



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. YVES BOT
presentadas el 3 de julio de 2014¹

Asunto C-417/13

**ÖBB Personenverkehr AG
contra
Gotthard Starjakob**

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof (Austria)]

«Política social — Directiva 2000/78/CE — Diferencia de trato por razón de la edad — Fecha de referencia a efectos de promoción — Normativa discriminatoria de un Estado miembro que excluye el cómputo de períodos de actividad cubiertos antes de cumplir los 18 años a los efectos de la determinación de la remuneración — Adopción de una nueva normativa con efectos retroactivos y sin compensación económica — Persistencia de la diferencia de trato — Justificaciones — Derecho a percibir la diferencia de remuneración — Sanciones — Plazo de prescripción»

1. La presente petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea² y de diversas disposiciones 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.³
2. Las cuestiones prejudiciales se han formulado en el marco de un litigio entre ÖBB-Personenverkehr AG (en lo sucesivo, «ÖBB») y el Sr. Starjakob sobre la licitud del régimen profesional de remuneración establecido por el legislador austriaco con el fin de eliminar una discriminación por razón de la edad.

I. Marco jurídico

A. Directiva 2000/78

3. Según 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».

1 — Lengua original: francés.

2 — En lo sucesivo, «Carta».

3 — DO L 303, p. 16.

4. El artículo 2 de dicha Directiva establece:

«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. Según el artículo 3, apartado 1, letra c), de dicha Directiva, ésta se aplicará, dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad Europea, a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en particular, en relación 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. En virtud del artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2000/78, «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, apartado 1, letra a), de dicha Directiva prevé que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato.

9. El artículo 17 de dicha Directiva, relativo a las sanciones, dispone:

«Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas».

B. *Derecho austriaco*

10. Hasta el 31 de diciembre de 1995, el artículo 3 del Reglamento de 1963 sobre la remuneración en los ferrocarriles (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963)⁴ titulado «Fecha de referencia a efectos de promoción» establecía lo siguiente:

«(1) La fecha de referencia a efectos de promoción deberá determinarse en el sentido de que —a excepción de los períodos anteriores a la edad de 18 años cumplidos y sin perjuicio de las disposiciones restrictivas de los apartados 4 a 7— se considerarán anteriores a la fecha de contratación:

- a) la totalidad de los períodos mencionados en el apartado 2,
- b) la mitad de los otros períodos.

(2) Con arreglo al apartado 1, letra a), deberán considerarse anteriores a la fecha de contratación:

1. el período trabajado en un empleo que represente como mínimo la mitad del tiempo establecido para los trabajadores a tiempo completo en el marco de una relación laboral con los ferrocarriles austriacos.

[...]

(6) Estará prohibido computar varias veces un mismo período —con excepción del doble cómputo previsto en el artículo 32 del [Reglamento de 1974 sobre la remuneración en los ferrocarriles (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974)].»

11. El artículo 3 de la BO 1963 fue modificado por la Ley sobre los Ferrocarriles Federales (Bundesbahngesetz),⁵ cuyo artículo 53a establece:

«(1) Para los empleados y pensionistas que entren, ahora o en el futuro, al servicio de los ferrocarriles austriacos (ÖBB) [...] hasta el 31 de diciembre de 2004 y cuya fecha individual de referencia a los efectos de promoción esté fijada o vaya a estar fijada con arreglo al artículo 3 de la [BO 1963], dicha fecha será objeto de una nueva determinación, tras la comunicación de los períodos de servicio que se han de computar, con arreglo a las siguientes disposiciones:

1. La fecha de referencia a efectos de promoción debe determinarse en el sentido de que se considerarán anteriores a la fecha de contratación [...] los períodos a computar (Z 2) posteriores al 30 de junio del año durante el cual se cumplan o se hubieran cumplido nueve años escolares desde el acceso al primer grado de enseñanza escolar.

4 — BGBl. 170/1963; en lo sucesivo, «BO 1963».

5 — BGBl. I, 129/2011; en lo sucesivo, «BBG».

2. Los períodos computables se derivan de las reglas de cómputo en vigor definidas por las disposiciones aplicables de la BO 1963 [...].

(2) En el supuesto de una nueva fijación de la fecha individual de referencia a los efectos de promoción con arreglo al apartado (1), serán de aplicación las siguientes disposiciones:

1. Cada período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros escalones se ampliará en un año.
2. La promoción tendrá lugar el 1 de enero posterior al cumplimiento de cada período exigible para la promoción (fecha de promoción).
3. La nueva fijación de la fecha individual de referencia a los efectos de promoción no surtirá efectos si supone una reducción de la remuneración respecto a la fijación anterior de dicha fecha. [⁶]

[...]

(4) Con vistas a la nueva fijación de la fecha de referencia a efectos de promoción, los empleados y pensionistas deberán aportar debidamente la prueba de los períodos de servicio computables con arreglo al apartado (1), mediante el formulario proporcionado por el empleador. Para las personas que no aporten dicha prueba o que la aporten de forma incorrecta o incompleta, se mantendrá la fecha de referencia a efectos de promoción que les era aplicable con anterioridad [...].

(5) Para los créditos salariales derivados de la nueva fijación de la fecha de referencia a efectos de promoción, no se computará a efectos del cálculo del plazo de la prescripción de tres años el período comprendido entre el 18 de junio de 2009 y la fecha de publicación de la Ley federal publicada en el BGBl. I, 129/2011.»

12. Asimismo, la Ley sobre Igualdad de Trato (Gleichbehandlungsgesetz)⁷ establece lo siguiente:

«Artículo 17 — Principio de igualdad de trato en el marco de una relación laboral

(1) Nadie podrá ser objeto de una discriminación directa o indirecta basada en [...] la edad [...] en el marco de una relación laboral, en particular:

[...]

2. en lo referente a la fijación de la remuneración,

[...]

Artículo 26 — Consecuencias de la vulneración del principio de igualdad de trato

[...]

