

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 22 de abril de 1997 *

En el asunto C-180/95,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Arbeitsgericht Hamburg (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Nils Draehmpaehl

y

Urania Immobilienservice OHG,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G. C. Rodríguez Iglesias, Presidente; G. F. Mancini (Ponente), J. C. Moitinho de Almeida y L. Sevón, Presidentes de Sala; C. N. Kakouris, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, G. Hirsch, H. Ragnemalm, M. Wathelet y R. Schintgen, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Léger;

Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre del Sr. Draehmpaehl, por el Sr. Klaus Bertelsmann, Abogado de Hamburgo, y la Sra. Heide M. Pfarr, Profesora;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. Ernst Röder, Ministerialrat del Bundesministerium für Wirtschaft, y Gereon Thiele, Assessor en dicho Ministerio, en calidad de Agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. Marie Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, y el Sr. Horstpeter Kreppel, funcionario nacional adscrito a dicho Servicio, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Sr. Draehmpaehl, representado por el Sr. Klaus Bertelsmann; del Gobierno alemán, representado por el Sr. Ernst Röder, y de la Comisión, representada por el Sr. Bernhard Jansen, Consejero Jurídico, en calidad de Agente, y la Sra. Marie Wolfcarius, expuestas en la vista de 26 de noviembre de 1996;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de enero de 1997;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 22 de mayo de 1995, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de junio siguiente, el Arbeitsgericht Hamburg planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de los artículos 2 y 3 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70; en lo sucesivo, «Directiva»).
- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre el Sr. Draehmpaehl y Urania Immobilienservice OHG (en lo sucesivo, «Urania»), relativo a la indemnización del perjuicio supuestamente sufrido por el Sr. Draehmpaehl a causa de una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación.

Sobre la Directiva

- 3 Según su artículo 1, el objeto de la Directiva es la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo.

- 4 El apartado 1 del artículo 2 de la Directiva dispone en ese sentido que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone «la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar».
- 5 Con arreglo al apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, la aplicación de dicho principio supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo. La letra a) del apartado 2 del artículo 3 dispone que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato.
- 6 Por último, el artículo 6 de la Directiva obliga a los Estados miembros a introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes.

Sobre el contexto normativo nacional

- 7 Las disposiciones legales nacionales relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la vida profesional aplicables en el procedimiento principal se recogen en el Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemán; en lo sucesivo, «BGB»).
- 8 Con arreglo al apartado 1 del artículo 611a del BGB, un empresario no puede discriminar por razón de sexo a un trabajador en un contrato o al adoptar una decisión, en particular en el marco del establecimiento de una relación laboral, de una

promoción profesional, de unas instrucciones o de un despido. Las diferencias de trato por razón de sexo se admiten, sin embargo, si el contrato o la decisión adoptada se refieren a una actividad que, a causa de su naturaleza específica, sólo puede ser desempeñada por trabajadores de uno u otro sexo. La carga de la prueba de que la actividad sólo podían desempeñarla trabajadores de uno u otro sexo recae sobre el empresario.

- 9 El apartado 2 del artículo 611a del BGB dispone que si, al establecer una relación laboral, un empresario resulta responsable de una violación de la prohibición de discriminación formulada en el apartado 1, el candidato perjudicado puede reclamar una indemnización en metálico adecuada, cuyo importe no podrá exceder de tres mensualidades de salario. El salario mensual comprende las prestaciones en efectivo y en especie a las que el candidato habría tenido derecho por un trabajo de una duración normal en el mes en que se hubiera establecido la relación laboral.

- 10 Con arreglo al artículo 611b del BGB, un empresario no puede ofrecer un empleo únicamente a trabajadores de uno u otro sexo, salvo en el supuesto previsto en la segunda frase del apartado 1 del artículo 611a.

