



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 19 de abril de 2012 *

«Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Trabajador que alega de forma verosímil que reúne las condiciones previstas en un anuncio de contratación — Derecho de ese trabajador a acceder a la información que indica si el empresario ha contratado a otro candidato»

En el asunto C-415/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), mediante resolución de 20 de mayo de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de agosto de 2010, en el procedimiento entre

Galina Meister

y

Speech Design Carrier Systems GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de Sala, y los Sres. U. Löhmus, A. Rosas (Ponente), A. Arabadjiev y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 30 de noviembre de 2011;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Meister, por el Sr. R. Wißbar, Rechtsanwalt;
- en nombre de Speech Design Carrier Systems GmbH, por la Sra. U. Kappelhoff, Rechtsanwältin;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. V. Kreuzschitz, en calidad de agente;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de enero de 2012;

dicta la siguiente

* * Lengua de procedimiento: alemán.

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180, p. 22); 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p. 23).
- 2 Esa petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Meister y Speech Design Carrier Systems GmbH (en lo sucesivo, «Speech Design»), acerca de una discriminación basada en el sexo, la edad y el origen étnico que dicha señora alega haber sufrido con ocasión de un proceso de contratación.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

La Directiva 2000/43

- 3 El decimoquinto considerando de la Directiva 2000/43 expone que «la estimación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso basándose en pruebas estadísticas».
- 4 Del vigesimoprimer considerando de esa Directiva resulta que «las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando exista a primera vista un caso de presunta discriminación. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación».
- 5 Con arreglo al artículo 1 de dicha Directiva:
«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.»
- 6 El artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva establece:
«Dentro de los límites de las competencias atribuidas 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;
[...].»

7 El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2000/43 dispone:

«Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a 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 8 de dicha Directiva, titulado «Carga de la prueba», está así redactado:

«1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.»

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicará asimismo a todo procedimiento tramitado de conformidad con el apartado 2 del artículo 7.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.»

La Directiva 2000/78

9 El decimoquinto considerando de la Directiva 2000/78 manifiesta que «la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas».

10 El trigésimoprimer considerando de esa Directiva precisa que «las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual».

11 Conforme al artículo 1 de dicha Directiva:

«La presente 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.»

12 El artículo 3, apartado 1, de la misma Directiva dispone:

«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;

[...]»

13 El artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2000/78 establece:

«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.»

14 El artículo 10 de la misma Directiva, titulado «Carga de la prueba», establece:

«1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicará asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 9.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente»

La Directiva 2006/54

15 El trigésimo considerando de la Directiva 2006/54 está redactado en los siguientes términos:

«La adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al

órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante.»

16 Con arreglo al artículo 1 de dicha Directiva:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;

[...]»

17 El artículo 14, apartado 1, de la misma Directiva dispone:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

[...]»

18 El artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2006/54 establece:

«Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.»

19 El artículo 19 de dicha Directiva, titulado «Carga de la prueba», tiene la siguiente redacción:

«1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:

a) a las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado [CE] y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE;

b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.

5. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.»

Normativa nacional

20 El artículo 1 de la Ley general sobre la igualdad de trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), en la versión aplicable al tiempo de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «AGG»), expone lo siguiente:

«La presente Ley tiene por objeto impedir o suprimir toda discriminación basada en la raza o el origen étnico, el sexo, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la identidad sexual.»

21 En virtud del artículo 3, apartado 1, de la AGG:

«Existe discriminación directa cuando, por alguno de los motivos enunciados en el artículo 1, una persona sea tratada de manera menos favorable que lo sea, o lo haya sido o lo sería, otra persona en situación comparable. También hay discriminación directa basada en el sexo en el sentido del artículo 2, apartado 1, puntos 1 a 4, cuando una mujer sufra un trato menos favorable a causa de su embarazo o su maternidad.»

