Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 19 de abril de 2016*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Principio de no discriminación por razón de la edad — Normativa nacional opuesta a una Directiva — Posibilidad de que un particular reclame la responsabilidad del Estado por infracción del Derecho de la Unión — Litigio entre particulares — Ponderación de los distintos derechos y principios — Principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima — Función del juez nacional»

En el asunto C-441/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Højesteret (Tribunal Supremo, Dinamarca), mediante resolución de 22 de septiembre de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de septiembre de 2014, en el procedimiento entre

Dansk Industri (DI), actuando en representación de Ajos A/S,

y

Sucesores de Karsten Eigil Rasmussen,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev y F. Biltgen (Ponente), Presidentes de Sala, y los Sres. J. Malenovský, E. Levits y J.-C. Bonichot, la Sra. M. Berger y los Sres. E. Jarašiūnas y C. Vajda, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 7 de julio de 2015;

consideradas las observaciones presentadas:

— por Dansk Industri (DI), actuando en representación de Ajos A/S, representada por el Sr. M. Eisensee, advokat;

— en nombre de los sucesores de Karsten Eigil Rasmussen, por el Sr. A. Andersen, advokat;

— en nombre del Gobierno danés, por el Sr. J. Bering Liisberg y la Sra. M. Wolff, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: danés.

— en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. B. Beutler, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. Bulterman y M. Gijzen, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. M. Clausen y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 25 de noviembre de 2015;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación, por una parte, de 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 (DO 2000, L 303, p. 16) y, por otra parte, del principio de no discriminación por razón de la edad y de los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima.

2 Esta petición se ha presentado en un litigio entre Dansk Industri (DI), actuando en representación de Ajos A/S (en lo sucesivo, «Ajos»), y los causahabientes del Sr. Rasmussen, debido a la negativa de Ajos a conceder al Sr. Rasmussen una indemnización por despido.

Marco jurídico

Directiva 2000/78

3 Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 2000/78, esta norma «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 dispone:

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

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

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

[...]».

5 El artículo 6 de la referida Directiva es del 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;

[...]

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.»

Derecho danés

6 La ley sobre las relaciones jurídicas entre los empresarios y los trabajadores [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)], en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley de los trabajadores por cuenta ajena», contiene en su artículo 2 *bis* las siguientes reglas sobre la indemnización especial por despido:

«1. En caso de despido de un trabajador por cuenta ajena que haya estado empleado ininterrumpidamente en la misma empresa durante doce años, quince años o dieciocho años, el empresario deberá, al término de la relación laboral, abonar al trabajador una cantidad equivalente a uno, a dos o a tres meses de salario, respectivamente.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 no será aplicable si el trabajador tiene derecho a una pensión de jubilación del régimen general al término de la relación laboral.

3. No habrá de abonarse la indemnización por despido si —al término de la relación laboral— el trabajador, habiendo suscrito el correspondiente plan de pensiones antes de cumplir cincuenta años de edad, va a cobrar una pensión de jubilación a cargo del empresario.

4. Lo dispuesto en el apartado 3 no será aplicable cuando por convenio colectivo se regule, a 1 de julio de 1996, la reducción o la supresión de la indemnización por despido que traigan causa de la pensión de jubilación pagada por el empresario.

5. El apartado 1 se aplicará *mutatis mutandis* en caso de despido improcedente.»

7 El tribunal remitente precisa que el Reino de Dinamarca transpuso la Directiva 2000/78 mediante la Ley n.º 253, de 7 de abril de 2004, por la que se modifica la Ley relativa, en particular, a la prohibición de discriminación en el mercado de trabajo (lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), y la Ley n.º 141, de 22 de diciembre de 2004, por la que se modifica la Ley relativa, en particular, a la prohibición de discriminación en el mercado de trabajo (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v).