- 11 Con arreglo al apartado 2 del artículo 61b de la Arbeitsgerichtsgesetz (Ley de procedimiento laboral; en lo sucesivo, «ArbGG»), si varias personas discriminadas con ocasión del establecimiento de una relación laboral invocan por vía jurisdiccional sus derechos a ser indemnizados en virtud del apartado 2 del artículo 611a del BGB, la suma de las indemnizaciones no podrá ser superior, cuando el empresario así lo solicite, a seis mensualidades de salario, o a doce mensualidades si se hubiera organizado un único procedimiento de reclutamiento para establecer varias relaciones laborales. Cuando el empresario haya abonado ya alguna de las indemnizaciones solicitadas, la cuantía máxima establecida en la primera frase se reducirá proporcionalmente. Si la suma de las indemnizaciones a las que tendrían derecho los demandantes sobrepasa este importe máximo, cada indemnización se verá reducida en proporción a dicho importe.

Sobre los antecedentes del litigio

- 12 Según los autos de procedimiento principal, el Sr. Draehmpaehl respondió mediante carta de 17 de noviembre de 1994 a la oferta de empleo publicada por Urania en el diario «Hamburger Abendblatt», que estaba redactado como sigue:

«Buscamos para nuestra empresa de distribución una colaboradora de la Dirección con experiencia. Si puede entenderse con los caóticos empleados de una empresa orientada a la distribución, si quiere prepararles el café, obtener pocas alabanzas y es capaz de trabajar mucho, este es el lugar indicado. En esta empresa hay que saber manejar el ordenador y pensar con los demás. Si de verdad quiere hacer frente a este desafío esperamos sus documentos de solicitud, que habrán de ser claros y terminantes. Pero luego no diga que no le hemos avisado [...]»

Urania no respondió a la carta del Sr. Draehmpaehl ni le devolvió tampoco la documentación que acompañaba a su solicitud.

- 13 Alegando que él era el candidato más cualificado para dicho puesto y que había sufrido una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación, el Sr. Draehmpaehl inició un procedimiento ante el Arbeitsgericht Hamburg a fin de obtener reparación del perjuicio sufrido mediante el pago de una indemnización de un importe equivalente a tres mensualidades y media.
- 14 Se deduce igualmente de los autos del asunto principal que, en un procedimiento paralelo ante otra sala del órgano jurisdiccional remitente, otro candidato de sexo masculino formuló igualmente una demanda de indemnización por daños y perjuicios contra Urania por unos hechos similares.

15 El órgano jurisdiccional remitente ha considerado que el demandante en el procedimiento principal había sido víctima de una discriminación por razón de sexo por parte de Urania, ya que la oferta de empleo de esta última no estaba formulada de modo neutro, sino que se dirigía manifiestamente a las mujeres. Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente ha señalado que no parecían existir razones que justificaran una excepción de las previstas en el apartado 1 del artículo 611a del BGB, y ha llegado a la conclusión de que Urania estaba obligada, en principio, a indemnizar al demandante en el procedimiento principal. Considerando sin embargo que la solución del litigio dependía de la interpretación del Derecho comunitario, el Arbeitsgericht Hamburg ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) Unas disposiciones legales nacionales que someten la indemnización de los daños y perjuicios derivados de una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación al requisito de que el empresario haya incurrido en una conducta culpable, ¿infringen el apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE)?

- 2) Unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que podrán obtener, en caso de discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación, los candidatos de uno u otro sexo que hayan sido discriminados en el procedimiento de contratación, pero que no habrían obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones, debido a la mejor cualificación del candidato contratado, ¿infringen el apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE)?

- 3) Unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que podrán obtener, en caso de discriminación por razón de sexo con

motivo de la contratación, los candidatos de uno u otro sexo que hayan sido discriminados en el procedimiento de contratación y que habrían obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones, ¿infringen el apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE)?

- 4) Unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo global de seis mensualidades de salario a la suma de las indemnizaciones de todos los perjudicados por una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación, cuando sean varias las personas que solicitan indemnización, ¿infringen el apartado 1 del artículo 2 y el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (76/207/CEE)?»

