

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 22 de noviembre de 2005(*)

«Directiva 1999/70/CE – Cláusulas 2, 5 y 8 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada – Directiva 2000/78/CE – Artículo 6 – Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Discriminación por razón de edad»

En el asunto C-144/04,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Arbeitsgericht München (Alemania), mediante resolución de 26 de febrero de 2004, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de marzo de 2004, en el procedimiento entre

Werner Mangold

y

Rüdiger Helm,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente, los Sres. C.W.A. Timmermans, A. Rosas y K. Schiemann, Presidentes de Sala, y los Sres. R. Schintgen (Ponente), S. von Bahr y J.N. Cunha Rodrigues, la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet y M. Ilešič, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Tizzano;

Secretaria: Sra. K. Sztranc, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 26 de abril de 2005;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre del Sr. Mangold, por los Sres. D. Hummel y B. Karthaus, Rechtsanwälte;
- en nombre del Sr. Helm, por él mismo, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. M. Lumma, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. N. Yerrell y S. Grünheid y los Sres. D. Martin y H. Kreppel, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 30 de junio de 2005;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de las cláusulas 2, 5 y 8 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), aplicado mediante la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43), y del artículo 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 (DO L 303, p. 16).

2 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Mangold y el Sr. Helm sobre un contrato de trabajo de duración determinada celebrado entre ellos (en lo sucesivo, «contrato»).

Marco jurídico

Normativa comunitaria

Acuerdo marco

3 A tenor de su cláusula 1, «el objeto del [...] Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

4 La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco establece lo siguiente:

«El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.»

5 A tenor de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco:

«A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.»

6 La cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco dispone:

«La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no podrá constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo.»

La Directiva 2000/78

7 La Directiva 2000/78 se adoptó sobre la base del artículo 13 CE. Sus considerandos primero, cuarto, octavo y vigesimoquinto están redactados en los siguientes términos:

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

[...]

(4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

[...]

(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

[...]

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.»

8 A tenor de su artículo 1, la Directiva 2000/78 «tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».

9 El artículo 2 de la Directiva 2000/78, titulado «Concepto de discriminación», dispone en los apartados 1 y 2, letra a):

«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».

10 El artículo 3 de la Directiva 2000/78, titulado «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

[...]

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

[...]»

11 A tenor del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78:

«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 recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.»

12 Conforme al artículo 18, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, los Estados miembros debían adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la referida Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2003. Sin embargo, a tenor del párrafo segundo de dicho artículo:

«A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo comunicarán de inmediato a la Comisión. Los Estados miembros que opten por recurrir a este período adicional informarán anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopten para luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, y sobre los progresos realizados para la aplicación de la presente Directiva. La Comisión informará anualmente al Consejo.»

13 Dado que la República Federal de Alemania solicitó tal plazo adicional para adaptar su Derecho interno a la citada Directiva, el referido plazo no expirará hasta el 2 de diciembre de 2006 por lo que se refiere a dicho Estado miembro.

Normativa nacional

14 El artículo 1 de la Beschäftigungsförderungsgesetz (Ley de promoción del empleo), modificada por la Ley de 25 de septiembre de 1996 (BGBl. 1996 I, p. 1476; en lo sucesivo, «BeschFG 1996»), establecía:

«(1) Estarán autorizados los contratos de trabajo de duración determinada de una duración máxima de dos años. Dentro de este límite máximo total de dos años el contrato de duración determinada podrá ser renovado, como máximo, tres veces.

(2) Estarán autorizados los contratos de trabajo de duración determinada cuando el trabajador haya cumplido sesenta años de edad en el momento en que comienza la relación laboral de duración determinada.

(3) Los contratos de trabajo en el sentido de los apartados 1 y 2 no estarán autorizados cuando exista un vínculo estrecho con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido o con un contrato de trabajo anterior de duración determinada en el sentido del apartado 1 con la misma empresa. Se entiende que existe tal vínculo, en particular, cuando el intervalo entre los dos contratos de trabajo sea inferior a cuatro meses.

