

Recursos y sanciones en casos de discriminación

Vincenzo Tudisco
Universidad de Perugia

24 de septiembre de 2024



Funded by
the European Union

1

Presentación

- Marco jurídico y aclaraciones conceptuales
- Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- Los principios de eficacia, proporcionalidad y disuasión
- Sanciones en los Estados miembros de la UE
- Deficiencias y obstáculos
- Buenas prácticas
- Conclusión: problemas persistentes e impacto potencial de las nuevas Directivas sobre las normas de los Organismos de Igualdad

2

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.

Artículo 15

Sanciones

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**. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 19 de julio de 2003 y le notificarán sin demora cualquier modificación de aquéllas.

3

Sanciones en el derecho contra la discriminación

Sanciones en sentido estricto
multas = sanciones
(centrarse en el agresor)

Sanciones en sentido amplio

- Interpretación textual (recursos civiles)
- Jurisprudencia TJUE
- Carta de emplazamiento de la Comisión a Malta (Infracción nº 2006/2258)
- Directiva sobre transparencia retributiva (UE) 2023/970: Artículo 16

4

Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de abril de 1984, Sabine von Colson y Elisabeth Kamann contra Land Nordrhein-Westfalen, C-14/83, EU:C:1984:153.

Párrafo 23

Aunque, como se ha hecho constar en la respuesta a la primera cuestión, una ejecución completa de **la Directiva no impone una determinada forma de sanción**, en caso de que se viole la prohibición de discriminación, implica, no obstante, que dicha sanción pueda garantizar **una protección jurisdiccional efectiva y eficaz**. Además, debe tener un **efecto disuasorio real** respecto del empresario.

5

Los objetivos de las sanciones

1. Objetivo compensatorio
2. Objetivo punitivo
3. Objetivo preventivo
4. Objetivo socio-preventivo

Katrin Wladasch, "The Sanctions Regime in Discrimination Cases and Its Effects", *An Equinet Paper*, 2015.

6

Jurisprudencia del Tribunal de Justicia UE

Compensación: von Colson, Marshall, Draemphael

Sanciones: Draemphael, *Asociația Accept*, Arjona Camacho

Normas procesales: Dekker, Feryn, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI

Eficacia y disuasión: von Colson, Braathens

7

Sentencia del Tribunal de 10 de julio de 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra Firma Feryn NV*, C-54/07, EU:C:2008:397.

Párr. 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.

8

Los principios de las sanciones

Eficacia: una sanción es eficaz si produce el efecto deseado para la víctima y repara plenamente el daño producido por la discriminación, tiene un efecto punitivo para el autor y contribuye a alcanzar el objetivo de la directiva, a saber, fomentar la aplicación efectiva de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Proporcionalidad: una sanción es proporcionada en la medida en que los daños y perjuicios sufridos por las víctimas se reflejen en la sanción o reparación prevista de forma adecuada. La proporcionalidad también debe considerarse con referencia al daño social y la sanción debe ser proporcional a la gravedad de la violación del principio de igualdad de trato.

Disuasión: una sanción es disuasoria cuando constituye una herramienta preventiva adecuada tanto para el infractor de cometer la misma infracción como para la sociedad en su conjunto.

Vincenzo Tudisco y Emma Lantschner, "Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies", *Equinet*, 2023.

9

Sanciones en los Estados miembros

Autoridades competentes: tribunales (administrativos, civiles, laborales, penales, especializados), Organismos de Igualdad, otras autoridades públicas.

Sanciones más comunes

- Obligación de poner fin a las prácticas/estructuras/procedimientos discriminatorios
- Reincorporación en situación no discriminatoria
- Indemnización por daños materiales
- Indemnización por daños inmateriales
- Indemnización como alternativa a la readmisión
- Publicación de la decisión
- Sanción por incumplimiento
- Declaración de nulidad del acto

Sanciones menos comunes

- Supresión del derecho a recibir prestaciones públicas, contratos públicos y/o financiación pública.
- Decomiso de artículos
- Expulsión

10



11



12

Buenas prácticas

- **Bélgica:** 2023 reforma de la ley contra la discriminación
(*Loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes*)
- **España:** ley 2022 (Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)
- **Suecia:** indemnización por daños inmateriales y recargo de prevención
- **Francia:** Método Clerc (indemnización - derecho laboral)

