

En busca de efectividad: reparación y sanciones en los asuntos de discriminación

David Sneath, Juez del
Employment Tribunal
Gran Bretaña (Inglaterra y Gales)

Principios generales

- Efectividad
- Equivalencia
- Efecto futuro
- Codificación de las Directivas

Efectividad

- o No es ni imposible ni excesivamente difícil aplicar el Derecho comunitario
- o Acceso a la justicia – *“Cada caso en el que se plantea la cuestión de si una disposición procesal nacional hace imposible o excesivamente difícil la aplicación del Derecho comunitario debe analizarse teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento, de su desarrollo y de sus particularidades, ante las distintas instancias nacionales.”* - Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten 1995 ECJ 1-4705

Equivalencia

- o Una norma nacional por la que se da efecto a los derechos europeos no debe ser menos favorable que los derechos contemplados en la legislación nacional para un proceso nacional equivalente. *Rewe v Landwirtschaftskammer Saarland 33/76*
- o En consecuencia se permite fijar plazos para una acción judicial encaminada a ejercitar los derechos europeos, a condición de que no vulneren el principio. *Ejemplo del Reino Unido: las acciones relativas a igualdad de retribución ante los Employment Tribunals, cuyo plazo (6 meses) ha expirado, pueden ser tramitadas como demandas por incumplimiento de contrato ante un órgano jurisdiccional civil en un plazo de 6 años a partir de la finalización del contrato.*

Levez v Jennings C-326/96

- o Un período límite de 6 meses hace imposible el ejercicio del derecho europeo a la igualdad de retribución cuando el empresario ha ocultado la desigualdad por engaño.
- o Un límite de 2 años para reclamar atrasos retributivos viola el principio de equivalencia si implica una regulación procesal menos favorable que la de un recurso interno semejante.

Efecto futuro

- o Transposición- ¿cuándo es aplicable el Derecho europeo?
- o Una norma nueva se aplica, a menos que se especifique lo contrario, inmediatamente a los efectos futuros de una situación nacida bajo el imperio de la antigua norma en su versión anterior a la enmienda. INPS v Bruno & Lotti C-396/08
- o Por ejemplo, los períodos de carencia fijados en función de la edad, por los que se reduce la antigüedad requerida para adquirir el derecho a pensión, no se tendrían en cuenta si vulnerasen el principio de igualdad, y los períodos anteriormente excluidos serían tenidos en cuenta para el cómputo de la pensión, incluso si son anteriores a la entrada en vigor de la Directiva marco.

Marshall v Southampton Health Authority C-271/91

- o Protección jurisdiccional efectiva y eficaz – la efectividad se extiende a las reparaciones sustantivas
- o Efecto disuasorio real frente al empresario
- o La reparación pecuniaria debe compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos
- o Por tanto, no debe haber límite máximo de la indemnización
- o Se debe prever el pago de intereses si con el transcurso del tiempo se ha mermado el valor de la indemnización

Causalidad y límite máximo

- o Draehmpaehl v Urania Immobilienservice 1997 C-180/95
- o La Directiva 76/207 de igualdad de trato no se opone al establecimiento de un límite máximo cuando el empresario puede probar que, debido a la cualificación superior de la persona contratada, el candidato rechazado no habría obtenido la plaza vacante aunque la selección se hubiera efectuado sin discriminación.
- o Codificado en el art. 18 de la Directiva refundida 2006/54 y aplicable por analogía a las Directivas 2000/43 y /78

Normativa nacional incompatible

- *Molinari v Agenzia delle Entrate C-128/07*
Cuando se haya comprobado la existencia de discriminación contraria al Derecho comunitario, y en tanto no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, el juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado el mismo régimen del que disfruten las personas de la otra categoría.
- Nivelar hacia arriba, no hacia abajo.

Principios codificados

- Artículos 7.1 y 9.1
- 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.

Legitimación activa para las organizaciones

- o Artículos 7.2 y 9.2
- o 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.
- o Firma Feryn C-54/07

Firma Feryn

- o El artículo 7.2 establece un requisito mínimo. Los Estados miembros podrán legitimar a un órgano de ejecución para que ejerza acciones judiciales sin que haya denunciante.
- o Incluso cuando no haya víctima identificable, las sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.
- o La efectividad en este caso puede consistir en una declaración, una orden conminatoria, una multa o el pago de daños y perjuicios al órgano de ejecución.

Artículos 7 & 9.3 y 15/17

- o Los artículos 7.3 y 9.3 permiten el mantenimiento de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato
- o Artículos 15 y 17 – Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento ... y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Efectivas, proporcionadas y disuasorias

- o Efectivas = logran los resultados deseados
- o Proporcionadas = equilibradas respecto a la gravedad, la naturaleza y el alcance de la pérdida o del perjuicio
- o Disuasivas = disuaden o sirven de argumento convincente contra futuros actos discriminatorios por parte del discriminador y otros empresarios o proveedores de bienes y servicios

Artículos 9 y 11

- o 'Protección contra las represalias:'
- o Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.
- o Incluye la victimización después de la extinción de la relación. Coote v Granada Hospitality Ltd C-185/97

Ejemplos de reparación en el Derecho del Reino Unido

- o La Ley de igualdad 2010
- o La declaración de los derechos de las partes en relación con los asuntos objeto del procedimiento.
- o Una indemnización ilimitada, pecuniaria y no pecuniaria, incluida la indemnización por sentimiento herido.
- o La recomendación de que la parte demandada adopte, en un plazo determinado, unas medidas concretas destinadas a evitar o aminorar los efectos perjudiciales del asunto objeto del procedimiento para la parte demandante o cualquier otra persona.