(4) Se mantiene la posibilidad de limitar la duración de los contratos de trabajo por otras razones.

[...]»

15 En virtud del artículo 1, apartado 6, de la BeschFG 1996, esta normativa estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2000.

16 El Derecho alemán se adaptó a la Directiva 1999/70, mediante la que se aplica el Acuerdo marco, a través de la Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und

Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Ley relativa al trabajo a tiempo parcial y a los contratos de trabajo de duración determinada y por la que se modifican y derogan determinadas disposiciones del Derecho laboral), de 21 de diciembre de 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966; en lo sucesivo, «TzBfG»). Dicha Ley entró en vigor el 1 de enero de 2001.

17 A tenor del artículo 1 de la TzBfG, titulado «Finalidad»:

«El objetivo de la ley consiste en fomentar el trabajo a tiempo parcial, determinar los requisitos para poder celebrar contratos de trabajo de duración determinada y evitar la discriminación de los trabajadores empleados a tiempo parcial y de los trabajadores con contratos de duración determinada.»

18 El artículo 14 de la TzBfG, que regula los contratos de duración determinada, establece:

«1) Se permitirá la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada cuando esté justificado por una razón objetiva. En particular, se considera que existe una razón objetiva cuando:

1. la empresa necesite la prestación laboral de que se trate sólo con carácter temporal;
2. la duración determinada se fije como consecuencia de actividades de formación o de estudio con el fin de facilitar el acceso del trabajador a un empleo relacionado con dichas actividades;
3. el trabajador haya sido contratado para sustituir a otro trabajador;
4. las características de la prestación laboral justifiquen la duración determinada;
5. se trate de un período de prueba;
6. existan razones relacionadas con el trabajador que justifiquen la duración determinada del contrato;
7. se remunere al trabajador con cargo a recursos presupuestarios destinados a un empleo de duración determinada, y dicho trabajador haya sido contratado con arreglo a dicho régimen;
8. la duración determinada del contrato sea el resultado de una transacción judicial.

2) De no existir razón objetiva, los contratos laborales de duración determinada tendrán una duración máxima total de dos años. Dentro de este límite, el contrato de duración determinada podrá ser renovado tres veces como máximo. La celebración de un contrato laboral de duración determinada en el sentido de la primera frase sólo estará permitida cuando el trabajador ya tenga una relación laboral, de duración determinada o por tiempo indefinido, con la misma empresa. Los convenios colectivos podrán establecer excepciones a lo dispuesto en la primera frase en relación con el número de renovaciones o su duración máxima. Los empleados o trabajadores del sector al que se aplique un convenio pero que no estén vinculados por éste podrán convenir la aplicación del convenio.

3) No será necesaria una razón objetiva para celebrar un contrato de trabajo de duración determinada cuando al comienzo de la relación el trabajador ya haya cumplido 58 años. No podrá celebrarse un contrato de duración determinada cuando objetivamente éste tenga una relación directa con un contrato anterior de duración indefinida celebrado con el mismo empresario. Debe considerarse que objetivamente existe dicha relación directa cuando el intervalo de tiempo entre los dos contratos sea inferior a seis meses.

4) La limitación de la duración de un contrato de trabajo deberá constar por escrito.»

19 El artículo 14, apartado 3, de la TzBfG fue modificado mediante la primera Ley de modernización de las prestaciones de servicios en el mercado de trabajo, de 23 de diciembre de 2002 (BGBl. 2002 I, p. 14607; en lo sucesivo, «Ley de 2002»). La nueva versión de dicha disposición, que entró en vigor el 1 de enero de 2003, está redactada desde entonces en los siguientes términos:

«No será necesaria una razón objetiva para celebrar un contrato de trabajo de duración determinada cuando al comienzo de la relación el trabajador ya haya cumplido 58 años. No podrá celebrarse un contrato de duración determinada cuando objetivamente éste tenga una relación directa con un contrato anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario. Debe considerarse que objetivamente existe dicha relación directa cuando el intervalo de tiempo entre los dos contratos sea inferior a seis meses. Hasta el 31 de diciembre de 2006, la edad de 58 años que figura en la primera frase se sustituirá por la de 52 años».

Procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

20 El 26 de junio de 2003, el Sr. Mangold, que contaba en ese momento 56 años de edad, celebró un contrato de trabajo con el Sr. Helm, que ejerce la profesión de abogado. Este contrato empezó a surtir efecto el 1 de julio de 2003.

21 A tenor de la cláusula 5 del contrato:

«1. La relación laboral comenzará el 1 de julio de 2003 y finalizará el 28 de febrero de 2004.

2. El carácter temporal del presente contrato se basa en lo dispuesto en la frase cuarta del artículo 14, apartado 3, en relación con la frase primera, de la TzBfG [...] para fomentar la celebración de contratos de duración determinada con trabajadores de edad avanzada, ya que el trabajador tiene más de 52 años.

3. Las partes coinciden en que la citada razón es la única que justifica el pacto de duración determinada del presente contrato. Se excluye expresamente la existencia de otras razones que justifiquen la celebración de contratos de duración determinada, admitidas, en principio, por el ordenamiento jurídico y la jurisprudencia.»

22 El Sr. Mangold entiende que el citado artículo 5 es incompatible con el Acuerdo marco y con la Directiva 2000/78, en la medida en que limita la duración de su contrato, aunque tal limitación sea conforme con el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG

23 El Sr. Helm alega que la cláusula 5 del Acuerdo marco obliga a los Estados miembros a adoptar medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, en particular, exigiendo la existencia de razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos, determinando la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada o fijando el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

24 Pues bien, en su opinión, aunque el artículo 14, apartado 3, cuarta frase, de la TzBfG no establezca expresamente tales restricciones en el caso de trabajadores de edad avanzada, existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, que justifica la celebración de un contrato laboral de duración determinada, que consiste en la dificultad de dichos trabajadores para encontrar trabajo, habida cuenta de las características del mercado de trabajo.

25 El Arbeitsgericht München duda de la compatibilidad del artículo 14, apartado 3, primera frase, de la TzBfG con el Derecho comunitario.

26 En primer lugar, dicho órgano jurisdiccional considera que esta disposición viola la prohibición de «reducción» establecida en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, en la medida en que, al adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70, rebajó de 60 a 58 años la edad de las personas excluidas de la protección contra la utilización no justificada por una razón objetiva de los contratos de trabajo de duración determinada y, por tanto, redujo el nivel general de protección conferida a este grupo de trabajadores. Tal disposición también es contraria a la cláusula 5 del Acuerdo marco, destinada a evitar la utilización abusiva de dichos contratos, porque no establece ninguna restricción a la celebración de los referidos contratos por parte de numerosos trabajadores incluidos en un grupo únicamente por razón de su edad.

27 En segundo lugar, el tribunal remitente duda de la compatibilidad de un régimen como el establecido en el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG con el artículo 6 de la Directiva 2000/78, en la medida en que la reducción, de 58 a 52 años, llevada a cabo mediante la Ley de 2002, de la edad a la que se pueden celebrar contratos de trabajo de duración determinada, sin razón objetiva, no garantiza la protección en el trabajo de las personas de edad avanzada. Opina que tampoco se respeta el principio de proporcionalidad.

28 Aunque dicho órgano jurisdiccional constata que, en la fecha de celebración del contrato, es decir, el 26 junio de 2003, el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 2000/78 aún no había expirado, recuerda que, según el apartado 45 de la sentencia de 18 de diciembre de 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Rec. p. I-7411), durante el plazo de adaptación a una directiva, el Estado miembro destinatario de dicha directiva debe abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente el resultado prescrito por ésta.