22 El artículo 6, apartado 1, de la AGG prevé:

«A los efectos de la presente ley se entenderá por trabajadores:

1. las personas que trabajan por cuenta ajena;
2. las personas empleadas con fines de formación profesional;
3. las personas cuya condición, a causa de su dependencia económica, se equipara a la de los trabajadores por cuenta ajena; forman parte de esa categoría en particular las personas que trabajan a domicilio y las personas asimiladas.

También se considera trabajadores a las personas candidatas a un empleo y aquellas cuya relación laboral ha finalizado.»

23 Conforme al artículo 7, apartado 1, de la AGG, los trabajadores no deben sufrir ninguna discriminación por alguno de los motivos enunciados en el artículo 1. Esa prohibición se aplica también cuando el autor de la discriminación se limite a suponer la existencia de uno de los motivos enunciados en el artículo 1 en el contexto del hecho discriminatorio.

24 Conforme al artículo 15, apartado 2, de la AGG:

«El trabajador puede reclamar una indemnización por un daño de naturaleza no económica. En caso de no ser contratado, la indemnización no puede exceder de tres mensualidades de salario cuando el trabajador no haya sido contratado, incluso en caso de selección no discriminatoria.»

25 El artículo 22 de la AGG establece:

«Cuando en un litigio una parte aporte indicios que permitan presumir una discriminación basada en alguno de los motivos mencionados en el artículo 1, incumbirá a la parte contraria la prueba de que no se han infringido las normas de protección contra las discriminaciones.»

Hechos que dan origen al litigio y cuestiones prejudiciales

- 26 La Sra. Meister nació el 7 de septiembre de 1961 y es de origen ruso. Es titular de un diploma ruso de ingeniero técnico «de sistemas» cuya equivalencia con un diploma alemán expedido por una Fachhochschule (centro de enseñanza profesional superior) ha sido reconocida en Alemania.
- 27 Speech Design publicó un anuncio en la prensa para la contratación de un «desarrollador de programas informáticos con experiencia», al que respondió la Sra. Meister, presentando su candidatura el 5 de octubre de 2006. En una carta del siguiente 11 de octubre Speech Design desestimó su candidatura, sin convocarla para una entrevista con vistas a la contratación. Poco después, esa sociedad difundió en Internet un segundo anuncio cuyo contenido era análogo al del primero. El 19 de octubre de 2006 la Sra. Meister presentó de nuevo su candidatura pero Speech Design también la desestimó, sin convocarla para una entrevista ni comunicarle ninguna información sobre los motivos de la desestimación.
- 28 Ningún dato obrante en los autos a disposición del Tribunal de Justicia indica que esa sociedad haya mantenido que el nivel de cualificación de la Sra. Meister no correspondía al requerido en ese proceso de contratación.
- 29 Considerando que reunía las condiciones exigidas para ocupar el puesto de trabajo de que se trata, la Sra. Meister estima haber sufrido un trato menos favorable que otra persona en una situación similar, a causa de su sexo, de su edad y de su origen étnico. Presentó una demanda contra Speech Design ante el Arbeitsgericht, solicitando, en primer lugar, que esa sociedad le pague una indemnización por discriminación en el empleo y, en segundo lugar, que presente el expediente del candidato seleccionado, lo que le permitiría demostrar que está más cualificada que él.
- 30 Como quiera que la demanda de la Sra. Meister fue desestimada en primera instancia, esta señora interpuso recurso de apelación ante el Landesarbeitsgericht, que también desestimó la demanda de la interesada, quien interpuso recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht. Este tribunal se pregunta si la Sra. Meister puede invocar un derecho a la información en virtud de las Directivas 2000/43, 2000/78 y 2006/54, y si así fuera, sobre las consecuencias de una denegación de información por Speech Design.
- 31 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Han de interpretarse el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 [...], el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43 [...] y el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 [...] en el sentido de que, en caso de no ser seleccionado, al trabajador que acredite cumplir los requisitos para un puesto ofrecido por un empresario se le debe conceder el derecho a ser informado sobre si éste contrató a otro candidato y, en caso afirmativo, con arreglo a qué criterios se realizó dicha contratación?
- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:
- ¿Constituye la circunstancia de que el empresario no suministre la información requerida un hecho que permita sospechar la existencia de la discriminación alegada por el trabajador?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

- 32 Con su primera cuestión el tribunal remitente pregunta en sustancia si los artículos 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43, 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que, cuando un trabajador alega de forma verosímil que reúne las

condiciones enunciadas un anuncio de contratación, y cuya candidatura no se ha seleccionado, dichas disposiciones prevén el derecho a acceder a la información que indica si al término del proceso de contratación el empresario ha contratado a otro candidato, y si es así, conforme a qué criterios.

