



Las declaraciones homófobas del «patrón» de un club de fútbol profesional pueden hacer recaer sobre dicho club la carga de probar que no practica una política de contratación de personal discriminatoria

La apariencia de discriminación basada en la orientación sexual podría refutarse a partir de un conjunto de indicios concordantes

La Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ¹ establece 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. En virtud de dicha Directiva, cuando ante un órgano jurisdiccional o ante otra instancia competente se acreditan hechos que permiten presumir la existencia de discriminación, la carga de la prueba recae en las partes demandadas de que se trate, que deberán demostrar que, pese a esa apariencia de discriminación, no hubo violación del principio de igualdad de trato.

El 3 de marzo de 2010, la organización no gubernamental Accept, dedicada a promover y proteger los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales en Rumanía, presentó una denuncia ante el Consejo nacional contra la discriminación (CNCD) contra el club de fútbol profesional SC Fotbal Club Steaua București SA (en lo sucesivo, «FC Steaua») y contra el Sr. Becali, que se presentaba como el «patrón» de dicho club. Accept alegó que se había violado el principio de igualdad de trato en materia de contratación de personal. En efecto, en una entrevista sobre el posible traspaso de un futbolista profesional, el Sr. Becali declaró, en esencia, que jamás contrataría a un deportista homosexual. En cuanto a la otra parte demandada ante el CNCD, a saber, el FC Steaua, Accept afirma que dicho club en ningún momento se distanció de las declaraciones del Sr. Becali. El CNCD estimó, en particular, que tales circunstancias no entraban en el ámbito laboral, al no poder considerarse que las declaraciones del Sr. Becali procedían de un empleador o de alguien encargado de la contratación laboral. Sin embargo, el CNCD consideró que tales declaraciones constituían una discriminación en forma de acoso ² y sancionó al Sr. Becali con una amonestación. Dicha sanción era la única posible en aquel momento con arreglo al Derecho rumano, al haber dictado el CNCD su resolución más de seis meses después de la fecha de los hechos reprochados. Accept impugnó la citada resolución ante la Curtea de Apel București (Tribunal de apelación de Bucarest, Rumanía), que plantea al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de la Directiva.

En su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia señala que la Directiva es aplicable a situaciones como la que dio lugar al litigio principal ante la Curtea de Apel București, relativas a declaraciones que versan sobre las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección. El Tribunal de Justicia pone de relieve que las especificidades de la contratación de futbolistas profesionales carecen de incidencia a este respecto, ya que la práctica del deporte como actividad económica sí que está comprendida en el ámbito del Derecho de la Unión.

¹ 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 L 303, p. 16).

² La Directiva considera al acoso una forma de discriminación cuando se produce un comportamiento no deseado relacionado, en particular, con la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por lo que respecta a la postura del FC Steaua en el litigio principal, el Tribunal de Justicia precisa que el mero hecho de que declaraciones como las del Sr. Becali no emanen directamente de un determinado demandado no necesariamente impide acreditar, respecto de dicho demandado, «hechos que permiten presumir la existencia de discriminación» en el sentido de la Directiva. En consecuencia, **un empleador demandado no puede refutar la existencia de hechos que permiten presumir que practica una política de contratación de personal discriminatoria simplemente sosteniendo que las declaraciones que sugieren la existencia de una política de contratación homófoba emanan de quien, aunque afirma y parece desempeñar un papel importante en la gestión de dicho empleador, carece de capacidad legal para vincularlo en materia de contratación de personal.** Según el Tribunal de Justicia, el hecho de que dicho empleador no se distanciara claramente de tales declaraciones puede ser tenido en cuenta en la apreciación de su política de contratación de personal.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia precisa que **la carga de la prueba, tal como está modificada en la Directiva, no conduce a exigir una prueba imposible de aportar** sin violar el derecho de respeto a la vida privada. En efecto, **la apariencia de discriminación basada en la orientación sexual podría refutarse a partir de un conjunto de indicios concordantes**, sin que el demandado tenga que demostrar que en el pasado se contrató a personas con determinada orientación sexual. Entre tales indicios podría figurar, en particular, su distanciamiento claro respecto de las declaraciones públicas discriminatorias, así como la existencia de disposiciones expresas en su política de contratación de personal al objeto de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato.

Por último, el Tribunal de Justicia señala que la Directiva se opone a una normativa nacional en virtud de la cual, en caso de constatación de una discriminación basada en la orientación sexual, sólo es posible pronunciar una «amonestación» una vez transcurridos seis meses desde que se cometieron los hechos, si esta sanción no es efectiva, proporcionada y disuasoria. Corresponde, sin embargo, al órgano jurisdiccional rumano apreciar si ello sucede en el caso de autos.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Amaranta Amador Bernal ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*