29 Pues bien, en el procedimiento principal, la modificación del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG llevada a cabo por la Ley de 2002 entró en vigor el 1 de enero de 2003, es decir, después de la publicación de la Directiva 2000/78 en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, pero antes de que expirara el plazo de adaptación señalado en el artículo 18 de ésta.

30 En tercer lugar, el tribunal remitente plantea la cuestión de si, en un litigio entre particulares, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a dejar inaplicadas normas de Derecho interno incompatibles con el Derecho comunitario. A este respecto considera que la primacía de éste debería llevar a la conclusión de que la totalidad del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG es inaplicable, por lo que debe aplicarse la norma fundamental del apartado 1 del mismo artículo, que exige la concurrencia de una razón objetiva para celebrar un contrato laboral de duración determinada.

31 En estas circunstancias, el Arbeitsgericht München resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) a) ¿Debe interpretarse la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco [...] en el sentido de que prohíbe que, al adaptar el Derecho interno al Derecho comunitario, se reduzca el nivel de protección rebajando la edad de 60 a 58 años?

b) ¿Debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco [...] en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, como la controvertida en el presente caso, no establece ninguno de los tres límites contemplados en dicho apartado 1?

2) ¿Debe interpretarse el artículo 6 de la Directiva 2000/78 [...] en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, como la controvertida en el presente caso, permite, como excepción al principio según el cual es necesario que exista una razón objetiva, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años sin necesidad de que exista una razón objetiva para ello?

3) En caso de respuesta afirmativa a alguna de las tres cuestiones anteriores, ¿debe el juez nacional excluir la aplicación de la normativa nacional contraria al Derecho comunitario, y aplicar el principio general de Derecho nacional según el cual los contratos de duración determinada sólo están permitidos si existe una razón objetiva?»

Admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

32 En la vista, la República Federal de Alemania manifestó sus dudas sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial alegando que el procedimiento principal tenía carácter ficticio o artificial. Señalaba que, en el pasado, el Sr. Helm ya había defendido públicamente una tesis idéntica a la del Sr. Mangold en cuanto a la ilegalidad del artículo 4, apartado 3, de la TzBfG.

33 A este respecto, hay que recordar en primer lugar que, conforme al artículo 234 CE, cuando se plantea una cuestión de interpretación del Tratado CE o de los actos adoptados por las instituciones de la Comunidad ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano puede pedir al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder dictar su sentencia (véase, en particular, la sentencia de 21 de marzo de 2002, Cura Anlagen, C-451/99, Rec. p. I-3193, apartado 22).

34 En el marco de este procedimiento de remisión, el juez nacional, que es el único que tiene un conocimiento directo de los hechos del asunto, es quien está en mejores condiciones para apreciar, teniendo en cuenta las particularidades de éste, la necesidad de una decisión prejudicial para dictar su sentencia (véanse las sentencias de 16 de julio de 1992, Meilicke, C-83/91, Rec. p. I-4871, apartado 23; de 7 de julio de 1994, McLachlan, C-146/93, Rec. p. I-3229, apartado 20; de 9 de febrero de 1995, Leclerc-Siplec, C-412/93, Rec. p. I-179, apartado 10, y de 30 de septiembre de 2003, Inspire Art, C-167/01, Rec. p. I-10155, apartado 43).

35 Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas por el juez nacional se refieren a la interpretación de una disposición del Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véanse las sentencias de 8 de noviembre de 1990, Gmurzynska-Bscher, C-231/89, Rec. p. I-4003, apartado 20; Leclerc-Siplec, antes citada, apartado 11; de 23 de febrero de 1995, Bordessa y otros, asuntos acumulados C-358/93 y C-416/93, Rec. p. I-361, apartado 10, e Inspire Art, antes citada, apartado 44).

