

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 8 de julio de 2010 *

En el asunto C-246/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Landesarbeitsgericht Hamburg (Alemania), mediante resolución de 3 de junio de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de julio de 2009, en el procedimiento entre

Susanne Bulicke

y

Deutsche Büro Service GmbH,

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y la Sra. P. Lindh (Ponente) y los Sres. A. Rosas, A. Ó Caoimh y A. Arabadjiev, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretario: Sr. R. Grass;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Bulicke, por el Sr. K. Bertelsmann, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. M. Lumma y N. Graf Vitzthum, en calidad de agentes;
- en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por el Sr. N.J. Travers, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. J. Enegren y la Sra. B. Conte, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

Sentencia

- ¹ La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 8 y 9 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; en lo sucesivo, «Directiva»).
- ² Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Bulicke y Deutsche Büro Service GmbH (en lo sucesivo, «Deutsche Büro») en relación con un recurso por el que se solicita una indemnización por discriminación por razón de edad en el momento de la contratación, de la que la Sra. Bulicke se considera víctima.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

- 3 A tenor de su artículo 1, la Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.
- 4 Los considerandos vigésimo octavo a trigésimo de la Directiva tienen el siguiente tenor:
 - «(28) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.
 - (29) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. [...]
 - (30) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias.»

5 El artículo 8 de la Directiva establece:

«1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.»

6 El artículo 9 de la Directiva dispone:

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

[...]

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

Normativa nacional

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato)

- 7 La Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general de igualdad de trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897; en lo sucesivo, «AGG»), adaptó el Derecho nacional a la Directiva.

- 8 El artículo 1 de la AGG, titulado «Objetivo de la Ley», establece:

«El objetivo de la presente Ley es impedir o eliminar toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.»

- 9 El artículo 15 de la AGG, titulado «Indemnización de daños y perjuicios», está redactado como sigue:

«1. En caso de violación de la prohibición de discriminación, el empleador estará obligado a resarcir los daños y perjuicios con ello ocasionados, salvo que el empresario no sea responsable del incumplimiento de la obligación contractual.

2. El empleado o la empleada podrá reclamar una indemnización económica adecuada por los daños inmateriales sufridos. En caso de no contratación, el importe de la indemnización no podrá exceder de tres mensualidades de salario, cuando el contrato de trabajo tampoco se hubiera formalizado con el empleado o la empleada en ausencia de discriminación.
3. En el supuesto de aplicación de un convenio colectivo, el empresario sólo estará obligado a abonar una indemnización si hubiere actuado con dolo o negligencia grave.
4. El derecho a indemnización según los apartados 1 y 2 deberá ejercitarse por escrito dentro del plazo de dos meses, salvo que los interlocutores sociales acuerden otra cosa. En caso de candidatura a la provisión de un puesto de trabajo o de promoción profesional, el plazo comienza a correr con la notificación de la negativa y, en los demás casos de discriminación en el momento en que el empleado o la empleada hayan tenido conocimiento del trato desfavorable.
5. Los apartados anteriores se entenderán sin perjuicio de los demás derechos contra el empleador derivados de cualesquiera otros preceptos.
6. Una violación por parte del empleador de la prohibición de discriminación del apartado 1 del artículo 7 no da derecho a exigir la formalización de un contrato de trabajo, de formación o de promoción profesionales, salvo que dicho derecho se desprenda de otra base jurídica.»

Código civil

- ¹⁰ El artículo 195 del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemán; en lo sucesivo, «BGB») establece que el plazo ordinario de prescripción es de tres años.
- ¹¹ El artículo 611a del BGB disponía en su redacción vigente hasta el 17 de agosto de 2006, fecha de entrada en vigor de la AGG, lo siguiente:

«1. El empresario no puede discriminar por razón de sexo a un empleado en un contrato o al adoptar una decisión, en particular en el marco del establecimiento de una relación laboral [...]