Sobre la primera cuestión

- 16 En su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en resumen si la Directiva y, en particular, el apartado 1 de su artículo 2 y el apartado 1 de su artículo 3 se oponen a unas disposiciones legales nacionales que someten la indemnización de los daños y perjuicios derivados de una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación al requisito de existencia de conducta culpable.
- 17 A este respecto procede recordar que, en su sentencia de 8 de noviembre de 1990, Dekker (C-177/88, Rec. p. I-3941), apartado 22, el Tribunal de Justicia consideró que la Directiva no subordina en modo alguno la responsabilidad del autor de una discriminación a la prueba de una conducta culpable o a la inexistencia de causas de exención de la responsabilidad.

- 18 El Tribunal de Justicia precisó igualmente en su sentencia Dekker, antes citada, apartado 25, que, cuando la sanción elegida por el Estado miembro está comprendida en un régimen de responsabilidad civil del empresario, la violación de la prohibición de discriminación debe bastar para generar, por sí sola, la entera responsabilidad de su autor, sin que quepa apreciar las causas de exención previstas por el Derecho nacional.
- 19 Resulta obligado señalar que la Directiva se opone a unas disposiciones legales nacionales que, como lo hacen los apartados 1 y 2 del artículo 611a del BGB, someten la indemnización de los daños y perjuicios derivados de una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación al requisito de existencia de una conducta culpable.
- 20 No desvirtúa dicha conclusión la alegación del Gobierno alemán de que sería fácil aportar la prueba de dicha conducta culpable, puesto que, en Derecho alemán, la conducta culpable supone la responsabilidad de su autor por los actos cometidos deliberadamente o por negligencia.
- 21 A este respecto procede recordar que, como se declaró en la sentencia Dekker, antes citada, apartado 25, la Directiva no prevé causa alguna de exención de responsabilidad a la que pueda acogerse el autor de una discriminación ni subordina la indemnización de un perjuicio de este tipo a la existencia de una conducta culpable, por fácil que resulte aportar la prueba de ésta.
- 22 Por lo tanto, procede responder a la primera cuestión que, cuando un Estado miembro opta por sancionar la violación de la prohibición de discriminación en el marco de un régimen de responsabilidad civil, la Directiva y, en particular, el apartado 1 de su artículo 2 y el apartado 1 de su artículo 3 se oponen a unas disposiciones legales nacionales que someten la indemnización de los daños y perjuicios derivados de una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación al requisito de existencia de una conducta culpable.

Sobre las cuestiones segunda y tercera

- 23 Mediante estas cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en resumidas cuentas, si la Directiva se opone a unas disposiciones legales nacionales que establecen un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que pueden reclamar los candidatos discriminados por razón de sexo con motivo de la contratación. Solicita además que se determine si la respuesta a dicha pregunta debe ser la misma tanto en lo que respecta a unos candidatos que hayan sido discriminados en el procedimiento de contratación, pero que no habrían obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones, debido a la mejor cualificación del candidato contratado, como en lo que respecta a los candidatos discriminados en el procedimiento de contratación que habrían obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones.
- 24 A este respecto, procede comenzar por recordar que, aunque la Directiva no impone a los Estados miembros una determinada sanción, no es menos cierto que el artículo 6 los obliga a adoptar medidas suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo perseguido por la Directiva y hacer que estas medidas puedan ser invocadas efectivamente ante los Tribunales nacionales por las personas interesadas (sentencia de 10 de abril de 1984, Von Colson y Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, apartado 18).
- 25 Por otra parte, la Directiva implica que, cuando el Estado miembro decide sancionar las violaciones de la prohibición de discriminación por medio de una indemnización, esta última debe poder garantizar una protección jurisdiccional efectiva y eficaz, debe tener un efecto disuasorio real respecto del empresario y debe ser en todo caso adecuada al perjuicio sufrido. Una indemnización puramente simbólica no se ajustaría a las exigencias de una adaptación eficaz del Derecho interno a la Directiva (sentencia Von Colson y Kamann, antes citada, apartados 23 y 24).