36 Sin embargo, el Tribunal de Justicia considera que le corresponde examinar las circunstancias en las que el juez nacional se dirige a él, con objeto de verificar su propia competencia. En efecto, el espíritu de colaboración que debe presidir el funcionamiento de la remisión prejudicial supone asimismo que, por su parte, el juez nacional tenga en cuenta la función confiada al Tribunal de Justicia, que es la de contribuir a la administración de justicia en los Estados miembros y no la de formular opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas (sentencias de 3 de febrero de 1983, Robards, 149/82, Rec. p. 171, apartado 19; Meilicke, antes citada, apartado 25, e Inspire Art, antes citada, apartado 45).

37 Habida cuenta de esta misión el Tribunal de Justicia ha considerado que no puede pronunciarse sobre una cuestión prejudicial suscitada ante un órgano jurisdiccional nacional cuando resulta evidente

que la interpretación del Derecho comunitario no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal.

38 Sin embargo, en el asunto principal parece indudable que la interpretación del Derecho comunitario solicitada por el tribunal remitente responde efectivamente a una necesidad objetiva inherente a la solución de una controversia pendiente ante él. Las partes no discuten que el contrato se ha ejecutado efectivamente y que su aplicación plantea una cuestión de interpretación del Derecho comunitario. El hecho de que las partes del procedimiento principal estén de acuerdo sobre la interpretación del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG no resta autenticidad al litigio.

39 Por consiguiente, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión, letra b)

40 Mediante la primera cuestión, letra b), que procede abordar en primer lugar, el órgano jurisdiccional nacional pregunta si la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el procedimiento principal, que no establece ninguno de los límites previstos por dicha cláusula para la celebración de contratos de trabajo de duración determinada.

41 A este respecto es preciso señalar que el objetivo de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco consiste en «prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada».

42 Ahora bien, como han confirmado en la vista las partes del procedimiento principal, el contrato es el primero y único contrato de trabajo celebrado entre ellas.

43 En estas circunstancias, la interpretación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco carece manifiestamente de relevancia para dirimir el litigio pendiente ante el tribunal remitente y, consiguientemente, no procede responder a la primera cuestión, letra b).

Primera cuestión, letra a)

44 Mediante la primera cuestión, letra a), el tribunal remitente pregunta si la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional que, como la controvertida en el procedimiento principal, al adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70, ha rebajado de 60 a 58 años la edad a partir de la cual pueden celebrarse contratos de trabajo de duración determinada sin límite alguno.

45 Es preciso constatar previamente que, en el procedimiento principal, el contrato se celebró el 26 de junio de 2003, es decir, bajo la vigencia de la TzBfG en su versión modificada por la Ley de 2002, que rebajó de 58 a 52 años la edad a partir de la cual se permite celebrar contratos de trabajo de duración determinada. En el presente asunto consta que el Sr. Helm contrató al Sr. Mangold cuando éste contaba 56 años de edad.

46 Sin embargo, el órgano jurisdiccional nacional considera que la interpretación de dicha cláusula 8, apartado 3, le resulta útil para apreciar la legalidad del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG en la versión inicial, ya que la eventual declaración de incompatibilidad de dicha norma con el Derecho comunitario afectaría inevitablemente a la modificación de ésta mediante la Ley de 2002.

47 En cualquier caso, es conveniente señalar que, al adaptar el Derecho interno a la Directiva 1999/70, el legislador alemán ya había rebajado de 60 a 58 años la edad a partir de la cual podían celebrarse contratos de trabajo de duración determinada.

48 Según el Sr. Mangold, una reducción del nivel de protección como la que lleva a cabo la Ley de 2002 es contraria a la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco.

49 El Gobierno alemán considera, por el contrario, que dicha rebaja de la edad queda compensada por el reconocimiento a los trabajadores ligados por un contrato de duración determinada de nuevas garantías sociales, como el establecimiento de una prohibición general de discriminación y la extensión de los límites fijados para la utilización de este tipo de contratos a las pequeñas empresas y a las relaciones laborales de corta duración.

