimiento sobre la determinación de la situación jurídica salarial, aunque previamente haya obtenido una mejora de la fecha de referencia en el nuevo régimen mediante la correspondiente solicitud?
 - 3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿la distinción que se mantiene con ocasión de la introducción de un régimen no discriminatorio para los nuevos funcionarios, en cuanto a su situación salarial, entre los funcionarios antiguos favorecidos que no hayan ejercitado la opción, por un lado, y los funcionarios antiguos que sigan perjudicados pese a haber ejercitado la opción,

por otro, en el sentido del artículo 52, apartado 1, de la Carta o del artículo 6 de la Directiva, está justificada como fenómeno transitorio por razones de economía administrativa y de protección de los derechos adquiridos o de la confianza legítima, aunque:

- a) el legislador nacional, al regular el régimen de promoción, no esté vinculado por la aprobación de los interlocutores sociales y sólo deba moverse dentro de los límites constitucionales de la protección de la confianza legítima marcados por los derechos fundamentales, que no requieren una protección integral de los derechos adquiridos, en el sentido de conservación total del antiguo régimen para los funcionarios antiguos favorecidos que no ejerciten la opción.
 - b) el legislador nacional hubiera tenido a este respecto libertad para crear la igualdad entre los funcionarios antiguos computando también los períodos anteriores al cumplimiento de los 18 años de edad y conservando las antiguas normas de promoción para los funcionarios antiguos hasta entonces discriminados.
 - c) si bien el coste administrativo sería considerable por el elevado número previsible de solicitudes, no alcanzaría ni mucho menos el importe total de las retribuciones ya perdidas y que perderían en el futuro los funcionarios perjudicados en comparación con los favorecidos.
 - d) el período transitorio en que se mantiene la desigualdad de trato entre los funcionarios antiguos pueda durar varias décadas y también pueda afectar durante mucho tiempo a la gran mayoría de los funcionarios (debido a la «suspensión general de la incorporación» de nuevos funcionarios con una relación laboral de Derecho público).
 - e) Se haya introducido retroactivamente un régimen que, en perjuicio del funcionario, interfiere en la posición jurídica más favorable que, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, se le habría de aplicar, al menos, entre el 1 de enero de 2004 y el 30 de agosto de 2010 y cuya aplicación a su caso había solicitado el funcionario ya antes de la reforma legislativa?
- 4) En caso de respuesta negativa a una de las dos primeras cuestiones o de respuesta afirmativa a la tercera cuestión:
- a) ¿Constituye un régimen legal que dispone para los primeros períodos de servicio de la carrera un período de promoción más largo, dificultando así la promoción al siguiente escalón salarial, una discriminación indirecta por razón de la edad?
 - b) En caso de respuesta afirmativa, ¿es dicha discriminación adecuada y necesaria en vista de la escasa experiencia profesional que se tiene al principio de la carrera?
- 5) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:
- a) ¿Constituye una discriminación por razón de la edad un régimen legal que computa íntegramente hasta tres años y al 50 % hasta tres años más los “otros períodos” aunque no se hayan destinado ni a la formación académica ni a la adquisición de experiencia profesional?
 - b) En caso de respuesta afirmativa, ¿está justificada para evitar un empeoramiento de la situación jurídica salarial de aquellos funcionarios (se entiende que también de los nuevos) que no dispongan de períodos computables de ese tipo anteriores al cumplimiento de los 18 años de edad, aunque el cómputo se refiere también a otros períodos posteriores a los 18 años de edad?

- 6) En caso de respuesta afirmativa a la letra a) y negativa a la letra b) de la cuarta cuestión y, al mismo tiempo, respuesta afirmativa a la tercera cuestión o a la letra a) de la quinta cuestión y negativa a la letra b) de la quinta cuestión:

¿Tienen los aspectos discriminatorios del nuevo régimen que en ese caso se revelen, la consecuencia de que la diferencia de trato, como fenómeno transitorio, deja de estar justificada en relación con los funcionarios antiguos?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Observaciones preliminares

- 22 Mediante sus cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete el principio de no discriminación por motivos de edad, consagrado en el artículo 21 de la Carta y concretado por la Directiva 2000/78.
- 23 Como se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, al adoptar medidas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, que concreta en materia de empleo y ocupación el principio de no discriminación por razón de la edad, los Estados miembros deben respetar dicha Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 48, y Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, apartado 22).
- 24 En estas circunstancias, procede examinar las cuestiones planteadas en un litigio, como el principal, entre un particular y la Administración nacional atendiendo únicamente a lo dispuesto en la Directiva 2000/78.

