



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 28 de julio de 2016*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 3, apartado 1, letra a) — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Artículo 14, apartado 1, letra a) — Ámbito de aplicación — Concepto de “acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación” — Presentación de una candidatura a un empleo para obtener la condición formal de candidato con el único fin de pedir una indemnización por discriminación — Abuso de derecho»

En el asunto C-423/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo, Alemania), mediante resolución de 18 de junio de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de julio de 2015, en el procedimiento entre

Nils-Johannes Kratzer

y

R+V Allgemeine Versicherung AG,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta (Ponente), Presidenta de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev, J.-C. Bonichot, C.G. Fernlund y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Wathelet;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Kratzer, por sí mismo;
- en nombre de R+V Allgemeine Versicherung AG, por el Sr. B. Göpfert, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y A. Lippstreu, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: alemán.

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. M. Holt, en calidad de agente, asistido por la Sra. K. Apps, Barrister;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Kellerbauer y D. Martin, 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 versa sobre la interpretación del artículo 3, apartado 1, letra a), 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 2000, L 303, p. 16), y del artículo 14, apartado 1, letra a), 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 2006, L 204, p. 23).
- 2 Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre el Sr. Nils-Johannes Kratzer y R+V Allgemeine Versicherung AG (en lo sucesivo, «R+V»), a propósito de las pretensiones de indemnización, de reparación del daño material y de cesación formuladas por el Sr. Kratzer alegando haber sufrido una discriminación por razón de su edad y de su sexo, al no haber seleccionado R+V su candidatura a un puesto que fue convocado.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2000/78

- 3 El artículo 1 de la Directiva 2000/78 dispone:

«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.»

- 4 El artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva establece:

«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;

[...]»

5 A tenor del artículo 17 de la citada Directiva:

«Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. [...]»

Directiva 2006/54

6 El artículo 1 de la Directiva 2006/54 establece:

«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;

[...]»

7 En virtud del artículo 14, apartado 1, de dicha Directiva:

«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;

[...]»

8 El artículo 18 de la misma Directiva tiene el siguiente tenor:

«Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. [...]»

9 El artículo 25 de la referida Directiva dispone:

«Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. [...]»

Derecho alemán

- 10 El artículo 1 de la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Ley general sobre la igualdad de trato), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley sobre la igualdad de trato»), 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 u orientación sexual.»

- 11 El artículo 2, apartado 1, de la Ley sobre la igualdad de trato dispone:

«En virtud de la presente ley, queda prohibida toda discriminación basada en alguno de los motivos citados en el artículo 1 en relación con:

1. 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,

[...]»

- 12 El artículo 6, apartado 1, de la Ley sobre la igualdad de trato establece:

«Son empleados en el sentido de la presente Ley:

1. las trabajadoras y los trabajadores,

[...]

También son empleados en el sentido de la presente Ley las personas candidatas a un empleo y aquellas cuya relación laboral se haya extinguido.»

- 13 En virtud del artículo 7, apartado 1, de la Ley sobre la igualdad de trato:

«Los trabajadores no podrán ser discriminados por ninguno de los motivos mencionados en el artículo 1. Esta prohibición se aplicará 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.»

- 14 El artículo 15, apartados 1 y 2, de la Ley sobre la igualdad de trato tiene el siguiente tenor:

«1. En caso de infracción de la prohibición de discriminación, el empleador deberá indemnizar el perjuicio causado. No habrá lugar a dicha indemnización si el empleador no fuere responsable de la infracción.