6 — En lo sucesivo, «cláusula de mantenimiento de derechos adquiridos».

7 — BGBl. I, 66/2004.

(2) Si, debido a la vulneración por el empleador del principio de igualdad de trato consagrado en el artículo 17, apartado 1, número 2, un trabajador o una trabajadora perciben por el mismo trabajo o por un trabajo de valor equiparable una remuneración inferior a la de un trabajador o una trabajadora que no son objeto de una discriminación basada en uno de los motivos mencionados en el artículo 17, dicho trabajador o dicha trabajadora tendrá derecho al pago de la diferencia por parte del empleador y a una indemnización por el perjuicio moral sufrido.

[...]

Artículo 29 — Plazos para el ejercicio de los derechos

(1) [...] Para los derechos que derivan del artículo 26, apartado 2, [...] será aplicable la prescripción de tres años del artículo 1486 [del Código Civil (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)].⁸

[...]»

13. Por último, las disposiciones pertinentes del «ABGB» en materia de prescripción establecen lo siguiente:

«Artículo 1480 — Los créditos de prestaciones anuales pendientes, en particular de intereses, [...] caducan en tres años; el derecho propiamente dicho prescribe por la falta de ejercicio durante treinta años.

Artículo 1486 — Plazos de prescripción especiales

Prescriben a los tres años: los créditos

[...]

5. de los trabajadores relativos a su remuneración y el reembolso de gastos que resulten de los contratos laborales de los obreros, jornaleros, criados y de todos los empleados privados [...]»

II. Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14. El Sr. Starjakob comenzó su relación laboral con un antecesor jurídico del ÖBB, el 1 de febrero de 1990. En su caso la fecha de referencia a efectos de promoción fue establecida teniendo en cuenta los períodos de servicio cubiertos a partir de su 18 cumpleaños, el 21 de mayo de 1986. El período de aprendizaje cubierto por el Sr. Starjakob después de dicho cumpleaños fue computado a la mitad, mientras que el período cubierto antes de dicho cumpleaños no fue computado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la BO 1963.

15. Según las aclaraciones aportadas por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo, Austria), si se fijara la fecha de referencia a efectos de promoción del demandante con arreglo a la nueva disposición del artículo 53a, apartado 1, del BBG, es decir, computando también los períodos de servicio realizados por éste antes de cumplir los 18 años (posteriores al 30 de junio tras la finalización de la enseñanza general obligatoria de nueve años escolares), de ello resultaría una nueva fecha de referencia a efectos de promoción, esto es, la fecha del 22 de junio de 1985. Si se tomara esta nueva fecha a la vez que se sigue determinando la clasificación del Sr. Starjakob en función de la antigua situación legal, se derivaría de ello, para el período comprendido entre el mes de noviembre de 2007 y el mes de junio de 2012, una diferencia salarial a su favor de 3 963,75 euros brutos.

⁸ — En lo sucesivo, «ABGB».

16. En 2012, invocando la sentencia Hütter,⁹ el Sr. Starjakob interpuso una acción de reclamación de cantidad contra el ÖBB por la diferencia de trato que se le adeudaría por el período 2007-2012 si la fecha de referencia a los efectos de su promoción hubiera sido calculada computando el período de aprendizaje cubierto antes de su 18 cumpleaños.

17. El Landesgericht Innsbruck (Tribunal Regional de Innsbruck) desestimó el recurso, estimando que el artículo 53a del BBG había suprimido la discriminación por razón de la edad. Según dicho tribunal el Sr. Starjakob sólo podía reclamar que la fecha de referencia a efectos de promoción se calculara de conformidad con el apartado 1 de este artículo si aceptaba, en concreto, los apartados 2 y 4 de dicho artículo, relativos a la prolongación de los períodos exigibles para la promoción, y las consecuencias del incumplimiento de la obligación de colaboración. Dado que el Sr. Starjakob no había aportado todavía la prueba completa de sus períodos de servicio anteriores, la fecha de referencia fijada, en lo referente a éste, seguía siendo válida, sin que el Sr. Starjakob pudiera alegar una discriminación en su contra.

18. En apelación, el Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunal Regional superior de Innsbruck) estimó la demanda del Sr. Starjakob. Estimó que, en ausencia de dichas pruebas, efectivamente se debía aplicar al Sr. Starjakob la situación legal establecida en la BO 1963, pero que esta última era discriminatoria, de modo que procedía determinar una nueva fecha de referencia a efectos de promoción teniendo en cuenta el período de aprendizaje cubierto antes de cumplir los 18 años. Sin embargo, habida cuenta de que el artículo 53a del BBG no le era de aplicación debido a la ausencia de prueba de sus períodos de servicio anteriores, el período exigible para la promoción seguía siendo de dos años para todos los niveles salariales.

19. En estas circunstancias el Oberster Gerichtshof, ante el que se interpuso un recurso de casación, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) ¿Debe interpretarse el artículo 21 de la [Carta] en relación con los artículos 7, apartado 1, 16 y 17 de la Directiva 2000/78/CE en el sentido de que:
 - a) un trabajador respecto del cual el empleador fijó inicialmente una fecha de referencia a efectos de promoción incorrecta, en base a un cómputo de los períodos de servicio, legalmente establecido, discriminatorio por razón de la edad, en cualquier caso tiene derecho a percibir la diferencia salarial resultante de fijar dicha fecha de forma no discriminatoria,
 - b) o bien en el sentido de que el Estado miembro de que se trata tiene la posibilidad, mediante un cómputo no discriminatorio de los períodos de servicio, de eliminar la discriminación por razón de la edad también sin compensación económica (mediante una nueva fijación de la fecha de referencia a efectos de promoción que incluya la ampliación del período exigible para la promoción), en particular, si dicha solución, salarialmente neutra, tiene por objeto preservar la liquidez del empleador así como evitar la carga de trabajo excesiva que exigiría un nuevo cálculo?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, letra b), ¿puede el legislador introducir tal cómputo no discriminatorio de los períodos de servicio:
 - a) con carácter retroactivo (en el presente caso, mediante la Ley de 27 de diciembre de 2011, publicada en el BGBl. I, 129/2011, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2004) o

