Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 17 de diciembre de 2015*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Despido discriminatorio — Artículo 18 — Indemnización o reparación efectiva del perjuicio sufrido — Carácter disuasorio — Artículo 25 — Sanciones — Daños punitivos»

En el asunto C-407/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, mediante auto de 1 de agosto de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de agosto de 2014, en el procedimiento entre

María Auxiliadora Arjona Camacho

y

Securitas Seguridad España, S.A.,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de la Sala Tercera, en funciones de Presidente de la Sala Cuarta, y los Sres. J. Malenovský y M. Safjan (Ponente) y las Sras. A. Prechal y K. Jürimäe, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Arjona Camacho, por el Sr. R. Alcaide Aranda, abogado;

— en nombre del Gobierno español, por los Sres. L. Banciella Rodríguez-Miñón y A. Rubio González, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. J. Kraehling, en calidad de agente, asistida por el Sr. A. Bates, Barrister;

* * Lengua de procedimiento: español.

— en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Roussanov y la Sra. E. Adserà Ribera, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de septiembre de 2015;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 18 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 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Arjona Camacho y Securitas España, S.A. (en lo sucesivo, «Securitas Seguridad España»), en relación con la concesión de daños punitivos a la Sra. Arjona Camacho como consecuencia de su despido, el cual constituye una discriminación por razón de sexo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 76/207/CEE

3 En su versión original, el artículo 6 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), establecía:

«Los Estados miembros introducirán 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 en el sentido de los artículos 3, 4 y 5 pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes.»

4 La Directiva 76/207 fue modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 269, p. 15). El considerando 18 de la Directiva 2002/73 señala lo siguiente:

«El Tribunal de Justicia ha dictaminado que la eficacia del principio de igualdad de trato exige que, de violarse tal principio, la compensación reconocida al trabajador víctima de discriminación ha de ser adecuada al perjuicio sufrido. Además ha precisado que fijar de antemano un tope máximo puede imposibilitar la compensación efectiva y que no se pueden excluir los intereses destinados a compensar la pérdida sufrida [...]».

5 El artículo 6 de la Directiva 76/207 fue modificado del siguiente modo por la Directiva 2002/73:

«1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y/o administrativos, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, 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 refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. 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 contraria al artículo 3, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado *a priori*, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

[...]»

6 La Directiva 2002/73 también añadió a la Directiva 76/207 el artículo 8 *quinto*, que tiene el siguiente tenor:

«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. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.»

7 En virtud del artículo 34, apartado 1, de la Directiva 2006/54, ésta derogó a la Directiva 76/207 con efectos a 15 de agosto de 2009.

Directiva 2006/54

8 A tenor de los considerandos 1, 33 y 35 de la Directiva 2006/54:

«(1) La Directiva 76/207 [...] y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social [DO L 225, p. 40] han sido modificadas de forma sustancial. [...] Dado que en dichas Directivas se han hecho modificaciones, conviene, en aras de la claridad, refundir las disposiciones correspondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas [...]

[...]

(33) El Tribunal de Justicia ha establecido ya claramente que la eficacia del principio de igualdad de trato exige que la compensación reconocida por cualquier vulneración del mismo ha de ser adecuada al perjuicio sufrido. Por tanto, conviene excluir la fijación previa de un tope máximo para dicha compensación, excepto cuando el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva haya sido la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

[...]

(35) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.»

9 El artículo 1 de esta Directiva dispone:

«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:

[...]

b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;

[...]

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

10 El artículo 14 de la Directiva 2006/54, titulado «Prohibición de discriminación», establece en su apartado 1, letra c):

«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:

[...]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo [157 TFUE]

[...]».

11 El artículo 18 de la misma Directiva, titulado «Indemnización o reparación», dispone:

«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. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado *a priori*, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.»

12 El artículo 25 de la Directiva 2006/54, titulado «Sanciones», está redactado como sigue:

«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. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.»

13 El artículo 27 de dicha Directiva, titulado «Exigencias mínimas», dispone en su apartado 1:

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

Derecho español

14 El artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611), titulado «Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias», establece:

«Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias».

15 El artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE nº 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584), titulado «Indemnizaciones», dispone lo siguiente en sus apartados 1 y 2:

«1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

16 El 1 de julio de 2012, la Sra. Arjona Camacho fue contratada por Securitas Seguridad España como agente de seguridad para trabajar a tiempo completo en un centro de internamiento de menores en Córdoba. Fue despedida el 24 de abril de 2014.

17 Disconforme con su despido, la Sra. Arjona Camacho presentó el 6 de mayo de 2014 papeleta de conciliación con su empleador en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Córdoba, pero la conciliación no tuvo resultado.