Sobre las cuestiones prejudiciales primera y tercera

- 25 Mediante sus cuestiones primera y tercera, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, para poner fin a una situación de discriminación por motivos de edad, tiene en cuenta los períodos de formación y de servicio anteriores a la edad de 18 años, pero que, simultáneamente, introduce respecto a los funcionarios que sufren esta discriminación una prolongación de tres años del período necesario para ascender del primer al segundo nivel de cada tipo de empleo y de cada tramo salarial.
- 26 En primer lugar, debe investigarse si la normativa nacional considerada entraña una diferencia de trato a efectos de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78. A este respecto, procede recordar que, a tenor de dicho precepto, 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), dispone que, a efectos de lo dispuesto en el apartado 1, existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la Directiva.
- 27 En el litigio principal, las categorías de personas relevantes a efectos de esta comparación son, por un lado, los funcionarios cuya experiencia se haya adquirido, aunque sea parcialmente, antes de la edad de 18 años (en lo sucesivo, «funcionarios perjudicados por el régimen anterior») y, por otro lado, aquellos que, después de cumplir dicha edad, hayan adquirido una experiencia de la misma naturaleza y por un tiempo equiparable (en lo sucesivo, «funcionarios favorecidos por el régimen anterior»).

- 28 Contrariamente a lo que alega el gobierno austríaco, el hecho de que algunos funcionarios renunciaran a acogerse al artículo 12, apartado 1, de la GehG, en su versión modificada por la Ley de reforma, y, en consecuencia, se mantuvieran sujetos al régimen anterior a esta ley, no afecta a la pertinencia de esa tipología a efectos de dicha comparación.
- 29 En lo que se refiere a la existencia de una diferencia de trato entre ambas categorías de funcionarios, se desprende de los autos a la vista del Tribunal de Justicia que, a raíz de la sentencia Hütter (EU:C:2009:381), el legislador austríaco modificó, mediante la aprobación de la Ley de reforma, el tenor del artículo 12, apartado 1, de la GehG y estableció un régimen de retribuciones y promoción que permite, a efectos de determinar la fecha de referencia para la promoción, tener en cuenta toda la experiencia de los trabajadores, tanto si se ha adquirido antes como después de cumplir la edad de 18 años. Como ha señalado el tribunal remitente, esa fecha de referencia se determina en lo sucesivo sin discriminar por motivos de edad.
- 30 No obstante, debe examinarse si la Ley de reforma sigue tratando de forma diferente a las dos categorías de funcionarios afectados.
- 31 A este respecto, procede señalar que los funcionarios perjudicados por el régimen anterior, que reclaman, basándose en lo dispuesto en el artículo 113, apartado 10, de la GehG, en su versión modificada por la Ley de reforma, que se tengan en cuenta los períodos anteriores a su decimoctavo aniversario, se rigen por lo dispuesto en el artículo 8, apartado 1, de la GehG, en su versión modificada por la misma ley, que sólo establece la promoción del primer nivel al segundo al finalizar un plazo de cinco años, mientras que en el régimen anterior a esta ley se establecía que esta promoción se produciría al término de un plazo de dos años.
- 32 En cambio, de conformidad con el artículo 113, apartado 11, de la GehG, en su versión modificada por la Ley de reforma, la fecha de referencia que debe tomarse en consideración para la promoción de los funcionarios favorecidos por el régimen anterior sólo vuelve a calcularse previa presentación de una solicitud, si bien, como indica el tribunal remitente, dichos funcionarios no tienen interés alguno en presentarla. Por lo tanto, no se les aplicará la prolongación de tres años del período exigido para la promoción del primer nivel al segundo, en contraste con los funcionarios perjudicados por el régimen anterior, que han presentado una solicitud de ese tipo.
- 33 Por lo tanto, al aprobar el artículo 8, apartado 1, de la GehG, en su versión modificada por la Ley de reforma, el legislador austríaco introdujo un precepto que sigue aplicando un trato diferente a los funcionarios perjudicados por el régimen anterior y a aquellos que han sido favorecidos por ese régimen, en lo relativo a su posición en el baremo y a las retribuciones correspondientes.
- 34 Al hacerlo así, la normativa nacional controvertida en el litigio principal no sólo neutraliza la ventaja que se desprende de la toma en consideración de los períodos de formación y de servicio cumplidos antes de la edad de 18 años, sino que también deja en situación desfavorable a los únicos funcionarios perjudicados por el régimen anterior, ya que la prolongación de los plazos de promoción sólo se aplica a estos últimos. Por lo tanto, los efectos perjudiciales del régimen anterior a la Ley de Reforma no han cesado en su totalidad.
- 35 En la medida en que la prolongación por tres años del período necesario para la promoción del primer nivel al segundo sólo se aplica a los funcionarios que hayan completado los períodos antes de cumplir la edad de 18 años, debe señalarse que la normativa nacional controvertida en el litigio principal contempla una diferencia de trato directamente basada en la edad, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.
- 36 A continuación, procede examinar si esa diferencia de trato puede estar justificada.