8 El artículo 1 de la citada Ley n.º 253, de 7 de abril de 2004, en su versión modificada (en lo sucesivo, «Ley contra la discriminación»), establece lo siguiente en su apartado 1:

«A efectos de la presente Ley, se entenderá por discriminación todo acto de discriminación directa o indirecta por motivos de raza, color de la piel, religión o convicciones, opiniones políticas, orientación sexual, edad, discapacidad, u origen nacional, social o étnico.»

9 El artículo 2, apartado 1, de la Ley contra la discriminación dispone:

«Ningún empresario podrá discriminar a sus empleados o a los solicitantes de puestos de trabajo vacantes en materia de contratación, despido, traslados y promociones, o con respecto a la remuneración y las condiciones de trabajo.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 El Sr. Rasmussen fue despedido por Ajos, su empresario, el 25 de mayo de 2009, a la edad de 60 años. Algunos días después, este trabajador presentó su renuncia ante dicho empresario y convino con él en que dejaría su empleo al terminar el mes de junio de 2009. Posteriormente, fue contratado por otra empresa.

11 El tribunal remitente señala que el Sr. Rasmussen, al servicio de Ajos desde el 1 de junio de 1984, tenía derecho, en principio, a una indemnización por despido equivalente a tres meses de salario, en virtud de lo previsto en el artículo 2 *bis*, apartado 1, de la Ley de los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, puesto que, al finalizar su relación laboral, había cumplido la edad de 60 años y tenía derecho a la pensión de jubilación debida por el empresario en cumplimiento de un régimen al que se había incorporado antes de cumplir 50 años, lo dispuesto en el artículo 2 *bis*, apartado 3, de dicha Ley, interpretada conforme a reiterada jurisprudencia nacional, no le permitía aspirar a esa indemnización, aun cuando había permanecido en el mercado de trabajo después de dejar Ajos.

12 En marzo de 2012, el sindicato Dansk Formands Forening, en nombre del Sr. Rasmussen, ejercitó una acción contra Ajos para obtener el pago de la indemnización por despido equivalente a tres meses de salario, establecida en el artículo 2 *bis* de la Ley de los trabajadores por cuenta ajena. A este respecto, dicho sindicato invocó en su favor la sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 El 14 de enero de 2014, el Sø- og Handelsretten (Tribunal Marítimo y Mercantil) estimó la demanda presentada en nombre del Sr. Rasmussen, desde entonces representado por sus causahabientes, con objeto de obtener el pago de la indemnización por despido de que se trata. Dicho órgano jurisdiccional declaró que se desprende de la sentencia Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) que el artículo 2 *bis*, apartado 3, de la Ley de los trabajadores por cuenta ajena se oponía a lo establecido en la Directiva 2000/78 y señaló que la interpretación nacional anterior de dicho artículo 2 *bis* colisionaba con el principio general, consagrado por el Derecho de la Unión, de prohibición de discriminación por razón de la edad.

14 Ajos apeló dicha sentencia ante el Højesteret (Tribunal Supremo), alegando que una interpretación del artículo 2 *bis*, apartado 3, de la Ley de los trabajadores por cuenta ajena que fuera conforme con las normas interpretadas en la sentencia Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) resultaría, sin embargo, *contra legem*. También sostiene que no puede impedirse la aplicación de una norma tan clara y carente de ambigüedad como la establecida en el artículo 2 *bis*, apartado 3, de dicha Ley, en virtud del principio general del Derecho de la Unión relativo a la prohibición de discriminación por razón de la edad, so pena de vulnerar los principios de protección de la confianza legítima y de seguridad jurídica.