50 A este respecto, del propio tenor de la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco resulta que la aplicación de las disposiciones de éste no puede constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores garantizada en el ordenamiento jurídico interno en el ámbito cubierto por dicho Acuerdo.

51 La expresión «aplicación», empleada sin más precisión en la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco, no se refiere únicamente a la adaptación inicial del Derecho interno a la Directiva 1999/70 y, en especial, a su anexo que contiene el Acuerdo marco, sino también a cualquier medida nacional destinada a garantizar que pueda alcanzarse el objetivo perseguido por ella, incluidas las que, con posterioridad a la adaptación propiamente dicha, completen o modifiquen las normas nacionales ya adoptadas.

52 En cambio, una reducción del nivel de protección garantizado a los trabajadores en el ámbito de los contratos de duración determinada no está prohibida, como tal, por el Acuerdo marco cuando no guarda ninguna relación con la aplicación de éste.

53 Como ha señalado el Abogado General en los puntos 75 a 77 de sus conclusiones, de la resolución de remisión y de las observaciones que presentó en la vista el Gobierno alemán se desprende que las sucesivas reducciones de la edad a partir de la cual se admite la celebración de contratos de duración determinada sin límite alguno no obedecen a la necesidad de aplicar el Acuerdo marco, sino a fomentar el empleo de las personas de edad avanzada en Alemania.

54 En estas circunstancias procede responder a la primera cuestión, letra a), que la cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el procedimiento principal, que, por razones relacionadas con la necesidad de fomentar el empleo y que no guardan ninguna relación con la aplicación de dicho Acuerdo, ha rebajado la edad a partir de la cual pueden celebrarse contratos de trabajo de duración determinada sin límite alguno.

Sobre las cuestiones segunda y tercera

55 Mediante sus cuestiones segunda y tercera, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, como la controvertida en el procedimiento principal, permite, sin límite alguno y a menos que exista una conexión estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años. En caso de respuesta

afirmativa, desea saber cuáles son las consecuencias que debe deducir de tal interpretación el órgano jurisdiccional nacional.

56 A este respecto es preciso recordar que, conforme a su artículo 1, la Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar, en materia de empleo y trabajo, contra la discriminación por alguno de los motivos contemplados en este artículo, entre los que figura la edad.

57 Al permitir, sin límite alguno, que los empresarios celebren contratos de duración determinada con trabajadores mayores de 52 años, el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG, establece una diferencia de trato basada directamente en la edad.

58 Precisamente por lo que se refiere a las diferencias de trato por razón de la edad, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 establece que los Estados miembros pueden disponer que tales diferencias de trato «no [constituyan] 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». Según el mismo apartado, párrafo segundo, letra a), tales diferencias pueden incluir «el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo [...] 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» y según las letras b) y c), el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, en determinados supuestos.

59 Como se deduce de la resolución de remisión, la finalidad clara de esta normativa es facilitar la inserción profesional de los trabajadores de edad avanzada desempleados, que tienen mayores dificultades para encontrar otro puesto de trabajo.

60 Como ha reconocido la propia Comisión, la legitimidad de tal objetivo de interés general no puede ponerse razonablemente en duda.

61 Por tanto, debe considerarse que, en principio, un objetivo de esta naturaleza justifica «objetiva y razonablemente», como exige el artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, una diferencia de trato por razón de la edad establecida por los Estados miembros.

62 Debe comprobarse, además, según el tenor de dicha disposición, si los medios empleados para lograr este objetivo legítimo son «adecuados y necesarios».

63 A este respecto, los Estados miembros disponen indiscutiblemente de una amplia facultad de apreciación al elegir las medidas que les permitan lograr sus objetivos en materia social y laboral.