2. En el supuesto de que el empresario viole en el marco del establecimiento de una relación laboral la prohibición de discriminación recogida en el apartado 1, el candidato perjudicado tendrá derecho a una indemnización económica adecuada [...]

4. La indemnización de daños y perjuicios regulada en los apartados 2 [...] deberá reclamarse por escrito dentro de un plazo que comenzará a correr a partir de la recepción de la denegación de la candidatura. La duración del plazo viene determinada por un plazo de caducidad previsto para los derechos a indemnización de los daños y perjuicios en el marco de la relación laboral prevista; el plazo será de un mínimo de dos meses. En caso de que dicho plazo no estuviera previsto para la relación laboral pretendida, el plazo será de seis meses.

[...]»

Arbeitsgerichtsgesetz (Ley de procedimiento laboral)

- ¹² El artículo 61b de la Arbeitsgerichtsgesetz, de 2 de julio de 1979 (BGBl. 1979 I, p. 853; en lo sucesivo, «ArbGG»), precisa que «toda reclamación de indemnización basada en el artículo 15 de la AGG debe presentarse dentro de un plazo de tres meses a contar desde la formalización de la reclamación por escrito» ante el empresario.

Litigio principal y cuestión prejudicial

- ¹³ El 16 de noviembre de 2007, la Sra. Bulicke, de 41 años de edad, respondió a un anuncio publicado por Deutsche Büro en un periódico para cubrir un puesto de trabajo. El anuncio estaba redactado como sigue:

«Buscamos personas motivadas para nuestro joven equipo en la City. ¿Te gusta hablar por teléfono? En ese caso, tu lugar está con nosotros. Te ofrecemos la posibilidad de ganar dinero con ello. ¿Tienes entre 18 y 35 años, buenos conocimientos de alemán y buscas un empleo a jornada completa? [...]»

- ¹⁴ El 19 de noviembre de 2007 se informó telefónicamente a la Sra. Bulicke que su candidatura no había sido seleccionada. Dicha negativa se confirmó mediante escrito de 21 de noviembre de 2007 en el que se precisaba que todos los puestos habían sido cubiertos. No obstante, dos personas de 20 y 22 años respectivamente habían sido contratadas el 19 de noviembre de 2007.

- 15 Deutsche Büro publicó anuncios similares el 22 de noviembre de 2007, así como el 9 de abril, el 3 de septiembre y el 10 de septiembre de 2008. Todos esos anuncios contenían las expresiones «joven equipo» y «entre 18 y 35 años».
- 16 El 29 de enero de 2008, la Sra. Bulicke interpuso una demanda ante el Arbeitsgericht Hamburg con objeto de ser resarcida por el perjuicio que consideraba haber sufrido a causa de la discriminación de la que se considera víctima.
- 17 Mediante sentencia de 10 de diciembre de 2008, el órgano jurisdiccional mencionado desestimó dicha demanda por considerar que la Sra. Bulicke no había reclamado previamente ante Deutsche Büro dentro del plazo fijado en el artículo 15, apartado 4, de la AGG.
- 18 La Sra. Bulicke interpuso un recurso ante el Landesarbeitsgericht Hamburg. En opinión de éste, ha quedado acreditado que la Sra. Bulicke no respetó el plazo del artículo 15, apartado 4, de la AGG.
- 19 El tribunal remitente se pregunta si el artículo 15, apartado 4, de la AGG es conforme con los principios de equivalencia y efectividad en la medida en que, por una parte, fuera del caso de los convenios colectivos no existen plazos de caducidad en el Derecho laboral sino únicamente plazos generales de prescripción como los del artículo 195 del BGB y, por otra parte, el referido plazo es demasiado breve para que quien solicita un empleo pueda hacer valer sus derechos.
- 20 También declara que el plazo previsto en el artículo 15, apartado 4, de la AGG es más corto que el que establecía el artículo 611a del BGB, en su versión vigente hasta el 17 de agosto de 2006, en materia de discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, la nueva legislación supone un retroceso con respecto a la antigua.