- 37 El artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, precisa en efecto que 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 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.
- 38 El Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación no sólo para primar un objetivo sobre otros en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que les permitan lograrlo (sentencia Specht y otros, C-501/12 a C-506/12, C-540/12 y C-541/12, EU:C:2014:2005, apartado 46 y jurisprudencia citada).
- 39 Según el tribunal remitente, la normativa controvertida en el litigio principal está destinada, ante todo, a establecer un régimen retributivo y de promoción no discriminatorio. Según la Ley de reforma, las normas que condicionan la modificación de las fechas de referencia a la solicitud de cada interesado y las relativas a la prolongación de los plazos de promoción tienen como objetivos la economía administrativa, el respeto de los derechos adquiridos y la protección de la confianza legítima.
- 40 El gobierno austríaco pone de relieve, además, que la aprobación de la Ley de reforma se debió a consideraciones presupuestarias.
- 41 En cuanto al objetivo de equilibrio presupuestario previsto en la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, debe recordarse 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 las discriminaciones por razón de la edad. A este respecto, si bien las consideraciones de carácter presupuestario pueden estar en el origen de las opciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que pretende adoptar, tales consideraciones no pueden constituir por sí solas un objetivo legítimo en el sentido de lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 (sentencia Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508, apartados 73 y 74). Lo mismo sucede con las consideraciones de naturaleza administrativa mencionadas por el tribunal remitente.
- 42 Por lo que se refiere al respeto de los derechos adquiridos y a la protección de la confianza legítima de los funcionarios favorecidos por el régimen anterior en cuanto a sus retribuciones, debe señalarse que son objetivos legítimos de la 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 un régimen discriminatorio por motivos de edad (véase, en este sentido, la sentencia Hennings y Mai, C-297/10 y C-298/10, EU:C:2011:560, apartados 90 y 92).
- 43 En el caso de autos, puesto que el artículo 113, apartado 11, de la GehG, en su versión modificada por la Ley de reforma, establece que, respecto a las personas que no presentan la solicitud de modificación de su fecha de referencia a efectos de promoción o respecto a las que no debe volver a calcularse esa fecha, siguen siendo aplicables los artículos 8 y 12 de la GehG, en su redacción vigente el 31 de diciembre de 2003, estos preceptos permiten lograr los objetivos de respeto de los derechos adquiridos y de confianza legítima de los funcionarios favorecidos por el régimen anterior en cuanto al mantenimiento de su nivel retributivo. En efecto, éstos no soportarán la prolongación retroactiva del plazo de promoción.
- 44 No obstante, estos objetivos no pueden justificar una medida que mantenga definitivamente la diferencia de trato por motivos de edad, aun cuando sólo lo haga respecto a algunas personas, situación que pretende suprimir la reforma del régimen discriminatorio en la que se integra esta medida. Una medida así, aun cuando pueda garantizar la protección de los derechos adquiridos y de

la confianza legítima respecto a los funcionarios favorecidos por el régimen anterior, no es apta para establecer un régimen no discriminatorio para los funcionarios perjudicados por el citado régimen anterior.