- 33 Con carácter previo, hay que recordar que de los artículos 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/43, 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, y 1, párrafo segundo, letra a), y 14, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54 se deduce que esas Directivas son aplicables a una persona que trata de acceder a un empleo, incluso en lo referido a los criterios de selección y las condiciones de contratación para ese empleo.
- 34 Esas mismas Directivas prevén en sustancia, en los artículos 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43, 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54, que los Estados miembros deben adoptar, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio acredite, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.
- 35 Es oportuno observar que la redacción de esas disposiciones es casi idéntica a la del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6), disposición que el Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de interpretar en particular en su sentencia de 21 de julio de 2011, Kelly (C-104/10, Rec. p. I-6813). En efecto, ese artículo 4, apartado 1, que fue derogado por la Directiva 2006/54 con efectos a 15 de agosto de 2009, así como la Directiva 97/80 en su totalidad, sometía los casos de discriminación basada en el sexo al mismo régimen jurídico, en lo que atañe a la carga de la prueba, que las Directivas objeto del litigio principal.
- 36 Al interpretar el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80, en el apartado 30 de su sentencia Kelly, antes citada, el Tribunal de Justicia afirmó que en un primer momento incumbe a la persona que se considera perjudicada por la inobservancia del principio de igualdad de trato acreditar hechos que permitan presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta. Sólo cuando esa persona haya acreditado tales hechos corresponderá en un segundo momento a la parte demandada probar que no se ha vulnerado el principio de no discriminación.
- 37 El Tribunal de Justicia también estimó que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales nacionales u otros órganos competentes, con arreglo al Derecho nacional y/o a las prácticas nacionales (sentencia Kelly, antes citada, apartado 31), según prevén el decimoquinto considerando de las Directivas 2000/43 y 2000/78 y el trigésimo considerando de la Directiva 2006/54.
- 38 El Tribunal de Justicia puntualizó además que la Directiva 97/80, conforme a su artículo 1, pretende mejorar la eficacia de las medidas adoptadas por los Estados miembros, en aplicación del principio de igualdad de trato, que permitan que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato puedan invocar sus derechos en vía jurisdiccional, después de haber recurrido, en su caso, a otros órganos competentes (sentencia Kelly, antes citada, apartado 33). Conviene señalar acerca de ello que los artículos 7, apartado 1, de la Directiva 2000/43, 9, apartado 1, de la Directiva 2000/78 y 17, apartado 1, de la Directiva 2006/54 se refieren al mismo principio.
- 39 Siendo así, en el apartado 34 de la sentencia Kelly, antes citada, el Tribunal de Justicia concluyó que, aunque el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80 no prevé, a favor de una persona que se considere perjudicada por la inobservancia en lo que a ella se refiere del principio de igualdad de trato, un derecho específico a acceder a información para que le sea posible acreditar «hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta» conforme a esa disposición,

también es cierto que no puede excluirse que la denegación de información por la parte demandada, en el contexto de la prueba de tales hechos, puede frustrar la realización del objetivo pretendido por la citada Directiva y privar así a dicha disposición de su efecto útil, en particular.

