

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)  
de 10 de julio de 2008\*

En el asunto C-54/07,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el arbeidshof te Brussel (Bélgica), mediante resolución de 24 de enero de 2007, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de febrero de 2007, en el procedimiento entre

**Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**

y

**Firma Feryn NV,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y los Sres. L. Bay Larsen, K. Schiemann, J. Makarczyk y J.-C. Bonichot (Ponente), Jueces;

\* Lengua de procedimiento: neerlandés.

Abogado General: Sr. M. Poiares Maduro;  
Secretario: Sr. B. Fülöp, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 28 de noviembre de 2007;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, por la Sra. C. Bayart, advocaat;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. L. Van den Broeck y C. Pochet, en calidad de agentes;
- en nombre de Irlanda, por los Sres. D. O'Hagan y P. McGarry, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. T. Harris, en calidad de agente, asistida por Sr. T. Ward, Barrister, y por la Sra. J. Eady, Solicitor;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. M. van Beek y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de marzo de 2008;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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).
  
- 2 Esa petición ha sido presentada en el marco de un litigio entre el Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo), parte demandante en el asunto principal, y la sociedad Firma Feryn NV (en lo sucesivo, «Feryn»), parte demandada en el asunto principal, a raíz de las manifestaciones de uno de sus administradores, quien afirmó públicamente que su sociedad no deseaba contratar a personas «extranjeras».

### **Marco jurídico**

#### *Normativa comunitaria*

- 3 A tenor de su artículo 1, la Directiva 2000/43 «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.»

4 Según el artículo 2, apartado 2, letra a), de esa Directiva:

«existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable».

5 El artículo 3, apartado 1, letra a), de la misma Directiva precisa que ésta abarca «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». En cambio, según su artículo 3, apartado 2, la misma Directiva no afecta a «la diferencia de trato por motivos de nacionalidad».

6 A tenor del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/43:

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

7 El artículo 7 de dicha Directiva precisa:

«1. 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.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones de la presente Directiva.

[...]»

8 El artículo 8, apartado 1, de la citada Directiva prevé por otra parte:

«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.»

9 El artículo 13, apartado 1, de la Directiva 2000/43 exige que los Estados miembros designen uno o más organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato. Conforme al artículo 13, apartado 2, de la misma Directiva:

«Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

— sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el apartado 2 del artículo 7, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación,

[...].»

- 10 Por último, el artículo 15 de la mencionada Directiva atribuye a los Estados miembros la responsabilidad de determinar el régimen de sanciones aplicables, y puntualiza que dichas sanciones podrán incluir la indemnización a la víctima y deberán ser «efectivas, proporcionadas y disuasorias».

### *Normativa nacional*

- 11 La Ley de 25 de febrero de 2003, sobre la lucha contra la discriminación y de modificación de la Ley de 15 de febrero de 1993, relativa a la constitución de un Centro para la igualdad de oportunidades y para la lucha contra el racismo (*Moniteur belge* de 17 de marzo de 2003, p. 12844), modificada por la Ley de 20 de julio de 2006, que establece diversas disposiciones (*Moniteur belge* de 28 de julio de 2006, p. 36940) (en lo sucesivo, «Ley de 25 de febrero de 2003»), se propone adaptar el Derecho belga a la Directiva 2000/43.
- 12 El artículo 2 de la Ley de 25 de febrero de 2003 prohíbe toda discriminación directa o indirecta relativa a las condiciones de acceso a las actividades por cuenta ajena. El artículo 19 de dicha Ley pretende la adaptación al artículo 8 de la Directiva 2000/43, relativo a la carga de la prueba.
- 13 La Ley de 25 de febrero de 2003 permite también actuar contra las discriminaciones tanto ante el orden jurisdiccional penal como el civil. En virtud del artículo 19 de esa Ley, el juez puede ordenar el cese del acto discriminatorio (apartado 1) y la publicación de su resolución (apartado 2), o imponer una multa coercitiva en virtud del artículo 20 de dicha Ley.
- 14 El legislador belga ha reconocido al Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding legitimación activa cuando exista o pueda existir una discriminación, sin necesidad para ello de una denuncia previa.

## Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 15 El Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, que es el organismo belga designado, con arreglo al artículo 13 de la Directiva 2000/43, para promover la igualdad de trato, solicitó a los órganos jurisdiccionales belgas del orden social la declaración de que Feryn, empresa especializada en la venta y la instalación de puertas basculantes y seccionales, aplicaba una política de contratación discriminatoria.
- 16 El Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding se basó en las manifestaciones públicas del administrador de esa empresa según las cuales, en esencia, su empresa buscaba instaladores pero no podía emplear a «extranjeros» a causa de las reticencias de la clientela a permitirles acceder a su domicilio privado durante la ejecución del trabajo.
- 17 Mediante resolución de 26 de junio de 2006, el voorzitter van de arbeidsrechtbank te Brussel (Presidente del Tribunal de Primera Instancia de lo Social de Bruselas) desestimó la demanda del Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, fundándose en particular en que no existía prueba ni presunción de que alguna persona hubiera solicitado el empleo y no hubiera sido contratada por razón de su origen étnico.
- 18 En estas circunstancias, el arbeidshof te Brussel (Tribunal de apelación de lo Social de Bruselas), que conocía del recurso interpuesto por el Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:
- «1) ¿Existe discriminación directa en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/43 [...] si un empleador, después de anunciar una oferta de trabajo destinada a atraer la atención, declara públicamente:

“Debo cumplir las exigencias de mis clientes. Si usted me dice: ‘quiero tal producto o quiero esto o lo otro’, y yo le digo ‘yo no lo hago, envíe a mis

empleados’, usted dirá ‘no quiero su puerta’. Terminaría por cerrar mi negocio. Debemos responder a las exigencias de los clientes. Ése no es mi problema. Yo no he creado este problema en Bélgica. Quiero que la empresa funcione y que al final del año alcancemos nuestro volumen de negocios, y ¿cómo lo consigo? [...] ¿debo alcanzarlo adaptándome a los deseos del cliente!”[?]

- 2) Para apreciar la existencia de discriminación directa en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta ajena, ¿basta comprobar que el empleador aplica criterios de selección directamente discriminatorios?
  
- 3) Cuando se examina el posible carácter discriminatorio de la política de contratación del empleador, ¿puede tenerse en cuenta que sólo han sido contratados montadores nacionales por una empresa vinculada a ese empleador, para apreciar la existencia de discriminación directa en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/43 [...]?
  
- 4) ¿Qué debe entenderse por la expresión “hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta” que figura en el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43 [...]? ¿Con qué rigor ha de apreciar un tribunal nacional los hechos que pueden originar una presunción de discriminación?
  - a) ¿En qué medida hechos discriminatorios anteriores (declaración pública de criterios de selección directamente discriminatorios, en abril de 2005) constituyen “hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta” en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva [2000/43]?
  
  - b) Una discriminación comprobada en abril de 2005 (declaración pública en abril de 2005), ¿constituye en un momento posterior una presunción de prosecución de una política de contratación directamente discriminatoria? A

la vista de los hechos del litigio principal, para originar la presunción (de que un empleador aplica y sigue aplicando una política discriminatoria en materia de contratación), ¿basta que, en abril de 2005, en respuesta a la pregunta de si como empleador no trata a los extranjeros del mismo modo que a los nacionales y, por tanto, si es un poco racista, respondiera públicamente: “Debo cumplir las exigencias de mis clientes. Si usted me dice: ‘quiero tal producto o quiero esto o lo otro’, y yo le digo ‘yo no lo hago, envío a mis empleados’, usted dirá ‘no quiero su puerta’. Terminaría por cerrar mi negocio. Debemos responder a las exigencias de los clientes. Ése no es mi problema. Yo no he creado este problema en Bélgica. Quiero que la empresa funcione y que al final del año alcancemos nuestro volumen de negocios, y ¿cómo lo consigo? [...] ¿debo alcanzarlo adaptándome a los deseos del cliente!”[?]