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

- b) por el contrario, sólo será aplicable desde la fecha de la aprobación o la publicación de las nuevas disposiciones en materia de cómputo y de promoción?
- 3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, letra b), ¿debe interpretarse el artículo 21 de la Carta en relación con el artículo 2, apartados 1 y 2 de la Directiva 2000/78 [...], así como el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva en el sentido de que:
- a) una normativa legal que establece para los períodos de actividad cubiertos al principio de la carrera profesional un plazo más largo exigible para la promoción, dificultando así la promoción al siguiente escalón salarial, constituye una diferencia de trato indirecta por razón de la edad,
- b) y en caso de respuesta afirmativa, en el sentido de que, habida cuenta de la escasa experiencia profesional adquirida al principio de una carrera, la referida normativa es adecuada y necesaria?
- 4) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, letra b), ¿deben interpretarse los artículos 7, apartado 1, y 8, apartado 1, en relación con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 [...], en el sentido de que la persistencia de los efectos de una antigua normativa con carácter discriminatorio por razón de la edad, con el único objetivo de proteger al trabajador, en su favor, de los perjuicios retributivos resultantes de una nueva normativa no discriminatoria (cláusula de salvaguardia salarial), es admisible y está justificada por el respeto a los derechos adquiridos y la protección de la confianza legítima?
- 5) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, letra b), y a la tercera cuestión, letra b):
- a) ¿puede el legislador establecer, a efectos de la determinación de los períodos de servicio computables, un deber (una obligación) de colaboración por parte del trabajador y hacer depender el paso al nuevo sistema de cómputo y promoción del cumplimiento de dicha obligación?
- b) ¿un trabajador que incumple su razonable deber de cooperación con vistas a la fijación de la nueva fecha de referencia a efectos de promoción, según el nuevo sistema no discriminatorio de cómputo y promoción, y que, por ese hecho, deja de acogerse conscientemente a la normativa no discriminatoria y permanece voluntariamente en el antiguo sistema de cómputo y promoción, que era discriminatorio por razón de la edad, puede invocar una discriminación por razón de la edad derivada del antiguo sistema, o bien el hecho de permanecer en el antiguo sistema discriminatorio con el único objetivo de poder ejercer acciones pecuniarias constituye un abuso de derecho?
- 6) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, letra a), o a la primera cuestión, letra b), y a la segunda cuestión, letra b), ¿exige el principio de efectividad del Derecho de la Unión, establecido por el artículo 47, párrafo primero, de la [Carta] y el artículo 19 TUE, apartado 1, que el plazo de prescripción de los derechos que tienen su fundamento en el Derecho de la Unión no empiece a correr hasta que exista una clara determinación de la situación jurídica mediante el pronunciamiento de una resolución pertinente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea?
- 7) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, letra a), o a la primera cuestión, letra b), y a la segunda cuestión, letra b), ¿exige el principio de equivalencia del Derecho de la Unión extender una suspensión de la prescripción establecida en el Derecho nacional para las acciones en ejercicio de los derechos basados en un nuevo sistema de cómputo y promoción (artículo 53a, apartado 5, [de la BGG]) a las acciones para el pago de diferencias salariales resultantes de un antiguo sistema discriminatorio por motivo de edad?»

III. Análisis

20. El régimen de remuneración aplicable a los empleados de los ÖBB se basa en un sistema de promoción en virtud del cual la remuneración aumenta al completar unos períodos determinados durante los cuales el trabajador adquiere antigüedad. Dichos períodos se computan desde una fecha de referencia a efectos de promoción que se determina de forma individual. También se computan dentro de este marco los períodos anteriores a la entrada de los trabajadores al servicio de los ÖBB.

21. La fecha de referencia a efectos de promoción en la escala de remuneración es por lo tanto una fecha ficticia que determina la clasificación en un nivel salarial y, en consecuencia, la progresión salarial. Dicha fecha se determina en función de la fecha efectiva de entrada en funciones y de la experiencia que se considera relevante. Cuanto mayor es dicha experiencia, más se adelanta la fecha y se eleva la clasificación en la escala salarial.

22. Extrayendo conclusiones de la sentencia Hütter,¹⁰ el legislador austriaco quiso establecer un nuevo sistema que permitiera computar los períodos de servicio cubiertos por los trabajadores antes de cumplir los 18 años, lo que no sucedía anteriormente.

23. Se desprende de los trabajos preparatorios relativos al artículo 53a del BBG que el legislador austriaco tenía la intención de extender a los empleados de los ÖBB la reforma de la función pública efectuada a nivel federal.

24. Así, dicho legislador tenía como objetivo eliminar la discriminación por razón de la edad que supone que no se computaran los períodos de servicio cubiertos por los empleados de los ÖBB antes de los 18 años. Sin embargo, para garantizar la neutralidad de dicho cómputo en términos de costes para el empleador, el nuevo sistema se estableció prolongando simultáneamente en un año el período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles. Asimismo, el nuevo dispositivo hace que toda nueva determinación de la fecha de referencia dependan de la prueba de los períodos de servicio anteriores, que debe facilitar el trabajador.

25. Las cuestiones formuladas por el órgano jurisdiccional remitente invitan al Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre la compatibilidad del nuevo sistema establecido por dicho legislador con la prohibición de la discriminación por razón de la edad prevista en el artículo 21 de la Carta, así como en la Directiva 2000/78.

26. En esencia, el Oberster Gerichtshof desea saber si un sistema como aquel de que se trata en el asunto principal, que intenta poner fin, a costes constantes y preservando los derechos adquiridos de los trabajadores, a una discriminación por razón de la edad, es o no compatible con la Directiva 2000/78.