64 Sin embargo, como ha señalado el órgano jurisdiccional nacional, la aplicación de una normativa nacional como la controvertida en el procedimiento principal da lugar a una situación en la que todos los trabajadores mayores de 52 años, independientemente de que se encontraran desempleados inmediatamente antes de celebrar el contrato y cualquiera que hubiera sido la duración del eventual período de desempleo, podían celebrar, hasta el momento en el que pudieran reclamar el abono de una pensión de jubilación, contratos laborales de duración determinada que pueden ser prorrogados un número indefinido de veces. Este nutrido grupo de trabajadores determinado exclusivamente en función de la edad, corre el riesgo de quedar excluido, durante gran parte de su carrera profesional, del beneficio de la estabilidad del empleo, que, sin embargo y como se deduce del Acuerdo marco, constituye un factor importante para la protección de los trabajadores.

65 Procede considerar que tal normativa, al emplear la edad del trabajador como único criterio de aplicación de un contrato de trabajo de duración determinada, sin que se haya demostrado que la fijación de un límite de edad como tal, independientemente de cualquier otra consideración relacionada con la estructura del mercado laboral de que se trate y de la situación personal del interesado, sea objetivamente necesaria para la consecución del objetivo de inserción profesional de los trabajadores desempleados de edad avanzada, excede de lo apropiado y necesario para alcanzar el objetivo perseguido. El principio de proporcionalidad exige que las excepciones a los derechos individuales concilien, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2002, Lommers, C-476/99, Rec. p. I-2891, apartado 39). Por tanto, tal normativa nacional no puede ampararse en el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

66 El hecho de que, en la fecha de celebración del contrato, el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 2000/78 aún no hubiera expirado no menoscaba esta conclusión.

67 En efecto, en primer lugar, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, durante el plazo de adaptación del Derecho interno a una directiva, los Estados miembros deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente el resultado prescrito por ésta (sentencia Inter-Environnement Wallonie, antes citada, apartado 45).

68 A este respecto, poco importa que la norma controvertida de Derecho nacional, adoptada tras la entrada en vigor de la directiva de que se trate, tenga o no por objeto la adaptación del Derecho interno a dicha directiva (véase en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2003, ATRAL, C-14/02, Rec. p. I-4431, apartados 58 y 59).

69 Pues bien, en el procedimiento principal, la reducción de 58 a 52 años de la edad a partir de la cual está permitido celebrar contratos de trabajo de duración determinada, que establece el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG, se produjo en diciembre de 2002 y esta medida debía aplicarse hasta el 31 de diciembre de 2006.

70 El mero hecho de que, en el presente asunto, dicha disposición expire el 31 de diciembre de 2006, es decir, únicamente algunas semanas después de que expire el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva que debe cumplir el Estado miembro de que se trata, no tiene relevancia por sí solo.

71 En efecto, por una parte, del propio tenor del artículo 18, párrafo segundo, de la Directiva 2000/78 se desprende que, en el caso de que un Estado miembro, como sucede en el presente asunto con la República Federal de Alemania, haya optado por disponer de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003 para poner en aplicación las disposiciones de la Directiva, dicho Estado miembro debe «informar anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopte[...] para luchar contra la discriminación por motivos de edad [...], y sobre los progresos realizados para la aplicación de la [...] Directiva».

72 Por tanto, esta disposición implica que el Estado miembro, que, de esa forma, dispone excepcionalmente de un plazo de adaptación mayor, adopte progresivamente medidas concretas para aproximar inmediatamente su normativa al resultado prescrito por dicha Directiva. Esta obligación perdería todo efecto útil si se permitiera a dicho Estado miembro adoptar, durante el plazo de aplicación de la misma Directiva, medidas incompatibles con los objetivos de ésta.