- 21 En estas circunstancias, el Landesarbeitsgericht Hamburg decidió suspender el curso de las actuaciones y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«Una legislación nacional que establece que [a falta de normas en los convenios colectivos de trabajo] el plazo para reclamar por escrito una indemnización de daños y perjuicios por discriminación en el acceso al empleo de dos meses a partir de la recepción de la negativa a la contratación –o, según una interpretación de esta norma, desde que se tuvo conocimiento de la discriminación– ¿es contraria al Derecho primario de la CE (garantía del derecho a la tutela judicial efectiva) y/o al principio de Derecho comunitario de prohibición de la discriminación por razones de edad establecido en la Directiva [...], cuando, según el Derecho nacional, para formular reclamaciones equivalentes rige un plazo de prescripción de tres años, y/o a la prohibición de que se reduzca el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado (“prohibición de empeoramiento”) establecida en el artículo 8 de la Directiva 2000/78/CE, cuando una norma nacional anterior establecía un plazo de caducidad más largo en caso de discriminación por razón de sexo?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 22 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende que se dilucide, en esencia, si constituye una aplicación correcta de los artículos 8 y 9 de la Directiva una disposición como la del artículo 15, apartado 4, de la AGG, en la que se establece que la víctima de una discriminación por razón de edad en el momento de la contratación debe reclamar al autor de dicha discriminación en un plazo de dos meses desde la recepción de la negativa a la contratación o, según otra interpretación de dicha disposición, desde que tuvo conocimiento de la discriminación.
- 23 En concreto, se pregunta si la referida disposición respeta, por una parte, los principios de equivalencia y efectividad, particularmente en virtud de otras disposiciones

de la normativa nacional que someten las demandas eventualmente comparables a plazos más largos o, por otra parte, el principio de prohibición de reducir el nivel de protección con respecto a una disposición anterior de la normativa nacional en la que se establecía un plazo de caducidad más largo en caso de discriminación por razón de sexo.

Sobre los principios de equivalencia y efectividad

²⁴ El artículo 9 de la Directiva dispone, por un lado, que los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos 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 y, por otro lado, que dichas obligaciones de los Estados miembros se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el referido principio. De dicha redacción se desprende que la cuestión de los plazos para iniciar un procedimiento con el fin de exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la Directiva no está regulada por el Derecho de la Unión.

²⁵ Según 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) (véanse, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2007, Unibet, C-432/05, Rec. p. I-2271, apartado 43; de 7 de junio de 2007, van der Weerd y otros, C-222/05 a C-225/05, Rec. p. I-4233, apartado 28, y

la jurisprudencia que allí se cita, así como de 12 de febrero de 2008, *Kempter*, C-2/06, Rec. p. I-411, apartado 57).

- ²⁶ El respeto del principio de equivalencia exige que la norma controvertida se aplique indistintamente a los recursos basados en la vulneración del Derecho de la Unión y a los que se fundamentan en el incumplimiento del Derecho interno y que tengan un objeto y una causa semejantes (véanse las sentencias de 1 de diciembre de 1998, *Levez*, C-326/96, Rec. p. I-7835, apartado 41; de 16 de mayo de 2000, *Preston y otros*, C-78/98, Rec. p. I-3201, apartado 55, y de 29 de octubre de 2009, *Pontin*, C-63/08, Rec. p. I-10467, apartado 45).
- ²⁷ Sin embargo, este principio no puede interpretarse en el sentido de que obliga a un Estado miembro a extender su régimen interno más favorable a todas las acciones en tabladas, como ocurre en el litigio principal, en el ámbito del Derecho laboral (véanse, en este sentido, las sentencias antes citadas *Levez*, apartado 42, y *Pontin*, apartado 45).
- ²⁸ Para comprobar si el principio de equivalencia se respeta en el litigio principal, le corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el ámbito del Derecho laboral, examinar tanto el objeto como los elementos esenciales de los recursos de carácter interno supuestamente semejantes (véanse, las sentencias antes citadas *Levez*, apartado 43, *Preston y otros*, apartado 56, y *Pontin*, apartado 45).
- ²⁹ Además, cada caso en el que se plantee la cuestión de si una disposición procesal nacional es menos favorable que las relativas a recursos similares de carácter interno debe ser analizado por el órgano jurisdiccional nacional teniendo en cuenta el lugar que ocupa esa disposición en el conjunto del procedimiento, el desarrollo de éste y sus particularidades ante las distintas instancias nacionales (véanse las sentencias antes citadas *Levez*, apartado 44, *Preston y otros*, apartado 61, y *Pontin*, apartado 46).

