



Recopilación de la Jurisprudencia

Asunto C-81/12

**Asociația Accept
contra
Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**

(Petición de decisión prejudicial planteada por la Curtea de Apel București)

«Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículos 2, apartado 2, letra a), 10, apartado 1, y 17 — Prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual — Concepto de “hechos que permit[e]n presumir la existencia de discriminación” — Modificación de la carga de la prueba — Sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias — Persona que se presenta y es percibida por la opinión pública como el directivo de un club de fútbol profesional — Declaraciones públicas que excluyen la contratación de un futbolista presentado como homosexual»

Sumario — Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 25 de abril de 2013

1. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Incoación de procedimientos judiciales o administrativos — Asociación que no actúa en nombre de un denunciante concreto — Procedencia*

[Directiva 2000/78/CE del Consejo, arts. 2, ap. 2, letra a), 8, ap. 1, 9, ap. 2, y 10, aps. 1, 2 y 4]

2. *Cuestiones prejudiciales — Competencia del Tribunal de Justicia — Límites — Competencia del órgano jurisdiccional nacional — Determinación y apreciación de los hechos del litigio — Aplicación de las disposiciones interpretadas por el Tribunal de Justicia*

(Art. 267 TFUE)

3. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Hechos que permiten presumir la existencia de una discriminación — Concepto — Declaraciones públicas que excluyen la contratación de un futbolista presentado como homosexual — Declaraciones emitidas por alguien que se presenta y es percibido por la opinión pública como el principal directivo de un club de fútbol — Inclusión*

(Directiva 2000/78/CE del Consejo, arts. 2, ap. 2, y 10, ap. 1)

4. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual — Carga de la prueba — Prueba imposible de aportar sin violar el derecho de respeto a la vida privada — Inexistencia*

(Directiva 2000/78/CE del Consejo, art. 10, ap. 1)

5. *Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Violación — Sanciones — Régimen de sanciones efectivo, proporcional y disuasorio*

(Directiva 2000/78/CE del Consejo, art. 17)

1. La existencia de una discriminación directa en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, no presupone la identificación de un denunciante que sostenga que ha sido víctima de tal discriminación. Por otra parte, habida cuenta, en particular, del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/78, su artículo 9, apartado 2, no se opone en modo alguno a que los Estados miembros reconozcan, en su legislación nacional, el derecho de las asociaciones que tengan un interés legítimo en lograr que se respete dicha Directiva a promover los procedimientos judiciales o administrativos dirigidos a hacer respetar las obligaciones derivadas de la citada Directiva, sin que actúen en nombre de un denunciante determinado, o a falta de un denunciante identificable. Cuando un Estado miembro reconoce tal derecho, de una lectura conjunta de los artículos 8, apartado 1, 9, apartado 2, así como 10, apartados 1, 2 y 4, de la Directiva 2000/78 se desprende que ésta tampoco se opone a que el reparto de la carga de la prueba previsto en dicho artículo 10, apartado 1, también se aplique cuando una asociación de ese tipo promueve un procedimiento sin actuar por cuenta o en apoyo de un denunciante determinado, o con la autorización de este último.

(véanse los apartados 36 a 38)

2. Véase el texto de la resolución.

(véanse los apartados 41 a 43)

3. Los artículos 2, apartado 2, y 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78, 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 declaraciones públicas que excluyen la contratación de un futbolista presentado como homosexual pueden calificarse de «hechos que permit[e]n presumir la existencia de discriminación» respecto de un club de fútbol profesional, cuando las declaraciones de que se trata emanen de quien, sin disponer necesariamente desde el punto de vista jurídico de la capacidad necesaria para vincularlo o representarlo en materia de contratación de personal, se presenta a sí mismo y es percibido en los medios de comunicación y en la sociedad como el principal directivo de dicho club.

En efecto, el mero hecho de que tales declaraciones no emanen directamente de una determinada parte demandada no necesariamente impide acreditar, respecto de esa parte, «hechos que permit[e]n presumir la existencia de discriminación», en el sentido del artículo 10, apartado 1, de dicha Directiva.

De ello se deduce que un empresario demandado no puede refutar la existencia de hechos que permiten presumir que practica una política de contratación de personal discriminatoria simplemente sosteniendo que las declaraciones que sugieren la existencia de una política de contratación homófoba emanan de quien, aunque afirma y parece desempeñar un papel importante en la gestión de dicho empresario, carece, desde el punto de vista jurídico, de la capacidad necesaria para vincularlo en materia de contratación de personal. El hecho de que un empresario demandado no se distanciara claramente de las declaraciones controvertidas constituye un elemento que puede ser tenido en cuenta por el tribunal que conoce del litigio, en una apreciación global de los hechos.

(véanse los apartados 48 a 50 y 53 y el punto 1 del fallo)

4. El artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que declaraciones públicas que excluyen la contratación de un futbolista presentado como homosexual se califiquen de «hechos que permit[e]n presumir la existencia de discriminación» basada

en la orientación sexual en la contratación de jugadores por un club de fútbol profesional, la carga de la prueba tal como está modificada en el artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 no lleva a exigir una prueba imposible de aportar sin violar el derecho de respeto a la vida privada.

En efecto, las partes demandadas pueden refutar ante los tribunales nacionales competentes la existencia de tal violación, acreditando mediante cualquier medio de prueba admisible en Derecho, en particular, que su política de contratación de personal está basada en elementos ajenos a cualquier discriminación por razón de la orientación sexual. Para desvirtuar la presunción simple cuya existencia puede deducirse del artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 no es necesario que la parte demandada demuestre que en el pasado se contrató a personas con determinada orientación sexual, pues, en determinadas circunstancias, tal exigencia podría violar el derecho al respeto a la vida privada.

En el marco de la apreciación global que corresponde entonces efectuar al tribunal nacional que conoce del litigio, la apariencia de discriminación basada en la orientación sexual podría refutarse a partir de un conjunto de indicios concordantes. Entre tales indicios podría figurar, en particular, una reacción de la parte demandada de que se trate distanciándose claramente de las declaraciones públicas que dieron lugar a la apariencia de discriminación, así como la existencia de disposiciones expresas en materia de política de contratación de personal de esa parte demandada, al objeto de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato en el sentido de la Directiva 2000/78.

(véanse los apartados 56 a 59 y el punto 2 del fallo)

5. El artículo 17 de la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en virtud de la cual, cuando se constata la existencia de discriminación basada en la orientación sexual, en el sentido de dicha Directiva, una vez expirado el plazo de prescripción de seis meses desde la fecha en que tuvieron lugar los hechos, sólo cabe pronunciar una amonestación si, con arreglo a la misma normativa, tal discriminación no se sanciona en condiciones de fondo y de procedimiento que confieran a la sanción carácter efectivo, proporcionado y disuasorio. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar si ello es así con respecto a la normativa controvertida y, en su caso, interpretar el Derecho nacional en todo lo posible a la luz del texto y de la finalidad de dicha Directiva para alcanzar el resultado que ésta persigue.

(véanse el apartado 73 y el punto 3 del fallo)