13

Conclusiones

La prevención ante todo

1. Cuantía de la indemnización y daños morales
2. Sanciones combinadas y ambiciosas
3. Recurso colectivo
4. Papel de los organismos de igualdad
5. Recogida de datos y formación

14

- Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de promoción de la igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE

- Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE

- Artículo 7 Resolución alternativa de litigios
- Artículo 8 Investigaciones
- Artículo 9 Dictámenes y decisiones
- Artículo 10 Litigios
- Artículo 16 Recogida de datos y acceso a los datos sobre igualdad

15

Artículo 9

Opiniones y decisiones

1. Los Estados miembros garantizarán que los organismos de igualdad estén facultados para aportar y documentar su evaluación del caso, incluida la determinación de los hechos y una conclusión motivada sobre la existencia de discriminación. Los Estados miembros determinarán si debe hacerse mediante dictámenes no vinculantes o mediante decisiones vinculantes.
2. **Cuando proceda, tanto los dictámenes no vinculantes como las decisiones vinculantes incluirán medidas específicas para subsanar cualquier incumplimiento constatado del principio de igualdad de trato y evitar que se repita.** Los Estados miembros establecerán mecanismos adecuados para garantizar el seguimiento de los dictámenes no vinculantes, como obligaciones de información de retorno, y el cumplimiento de las decisiones vinculantes.
3. Los organismos de igualdad publicarán al menos un resumen de aquellos dictámenes y decisiones que consideren de especial importancia.

16

Artículo 10

Litigios

1. Los Estados miembros garantizarán el derecho de los organismos de igualdad a actuar en procesos judiciales civiles y contencioso-administrativos relacionados con la ejecución del principio de igualdad de trato establecido en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, tal como se establece en los apartados 2 a 4 del presente artículo, de conformidad con el Derecho y la práctica nacionales sobre la admisibilidad de las acciones, incluida cualquier norma sobre la aprobación obligatoria por la víctima.
2. El derecho del organismo de igualdad a actuar en procesos judiciales incluirá el derecho a presentar observaciones ante el órgano jurisdiccional de conformidad con el Derecho y la práctica nacionales.
3. El derecho del organismo de igualdad a actuar en procesos judiciales incluirá también al menos uno de los siguientes elementos:
 - a) el derecho a incoar procesos judiciales por cuenta de una o varias víctimas;
 - b) el derecho a participar en procesos judiciales en apoyo de una o varias víctimas, o
 - c) el derecho a incoar procesos judiciales por cuenta propia, en defensa del interés público.
4. El derecho del organismo de igualdad a actuar en procesos judiciales incluirá el derecho a actuar como parte en procedimientos de ejecución o revisión judicial de decisiones vinculantes, en aquellos casos en que los organismos de igualdad estén facultados para tomar dichas decisiones en virtud del artículo 9, apartado 1.

17

Jurisprudencia

- Sentencia del Tribunal de 10 de abril de 1984, *Sabine von Colson y Elisabeth Kamann contra Land Nordrhein-Westfalen*, C-14/83, EU:C:1984:153.
- Sentencia del Tribunal de 2 de agosto de 1993, *M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, C-271/91, EU:C:1993:335.
- Sentencia del Tribunal de 22 de abril de 1997, *Nils Draehmpaehl contra Urania Immobilienservice OHG*, C-180/95, EU:C:1997:208.
- Sentencia del Tribunal de 10 de julio de 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding contra Firma Feryn NV*, C-54/07, EU:C:2008:397.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de 25 de abril de 2013, *Asociația Accept contra Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, C-81/12, EU:C:2013:275.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de diciembre de 2015, *María Auxiliadora Arjona Camacho contra Securitas Seguridad España, SA*, C-407/14, EU:C:2015:831.
- Sentencia del Tribunal de 23 de abril de 2020, *NH contra Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford*, C-507/18, EU:C:2020:289.
- Sentencia del Tribunal de 15 de abril de 2021, *Diskrimineringsombudsmannen contra Braathens Regional Aviation AB*, C-30/19, EU:C:2021:269.

18

Gracias por su atención

¿Preguntas?