2. El empleado podrá reclamar una indemnización económica adecuada por los daños no patrimoniales 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.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 15 Durante el mes de marzo de 2009, R+V publicó una convocatoria para puestos en prácticas, destinados a titulados en el campo de la economía, las matemáticas aplicadas a la economía, la informática aplicada a la economía y el Derecho.
- 16 Dicha convocatoria exigía como requisitos la posesión de un título académico de estudios superiores con calificación de sobresaliente en alguna de las disciplinas en cuestión, obtenido, como máximo, en el año anterior, o que fuera a obtenerse en los meses siguientes, y una experiencia profesional práctica y que dote de cualificación, obtenida, por ejemplo, mediante una formación, trabajos en prácticas o un trabajo de estudiante. Para las candidaturas en el campo del Derecho se exigía también haber superado los dos exámenes estatales de Derecho y una especialización en «Derecho laboral» o conocimientos médicos.
- 17 El Sr. Kratzer presentó su candidatura a un puesto en prácticas en el campo del Derecho, señalando que no sólo reunía todos los requisitos de la convocatoria, sino que, como abogado y antiguo empleado directivo de una aseguradora, disponía de experiencia directiva y estaba habituado a asumir responsabilidades y a trabajar de forma autónoma. También indicó que estaba realizando un curso para convertirse en abogado especialista en Derecho laboral y que, a raíz de la muerte de su padre, llevaba un prolijo asunto relacionado con el Derecho médico, disponiendo por ello de una amplia experiencia en esa materia.
- 18 El 19 de abril de 2009, R+V rechazó la candidatura del Sr. Kratzer, señalando que actualmente no estaba en condiciones de ofrecerle ninguna posibilidad de contratación.
- 19 El 11 de junio de 2009, el Sr. Kratzer dirigió una reclamación escrita a R+V, exigiéndole una indemnización de 14 000 euros por una discriminación por razón de edad.
- 20 R+V invitó entonces al Sr. Kratzer a una entrevista con el jefe de personal, a principios de julio de 2009, precisando que el rechazo de su candidatura se había generado de manera automática y que no respondía a sus intenciones.
- 21 El Sr. Kratzer rehusó dicha invitación y propuso discutir sobre su futuro en R+V una vez que su pretensión de indemnización hubiera sido satisfecha.
- 22 El Sr. Kratzer presentó una demanda de indemnización por un importe de 14 000 euros ante el Arbeitsgericht Wiesbaden (Tribunal de Trabajo de Wiesbaden, Alemania), alegando una discriminación por razón de edad. Posteriormente, al tener conocimiento de que R+V había seleccionado exclusivamente a mujeres para los cuatro puestos en prácticas de que se trata, siendo así que las más de sesenta candidaturas presentadas para tales puestos correspondían casi por igual a hombres y a mujeres, el Sr. Kratzer reclamó una indemnización adicional de 3 500 euros, alegando una discriminación por razón de sexo.
- 23 Tras haber desestimado su demanda el Arbeitsgericht Wiesbaden (Tribunal de Trabajo de Wiesbaden), el Sr. Kratzer interpuso un recurso de apelación contra dicha resolución desestimatoria ante el Hessisches Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de Trabajo del Land de Hessen, Alemania), que, a su vez, desestimó el recurso del Sr. Kratzer.
- 24 El Sr. Kratzer interpuso entonces un recurso de casación ante el órgano jurisdiccional remitente.

25 Dadas estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo, Alemania) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Deben interpretarse el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78/CE y el artículo 14, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54/CE en el sentido de que busca «acceso al empleo o a la ocupación» una persona de cuya candidatura se desprende que no pretende lograr la contratación y el empleo, sino sólo la condición de demandante de empleo, a fin de poder reclamar una indemnización?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿Puede calificarse como abuso de derecho, conforme al Derecho de la Unión, una situación en la que la condición de demandante de empleo se ha obtenido no con vistas a la contratación y al empleo, sino a fin de reclamar una indemnización?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

26 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 y el artículo 14, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que una situación en la que una persona que, presentando su candidatura a un empleo, no pretende obtener dicho empleo, sino sólo la condición formal de candidato con el único propósito de reclamar una indemnización, está comprendida en el concepto de «acceso al empleo o a la ocupación» en el sentido de tales disposiciones, y si esa situación puede calificarse de abuso de derecho con arreglo al Derecho de la Unión.