- 30 A la vista de la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente, se pone de manifiesto que la posibilidad de obtener reparación de los daños materiales e inmateriales causados por la infracción de la prohibición de discriminación por motivos de raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual, fue introducida por la AGG, por lo que no existían, en sentido estricto, procedimientos equivalentes antes de adoptarse dicha Ley.
- 31 Según el referido órgano jurisdiccional, fuera del caso de los convenios colectivos no existen plazos de caducidad en el Derecho laboral sino únicamente plazos generales de prescripción. No obstante, ha expuesto que, en su sentencia de 10 de diciembre de 2008, el Arbeitsgericht Hamburg declaró que existían situaciones en las que los trabajadores estaban obligados a hacer valer sus derechos dentro de un breve plazo. De este modo, las demandas de protección frente al despido han de presentarse en un plazo de tres semanas desde la notificación del despido. Asimismo, la demanda que tiene por objeto que se declare la invalidez de un contrato de duración determinada ha de presentarse dentro del plazo de tres semanas desde la finalización de la duración pactada del contrato. Por último, en los convenios colectivos se fijan con frecuencia plazos de carácter preclusivo transcurridos los cuales los derechos caducan si no se ejercitan dentro de un plazo breve.
- 32 Según el órgano jurisdiccional remitente, el artículo 611a del BGB, en su redacción aplicable hasta la entrada en vigor de la AGG, establecía un plazo mínimo de dos meses para reclamar al empresario en caso de discriminación por razón de sexo, cuando un plazo de caducidad se hubiera establecido para reclamar otros derechos de indemnización derivados de la relación laboral de que se trata. A falta de tal plazo, el plazo aplicable en el marco del artículo 611a del BGB sería de seis meses.
- 33 De la petición de decisión prejudicial se desprende que el plazo que figura en el artículo 15, apartado 4, de la AGG, únicamente afecta a la reclamación al empresario. El Gobierno alemán ha expuesto que dicho plazo ha de ponerse en relación con el previsto en el artículo 61b, de la ArbGG. Únicamente si el empleador no atiende la reclamación presentada en virtud del artículo 15, apartado 4, de la AGG, la persona

que se considere perjudicada por la discriminación dispone de un plazo de tres meses a contar desde la presentación de la reclamación escrita al empresario para acudir ante la jurisdicción laboral. La reclamación al empresario puede sustituirse por la interposición de una demanda, siempre que la interposición de dicha demanda y su notificación al empresario se produzcan dentro del plazo fijado en el referido artículo 15, apartado 4.

- ³⁴ No parece que una disposición como el artículo 15, apartado 4, de la AGG, que establece que la víctima de una discriminación por razón de edad en el momento de la contratación debe reclamar al autor de dicha discriminación la reparación de los daños materiales e inmateriales en un plazo de dos meses parece menos favorable que las disposiciones relativas a recursos similares de carácter interno en Derecho laboral. No obstante, es competencia del órgano jurisdiccional nacional comprobar si los plazos procesales que el Arbeitsgericht Hamburg indica en su resolución de 10 de diciembre de 2008 son plazos comparables. Si se comprobase que una o varias de las acciones a las que se refiere la resolución de remisión, o incluso otras acciones nacionales que no hayan sido mencionadas ante el Tribunal de Justicia, son similares a la acción de indemnización ejercitada tras una discriminación, de nuevo correspondería al órgano jurisdiccional remitente apreciar si tales acciones tienen una regulación procesal más favorable (véase, por analogía, la sentencia Pontin, antes citada, apartado 56). Además, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar si puede confirmarse la interpretación de la relación entre el plazo previsto en el artículo 15, apartado 4, de la AGG y el establecido en el artículo 61b de la ArbGG que propone el Gobierno alemán.