- c) A la vista de los hechos del litigio principal, ¿puede originar tal presunción un comunicado de prensa conjunto de un empleador y del organismo nacional de lucha contra la discriminación, comunicado en el que se reconocen cuando menos implícitamente los hechos discriminatorios?
  - d) ¿Origina una presunción de discriminación indirecta el hecho de que un empleador no emplee a montadores extranjeros, cuando el mismo empleador encontró anteriormente grandes dificultades para contratar montadores y, además, declara públicamente que a su clientela no le gusta tratar con montadores extranjeros?
  - e) ¿Basta un único hecho para originar una presunción de discriminación?
  - f) A la vista de los hechos del litigio principal, ¿puede deducirse una presunción de discriminación cometida por el empleador del hecho de la contratación exclusiva de montadores nacionales por una empresa vinculada a dicho empleador?
- 5) ¿Con qué rigor ha de apreciar el tribunal nacional la prueba en contrario que debe aportarse en caso de presunción de discriminación en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43[...]? ¿Puede desvirtuarse una presunción de

discriminación, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43 [...], mediante la mera y única declaración del empleador a la prensa de que no comete o ya no comete discriminación y de que los montadores extranjeros son bien recibidos; y/o mediante la mera declaración del empleador de que, con excepción de la sociedad vinculada, en su empresa han sido ocupados todos los puestos vacantes de montadores, y/o mediante la declaración de que se ha contratado a una empleada de limpieza tunecina; y/o puede desvirtuarse la presunción exclusivamente mediante la contratación efectiva de montadores extranjeros, habida cuenta de los hechos del litigio principal, y/o mediante el cumplimiento de los compromisos recogidos en un comunicado de prensa conjunto?

- 6) ¿Qué debe entenderse por “sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias” en el sentido del artículo 15 de la Directiva 2000/43 [...]? ¿La exigencia prevista en el artículo 15 de la Directiva 2000/43 [...] permite que el tribunal nacional se limite a declarar a la vista de los hechos del litigio principal que se ha producido efectivamente una discriminación directa? ¿O bien esa exigencia obliga al tribunal nacional a dictar una orden de cese, según esté prevista en el Derecho nacional? ¿En qué medida el tribunal nacional debe ordenar la publicación de la sentencia que se dicte, como sanción efectiva, proporcionada y disuasoria, a la vista de los hechos del litigio principal?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

- 19 Procede recordar con carácter previo que el artículo 234 CE no faculta al Tribunal de Justicia para aplicar las normas comunitarias a un caso determinado, sino tan sólo para interpretar el Tratado y los actos adoptados por las instituciones de la Comunidad Europea (véanse, en particular, las sentencias de 15 de julio de 1964, Van der Veen, 100/63, Rec. pp. 1105 y ss., especialmente p. 1121, y de 10 de mayo de 2001, Veedfald, C-203/99, Rec. p. I-3569, apartado 31). Sin embargo, el Tribunal de Justicia, en el marco de la cooperación judicial establecida por dicho artículo, puede proporcionar al órgano jurisdiccional nacional, a partir de los datos obrantes en los autos, los elementos de interpretación del Derecho comunitario que pudieran serle útiles para la apreciación de los efectos de una u otra disposición comunitaria (sentencias de 8 de diciembre de 1987, Gauchard, 20/87, Rec. p. 4879, apartado 5, y de 5 de marzo de 2002, Reisch y otros, C-515/99, C-519/99 a C-524/99 y C-526/99 a C-540/99, Rec. p. I-2157, apartado 22).

20 El tribunal remitente pide, en sustancia, la interpretación por el Tribunal de Justicia de las disposiciones de la Directiva 2000/43 para apreciar el alcance del concepto de discriminación directa en relación con declaraciones públicas de un empleador en el contexto de un proceso de contratación (primera y segunda cuestiones), los requisitos para que pueda aplicarse la regla de la inversión de la carga de la prueba prevista por la misma Directiva (tercera, cuarta y quinta cuestiones) y la naturaleza de las sanciones que pueden considerarse apropiadas en un supuesto como el del litigio principal (sexta cuestión).

*Sobre las cuestiones primera y segunda*

21 Respecto a las cuestiones primera y segunda, Irlanda así como el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte mantienen que no puede haber discriminación directa en el sentido de la Directiva 2000/43, de modo que ésta es inaplicable, cuando la supuesta discriminación deriva de declaraciones públicas de un empleador sobre su política de contratación, pero sin que ningún denunciante identificable afirme que ha sido víctima de esa discriminación.