18 El 26 de mayo de 2014, la Sra. Arjona Camacho interpuso un recurso contra su despido ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, alegando la nulidad del mencionado despido.

19 A este respecto, la Sra. Arjona Camacho sostuvo, con carácter principal, que su despido constituía, en particular, una discriminación por razón de sexo. Solicitaba que se le concediera una indemnización por importe de 6 000 euros en concepto del daño sufrido.

20 El juzgado remitente señala que considera probado que el despido de la Sra. Arjona Camacho constituye una discriminación por razón de sexo y que la sentencia que dictará tras la respuesta del Tribunal de Justicia expondrá los medios probatorios sobre los que se basa su consideración.

21 El juzgado remitente añade que la sentencia que en su día se dicte precisará también las razones por las que considera que el importe de 3 000 euros en concepto de indemnización de daños y perjuicios basta para reparar íntegramente el perjuicio sufrido por la Sra. Arjona Camacho debido como consecuencia de su despido por razón de sexo.

22 Sin embargo, el juzgado remitente se pregunta si, con arreglo al artículo 18 de la Directiva 2006/54, según el cual el daño debe ser reparado o indemnizado de manera disuasoria, debe conceder a la Sra. Arjona Camacho una indemnización que vaya más allá de la reparación íntegra del perjuicio que ha sufrido, en forma de daños punitivos, para servir de ejemplo a su antiguo empresario y a otros.

23 El juzgado remitente observa que el concepto de «daños punitivos» no existe en Derecho español.

24 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«El art. 18 de la Directiva 2006/54/CE, cuando predica el carácter disuasorio (además de real, efectivo y proporcional al perjuicio sufrido) de la indemnización de la víctima de una discriminación por razón de su sexo, ¿puede interpretarse en el sentido de que autoriza al juez nacional la condena verdaderamente adicional por daños punitivos razonables: esto es, por una suma adicional que, aun estando más allá de la reparación íntegra de los daños y perjuicios reales sufridos por la víctima, sirva como ejemplo para otros (además del propio autor del daño), pero siempre que dicha suma se mantenga dentro de los límites de lo que no es desproporcionado; e inclusive cuando esta figura de los daños punitivos resulte ajena a la propia tradición jurídica del juez nacional?»

Sobre la cuestión prejudicial

25 Mediante su cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si el artículo 18 de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que, para que el perjuicio sufrido por la víctima de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria, deben concederse a esa persona, además de una indemnización en concepto de daños y perjuicios, daños punitivos.

26 Con arreglo al mencionado artículo 18, 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, y dicha indemnización no podrá estar limitada por un tope máximo fijado *a priori*, excepto en los supuestos de negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

27 Esta disposición reproduce el tenor del artículo 6, apartado 2, de la Directiva 76/207, en su versión modificada por la Directiva 2002/73.

28 Pues bien, como se desprende del considerando 18 de la Directiva 2002/3, ésta modificó el artículo 6 de la Directiva 76/207 para tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y, concretamente, las sentencias Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335) y Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208).

29 Sobre este particular, debe recordarse que, en el marco de la interpretación del artículo 6 de la Directiva 76/207, que fue derogada y reemplazada por la Directiva 2006/54, el Tribunal de Justicia señaló que los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias para que las personas que se consideren víctimas de una discriminación contraria a dicha Directiva puedan invocar sus derechos ante los tribunales. Tal obligación implica que las medidas de que se trata sean suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo perseguido por la Directiva 76/207 y puedan ser

efectivamente invocadas ante los órganos jurisdiccionales nacionales por las personas afectadas (véanse las sentencias Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, apartado 22, y Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, apartado 43).

30 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, dicho artículo 6 no impone a los Estados miembros una medida determinada en caso de incumplimiento de la prohibición de discriminación, sino que deja a los Estados miembros la libertad de elegir entre las diferentes soluciones apropiadas para alcanzar el objetivo de la Directiva 76/207, en función de las distintas situaciones que puedan presentarse (véanse las sentencias von Colson y Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, apartado 18; Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, apartado 23, y Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, apartado 44).

31 Sin embargo, las medidas apropiadas para restablecer la igualdad efectiva de oportunidades deben garantizar una tutela judicial efectiva y eficaz y surtir un efecto disuasorio real frente al empresario (véanse las sentencias von Colson y Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, apartados 23 y 34; Draehmpaehl, C-180/95, EU:C:1997:208, apartado 25, y Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, apartado 45).

32 Tales imperativos implican necesariamente la consideración de las características propias de cada caso de vulneración del principio de igualdad. Así, en el supuesto de un despido discriminatorio, no puede restablecerse la situación de igualdad si la persona discriminada no recupera su puesto de trabajo o, alternativamente, si no se la indemniza por el perjuicio sufrido (sentencia Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, apartado 25).