- 40 Como se ha recordado en el apartado 35 de la presente sentencia, la Directiva 97/80 fue derogada y sustituida por la Directiva 2006/54. No obstante, teniendo en cuenta la redacción y el sistema de los artículos que son objeto de la presente remisión prejudicial, ningún factor permite pensar que, al adoptar las Directivas 2000/43, 2000/78 y 2006/54, el legislador de la Unión hubiera querido modificar el régimen de la carga de la prueba establecido por el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 97/80. Por consiguiente, en el contexto de la acreditación de los hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta, es preciso garantizar que una denegación de información por la parte demandada no pueda frustrar la realización de los objetivos pretendidos por las Directivas 2000/43, 2000/78 y 2006/54.
- 41 A tenor de los párrafos segundo y tercero, respectivamente, del artículo 4 TUE, apartado 3, los Estados miembros «adoptarán todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Tratados o resultantes de los actos de las instituciones de la Unión» y «se abstendrán de toda medida que pueda poner en peligro la consecución de los objetivos de la Unión», incluidos los perseguidos por las directivas (véanse las sentencias de 28 de abril de 2011, El Dridi, C-61/11 PPU, Rec. p. I-3015, apartado 56, y Kelly, antes citada, apartado 36).
- 42 Así pues, incumbe al tribunal remitente garantizar que la denegación de información por Speech Design, en el contexto de la acreditación de los hechos que permitan presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta en perjuicio de la Sra. Meister, no pueda frustrar la realización de los objetivos pretendidos por las Directivas 2000/43, 2000/78 y 2006/54. En especial, le corresponde tomar en consideración todas las circunstancias del litigio principal a fin de determinar si existen indicios suficientes para que se consideren acreditados los hechos que permiten presumir la existencia de tal discriminación.
- 43 Es preciso recordar al respecto que, según resulta del decimoquinto considerando de las Directivas 2000/43 y 2000/78 y del trigésimo considerando de la Directiva 2006/54, el Derecho nacional o las prácticas nacionales de los Estados miembros pueden disponer, en particular, que la discriminación indirecta se acredite por cualquier medio, incluso basándose en pruebas estadísticas.
- 44 Entre los factores que se pueden tomar en consideración está en especial la circunstancia de que, a diferencia de lo que ocurría en el asunto que dio lugar a la sentencia Kelly, antes citada, parece ser que el empresario demandado en el litigio principal denegó totalmente a la Sra. Meister el acceso a la información cuya comunicación solicitaba esa señora.
- 45 Además, como ha señalado el Abogado General en los puntos 35 a 37 de sus conclusiones, también cabe tomar en consideración en especial el hecho de que Speech Design no niega la adecuación entre el nivel de cualificación de la Sra. Meister y el mencionado en el anuncio de contratación, y la doble circunstancia de que, pese a ello, el empresario no la convocó a una entrevista con vistas a la contratación, y la interesada tampoco fue convocada en el nuevo proceso de selección de candidatos para ocupar el puesto ofrecido.
- 46 Por cuanto antecede, se debe responder a la primera cuestión que los artículos 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43, 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78, y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que no prevén el derecho de un trabajador que alega de forma verosímil que reúne las condiciones enunciadas en un anuncio de contratación y cuya candidatura no ha sido seleccionada de acceder a la información que indica si al término del proceso de selección el empresario ha contratado a otro candidato.

- 47 Sin embargo, no cabe excluir que una denegación total de acceso a la información por una parte demandada pueda constituir uno de los factores que se deben tener en cuenta en el contexto de la acreditación de los hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta. Incumbe al tribunal remitente verificar si así sucede en el asunto principal, tomando en consideración todas las circunstancias del litigio del que conoce.

Sobre la segunda cuestión

- 48 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no es necesario responder a la segunda cuestión planteada por el tribunal remitente.

Costas

- 49 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:

Los artículos 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; 10, 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, y 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no prevén el derecho de un trabajador que alega de forma verosímil que reúne las condiciones enunciadas en un anuncio de contratación y cuya candidatura no ha sido seleccionada de acceder a la información que indica si al término del proceso de selección el empresario ha contratado a otro candidato.

Sin embargo, no cabe excluir que una denegación total de acceso a la información por una parte demandada pueda constituir uno de los factores que se deben tener en cuenta en el contexto de la acreditación de los hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta. Incumbe al tribunal remitente verificar si así sucede en el asunto principal, tomando en consideración todas las circunstancias del litigio del que conoce.

Firmas