22 Es cierto, como alegan esos dos Estados miembros, que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/43 define la discriminación directa como la situación en la que, por motivos de origen racial o étnico, una persona «sea tratada» de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable. De igual forma, el artículo 7 de esa Directiva exige que los Estados miembros garanticen la existencia de procedimientos judiciales de los que puedan valerse «todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato», y los organismos de interés público que actúen ante los tribunales «en nombre del demandante o en su apoyo».

23 De ello no puede deducirse, sin embargo, que la falta de un denunciante identificable permita concluir que no existe discriminación directa en el sentido de la Directiva 2000/43. En efecto, ésta tiene como objeto, según recuerda su considerando octavo, «promover las condiciones para un mercado de trabajo que propicie la

integración social». Con esa finalidad el artículo 3, apartado 1, letra a), de la misma Directiva precisa que ésta abarca los criterios de selección y las condiciones de contratación.

- 24 El objetivo de promover las condiciones para un mercado de trabajo que propicie la integración social difícilmente se alcanzaría si el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/43 se limitara únicamente a los supuestos en los que un candidato a un empleo que no haya sido contratado, y se considere víctima de una discriminación directa, haya ejercitado acción judicial contra el empleador.
- 25 En efecto, el hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial, lo que evidentemente puede disuadir firmemente a determinados candidatos de presentar su candidatura y, por tanto, dificultar su acceso al mercado de trabajo, constituye una discriminación directa en la contratación, en el sentido de la Directiva 2000/43. La existencia de tal discriminación directa no requiere que haya un denunciante identificable que alegue haber sido víctima de tal discriminación.
- 26 La cuestión de qué constituye una discriminación directa en el sentido de la Directiva 2000/43 debe diferenciarse de la de los medios de acción en Derecho previstos en el artículo 7 de dicha Directiva para que se declare y sancione la inobservancia del principio de igualdad de trato. En efecto, esos medios de acción en Derecho deben ser accesibles, conforme a las disposiciones de ese artículo, para las personas que se consideren perjudicadas por una discriminación. Sin embargo, las prescripciones del artículo 7 de la Directiva 2000/43 sólo son, como expresa el artículo 6 de esa Directiva, normas mínimas y dicha Directiva no impide que los Estados miembros adopten o mantengan en vigor disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato.
- 27 Por consiguiente, el artículo 7 de la Directiva 2000/43 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, o del organismo o los organismos designados conforme al artículo 13 de ésta, a promover los procedimientos judiciales o administrativos dirigidos a hacer respetar las obligaciones derivadas de la misma Directiva, sin que actúen en nombre de un

denunciante determinado, o a falta de un denunciante identificable. No obstante, es competencia exclusiva del juez nacional apreciar si su legislación admite tal posibilidad.

28 En virtud de lo expuesto, procede responder a la primera y segunda cuestiones que el hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/43, ya que declaraciones de esa clase pueden disuadir firmemente a determinados candidatos de solicitar el empleo y, por tanto, dificultar su acceso al mercado de trabajo.

*Sobre las cuestiones tercera a quinta*

29 Las cuestiones tercera a quinta tratan de determinar cómo debe aplicarse la regla de inversión de la carga de la prueba prevista por el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43 a una situación en la que se alega la existencia de una política de contratación discriminatoria sobre la base de declaraciones públicas de un empleador sobre su política de contratación.

30 El artículo 8 de la Directiva 2000/43 precisa al respecto que corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando se producen hechos que permiten presumir la existencia de discriminación directa o indirecta. La obligación de aportar la prueba contraria, a cargo pues del presunto autor de la discriminación, sólo se supedita a la constancia de una presunción de discriminación si ésta se funda en hechos acreditados.

31 Las declaraciones mediante las que un empleador da a conocer públicamente que, en el marco de su política de contratación, no empleará a trabajadores de determinado origen étnico o racial pueden ser uno de esos hechos aptos para basar la presunción de una política de contratación discriminatoria.