33 Por último, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando la reparación pecuniaria es la medida adoptada para alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades, debe ser adecuada en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos a causa del despido discriminatorio, según las normas nacionales aplicables (véanse las sentencias Marshall, C-271/91, EU:C:1993:335, apartado 26, y Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, apartado 46).

34 En consecuencia, se desprendía del artículo 6 de la Directiva 76/207, en su versión original y en su versión modificada, y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia a la que se refieren los apartados 29 a 33 de la presente sentencia, que el efecto disuasorio real buscado por dicho artículo 6 no implicaba la concesión a la víctima de una discriminación por razón de sexo de una indemnización en concepto de daños punitivos, que va más allá de la reparación íntegra de los perjuicios efectivamente sufridos y es una medida sancionadora.

35 Corrobora esta apreciación la naturaleza alternativa, en el supuesto de que se produzca un despido discriminatorio, de la indemnización pecuniaria del perjuicio, tal como se indica en el apartado 32 de la presente sentencia.

36 Como señaló el Abogado General en el punto 32 de sus conclusiones, no se ha producido ningún cambio sustancial en el Derecho de la Unión para que el artículo 18 de la Directiva 2006/54 sea objeto, a este respecto, de una interpretación diferente de la del artículo 6 de la Directiva 76/207.

37 Por consiguiente, debe declararse que, al igual que el artículo 6 de la Directiva 76/207 y para que el perjuicio sufrido debido a una discriminación por razón de sexo tenga una indemnización o reparación efectiva de forma disuasoria y proporcionada, el artículo 18 de la Directiva 2006/54 obliga a los Estados miembros que elijan la forma pecuniaria a introducir en su ordenamiento jurídico interno medidas que prevean el abono de una indemnización que cubra íntegramente el perjuicio sufrido, según los procedimientos que determinen, a la persona que ha sufrido un perjuicio, pero no prevé el abono de daños punitivos.

38 Por otro lado, el artículo 25 de la Directiva 2006/54 dispone que los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de esa Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Este artículo establece también que las sanciones, que «podrán incluir la indemnización a la víctima», serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

39 En consecuencia, mientras que el artículo 18 de la Directiva 2006/54 tiene por objeto imponer la reparación o la indemnización del perjuicio sufrido por una persona, se desprende del tenor del artículo 25 de dicha Directiva que éste confiere a los Estados miembros la facultad de adoptar medidas al objeto de sancionar la discriminación por razón de sexo en forma de indemnización concedida a la víctima.

40 De este modo, el artículo 25 de la Directiva 2006/54 permite a los Estados miembros adoptar medidas que establezcan el abono de daños punitivos a la víctima de una discriminación por razón de sexo, pero no lo impone.

41 En el mismo sentido, el artículo 27, apartado 1, de esta Directiva dispone que los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en dicha Directiva.

42 En el caso de autos, el tribunal remitente señala que el concepto de «daños punitivos» no existe en Derecho español.

43 En estas circunstancias, a falta de disposición del Derecho nacional que permita el abono de daños punitivos a la víctima de una discriminación por razón de sexo, el artículo 25 de la Directiva 2006/54 no prevé que el juez nacional pueda condenar por sí mismo al autor de esta discriminación al abono de tales daños.

44 Debe añadirse que, aun suponiendo que un Estado miembro decida adoptar medidas que permitan conceder daños punitivos a la persona discriminada, incumbe al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro fijar los criterios que permitan establecer el alcance de la sanción, siempre que se respeten los principios de equivalencia y efectividad (véanse, por analogía, las sentencias Manfredi y otros, C-295/04 a C-298/04, EU:C:2006:461, apartado 92; Donau Chemie y otros C-536/11, EU:C:2013:366, apartados 25 a 27, y Hirmann, C-174/12, EU:C:2013:856, apartado 40).

45 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 18 de la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que, para que el perjuicio sufrido como consecuencia de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria y proporcionada, este artículo obliga a los Estados miembros que eligen la forma pecuniaria a introducir en su ordenamiento jurídico interno, según los procedimientos que determinen, medidas que establezcan el pago a la persona que ha sufrido un perjuicio de una indemnización que cubra íntegramente dicho perjuicio.

Costas

46 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 Cuarta) declara:

El artículo 18 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, debe interpretarse en el sentido de que, para que el perjuicio sufrido como consecuencia de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria y proporcionada, este artículo obliga a los Estados miembros que eligen la forma pecuniaria a introducir en su ordenamiento jurídico interno, según los procedimientos que determinen, medidas que establezcan el pago a la persona que ha sufrido un perjuicio de una indemnización que cubra íntegramente dicho perjuicio.

Firmas