73 Por otra parte, como ha señalado el Abogado General en el punto 96 de sus conclusiones, el 31 de diciembre de 2006, muchos de los trabajadores sujetos a la referida Ley, entre ellos el Sr. Mangold,

habrán cumplido 58 años y todavía estarán comprendidos en el ámbito de aplicación del régimen especial del artículo 14, apartado 3, de la TzBfG, aunque para ellos la exclusión de la garantía de la relación laboral estable a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido ya es definitiva, independientemente de la expiración, a fines de 2006, de la aplicabilidad del requisito de edad fijado en 52 años.

74 En segundo lugar y sobre todo, la Directiva 2000/78 no establece por sí misma el principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación. En efecto, a tenor de su artículo 1, esta Directiva únicamente 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», mientras que, como se deduce de los considerandos primero y cuarto de la Directiva, el principio mismo de prohibición de estas formas de discriminación encuentra su fuente en distintos instrumentos internacionales y en la tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros.

75 Por lo tanto, el principio de no discriminación por razón de la edad debe ser considerado un principio general del Derecho comunitario. Cuando una normativa nacional está comprendida en su ámbito de aplicación, como sucede con el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG, modificado por la Ley de 2002, en su condición de medida de aplicación de la Directiva 1999/70 (a este respecto véanse también los apartaos 51 y 64 de esta sentencia), el Tribunal de Justicia, que conoce de un asunto planteado con carácter prejudicial, debe proporcionar todos los elementos de interpretación necesarios para la apreciación, por parte del órgano jurisdiccional nacional, de la conformidad de dicha normativa con tal principio (en este sentido, véase la sentencia de 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Rec. p. I-11915, apartados 30 a 32).

76 Consiguientemente, el respeto al principio general de igualdad de trato, en particular por razón de la edad, no puede, por sí solo, depender de la expiración del plazo concedido a los Estados miembros para adaptar su Derecho interno a una directiva destinada a establecer un marco general para luchar contra la discriminación por razón de la edad, especialmente en lo relativo a la organización de las vías de recurso adecuadas, la carga de la prueba, la protección contra las represalias, el diálogo social, las acciones positivas y otras medidas específicas de aplicación de dicha Directiva.

77 En estas circunstancias, corresponde a los jueces nacionales que conocen de un asunto en el que se discute sobre el principio de no discriminación por razón de la edad, garantizar, en el marco de su competencia, la protección jurídica que confiere el Derecho comunitario a los justiciables y la eficacia plena de éste, dejando sin aplicación cualesquiera disposiciones de la Ley nacional eventualmente contrarias (véanse, en este sentido, las sentencias de 9 de marzo de 1978, Simmenthal, 106/77, Rec. p. 629, apartado 21, y de 5 de marzo de 1998, Solred, C-347/96, Rec. p. I-937, apartado 30).

78 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a las cuestiones segunda y tercera que el Derecho comunitario y, en particular, el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, como la controvertida en el procedimiento principal, permite, sin límite alguno y a menos que exista una conexión estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años.

Corresponde al órgano jurisdiccional nacional garantizar la plena eficacia del principio general de no discriminación por razón de la edad dejando sin aplicación cualesquiera disposiciones de la Ley nacional contrarias, incluso aunque no haya expirado todavía el plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva.

79 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) La cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, aplicado mediante la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el procedimiento principal, que, por razones relacionadas con la necesidad de fomentar el empleo y que no guardan ninguna relación con la aplicación de dicho Acuerdo, ha rebajado la edad a partir de la cual pueden celebrarse contratos de trabajo de duración determinada sin límite alguno.

2) El Derecho comunitario y, en particular, el artículo 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, como la controvertida en el procedimiento principal, permite, sin límite alguno y a menos que exista una conexión estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años.

Corresponde al órgano jurisdiccional nacional garantizar la plena eficacia del principio general de no discriminación por razón de la edad dejando sin aplicación cualesquiera disposiciones de la Ley nacional contrarias, incluso aunque no haya expirado todavía el plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva.

Firmas

* Lengua de procedimiento: alemán.