- 45 Por todo lo anterior, debe responderse a las cuestiones primera y tercera que los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, para poner fin a una situación de discriminación por motivos de edad, toma en consideración los períodos de formación y servicio anteriores a la edad de 18 años pero que, simultáneamente, introduce únicamente respecto a los funcionarios que sufren esta discriminación una prolongación de tres años del período necesario para poder ascender del primer al segundo nivel de cada tipo de empleo y de cada tramo salarial.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

- 46 Mediante su segunda cuestión, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si un funcionario que ha sufrido una discriminación por motivos de edad, a raíz del método de fijación de la fecha de referencia tomada en consideración para el cálculo de su promoción, puede acogerse a lo dispuesto en el artículo 2 de la Directiva 2000/78 con objeto de impugnar los efectos discriminatorios de la prolongación de los plazos de promoción, aun cuando, después de solicitarlo, haya obtenido la modificación de esa fecha.
- 47 Ese tribunal, en efecto, contempla el supuesto de que el derecho a impugnar los efectos discriminatorios de la prolongación de los plazos de promoción pueda denegarse a un funcionario perjudicado por el régimen anterior, aduciendo para motivar la denegación que esta nueva discriminación se deriva exclusivamente de que ese funcionario solicitó y obtuvo la modificación de su fecha de referencia, mientras que los funcionarios que han completado después de los 18 años la totalidad de los períodos que pueden tomarse en consideración renunciaron a formular una solicitud en este sentido y, por tanto, no quedan sujetos a la prolongación de los plazos de promoción.
- 48 Debe recordarse la jurisprudencia del Tribunal de Justicia con arreglo a la cual el derecho a la igualdad de trato, que se deriva del principio de no discriminación por motivos de edad en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2000/78, es un derecho que puede ser invocado por un particular frente a una autoridad pública (véase, en este sentido, la sentencia Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, apartado 56 y jurisprudencia citada).
- 49 A este respecto, el artículo 9 de la Directiva 2000/78 dispone que los Estados miembros velarán por que cualquier persona que se considere perjudicada por una discriminación pueda defender sus derechos. El artículo 16 de la misma Directiva, por su parte, impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para velar por que 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.
- 50 Pues bien, si un funcionario perjudicado por el régimen anterior no pudiera impugnar los efectos discriminatorios de la prolongación de los plazos de promoción debido a que ha solicitado y obtenido la modificación de la fecha de referencia tomada en consideración para su promoción, mientras que los funcionarios favorecidos por el régimen anterior han renunciado a formular una solicitud en ese sentido, dicho funcionario no podría hacer respetar los derechos que le otorga el principio de igualdad de trato garantizado por la Directiva 2000/78, lo cual contravendría lo establecido en los artículos 9 y 16 de dicha Directiva.
- 51 Por consiguiente, habida cuenta de la respuesta dada a las cuestiones primera y tercera, procede responder a la segunda cuestión que los artículos 9 y 16 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que un funcionario que ha sufrido una discriminación por motivos de edad, a raíz del

método de determinación de la fecha de referencia tomada en consideración para calcular su promoción, debe tener derecho a acogerse a lo dispuesto en el artículo 2 de dicha Directiva con objeto de impugnar los efectos discriminatorios de la prolongación de los plazos de promoción, aun cuando, después de solicitarlo, haya obtenido la modificación de esa fecha.

Sobre las cuestiones prejudiciales cuarta a sexta

- 52 Las cuestiones cuarta a sexta se han planteado con carácter subsidiario, para el caso en que la respuesta a las cuestiones primera y segunda hubiera sido negativa, o de que la respuesta a la tercera cuestión hubiera sido positiva.
- 53 Habida cuenta de las respuestas dadas a las cuestiones prejudiciales primera a tercera, no procede pronunciarse sobre las cuestiones cuarta a sexta.

Costas

- 54 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) Los artículos 2, apartados 1 y 2, letra a), y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, para poner fin a una situación de discriminación por motivos de edad, toma en consideración los períodos de formación y servicio anteriores a la edad de 18 años pero que, simultáneamente, introduce únicamente respecto a los funcionarios que sufren esta discriminación una prolongación de tres años del período necesario para poder ascender del primer al segundo nivel de cada tipo de empleo y de cada tramo salarial.
- 2) Los artículos 9 y 16 de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que un funcionario que ha sufrido una discriminación por motivos de edad, a raíz del método de determinación de la fecha de referencia tomada en consideración para calcular su promoción, debe tener derecho a acogerse a lo dispuesto en el artículo 2 de dicha Directiva con objeto de impugnar los efectos discriminatorios de la prolongación de los plazos de promoción, aun cuando, después de solicitarlo, haya obtenido la modificación de esa fecha.

Firmas