27 Procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco de un procedimiento con arreglo al artículo 267 TFUE, basado en una clara separación de las funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, sólo el juez nacional es competente para constatar y apreciar los hechos del litigio principal (véase, en particular, la sentencia de 25 de octubre de 2012, Rintisch, C-553/11, EU:C:2012:671, apartado 15). En este contexto, el Tribunal de Justicia sólo es competente para pronunciarse sobre la interpretación o la validez del Derecho de la Unión en relación con la situación fáctica y jurídica descrita por el órgano jurisdiccional remitente, con el fin de proporcionar a éste los elementos útiles para la solución del litigio que se le ha sometido (véase, en particular, la sentencia de 9 de noviembre de 2006, Chateignier, C-346/05, EU:C:2006:711, apartado 22).

28 En consecuencia, las cuestiones prejudiciales planteadas por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de Trabajo) deben responderse sobre la base de los elementos fácticos indicados por ese órgano jurisdiccional en su resolución de remisión.

29 A este respecto, de la resolución de remisión se desprende que el litigio principal se caracteriza por el hecho de que el Sr. Kratzer presentó su candidatura a un puesto en prácticas en R+V con el fin de obtener no dicho puesto, sino sólo la condición formal de candidato, con el único propósito de reclamar una indemnización sobre la base de las Directivas 2000/78 y 2006/54.

30 Una situación fáctica que presenta las características descritas en dicha resolución no está comprendida, en principio, en el ámbito de aplicación de las Directivas 2000/78 y 2006/54.

31 En efecto, procede señalar que tales Directivas, según su propia denominación, versan sobre el empleo y la ocupación.

- 32 A este respecto, debe señalarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de la Directiva 2000/78 se desprende que ésta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a cualquier persona la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la edad (véanse, en particular, las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, apartado 42; de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 39, así como de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 28).
- 33 En cuanto a la Directiva 2006/54, ésta tiene por objeto, conforme a su artículo 1, párrafo primero, garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- 34 En particular, tanto del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, como del artículo 14, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54 se deduce que tales Directivas son aplicables a una persona que trata de acceder a un empleo, incluso en lo referido a los criterios de selección y a las condiciones de contratación para ese empleo (véase la sentencia de 19 de abril de 2012, Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, apartado 33).
- 35 Ahora bien, una persona que presenta su candidatura a un empleo en circunstancias como las descritas en el apartado 29 de la presente sentencia, no pretende manifiestamente obtener el empleo al que opta formalmente. En consecuencia, no puede prevalerse de la protección ofrecida por las Directivas 2000/78 y 2006/54. Una interpretación contraria sería incompatible con el objetivo perseguido por tales Directivas, que consiste en garantizar a toda persona la igualdad de trato «en asuntos de empleo y ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra determinadas discriminaciones, en particular por lo que respecta al «acceso al empleo».
- 36 Además, dicha persona no puede, en tales circunstancias, ser considerada una «víctima», en el sentido de los artículos 17 de la Directiva 2000/78 y 25 de la Directiva 2006/54, o una «persona [dañada]» que ha sufrido un «perjuicio», en el sentido del artículo 18 de la Directiva 2006/54.
- 37 Por otra parte, según la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, los justiciables no pueden prevalerse de las normas de la Unión Europea de forma abusiva o fraudulenta (véase la sentencia de 13 de marzo de 2014, SICES y otros, C-155/13, EU:C:2014:145, apartado 29 y la jurisprudencia citada).
- 38 Para poder considerar que existe una práctica abusiva es preciso que concurren un elemento objetivo y un elemento subjetivo (véase la sentencia de 13 de marzo de 2014, SICES y otros, C-155/13, EU:C:2014:145, apartado 31).
- 39 Por un lado, en lo que atañe al elemento objetivo, es necesario que concurren una serie de circunstancias objetivas de las que resulte que, a pesar de haberse respetado formalmente las condiciones previstas por la normativa de la Unión, no se ha alcanzado el fin perseguido por dicha normativa (véanse las sentencias de 14 de diciembre de 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, apartado 52, así como de 13 de marzo de 2014, SICES y otros, C-155/13, EU:C:2014:145, apartado 32).
- 40 Por otro lado, se requiere un elemento subjetivo, en el sentido de que de un conjunto de datos objetivos debe resultar que la finalidad esencial de las operaciones de que se trata consiste en obtener una ventaja indebida. En efecto, la prohibición de prácticas abusivas carece de pertinencia cuando las operaciones en cuestión pueden tener una justificación distinta de la mera obtención de una ventaja