- ³⁵ Por lo que respecta a la aplicación del principio de efectividad, el Tribunal de Justicia ha declarado que cada caso en el que se plantee la cuestión de si una disposición procesal nacional hace imposible o excesivamente difícil la aplicación del Derecho de la Unión debe analizarse teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento, su desarrollo y sus peculiaridades, ante las diversas instancias nacionales. Desde esta perspectiva, procede tomar en consideración, en su caso, los principios en los que se basa el sistema jurisdiccional nacional, como la protección del derecho de defensa, el principio de seguridad jurídica y el buen desarrollo del procedimiento (véanse las sentencias de 14 de diciembre de 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec. p. I-4599, apartado 14; Unibet, antes citada, apartado 54;

de 6 de octubre de 2009, Asturcom Telecomunicaciones, C-40/08, Rec. p. I-9579, apartado 39, y Pontin, antes citada, apartado 47).

³⁶ Según jurisprudencia reiterada, la fijación de plazos razonables de carácter preclusivo para recurrir satisface, en principio, la exigencia de efectividad en la medida en que constituye la aplicación del principio fundamental de seguridad jurídica (véanse las sentencias de 10 de julio de 1997, Palmisani, C-261/95, Rec. p. I-4025, apartado 28; Preston y otros, antes citada, apartado 33; de 24 de septiembre de 2002, Grundig Italiana, C-255/00, Rec. p. I-8003, apartado 34, y Kempter, antes citada, apartado 58). En efecto, plazos de este tipo no hacen imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (véanse las sentencias antes citadas Grundig Italiana, apartado 34; Kempter, apartado 58, y Pontin, apartado 48). Con esta salvedad, los Estados miembros son libres para establecer plazos más o menos largos (véase la sentencia de 17 de junio de 2004, Recheio – Cash & Carry, C-30/02, Rec. p. I-6051, apartado 20). Asimismo, por lo que respecta a los plazos de caducidad, el Tribunal de Justicia ha declarado que corresponde a los Estados miembros determinar, en lo que respecta a las normativas nacionales comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario, plazos en función de la importancia para los interesados de las decisiones que han de adoptarse, la complejidad de los procedimientos y de la legislación que debe aplicarse, el número de personas a las que pueden afectar y los demás intereses públicos o privados que deban tenerse en cuenta (véase la sentencia Pontin, antes citada, apartado 48).

³⁷ Por lo tanto, procede examinar si el plazo previsto en el artículo 15, apartado 4, de la AGG responde a las exigencias del principio de efectividad tanto en lo relativo a su duración como al momento en que empieza a correr.

³⁸ En el referido artículo 15, apartado 4, se prevé un plazo de dos meses para reclamar ante el empresario. Como ha expuesto el Gobierno alemán, es necesario que el

empresario sea informado rápidamente de una reclamación y que no esté obligado a conservar los documentos relativos a los procesos de selección durante un tiempo excesivo, habida cuenta del régimen de prueba previsto en la AGG.

39 No parece que la fijación del plazo en dos meses pueda hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión.

40 Por lo que respecta al momento en que empieza a correr el plazo para reclamar, se desprende del tenor del artículo 15, apartado 4, de la AGG que, «en caso de candidatura a la provisión de un puesto de trabajo [...], el plazo comienza a correr con la notificación de la negativa» a aceptar la candidatura. Ahora bien, en tal situación, puede que el trabajador no esté en condiciones de conocer la existencia o la importancia de la discriminación de la que ha sido víctima en el plazo de dos meses a partir del rechazo de su candidatura, en particular, debido a artimañas del empleador, lo que haría que le resultara imposible presentar la demanda prevista en la Directiva (véase, en este sentido, la sentencia Levez, antes citada, apartado 31).