27. Para responder a las diversas cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, examinaré en primer lugar si, como afirman el Sr. Starjakob y la Comisión, el nuevo sistema tiene el efecto de perpetuar la discriminación por razón de la edad que pretende eliminar. A continuación me pronunciaré sobre las consecuencias jurídicas que debe extraer el órgano jurisdiccional remitente de la existencia de una discriminación por razón de la edad y, en particular, si ésta conlleva necesariamente una compensación económica para los trabajadores discriminados. Por último, responderé a las cuestiones relativas a la conformidad con el Derecho de la Unión de los plazos de prescripción que establece el Derecho austriaco.

¹⁰ — EU:C:2009:381.

A. Sobre la persistencia de la discriminación por razón de la edad

1. Sobre la existencia de una diferencia de trato por razón de la edad en el nuevo sistema

28. En primer lugar procede averiguar si el nuevo sistema esconde una diferencia de trato por razón de la edad, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78. En este sentido, cabe recordar que, según lo previsto en esta disposición, 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 de dicha Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de dicha Directiva especifica que, a los efectos de la aplicación de su apartado 1, 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 de la mencionada Directiva.

29. A mi juicio, el nuevo sistema establecido por el legislador austriaco, aunque actualmente permite computar los períodos de servicio cubiertos por los trabajadores antes de cumplir los 18 años, mantiene, de otra forma, una diferencia de trato por razón de la edad.

30. Se ha visto que el nuevo sistema asocia la fijación de una nueva fecha de referencia, incluyendo el cómputo de los períodos de servicio cubiertos antes de cumplir los 18 años, a una ralentización del ritmo de progresión en los primeros niveles de la carrera profesional. Se desprende de las respuestas escritas que fueron presentadas por las partes a solicitud del Tribunal de Justicia que, en el marco del nuevo sistema, la fecha individual de referencia a los efectos de promoción debe determinarse de nuevo para todos los empleados y los pensionistas de los ÖBB que entraron en el servicio o fueron contratados por los ÖBB hasta el 31 de diciembre de 2004. La fijación de la nueva fecha de referencia tiene el efecto de someter al empleado afectado a la ralentización del ritmo de promoción que resulta del artículo 53a, apartado 2, número 1, del BBG.

31. En apariencia, por tanto, el nuevo sistema es aplicable a todos los trabajadores, de manera que parece poner fin de modo equitativo a la discriminación por razón de la edad que existía anteriormente.

32. Sin embargo, como acertadamente señalan el Sr. Starjakob y la Comisión, mediante el juego de las diversas disposiciones del artículo 53a del BBG, el nuevo sistema parece estar destinado principalmente a aplicarse a los trabajadores antiguamente discriminados.

33. En efecto, como señala el mismo gobierno austriaco, para evitar que la determinación de la nueva fecha de referencia a efectos de promoción, combinada con la ralentización del ritmo de promoción, tenga el efecto de afectar negativamente la situación del empleado afectado, el artículo 53a, apartado 2, número 3, del BBG establece que la nueva fijación de la fecha individual de referencia a los efectos de promoción no surtirá efectos si supone una reducción de la remuneración respecto a la fijación anterior de dicha fecha. En estos supuestos, el ritmo de promoción prolongado en tres años tampoco será de aplicación.

34. Por lo tanto, es evidente que sólo se impone la prolongación de los tres primeros períodos exigibles para la promoción a los empleados cuya fecha de referencia a efectos de promoción deba ser recalculada.

35. Ahora bien, habida cuenta de la cláusula de mantenimiento de derechos adquiridos establecida en el artículo 53a, apartado 2, número 3, del BBG, es probable que a los empleados que invocaron sus períodos de servicio cubiertos tras cumplir los 18 años y que no están en situación de invocar períodos de servicio cubiertos antes de cumplir esa edad, no se les aplique el cálculo de una nueva fecha de referencia y, por consiguiente, tampoco se les aplique la prolongación en un año del período

exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles. En efecto, para los empleados que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio computables una vez cumplidos los 18 años, una prolongación de los períodos exigibles a efectos de promoción conllevaría una reducción salarial, debido a un reposicionamiento inferior en la escala de remuneración.

36. Por consiguiente, en aplicación de la cláusula de mantenimiento de derechos adquiridos, los empleados que se encuentren en una situación análoga en lo referente a los períodos de servicio que deben invocarse ante el mismo empleador, podrán ser objeto de un trato diferente por lo que respecta a la duración de los períodos exigibles a efectos de promoción, dependiendo de si su fecha de referencia debe ser recalculada o no.

37. La lógica inherente del nuevo sistema, que vincula la determinación de una nueva fecha de referencia a la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles, combinada con la cláusula de mantenimiento de derechos adquiridos, mantiene pues en la práctica una diferencia de trato entre los empleados que cubrieron sus períodos de servicio antes de cumplir los 18 años y aquellos que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio computables después de cumplir dicha edad. En efecto, sólo la primera categoría de trabajadores, que será objeto de un nuevo cálculo de la fecha de referencia, se verá, en la práctica, afectada por la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles.

38. De lo anterior se deduce que el nuevo sistema perpetúa una diferencia de trato directamente basada en el criterio de la edad, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de la Directiva 2000/78. En último lugar corresponde al órgano jurisdiccional remitente, al que incumbe interpretar las disposiciones de su Derecho nacional, verificar si el nuevo sistema conlleva efectivamente tal diferencia de trato por razón de la edad.

2. Sobre la justificación de la diferencia de trato por razón de la edad

39. En segundo lugar procede examinar si esta diferencia de trato puede justificarse en virtud del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

40. El primer párrafo de dicha disposición establece 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 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.