- 26 Asimismo, no puede considerarse fundada la tesis del Gobierno alemán, según la cual una indemnización de tres mensualidades de salario como máximo rebasa los límites de la indemnización simbólica e impone al empresario un gravamen financiero considerable, sensible y disuasorio, al tiempo que otorga a la persona discriminada una indemnización apreciable.
- 27 En efecto, tal como precisó el Tribunal de Justicia en su sentencia Von Colson y Kamann, antes citada, apartado 23, cuando los Estados miembros optan por indemnizar los perjuicios sufridos a causa de una discriminación prohibida por la Directiva en el marco de un régimen de responsabilidad civil del empresario, dicha indemnización debe ser adecuada al perjuicio sufrido.
- 28 Por otra parte, se deduce de la demanda prejudicial, de la respuesta dada a las cuestiones planteadas por el Tribunal de Justicia y de las precisiones aportadas en la vista que las disposiciones de Derecho alemán aplicables en el procedimiento principal establecen un límite máximo de indemnización específico, que las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral no contemplan.
- 29 Al elegir la solución adecuada para garantizar el objeto de la Directiva, los Estados miembros deben procurar que las infracciones del Derecho comunitario sean sancionadas en condiciones de fondo y de procedimiento análogas a las aplicables a las infracciones del Derecho nacional que tengan una índole y una importancia similares (sentencia de 21 de septiembre de 1989, Comisión/Grecia, 68/88, Rec. p. 2965, apartado 24).
- 30 Se deduce de las consideraciones precedentes que no satisfacen dichos requisitos unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que puede obtenerse en caso de discriminación por razón de sexo con motivo de una contratación.

- 31 Procede, por consiguiente, examinar si dicha respuesta debe ser la misma tanto en lo que respecta a los candidatos a la contratación que no habrían obtenido la plaza vacante aunque la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones, debido a la mejor cualificación del candidato contratado, como en lo que respecta a los candidatos que habrían obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones.
- 32 A este respecto, procede recordar que, tal como se ha precisado en los apartados 25 y 27 de la presente sentencia, la indemnización debe ser adecuada al perjuicio sufrido.
- 33 No es menos cierto que dicha indemnización puede tener en cuenta el hecho de que, aunque la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones, ciertos candidatos no habrían obtenido la plaza vacante debido a la superior cualificación del candidato contratado. Resulta indiscutible que dichos candidatos, para los cuales el perjuicio sufrido es únicamente el derivado de su exclusión del procedimiento de contratación, no pueden pretender que la gravedad de perjuicio sufrido por ellos sea idéntica a la del sufrido por los candidatos que habrían obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones.
- 34 Por consiguiente, un candidato del primer grupo mencionado en el apartado 31 de la presente sentencia no ha sufrido más perjuicio que el derivado de la negativa a tomar en consideración su candidatura, a causa de una discriminación por razón de sexo, mientras que un candidato del segundo grupo ha sufrido un perjuicio derivado de la negativa a contratarle a causa, precisamente, de la apreciación objetivamente errónea que el empresario hizo de su candidatura debido a una discriminación por razón de sexo.
- 35 Habida cuenta de las consideraciones precedentes, parece razonable que un Estado miembro establezca la presunción legal de que el perjuicio sufrido por un candidato del primer grupo no sobrepasa el límite de tres mensualidades de salario.

- 36 Hay que precisar a este respecto que es el empresario, que dispone de toda la documentación presentada por los candidatos, quien debe aportar la prueba de que el candidato no habría obtenido la plaza vacante aunque no hubiera existido discriminación alguna.
- 37 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones segunda y tercera que la Directiva 76/207 no se opone a unas disposiciones legales nacionales que establecen *a priori* un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que puede reclamar un candidato, cuando el empresario pueda probar que no habría obtenido la plaza vacante aunque la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones, debido a la superior cualificación del candidato contratado. En cambio, la Directiva se opone a unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que puede reclamar un candidato discriminado por razón de sexo con motivo de la contratación, cuando dicho candidato habría obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones.