41 No obstante, se desprende tanto de la resolución de remisión como de las observaciones del Gobierno alemán que el momento de inicio del plazo previsto en el artículo 15, apartado 4, de la AGG no es necesariamente, según una interpretación teleológica de dicha disposición, la recepción del rechazo de la candidatura, sino el momento en que el trabajador ha tenido conocimiento de la discriminación alegada. En tales condiciones, dicha disposición no puede hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión.

42 A la luz de estas consideraciones, procede responder a la primera parte de la cuestión que el Derecho primario de la Unión y el artículo 9 de la Directiva deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una norma nacional de procedimiento por la que

la víctima de una discriminación por razón de edad en el momento de la contratación debe reclamar al autor de dicha discriminación para obtener reparación de los daños materiales e inmateriales en un plazo de dos meses, siempre que:

- por una parte, dicho plazo no sea menos favorable que el relativo a recursos similares de carácter interno en materia de Derecho laboral, y
- por otra parte, la fijación del momento inicial a partir del cual empieza a correr el plazo no haga imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por la Directiva.

Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales verificar el cumplimiento de esos dos requisitos.

Sobre el principio de prohibición de reducir el nivel de protección

⁴³ El artículo 8 de la Directiva dispone que la aplicación de la Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

⁴⁴ Por lo que respecta a 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, más concretamente, a la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo marco, según la cual la aplicación de las disposiciones de éste no

puede constituir una justificación válida de los Estados miembros para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores garantizada en el ordenamiento jurídico interno en el ámbito cubierto por dicho Acuerdo, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que 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 dicho Acuerdo marco, pero que, para estar incluida en el ámbito de aplicación de la prohibición impuesta por la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo, esta reducción debe, por una parte, guardar relación con la «aplicación» de éste y, por otra parte, referirse al «nivel general de protección» de los trabajadores con contratos de duración determinada (véase la sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 126, y la jurisprudencia citada).

⁴⁵ En cualquier caso, puesto que el artículo 1 de la Directiva no menciona el sexo como causa de discriminación, no puede considerarse que una posible reducción del nivel de protección contra la discriminación se produzca en los ámbitos cubiertos por la Directiva.

⁴⁶ Por consiguiente, la duración del plazo para reclamar una indemnización por una discriminación por razón de sexo, como figura en el artículo 611a del BGB, en su redacción vigente hasta la entrada en vigor de la AGG, no está comprendida dentro del concepto de «nivel de protección contra la discriminación» en el sentido del artículo 8, apartado 2, de la Directiva.

⁴⁷ A la luz de estas consideraciones, procede responder a la segunda parte de la cuestión que el artículo 8 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional de procedimiento adoptada con el objetivo de adaptar el Derecho nacional a la Directiva, que tiene el efecto de modificar una normativa anterior en la que se prevé un plazo para reclamar una indemnización en caso de discriminación por razón de sexo.

Costas

- ⁴⁸ 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 (Sala Segunda) declara:

- 1) **El Derecho primario de la Unión y el artículo 9 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 no se oponen a una norma nacional de procedimiento en cuya virtud la víctima de una discriminación por razón de edad en el momento de la contratación debe reclamar al autor de dicha discriminación la reparación de los daños materiales e inmateriales en un plazo de dos meses, siempre que:**
 - **por una parte, dicho plazo no sea menos favorable que el relativo a recursos similares de carácter interno en materia de Derecho laboral, y**
 - **por otra parte, la fijación del momento a partir del cual empieza a correr el plazo no haga imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por la Directiva.**

Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales verificar el cumplimiento de esos dos requisitos.

- 2) El artículo 8 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma procesal nacional adoptada con el objetivo de adaptar el Derecho nacional a la Directiva, que tiene el efecto de modificar una normativa anterior en la que se prevé un plazo para reclamar una indemnización en caso de discriminación por razón de sexo.**

Firmas