41. El Tribunal de Justicia ha dictaminado reiteradamente que los Estados miembros pueden establecer medidas que supongan diferencias de trato por razón de la edad, con arreglo al artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78. Éstos disponen de una amplia facultad de apreciación no sólo al primar un objetivo sobre otros en materia social y laboral, sino también al definir las medidas que les permitan lograrlo.¹¹

42. Con arreglo a dichos principios, procede verificar si el artículo 53a del BBG, y en particular el apartado 2, número 3, de este último, al permitir que no se aplique la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles a los empleados que hayan cubierto la totalidad de sus períodos de servicio tras cumplir los 18 años, es una medida que persigue un objetivo legítimo y que es adecuada y necesaria para lograr dicho objetivo.

11 — Véanse las sentencias Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604), apartado 68, y Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601), apartado 41.

43. Se desprende de las explicaciones que fueron presentadas al Tribunal de Justicia que el nuevo sistema trata de conciliar diversos objetivos, esto es, una valoración diferente de la experiencia profesional adquirida al principio de la carrera, la neutralidad económica de la reforma y la protección de los derechos adquiridos.

44. Por lo que respecta al objetivo de valorar de forma diferente la experiencia profesional adquirida al principio de la carrera, señalo que, en mi opinión, la elección del legislador austriaco de prolongar en un año el período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles no es criticable en sí misma. Además de que dicha decisión se inscribe, en mi opinión, en los límites de la facultad de apreciación de que goza el legislador en materia de política social, es preciso recordar que el Tribunal de Justicia ya ha considerado que el objetivo que pretende recompensar la experiencia adquirida por un trabajador, que le permite cumplir mejor sus funciones, constituye, por regla general, una finalidad legítima de política salarial.¹² A mi modo de ver, un empleador puede valorar de forma diferente la experiencia profesional adquirida al principio de la carrera, lo que se traduce en este caso en una ralentización del ritmo de progresión al principio de la carrera profesional. Tal experiencia será valorada de forma progresivamente más favorable a medida que el trabajador se integre en su medio de trabajo y mejore la eficacia en el ejercicio de sus funciones.

45. También es necesario comprobar, según el tenor mismo del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, si, en el marco de la amplia facultad de apreciación que se concede a los Estados miembros, los medios empleados para lograr dicho objetivo son adecuados y necesarios.

46. En este sentido, como acertadamente señala la Comisión, la constatación de una diferencia de trato persistente entre los trabajadores que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio tras cumplir los 18 años y los que cubrieron sus períodos de servicio antes de esa edad es suficiente para demostrar que el objetivo de valorar de forma diferente la experiencia profesional adquirida al principio de la carrera choca con el principio de proporcionalidad, que exige que tal objetivo sea perseguido de forma congruente y sistemática.¹³

47. En efecto, la exclusión de la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles para los empleados que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio tras cumplir los 18 años demuestra, por sí sola, que el objetivo de valorar de forma diferente la experiencia profesional adquirida al principio de la carrera no se está persiguiendo de forma congruente y sistemática. Para decirlo de forma más clara, no se trata, en realidad, del verdadero objetivo perseguido por el legislador austriaco.

48. El examen de los trabajos preparatorios relativos al artículo 53a del BBG revela que el legislador austriaco, al establecer el nuevo sistema, perseguía ante todo el objetivo de garantizar la neutralidad de la reforma en cuestión de costes. En realidad fue éste el objetivo que llevó a dicho legislador a vincular la fijación de una nueva fecha de referencia a la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles.

49. En sus observaciones, el gobierno austriaco alega que es preciso examinar la nueva normativa aplicable a los empleados de los ÖBB en el contexto de un gran número de otras medidas destinadas a eliminar del ordenamiento jurídico austriaco las discriminaciones injustificadas por razón de la edad. Señala que, debido a la sentencia Hütter,¹⁴ fueron necesarias medidas similares para los empleados de otras empresas públicas, de la Federación, de los Länder y de los entes locales. Según este gobierno, esto afectó a medio millón de empleados, es decir, a una octava parte de la población activa austriaca.

12 — Sentencia Hennigs y Mai (C-297/10 y C-298/10, EU:C:2011:560), apartado 72 y jurisprudencia citada.

13 — Véase, en particular, la sentencia Fuchs y Köhler (C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508), apartado 85.

14 — EU:C:2009:381.

50. El gobierno austriaco sostiene que computar el conjunto de los períodos de servicio anteriores sin modificar simultáneamente el antiguo ritmo de promoción habría generado unos gastos adicionales que habrían supuesto varios puntos porcentuales de los resultados económicos de la República de Austria, lo que no habría sido sostenible para este Estado miembro.

51. Opino que estas alegaciones del gobierno austriaco no pueden prosperar. En efecto, el Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado en el sentido de que, 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 del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.¹⁵

52. Por último, en lo referente al objetivo de preservar los derechos adquiridos de los trabajadores que no fueron objeto de una discriminación por razón de la edad, cabe observar que la protección de los derechos adquiridos por una categoría de personas constituye una razón imperiosa de interés general.¹⁶ Considero que dicho objetivo constituye también un objetivo legítimo en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

53. La cláusula de mantenimiento de derechos adquiridos que figura en el artículo 53a, apartado 2, número 3, del BBG permite alcanzar este objetivo, en la medida en que impide que se produzca una reducción salarial como consecuencia de la fijación de una nueva fecha de referencia.

54. Sin embargo es necesario verificar si esta cláusula no va más allá de lo que es necesario para lograr dicho objetivo.

55. Me permito recordar que dicha disposición tiene el efecto de excluir la fijación de una nueva fecha de referencia así como la prolongación de los períodos exigibles a efectos de promoción cuando esto suponga una reducción salarial para los empleados de los ÖBB, lo que en la práctica parece afectar mayoritariamente, si no de forma exclusiva, a los empleados que no fueron objeto de un trato discriminatorio, esto es, quienes cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio tras cumplir los 18 años.

56. Como la Comisión, estimo que habría sido posible conseguir el resultado deseado, esto es, el mantenimiento de la remuneración anterior de los empleados que no fueron objeto de un trato discriminatorio, sin por ello renunciar a aplicar a dicha categoría de empleados la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles.

57. Además de que una aplicación equitativa de tal prolongación habría permitido demostrar la congruencia del nuevo sistema con el objetivo de valorar de forma diferente la experiencia profesional adquirida al principio de la carrera, el legislador austriaco habría podido perseguir el objetivo de preservar los derechos adquiridos por los trabajadores que fueron objeto de un trato discriminatorio mediante el establecimiento de un régimen transitorio. En este sentido señalo que un sistema como el previsto en el artículo 53a del BBG no constituye en absoluto un régimen transitorio, en la medida en que tiene por objeto regular la carrera de los trabajadores a los que se aplica hasta que estos hayan alcanzado el último nivel de la escala salarial.

58. El establecimiento de un auténtico régimen transitorio habría podido permitir que, a pesar de la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles, los empleados que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio tras cumplir los 18 años conservaran el mismo nivel de remuneración durante un período transitorio.

15 — Sentencia Fuchs y Köhler (EU:C:2011:508), apartado 74.

16 — Sentencias Comisión/Alemania (C-456/05, EU:C:2007:755), apartado 63, y Hennigs y Mai (EU:C:2011:560), apartado 90.

59. Concretamente, si no se fijara una nueva fecha de referencia en una fecha anterior, la aplicación de la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles a los empleados que no fueron objeto de un trato discriminatorio tendría el efecto de hacer retroceder a dichos empleados a un nivel inferior. Sin medidas de acompañamiento, dicho retroceso iría inevitablemente aparejado a una reducción de su remuneración. Ahora bien, para paliar este inconveniente, tales medidas de acompañamiento habrían podido consistir en prever, durante un período transitorio, el mantenimiento de la remuneración percibida anteriormente por dichos empleados hasta que alcanzaran de nuevo la clasificación que tenían antes de la reforma. En otros términos, como explica la Comisión en sus observaciones, los empleados que sufrieran una pérdida de ingresos debido a la prolongación de los períodos exigibles para la promoción habrían conservado su trato sin cambios, al disociar este último del nivel de remuneración en el que se encontraran efectivamente clasificados, y ello hasta que estos mismos empleados alcanzaran el nivel correspondiente a dicho trato.

60. Es verdad que tal régimen transitorio habría congelado la remuneración de los trabajadores no discriminados durante algunos años. Sin embargo, además de que este período habría sido de corta duración, al no exceder probablemente los tres años, no me parece que tal régimen hubiera perjudicado excesivamente los derechos de los trabajadores y en mi opinión habría supuesto un compromiso satisfactorio para poder alcanzar un equilibrio entre, por un lado, la eliminación de la discriminación por razón de la edad y, por otro, la protección de los derechos adquiridos por los trabajadores no discriminados.

61. Habida cuenta de estos elementos, considero que el artículo 53a, apartado 2, número 3, del BBG, en la medida en que tiene el efecto de excluir la aplicación de la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles a los empleados que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio tras cumplir los 18 años, va más allá de lo necesario para conseguir el objetivo de preservar los derechos adquiridos de dichos empleados.

62. De las consideraciones precedentes se desprende que los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una medida nacional como aquella de la que se trata en el asunto principal, en virtud de la cual los trabajadores que cubrieron sus períodos de servicio antes de cumplir los 18 años pueden invocar dichos períodos, a cambio de una prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles, mientras que tal prolongación no se aplica en la práctica a los trabajadores que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio computables tras cumplir los 18 años.

63. Ahora examinaré las consecuencias jurídicas que, a mi juicio, debe extraer el órgano jurisdiccional remitente de la persistencia, en el nuevo sistema, de una discriminación por razón de la edad.

B. Sobre las consecuencias jurídicas de la persistencia de una discriminación por razón de la edad

64. Como observación previa, es importante recordar la obligación de interpretación conforme del Derecho nacional, que exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por éste, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la Directiva 2000/78 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta.¹⁷

17 — Véase, en este sentido, sentencia Lopes Da Silva Jorge (C-42/11, EU:C:2012:517), apartado 56.

65. A falta de poder proceder a una interpretación y una aplicación de la normativa nacional que sean conformes a los requisitos de esta Directiva, también es preciso recordar que, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, del que también goza el principio de no discriminación por razón de la edad, una normativa nacional contraria que esté comprendida dentro del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión debe dejarse sin aplicación.¹⁸

66. En efecto, según una jurisprudencia reiterada, cuando el Derecho nacional prevé un trato diferenciado entre varios grupos de personas, infringiendo lo dispuesto en el Derecho de la Unión, y en tanto no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, únicamente puede garantizarse el respeto del principio de igualdad concediendo a las personas incluidas en la categoría perjudicada las mismas ventajas de que disfrutaban las personas comprendidas en la categoría beneficiada.¹⁹ El Tribunal de Justicia también ha señalado que el régimen aplicable a los miembros del grupo favorecido, a falta de una correcta aplicación del Derecho de la Unión, seguiría siendo el único sistema de referencia válido.

67. De dicha jurisprudencia se desprende que, en tanto no se establezca un sistema que suprima la discriminación por razón de la edad de una manera conforme a lo dispuesto en la Directiva 2000/78, el juez nacional debe inaplicar todas las disposiciones nacionales discriminatorias, sin que esté obligado a solicitar o esperar la eliminación de éstas por el legislador, y debe también aplicar a los miembros del grupo perjudicado el mismo régimen del que disfrutaban las personas de la otra categoría.

68. En el marco del litigio principal, esto implica, en mi opinión, la fijación de la nueva fecha a efectos de la promoción el 22 de junio de 1985, sin aplicar la prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles. Según las indicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente, esto supone, para el período comprendido entre el mes de noviembre de 2007 y el mes de junio de 2012, una diferencia salarial a favor del Sr. Starjakob de 3 963,75 euros brutos.