- 32 En consecuencia, incumbe a ese empleador aportar la prueba de que no ha vulnerado el principio de igualdad de trato, lo que puede hacer en particular demostrando que la práctica real de contratación de su empresa no corresponde a esas declaraciones.
- 33 Corresponde al tribunal remitente, por una parte, verificar que los hechos imputados a ese empleador están demostrados y, por otra, apreciar si son suficientes los elementos que dicho empleador aporte en apoyo de sus afirmaciones de que no ha vulnerado el principio de igualdad de trato.
- 34 Procede, por tanto, responder a las cuestiones tercera, cuarta y quinta que las declaraciones públicas mediante las que un empleador da a conocer que, en el marco de su política de contratación, no empleará a trabajadores de determinado origen étnico o racial bastan para presumir la existencia de una política de contratación directamente discriminatoria, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43. Incumbe en tal caso a ese empleador probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato. Puede hacerlo demostrando que la práctica real de contratación de su empresa no corresponde a esas declaraciones. Compete al tribunal remitente verificar que los hechos imputados a ese empleador están demostrados, y apreciar si son suficientes los elementos que dicho empleador aporte en apoyo de sus afirmaciones de que no ha vulnerado el principio de igualdad de trato.

*Sobre la sexta cuestión*

- 35 La sexta cuestión pregunta en esencia qué sanciones pueden considerarse adaptadas a una discriminación en la contratación apreciada sobre la base de las declaraciones públicas del empleador.
- 36 El artículo 15 de la Directiva 2000/43 atribuye a los Estados miembros la responsabilidad de determinar el régimen de sanciones aplicables a las infracciones de las normas nacionales adoptadas para la aplicación de la Directiva. Ese artículo puntua-

liza que dichas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias, y prevé que podrán incluir el pago de una indemnización a la víctima.

- 37 El artículo 15 de la Directiva 2000/43 obliga, por tanto, a los Estados miembros a establecer en su ordenamiento jurídico interno medidas de eficacia suficiente para alcanzar el objetivo de esa Directiva y a hacerlo de tal manera que esas medidas se puedan invocar efectivamente ante los tribunales nacionales para que la tutela judicial sea real y eficaz. La Directiva 2000/43 no requiere, sin embargo, sanciones concretas, sino que deja a los Estados miembros la libertad de elegir entre las diferentes soluciones apropiadas para alcanzar el objetivo que persigue la Directiva.
- 38 En un supuesto como el que el tribunal remitente plantea al Tribunal de Justicia, en el que no hay víctima directa de una discriminación sino un organismo que, estando facultado para ello por la ley, solicita que se declare y sancione una discriminación, las sanciones que el artículo 15 de la Directiva 2000/43 exige establecer en el Derecho nacional deben ser también efectivas, proporcionadas y disuasorias.
- 39 Esas sanciones pueden consistir en su caso, y si ello parece apropiado para la situación controvertida en el litigio principal, en la declaración de la discriminación por el tribunal o la autoridad administrativa competente, acompañada del grado de publicidad adecuado, cuyo coste en tal caso soporte la parte demandada. Pueden también consistir en la conminación al empleador, según las reglas del Derecho nacional, a cesar en la práctica discriminatoria declarada, en su caso junto con una multa coercitiva. Pueden consistir además en la concesión de una indemnización al organismo que haya promovido el procedimiento.
- 40 Debe responderse, por tanto, a la sexta cuestión que el artículo 15 de la Directiva 2000/43 exige que el régimen de las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales establecidas para la adaptación a dicha Directiva cuando no haya víctima identificable sea efectivo, proporcionado y disuasorio.

## Costas

- 41 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

- 1) **El hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), 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, ya que declaraciones de esa clase pueden disuadir firmemente a determinados candidatos de solicitar el empleo y por tanto dificultar su acceso al mercado de trabajo.**
  
- 2) **Las declaraciones públicas mediante las que un empleador da a conocer que, en el marco de su política de contratación, no empleará a trabajadores de determinado origen étnico o racial bastan para presumir la existencia de una política de contratación directamente discriminatoria, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43. Incumbe en tal caso a ese empleador probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato. Puede hacerlo demostrando que la práctica real de contratación de su empresa no corresponde a esas declaraciones. Compete al tribunal remitente**

**verificar que los hechos imputados a ese empleador están demostrados, y apreciar si son suficientes los elementos que dicho empleador aporte en apoyo de sus afirmaciones de que no ha vulnerado el principio de igualdad de trato.**

- 3) El artículo 15 de la Directiva 2000/43 exige que el régimen de las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales establecidas para la adaptación a dicha Directiva cuando no haya víctima identificable sea también efectivo, proporcionado y disuasorio.**

Firmas