15 Recordando que se trata, en el caso de autos, de un litigio entre particulares, en el cual no puede reconocerse efecto directo a lo dispuesto en la Directiva 2000/78, y que una interpretación del artículo 2 *bis*, apartado 3, de la Ley de los trabajadores por cuenta ajena conforme al Derecho de la Unión colisionaría con la jurisprudencia nacional, el tribunal remitente se pregunta si el principio general del Derecho de la Unión relativo a la prohibición de discriminación por razón de la edad puede ser invocado por un trabajador contra el empresario particular con objeto de obligar a éste al pago de una indemnización por despido establecida en el Derecho danés, aun cuando dicho empresario, de conformidad con el Derecho nacional, esté exento de ese pago. Al hacerlo así, el caso de autos también da lugar a la cuestión de en qué medida un principio no escrito del Derecho de la Unión puede oponerse a que un empresario particular pueda invocar un precepto legislativo nacional contrario a dicho principio.

16 El tribunal remitente considera que, al efectuar este análisis, es necesario determinar si el principio general de no discriminación por razón de la edad tiene el mismo contenido y alcance que la Directiva 2000/78, o si esta norma prevé a este respecto una protección más amplia contra la discriminación basada en la edad.

17 Si la Directiva no concediese una protección más amplia que el principio general de no discriminación por razón de la edad, a su entender, también se plantearía la cuestión de si este principio, como se desprende de las sentencias Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) y Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), puede ser directamente aplicado a las relaciones entre particulares y en qué modo la aplicación directa de dicho principio debe ponderarse con el principio de seguridad jurídica y con el vinculado a éste, el principio de protección de la confianza legítima.

18 El tribunal remitente también se pregunta si, en una situación como la del litigio de que conoce, el Derecho de la Unión permite a un órgano jurisdiccional nacional llevar a cabo una ponderación entre el principio general de no discriminación por razón de la edad, por una parte, y el principio de seguridad jurídica, así como el principio de protección de la confianza legítima, por otra parte, y llegar a la conclusión de que el principio de seguridad jurídica debe prevalecer ante el principio general de no discriminación por razón de la edad, de tal modo que el empresario, de conformidad con el Derecho nacional, quede liberado del deber de pagar la indemnización por despido.

19 A este respecto, el tribunal remitente se pregunta asimismo si el hecho de que el trabajador pueda, en su caso, exigir una indemnización al Estado danés debido a la incompatibilidad de la legislación danesa con el Derecho de la Unión puede ser tenido en cuenta a la hora de efectuar ese tipo de ponderación.

20 En estas circunstancias, el Højesteret (Tribunal Supremo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se opone el principio general del Derecho de la Unión de no discriminación por razón de la edad a una prohibición contenida en un régimen como el danés, en virtud de la cual los trabajadores no pueden percibir una indemnización por despido si tienen derecho a una pensión de jubilación pagada por su empresario con arreglo a un plan de pensiones al que se han incorporado antes de cumplir 50 años, con independencia de si optan por permanecer en el mercado de trabajo o por jubilarse?

2) ¿Es compatible con el Derecho de la Unión que un órgano jurisdiccional danés, en un litigio entre un trabajador y un empresario privado relativo a una indemnización por despido de cuyo pago está exento el empresario en virtud de la legislación nacional mencionada en la primera cuestión, si ese resultado es contrario al principio general de Derecho de la Unión de no discriminación por razón de la edad, pondere dicho principio y su efecto directo con el principio de seguridad jurídica y el principio, vinculado a éste, de protección de la confianza legítima y, a raíz de tal ponderación, llegue a la conclusión de que el principio de seguridad jurídica debe prevalecer sobre el de no discriminación por razón de la edad, de modo que, con arreglo a la legislación nacional, el empresario esté exento de la obligación de abonar la indemnización por despido? Se solicita igualmente orientación sobre si el hecho de que el trabajador, en determinadas circunstancias, pueda reclamar una indemnización al Estado como consecuencia de la incompatibilidad de la legislación danesa con el Derecho de la Unión tiene alguna incidencia en la cuestión de si puede efectuarse tal ponderación.»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

21 Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente, que conoce de un litigio entre particulares, pregunta, en esencia, si el principio general de no discriminación por razón de la edad debe ser interpretado en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la debatida en el procedimiento principal, en virtud de la cual un trabajador no puede percibir una indemnización por despido si tiene derecho a una pensión de jubilación pagada por su empresario con arreglo a un plan de pensiones al que se ha incorporado antes de cumplir 50 años, con independencia de si opta por permanecer en el mercado de trabajo o por jubilarse.