69. Si bien el Sr. Starjakob está legitimado para reclamar el pago de la diferencia salarial en base a la jurisprudencia citada anteriormente, habida cuenta de los elementos facilitados por el órgano jurisdiccional remitente, señalo que éste también puede reclamar la concesión de tal compensación económica basándose en las disposiciones nacionales de transposición de la Directiva 2000/78, y en particular en las que transponen el artículo 17 de dicha Directiva.

70. Como indicó el Tribunal de Justicia en su sentencia *Asociația Accept*,²⁰ el artículo 17 de la Directiva 2000/78 encomienda a los Estados miembros la tarea de establecer el régimen de sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a dicha Directiva y de tomar todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de tales sanciones. Aunque no establece ninguna sanción concreta, dicho artículo sí precisa que las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la citada Directiva deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.²¹

18 — Véase sentencia *Küçükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21), apartado 54 y jurisprudencia citada.

19 — Véanse, en particular, sentencias *Terhoeve* (C-18/95, EU:C:1999:22), apartado 57, *Jonkman y otros* (C-231/06 a C-233/06, EU:C:2007:373), apartado 39, así como *Landtová* (C-399/09, EU:C:2011:415), apartado 51.

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — *Ibidem*, apartado 61.

71. Según el Tribunal de Justicia, el régimen de sanciones establecido para transponer el artículo 17 de la Directiva 2000/78 en el ordenamiento jurídico interno de un Estado miembro debe garantizar, en particular, en paralelo con las medidas adoptadas para ejecutar el artículo 9 de dicha Directiva, una protección jurídica efectiva y eficaz de los derechos que se derivan de ella. La gravedad de las sanciones deberá adecuarse a la gravedad de las infracciones que castigan, garantizando, en particular, un efecto realmente disuasorio.²² En ningún caso puede considerarse compatible con la ejecución correcta y eficaz de la Directiva 2000/78 una sanción meramente simbólica.²³

72. Es cierto que el artículo 17 de la Directiva 2000/78 deja libertad a los Estados miembros para elegir entre las diferentes soluciones adecuadas para llegar a cabo su objeto, es decir, para sancionar la violación de la prohibición de discriminación.²⁴

73. Sin embargo, desde el momento en que un Estado miembro elige un régimen de sanción concreto, debe aplicarlo de manera conforme a los requisitos del Derecho de la Unión.

74. En particular, según el Tribunal de Justicia, si un Estado miembro elige sancionar la violación de la prohibición de discriminación mediante la concesión de una indemnización, ésta, para garantizar su eficacia y su efecto disuasorio, debe ser adecuada a los perjuicios sufridos y, por consiguiente, debe ir más allá de una indemnización puramente simbólica.²⁵ Corresponde al órgano jurisdiccional nacional, agotando el margen de apreciación que su Derecho nacional le concede, dar a la Ley adoptada para ejecutar la Directiva una interpretación y una aplicación conformes con las exigencias del Derecho comunitario.²⁶

75. Habida cuenta de estos elementos, es importante resaltar que el artículo 26, apartado 2, de la Ley de igualdad de trato, que, como se confirmó en la vista, transpone el artículo 17 de la Directiva 2000/78 en el Derecho austriaco, prevé que el trabajador discriminado tenga derecho al pago por parte del empleador de la diferencia de remuneración resultante de una discriminación, así como de una indemnización por el perjuicio moral sufrido.

76. Por consiguiente, el derecho al pago de la diferencia de remuneración resultante de una discriminación por razón de la edad está expresamente previsto en la legislación austriaca que transpone la Directiva 2000/78, de manera que no veo cómo podría sustraerse a ello el empleador en el marco del litigio principal. Por añadidura, el artículo 26, apartado 2, de la Ley de igualdad de trato también prevé que un trabajador como el Sr. Starjakob puede tener derecho a una indemnización por el perjuicio moral sufrido.

77. Es evidente que el pago al Sr. Starjakob de la diferencia de remuneración que reclama supone la colaboración de éste. En efecto, si bien no se le puede exigir, en mi opinión, que colabore con un sistema que mantiene, como hemos visto, una discriminación por razón de la edad, facilitando las pruebas relativas a los períodos de servicio cubiertos antes de cumplir los 18 años, por el contrario sí que está obligado a comunicar dichas pruebas al órgano jurisdiccional remitente.

78. Ahora examinaré las cuestiones sexta y séptima, relativas a la compatibilidad con el Derecho de la Unión de los plazos de prescripción establecidos por el Derecho austriaco.

22 — *Ibidem*, apartado 63 y jurisprudencia citada.

23 — *Ibidem*, apartado 64.

24 — Véase, por analogía, sentencia von Colson y Kamann (14/83, EU:C:1984:153), apartado 28.

25 — *Idem*.

26 — *Idem*.

C. Sobre la compatibilidad con el Derecho de la Unión de los plazos de prescripción establecidos por el Derecho austriaco

79. Se deben distinguir dos plazos de prescripción.

80. Por una parte, la normativa austriaca somete a un plazo de prescripción de treinta años el derecho de un trabajador por cuenta ajena a solicitar un reajuste de los períodos de servicio que deben computarse con vistas a la fijación de la fecha de referencia a efectos de promoción.²⁷ Se desprende de los autos que la demanda del Sr. Starjakob no se encuentra afectada por este plazo de prescripción de treinta años.

81. Por otra parte, el Derecho austriaco somete los créditos salariales resultantes de una discriminación a un plazo de prescripción de tres años.²⁸

82. Según una jurisprudencia reiterada, ante la inexistencia de una normativa de la Unión en la materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables, siempre que, por una parte, dicha regulación no sea menos favorable que la de recursos semejantes de carácter interno (principio de equivalencia) ni, por otra parte, haga imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad).²⁹

83. Mediante su sexta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente en esencia solicita al Tribunal de Justicia que declare si el Derecho de la Unión, y, en particular, el principio de efectividad, implica que el plazo de prescripción de los derechos que tienen su fundamento en el Derecho de la Unión sólo empieza a contar desde que se dicta una sentencia del Tribunal de Justicia aclarando la situación jurídica.