(véanse las sentencias de 21 de febrero de 2006, Halifax y otros, C-255/02, EU:C:2006:121, apartado 75; de 22 de diciembre de 2010, Weald Leasing, C-103/09, EU:C:2010:804, apartado 30, así como de 13 de marzo de 2014, SICES y otros, C-155/13, EU:C:2014:145, apartado 33).

- 41 La existencia de este segundo elemento, vinculado a la intención de los operadores, puede acreditarse, por ejemplo, teniendo en cuenta el carácter puramente artificial de las operaciones de que se trate (véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de diciembre de 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, apartados 53 y 58; de 21 de febrero de 2006, Halifax y otros, C-255/02, EU:C:2006:121, apartado 81; de 21 de febrero de 2008, Part Service, C-425/06, EU:C:2008:108, apartado 62, así como de 13 de marzo de 2014, SICES y otros, C-155/13, EU:C:2014:145, apartado 33).
- 42 Incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar, con arreglo a las normas en materia probatoria del Derecho nacional, siempre que no se perjudique la eficacia del Derecho de la Unión, si en el litigio principal concurren los elementos constitutivos de una práctica abusiva (véanse las sentencias de 14 de diciembre de 2000, Emsland-Stärke, C-110/99, EU:C:2000:695, apartado 54; de 21 de julio de 2005, Eichsfelder Schlachtbetrieb, C-515/03, EU:C:2005:491, apartado 40; de 21 de febrero de 2006, Halifax y otros, C-255/02, EU:C:2006:121, apartado 76, así como de 13 de marzo de 2014, SICES y otros, C-155/13, EU:C:2014:145, apartado 34).
- 43 A este respecto, en caso de que resulte de manera objetiva, por una parte, que pese al respeto formal de los requisitos establecidos por las Directivas 2000/78 y 2006/54 no se alcanzó el objetivo perseguido por ellas, y, por otra parte, que el Sr. Kratzer presentó artificialmente su candidatura a un empleo con la finalidad esencial no de ocupar efectivamente dicho empleo, sino de prevalerse de la protección ofrecida por tales Directivas para obtener una ventaja indebida —lo que incumbe verificar al órgano jurisdiccional remitente— entonces deberá considerarse que el Sr. Kratzer se prevale abusivamente de dicha protección.
- 44 Dadas estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 y el artículo 14, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que una situación en la que una persona que, presentando su candidatura a un empleo, no pretende obtener dicho empleo, sino sólo la condición formal de candidato con el único propósito de reclamar una indemnización, no está comprendida en el concepto de «acceso al empleo o a la ocupación» en el sentido de tales disposiciones y puede ser calificada de abuso de derecho si concurren los elementos exigidos con arreglo al Derecho de la Unión.

Costas

- 45 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 Primera) declara:

El artículo 3, apartado 1, letra a), 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 el artículo 14, apartado 1, letra a), 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 una situación en la que una persona que, presentando su candidatura a un empleo, no pretende obtener dicho empleo, sino sólo la

condición formal de candidato con el único propósito de reclamar una indemnización, no está comprendida en el concepto de «acceso al empleo o a la ocupación» en el sentido de tales disposiciones y puede ser calificada de abuso de derecho si concurren los elementos exigidos con arreglo al Derecho de la Unión.

Firmas