22 Con objeto de responder a esta cuestión prejudicial, debe recordarse en primer lugar que el principio general de no discriminación por razón de la edad, concretado por la Directiva 2000/78, encuentra su fuente en diversos instrumentos internacionales y en las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como se desprende de los considerandos primero y cuarto de la citada Directiva (véanse las sentencias Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, apartado 74, y Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartados 20 y 21). También resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que dicho principio, ahora consagrado en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe considerarse un principio del Derecho general de la Unión (véanse las sentencias Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, apartado 75, y Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 21).

23 Asimismo, ha de precisarse que, puesto que la Directiva 2000/78 no consagra por sí misma el principio general de no discriminación por razón de la edad, sino que se limita a concretarlo en materia de empleo y de trabajo, el alcance de la protección concedida por esa Directiva no rebasa el concedido por dicho principio. Al aprobar esta Directiva, el legislador de la Unión Europea quiso definir un marco más preciso, destinado a facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad de trato y, en especial, a determinar distintas posibles excepciones a tal principio, acotándolas mediante una definición más clara de su ámbito de aplicación.

24 Finalmente, debe añadirse que, para que el principio general de no discriminación por razón de la edad se aplique a una situación como la del litigio principal, dicha situación ha de encontrarse, además, dentro del ámbito de la prohibición de discriminación impuesta por la Directiva 2000/78.

25 A este respecto, es suficiente recordar que, como ya ha declarado este Tribunal, al excluir con carácter general a toda una categoría de trabajadores de la indemnización especial por despido, el artículo 2 *bis*, apartado 3, de la Ley de los trabajadores por cuenta ajena afecta a las condiciones de despido de dichos

trabajadores en el sentido de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 (sentencia Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, apartado 21). De ello se deriva que la normativa nacional en cuestión en el litigio principal se encuentra dentro del ámbito de aplicación del derecho de la Unión y, por consiguiente, en el del principio general de no discriminación por razón de la edad.

26 En estas circunstancias, y habida cuenta de que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debían interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la examinada por la presente petición de decisión prejudicial, en cuya virtud los trabajadores que tienen derecho a percibir una pensión de jubilación pagada por su empresario con arreglo a un plan de pensiones al que se han incorporado antes de cumplir 50 años no pueden, por ese mero hecho, percibir una indemnización especial por despido destinada a favorecer la reinserción laboral de los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a doce años (sentencia Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, apartado 49), lo mismo cabe decir del principio fundamental de igualdad de trato, del cual se deriva, como simple expresión concreta, el principio general de no discriminación por razón de la edad.

27 Atendidas las consideraciones precedentes, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el principio general de no discriminación por razón de la edad, tal como lo concreta la Directiva 2000/78, debe interpretarse en el sentido de que, también en un litigio entre particulares, se opone a una normativa nacional, como la debatida en el procedimiento principal, en virtud de la cual un trabajador no puede percibir una indemnización por despido si tiene derecho a una pensión de jubilación pagada por su empresario con arreglo a un plan de pensiones al que se ha incorporado antes de cumplir 50 años, con independencia de si opta por permanecer en el mercado de trabajo o por jubilarse.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

28 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que permite a un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares, cuando se demuestra que la norma nacional de que se trate es contraria al principio general de no discriminación por razón de la edad, ponderar dicho principio con los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima, y llegar a la conclusión de que los mencionados en segundo lugar deben prevalecer sobre el primero. En este contexto, el tribunal remitente también se pregunta si, al realizar esta ponderación, puede o debe tener en cuenta que los Estados miembros tienen el deber de reparar el perjuicio ocasionado a los particulares por la incorrecta transposición de una Directiva, como en el caso de la 2000/78.

29 A este respecto, en primer lugar, debe recordarse la reiterada jurisprudencia con arreglo a la cual, cuando los órganos jurisdiccionales nacionales deben resolver un litigio entre particulares en el que se pone de manifiesto que la normativa nacional controvertida es contraria al Derecho de la Unión, corresponde a dichos órganos jurisdiccionales asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho de la Unión y garantizar su pleno efecto (véanse, en este sentido, las sentencias Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 111, y Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 45).

30 Si bien es verdad que, en el caso de un litigio entre particulares, el Tribunal de Justicia ha declarado, de modo reiterado, que una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y que una disposición de una directiva no puede, por consiguiente, en su calidad de tal, ser invocada contra dicha persona (véanse, en particular, las sentencias Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, apartado 48; Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, apartado 20, y Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 108), no es menos cierto que el Tribunal de Justicia también ha declarado repetidamente que la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber de adoptar todas las medidas generales o

particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales (en este sentido, véanse, en particular, las sentencias von Colson y Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, apartado 26, y Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 47).

31 De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y aplicar los métodos de interpretación reconocidos por éste para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (véanse, en particular, las sentencias Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartados 113 y 114, y Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 48).

32 Ciertamente, el Tribunal de Justicia ha declarado que el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (véanse las sentencias Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 100; Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 25, y Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 39).

33 En estas circunstancias, debe precisarse que la exigencia de interpretación conforme incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si ésta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una Directiva (véase, en este sentido, la sentencia Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, apartado 17).

34 Por lo tanto, el tribunal remitente no puede, en el litigio principal, considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar la norma nacional de que se trata de conformidad con el Derecho de la Unión, por el mero hecho de que, de forma reiterada, ha interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho.

35 Aportadas estas precisiones, debe aún añadirse que, aun suponiendo que un órgano jurisdiccional nacional, que conoce de un litigio en el que se discute sobre el principio general de no discriminación por razón de la edad, tal como se concreta en la Directiva 2000/78, se encuentra en efecto imposibilitado de interpretar el Derecho nacional que sea conforme a esa Directiva, le corresponde al menos garantizar, en el ámbito de su competencia, la protección jurídica que confiere el Derecho de la Unión a los justiciables y la eficacia plena de éste, dejando si es preciso sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a dicho principio (sentencia Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 51).

36 Por otra parte, se desprende del apartado 47 de la sentencia Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) que el principio de no discriminación por razón de la edad confiere a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal que —aun en los litigios entre particulares— obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a abstenerse de aplicar las normas nacionales incompatibles con dicho principio.

37 En el caso de autos, por lo tanto, puesto que considera que no puede garantizar una interpretación conforme de la norma nacional de que se trata, el tribunal remitente debe dejar esta norma sin aplicar.

38 En segundo lugar, respecto a la cuestión de cuáles son las obligaciones que del principio de protección de la confianza legítima se derivan para un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares, debe ponerse de relieve que ese órgano jurisdiccional no puede basarse en dicho principio para seguir aplicando una regla de Derecho nacional contraria al principio general de no discriminación por razón de la edad, tal como lo concreta la Directiva 2000/78.

39 En efecto, la aplicación del principio de protección de la confianza legítima, tal como la aborda el tribunal remitente, terminaría limitando los efectos temporales de la interpretación adoptada por el Tribunal de Justicia, toda vez que, mediante ese enfoque, esta interpretación no podría aplicarse al litigio principal.

40 Pues bien, según reiterada jurisprudencia, la interpretación que, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE, hace el Tribunal de Justicia del Derecho de la Unión aclara y precisa, cuando es necesario, el significado y alcance de ese Derecho, tal como debe o debería haber sido entendido y aplicado desde la fecha de su entrada en vigor. De ello resulta que, salvo en caso de circunstancias totalmente excepcionales —cuya existencia, sin embargo no ha sido aquí alegada— el Derecho de la Unión así interpretado debe ser aplicado por el juez incluso a relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación, si además se reúnen los requisitos que permiten someter a los tribunales competentes un litigio relativo a la aplicación de ese Derecho (véase, en particular, la sentencia Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, apartados 44 y 45 y jurisprudencia citada).

41 Por lo demás, en cualquier caso la protección de la confianza legítima no puede invocarse para denegar al particular —que ha ejercitado la acción que lleva al Tribunal de Justicia a interpretar que el Derecho de la Unión se opone a la norma de Derecho nacional de que se trate— el beneficio de esta interpretación (véanse, en este sentido, las sentencias Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, apartado 75, y Barber, 262/88, EU:C:1990:209, apartados 44 y 45).

42 En cuanto a la pregunta del tribunal remitente mencionada en el apartado 19 de la presente sentencia, debe ponerse de relieve que la posibilidad de que los particulares titulares de un derecho reconocido por el Derecho de la Unión —como, en este caso, el trabajador— soliciten un resarcimiento cuando sus derechos son lesionados por una infracción del Derecho de la Unión imputable a un Estado miembro (véanse, en este sentido, las sentencias Francovich y otros, C-6/90 y C-9/90, EU:C:1991:428, apartado 33, y Brasserie du pêcheur y Factortame, C-46/93 y C-48/93, EU:C:1996:79, apartado 20) no puede cuestionar la obligación del tribunal remitente de dar prioridad a la interpretación del Derecho nacional que se ajusta a la Directiva 2000/78 o, si tal interpretación resulta imposible, de dejar inaplicada la norma nacional contraria al principio general de no discriminación por razón de la edad, tal como lo concreta la Directiva, ni llevar a ese tribunal, en el ámbito del litigio de que conoce, a hacer que prevalezca la protección de la confianza del particular, en este caso, el empresario, que se ha regido por el Derecho nacional.

43 Habida cuenta de todo lo que antecede, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el Derecho de la Unión debe ser interpretado en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, cuando aplica las normas de su Derecho nacional, interpretarlas de manera que puedan aplicarse de conformidad con dicha Directiva o, si tal interpretación conforme es imposible, dejar inaplicados, en caso necesario, cualesquiera preceptos del Derecho nacional que sean contrarios al principio general de no discriminación por razón de la edad. Ni los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima, ni la posibilidad de que el particular que se considere lesionado por la aplicación de una norma nacional contraria al Derecho de la Unión reclame la responsabilidad del Estado miembro de que se trate por infracción del Derecho de la Unión pueden hacer que se cuestione dicha obligación.

Costas

44 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) **El principio general de no discriminación por razón de la edad, tal como lo concreta la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, también en un litigio entre particulares, se opone a una normativa nacional, como la debatida en el procedimiento principal, en virtud de la cual un trabajador no puede percibir una indemnización por despido si tiene derecho a una pensión de jubilación pagada por su empresario con arreglo a un plan de pensiones al que se ha incorporado antes de cumplir 50 años, con independencia de si opta por permanecer en el mercado de trabajo o por jubilarse.**

2) **El Derecho de la Unión debe ser interpretado en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, cuando aplica las normas de su Derecho nacional, interpretarlas de manera que puedan aplicarse de conformidad con dicha Directiva o, si tal interpretación conforme es imposible, dejar inaplicados, en caso necesario, cualesquiera preceptos del Derecho nacional que sean contrarios al principio general de no discriminación por razón de la edad. Ni los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima, ni la posibilidad de que el particular que se considere lesionado por la aplicación de una norma nacional contraria al Derecho de la Unión reclame la responsabilidad del Estado miembro de que se trate por infracción del Derecho de la Unión pueden hacer que se cuestione dicha obligación.**

Firmas