84. La respuesta a esta cuestión se deriva de la sentencia Pohl,³⁰ en la que el Tribunal de Justicia afirmó, respecto del plazo de prescripción de treinta años, que el Derecho de la Unión, y, en particular, el principio de efectividad, no se opone a una normativa nacional que somete a tal plazo de prescripción, que comienza a correr a partir de la celebración del contrato en base al cual se fijó la fecha de referencia a efectos de la promoción o a partir de la clasificación en una categoría salarial erróneo, el derecho de un trabajador por cuenta ajena de solicitar un reajuste de los períodos de empleo que deben computarse para fijar dicha fecha de referencia.

85. Para alcanzar esta conclusión, el Tribunal de Justicia precisó que el momento en que comienza a correr el plazo de prescripción depende en principio del Derecho nacional y que una eventual declaración por el Tribunal de Justicia de la infracción del Derecho de la Unión no afecta, en principio, a dicho inicio del cómputo.³¹ El Tribunal de Justicia dedujo de ello que las respectivas fechas en que se dictaron las sentencias *Österreichischer Gewerkschaftsbund*³² y *Hütter*,³³ no afectaban al momento en que comenzaba a correr el plazo de prescripción de treinta años y, por ello, eran irrelevantes para apreciar el respeto, en el marco del asunto que dio lugar a la sentencia Pohl,³⁴ del principio de efectividad.

27 — Artículo 1480 del ABGB.

28 — Artículo 29, apartado 1, de la Ley austriaca de igualdad de trato, que remite al artículo 1486, número 5, del ABGB.

29 — Véase, en particular, sentencia Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12), apartado 23 y jurisprudencia citada.

30 — EU:C:2014:12.

31 — Sentencia Pohl (EU:C:2014:12), apartado 31 y jurisprudencia citada.

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

86. En mi opinión, tal solución puede extenderse al plazo de prescripción de tres años al que están sometidos los créditos salariales resultantes de una discriminación. El Derecho de la Unión no exige por tanto en modo alguno que la aplicación de este plazo dependa de la fecha en que se dictó la sentencia Hütter,³⁵ el 18 de junio de 2009.

87. Dicho esto, en virtud del principio de autonomía procesal, el legislador austriaco era libre de tener en cuenta, como lo hizo en el artículo 53a, apartado 5, del BBG, la fecha en que se dictó la sentencia Hütter,³⁶ para establecer una suspensión del plazo de prescripción de tres años.

88. Por último, mediante su séptima cuestión el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que declare si el principio de equivalencia exige extender la suspensión prevista en el artículo 53a, apartado 5, del BBG, del plazo de prescripción aplicable a los créditos salariales que se derivan de la fijación de una nueva fecha de referencia a efectos de promoción en el marco del nuevo sistema, a las reclamaciones de cantidad derivadas de un antiguo sistema discriminatorio por razón de la edad.

89. Me permito recordar que, en virtud del artículo 53a, apartado 5, del BBG, «para los créditos salariales derivados de la nueva fijación de la fecha de referencia a efectos de promoción, no se computará a efectos del cálculo del plazo de la prescripción de tres años el período comprendido entre el 18 de junio de 2009 y la fecha de publicación de la Ley federal publicada en el BGBl. I, 129/2011».

90. En virtud de la primacía del Derecho de la Unión, el juez nacional sólo debe inaplicar las disposiciones de su Derecho nacional que son contrarias al Derecho de la Unión. Si bien, como ya se ha visto, el juez nacional debe dejar de aplicar las disposiciones del artículo 53a del BBG que tienen el efecto de perpetuar la discriminación por razón de la edad, no es éste el caso de las disposiciones que, como el artículo 53a, apartado 5, del BBG, son conformes con el Derecho de la Unión. Por lo tanto, en mi opinión dicha disposición del nuevo sistema es plenamente aplicable en el marco del litigio principal.

IV. Conclusión

91. Habida cuenta de las consideraciones expuestas, propongo que el Tribunal de Justicia responda de la siguiente forma a las cuestiones planteadas por el Oberster Gerichtshof:

«Los artículos 2 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 medida nacional como aquella de la que se trata en el asunto principal, en virtud de la cual los trabajadores que cubrieron sus períodos de servicio antes de cumplir los 18 años pueden invocar dichos períodos, a cambio de una prolongación en un año del período exigible para la promoción en cada uno de los tres primeros niveles, mientras que tal prolongación no se aplica en la práctica a los trabajadores que cubrieron la totalidad de sus períodos de servicio computables tras cumplir los 18 años.

En tanto no se establezca un sistema que suprima la discriminación por razón de la edad de una manera conforme a lo dispuesto en la Directiva 2000/78, el juez nacional debe inaplicar todas las disposiciones nacionales discriminatorias, sin que esté obligado a solicitar o esperar la eliminación de éstas por el legislador, y debe también aplicar a los miembros del grupo perjudicado el mismo régimen del que disfrutaban las personas de la otra categoría.

35 — EU:C:2009:381.

36 — *Idem*.

Corresponde al juez nacional aplicar a una situación como la del asunto principal la legislación nacional que transpone en su Derecho nacional la Directiva 2000/78, y, en particular, las disposiciones de dicha legislación que transponen el artículo 17 de dicha Directiva.

El Derecho de la Unión no se opone a la aplicación de un plazo de prescripción de tres años a los créditos salariales resultantes de una discriminación por razón de la edad ni a que el legislador nacional decida suspender dicho plazo durante el período comprendido entre el 18 de junio de 2009, fecha en que se dictó la sentencia Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), y la fecha de publicación de la legislación nacional que prevé el cómputo de los períodos de servicio cubiertos antes de cumplir los 18 años.»