Sobre la cuarta cuestión

- 38 En su cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pregunta, en resumen, si la Directiva se opone a unas disposiciones legales nacionales que establecen un límite máximo a la suma de las indemnizaciones debidas a varios candidatos discriminados por razón de sexo con motivo de una contratación.
- 39 Tal como precisó el Tribunal de Justicia en su sentencia Von Colson y Kamann, antes citada, apartado 23, la Directiva implica que la sanción elegida por los Estados miembros debe tener un efecto disuasorio real respecto del empresario y ser adecuada al perjuicio sufrido, a fin de garantizar una protección jurisdiccional efectiva y eficaz.

- 40 Resulta evidente que una disposición de las características del apartado 2 del artículo 61b de la ArbGG, que establece *a priori* un límite máximo global de seis mensualidades de salario a la suma de las indemnizaciones de todos los candidatos perjudicados por una discriminación por razón de sexo con motivo de una contratación, cuando son varios los candidatos que reclaman una indemnización, puede dar lugar a la concesión de indemnizaciones reducidas y, en consecuencia, disuadir a los candidatos perjudicados de hacer valer sus derechos. Una consecuencia semejante no correspondería a la protección jurídica efectiva y eficaz que exige la Directiva ni tendría el efecto realmente disuasorio respecto del empresario que exige la Directiva.
- 41 Por otra parte, se deduce de la demanda prejudicial, de la respuesta dada a las cuestiones planteadas por el Tribunal de Justicia y de las precisiones aportadas en la vista que las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral no contemplan el establecimiento de una limitación a la suma de las indemnizaciones acumuladas como la que aquí se prevé.
- 42 Ahora bien, tal como el Tribunal de Justicia ha declarado ya, las modalidades y requisitos de un derecho a indemnización basado en el Derecho comunitario no deben ser menos favorables que los establecidos en el marco del régimen nacional comparable (sentencia Comisión/Grecia, antes citada, apartado 24).
- 43 Procede responder, por tanto, que la Directiva se opone a unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo global de seis mensualidades de salario a la suma de las indemnizaciones que pueden reclamar los candidatos que hayan sido discriminados por razón de sexo con motivo de una contratación, cuando sean varios los candidatos que reclaman indemnización.

Costas

- 44 Los gastos efectuados por el Gobierno alemán y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes en el litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Hamburg mediante resolución de 22 de mayo de 1995, declara:

- 1) Cuando un Estado miembro opta por sancionar la violación de la prohibición de discriminación en el marco de un régimen de responsabilidad civil, la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y, en particular, el apartado 1 de su artículo 2 y el apartado 1 de su artículo 3 se oponen a unas disposiciones legales nacionales que someten la indemnización de los daños y perjuicios derivados de una discriminación por razón de sexo con motivo de la contratación al requisito de existencia de una conducta culpable.
- 2) La Directiva 76/207 no se opone a unas disposiciones legales nacionales que establecen *a priori* un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que puede reclamar un candidato,

cuando el empresario pueda probar que no habría obtenido la plaza vacante aunque la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones, debido a la superior cualificación del candidato contratado. En cambio, la Directiva se opone a unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo de tres mensualidades de salario a la indemnización de daños y perjuicios que puede reclamar un candidato discriminado por razón de sexo con motivo de la contratación, cuando dicho candidato habría obtenido la plaza vacante si la selección se hubiera efectuado sin discriminaciones.

- 3) La Directiva 76/207 se opone a unas disposiciones legales nacionales que, a diferencia de las demás normas nacionales de Derecho civil y de Derecho laboral, establecen *a priori* un límite máximo global de seis mensualidades de salario a la suma de las indemnizaciones que pueden reclamar los candidatos que hayan sido discriminados por razón de sexo con motivo de una contratación, cuando sean varios los candidatos que reclaman indemnización.

Rodríguez Iglesias

Mancini

Moitinho de Almeida

Sevón

Kakouris

Kapteyn

Gulmann

Hirsch

Ragnemalm

Wathelet

Schintgen

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 22 de abril de 1997.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias