

Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad (de 01/09/2024 a 31/08/2025)*

Chronicle of the european case law on equality (from 01/09/2024 to 31/08/2025)

Autoría JEAN JACQMAIN
Profesor jubilado de la Universidad Libre de Bruselas

Traducción JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA**
Magistrado especialista del Orden Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia
Profesor asociado de Derecho Procesal de la Universidad de A Coruña

BELÉN GARCÍA ROMERO***
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA****
Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid

doi: 10.20318/femeris.2026.10492

Resumen: El estudio aborda el análisis de las sentencias dictadas en aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de agosto de 2025 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Palabras clave: Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Comité Europeo de Derechos Sociales, Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

* El texto original en francés se publicó en *Journal de Droit Européen*, n.º 323, 09/2025. La crónica comprende decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Comité Europeo de Derechos Sociales. Si usted desea realizar comentarios, los puede enviar a jeanjacqmain@ulb.be.

** Fernando Lousada ha traducido, de la Parte II “otras discriminaciones”, los epígrafes “discriminación en función de la edad”, “discriminación en función de la discapacidad”, “discriminación en función de la religión o convicciones”, “discriminación en función de la orientación sexual”, y “discriminación más allá del marco general”; además ha realizado una revisión general con Jean Jacqmain, autor del estudio.

*** Belén García ha traducido, de la Parte I “igualdad de género”, los epígrafes “igualdad retributiva”, “igualdad en las condiciones de trabajo” y “regímenes obligatorios de la seguridad social”.

**** Gema Quintero ha traducido, de la Parte I “igualdad de género”, los epígrafes “protección de la maternidad”, “permiso parental” y “discriminación fuera del marco general”, y, de la Parte II “otras discriminaciones”, el epígrafe “discriminación en función de la raza o el origen étnico”.

Abstract. This paper deals with the analysis of judgments related to the principle of equal treatment and opportunities and delivered from September 1, 2024 until August 31, 2025 by the Court of Justice and General Court of the European Union, the European Court of Human Rights and the European Committee of Social Rights.

Keywords: Court of Justice of the European, European Court of Human Rights, European Committee of Social Rights, Principle of equal treatment and opportunities.

I. IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES MASCULINOS Y FEMENINOS

Legislación. No hay novedades que reseñar en este apartado.

Jurisprudencia. Son los tribunales españoles los que, mediante sus sentencias judiciales, han llevado al Tribunal de Justicia a ofrecer respuestas, a veces discutibles, sobre diversos aspectos de la cuestión. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha ocupado principalmente de casos relativos a Estados no pertenecientes a la Unión.

1. Igualdad retributiva

En el caso *Air Nostrum et al.*¹, las aerolíneas españolas abonan a su personal de vuelo dietas destinadas a cubrir los gastos de manutención durante su servicio. Sin embargo, la cuantía de estas dietas se determina mediante diferentes convenios colectivos celebrados por las empresas con distintos sindicatos: la cantidad pagada al «personal técnico» (pilotos: 97% hombres) es, a consecuencia de ello, superior a la pagada al «personal comercial» (tripulantes de cabina: 95% mujeres). Esta disparidad ha dado lugar a diversas controversias, lo que ha llevado a la Audiencia Nacional (competente, en particular, sobre los convenios colectivos aplicables en más de una Comunidad autónoma) a remitir el asunto al Tribunal de Justicia pues la presunción de discriminación indirecta es evidente. Dado que la legislación laboral española excluye del concepto de remuneración las dietas que compensan los costes reales, las cuestiones prejudiciales se refieren a las «condiciones de trabajo» en el sentido del artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54/CE.

En sus conclusiones², el Abogado General Szpunar recomienda al Tribunal que reconozca la discriminación contraria a esta disposición y se centra en recordar la jurisprudencia según la cual la negociación con diferentes organizaciones sindicales no sirve como justificación objetiva de una discriminación directa³.

¹ STJUE de 4 octubre 2024, *Air Nostrum e.a.*, C-314/23, EU:C:2024:842.

² Conclusiones del Abogado General Szpunar, presentadas el 6 junio 2024, *Air Nostrum e.a.*, C-314/23, EU:C:2024:475.

³ Ver STJUE de 27 octubre 1993, *Enderby*, C-127/92, EU:C:1993:859; sin embargo, ver STJUE de 28 de febrero 2013, *Kenny e.a.*, C-427/11, EU:C:2013:122. Sobre la discrepancia apreciable entre los argumentos de estas dos sentencias, ver nuestra "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2012 a 31/8/2013)" (traducción: Fernando Lousada), *Aequalitas*, n.º 33, 2013, pp. 7-8.

Por su parte, el Tribunal de Justicia optó por reafirmar el concepto de «remuneración» en el Derecho de la UE, que abarca cualquier prestación abonada en virtud de la relación laboral⁴. En consecuencia, se reconduce la cuestión a los artículos 2, apartado 1, letra c), y 4 de la Directiva 2006/54/CE y al principio de igualdad de retribución «para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor». Ahora bien, esta última condición claramente no se cumple entre las dos categorías de personal comparadas, independientemente de la disparidad en su composición por sexo. Por ello, el Tribunal concluyó que los artículos 2 y 4 de la Directiva no se oponen a las disposiciones controvertidas.

Parece evidente que, para el Tribunal, los pilotos tienen derecho a frecuentar mejores hoteles y restaurantes que las auxiliares de vuelo. Pero, sobre todo, parece no ver el agujero que su razonamiento deja en el sistema diseñado para garantizar el principio fundamental de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, reforzado «mediante la transparencia de la remuneración y los mecanismos de aplicación» por la Directiva (UE) 2023/970, una norma que contribuiría a resolver la controversia, que es, en definitiva, bastante elemental.

La paradoja sería que esta cuestión se tratara posteriormente con mayor eficacia en el marco del Derecho del Consejo de Europa, ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o el Comité Europeo de Derechos Sociales.

2. Igualdad en las condiciones de trabajo

a) Control del tiempo de trabajo

Hace seis años, el Tribunal de Justicia, en un caso también español⁵, dictó una sentencia que causó revuelo en más de un Estado miembro. Declaró que, para transponer la Directiva 2003/88/CE sobre la ordenación del tiempo de trabajo (derivada de la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y que da efecto al artículo 31, apartado 8, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión), la legislación nacional debe imponer un sistema de control de la jornada diaria de cada trabajador.

El gobierno español modificó las disposiciones pertinentes para implementar esta sentencia, pero su aplicación administrativa y judicial parece seguir siendo deficiente. Por ejemplo, en el caso Loredas⁶, una empleada del hogar recibió una indemnización por su despido improcedente, pero no por las horas de trabajo no remuneradas, ya que no pudo acreditarlas. En suplicación, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco plantea

⁴ STJUE de 7 marzo 1996, Freers & Speckmann, C-278/93, EU:C:1996:83; STJUE de 19 septiembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2018 a 31/8/2019)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, Belén García), Femeris, vol. 5, n.º 2, 2019, p. 255-256.

⁵ STJUE de 14 marzo 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

⁶ STJUE de 19 diciembre 2024, Loredas, C-531/23, EU:C:2024:1050.

una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia en relación con el impacto de la Directiva 2003/88/CE.

El Tribunal reiteró su sentencia anterior, subrayando que las prácticas administrativas o judiciales de un Estado miembro no pueden autorizar excepciones que contravenzan los derechos reconocidos por la Directiva. No obstante, el sistema de seguimiento de las prestaciones individuales diarias puede tener en cuenta las características específicas de determinados sectores o el tamaño de las empresas, siempre que ello no comprometa su eficacia.

El tribunal remitente también planteó la posibilidad de discriminación por razón de género en virtud de la Directiva 2006/54/CE (refundición). Refiriéndose a un precedente⁷, el Tribunal de Justicia reconoce sin reservas el predominio significativo de mujeres en el personal doméstico, lo que sugiere la posibilidad de discriminación indirecta debido a las disposiciones defectuosas; el Tribunal de Justicia deja en manos del tribunal nacional el examen de esta cuestión.

b) Acoso sexual

1°. En el caso *N.Ö. v. Turquía*⁸, una dentista que trabajaba en un hospital de Ankara presentó una denuncia contra un médico, jefe de servicio, por una serie de incidentes de acoso sexual en el lugar de trabajo que culminaron en una violación en su domicilio. El proceso penal tuvo como resultado la absolución del acusado, por duda razonable, y los recursos de la denunciante contra esta decisión fueron desestimados.

Ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, alegó una violación de los artículos 8 y 6 combinados del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Refiriéndose a un caso reciente⁹, el Tribunal confirmó únicamente el artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada). Consideró que el tribunal de primera instancia había dado una importancia indebida al retraso de dos años entre los presuntos hechos y la presentación de la denuncia, sin tener en cuenta la angustia que sufrió la víctima (acreditada por informes médicos y psicológicos). Además, no se aceptaron ciertas pruebas materiales. El Tribunal concluyó por unanimidad que se había infringido el artículo 8 y no consideró necesario examinar el artículo 14 (discriminación), que también había invocado la demandante. Se concedió una indemnización de 2.600 euros por daños morales.

2°. Si el caso anterior se refirió a “gente del mundo”, el siguiente revela una sórdida realidad de la que la Europa del siglo XXI tarda en percatarse. En Moldavia, una mujer con discapacidad mental, declarada incapaz, fue puesta bajo tutela estatal, pero, bajo una polí-

⁷ STJUE de 24 febrero 2022, TGSS (desempleo de empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120; ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2021 a 31/8/2022)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, Belén García), *Femeris*, vol. 8, n.º 2, 2023, pp. 134-135.

⁸ STEDH de 14 enero 2025, *N.Ö. v. Turquía*, demanda n.º. 24733/15.

⁹ STEDH de 30 agosto 2022, *C. v. Rumanía*, demanda n.º. 47358/20; ver nuestra “Crónica ... (de 1/9/2021 a 31/8/2022)”, citada, pp. 132-133.

tica de “desinstitucionalización”, fue ubicada con una pareja de agricultores que se propusieron convertirla en una “buena esposa para un peón agrícola”. Cinco años después, huyó de la granja y, con ayuda de una asociación, denunció por reiteradas violaciones e impago de salarios. El caso, examinado en el marco de un proceso penal, terminó con la absolución de la pareja, con desestimación de los recursos de la víctima.

A petición de la víctima, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictó una sentencia extensamente motivada¹⁰. El Tribunal concluyó que se habían violado los artículos 3 (trato inhumano o degradante) y 8 del Convenio, así como el artículo 4 (trabajo forzoso). Además, estas disposiciones se combinan con el artículo 14, toda vez que la actitud de los tribunales nacionales expresa un desprecio estereotipado hacia las mujeres con discapacidad; en otras palabras, la discriminación interseccional. En particular, el Tribunal hace hincapié en que unas “adaptaciones razonables” a las reglas procedimentales habrían permitido a la víctima hacerse oír mejor ante estos tribunales. El Tribunal le otorgó una indemnización de 33.000 euros por daños morales.

3º. Peor aún. El TEDH dictó sentencia en el caso F.M. a.o. contra Rusia¹¹, cuya extensión refleja la gravedad de la situación que le había sido sometida.

Entre 2002 y 2016, cinco mujeres jóvenes de nacionalidad kazaja y uzbeka fueron víctimas de la trata de personas fueron introducidas ilegalmente en Rusia y fueron conducidas a un pequeño negocio en Moscú. Allí sufrieron explotación brutal, violencia física reiterada, violación, aborto forzado y el secuestro de sus hijos. Los procedimientos judiciales que iniciaron no dieron ningún resultado, debido a la inacción, o incluso la obstrucción, de las autoridades que deberían haber investigado los delitos que denunciaron.

Al examinar las demandas de las víctimas, el Tribunal Europeo cita, en relación con el contexto jurídico internacional, la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y su Protocolo adicional, conocido como el Protocolo de Palermo, instrumentos “destinados a prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de las mujeres y de los niños”, así como el Convenio núm. 29 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Forzoso, y su Protocolo adicional. Rusia ha ratificado estos instrumentos, pero no el Convenio de Estambul “para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica”, que no se pudo invocar.

El Tribunal, por unanimidad, declaró la violación del artículo 4 del CEDH, que prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso, contra la cual el Estado en cuestión incumplió su deber de proteger a las víctimas. Además, las víctimas alegaron discriminación interseccional por razón de género, origen étnico y condición social, derivada de las políticas de las autoridades. El Tribunal se centró en el género y también reconoció la violación del artículo 14 en conjunción con el artículo 4. El Tribunal concedió 52.000 euros a tres de las víctimas y 72.000 euros a las otras dos en concepto de indemnización por daños morales.

¹⁰ STEDH de 27 febrero 2025, I.C. v. República de Moldavia, demanda n.º 36436/22.

¹¹ STEDH de 10 diciembre 2024, F.M. a.o. v. Rusia, demandas n.º. 71671/16 y 40190/18.

c) Acceso al ejercicio de la profesión

En el asunto de Semenya contra Suiza¹², el caso de una atleta sudafricana vetada de las competiciones por World Athletics por negarse a someterse a un tratamiento hormonal para reducir sus niveles naturales de testosterona dio lugar a una sorprendente apelación ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. La única vía de apelación contra las decisiones del Tribunal de Arbitraje Deportivo es ante el Tribunal Supremo Federal Suizo, y la sentencia de este solo se puede impugnar ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Por una mayoría de cuatro votos contra tres, una sección del Tribunal determinó la violación de los artículos 8 y 14 combinados y del artículo 13 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El gobierno suizo solicitó y obtuvo de inmediato la remisión del caso a la Gran Sala. El Tribunal, en su sentencia de Gran Sala¹³, decidió, por 13 votos contra 4, que, dada la falta de conexión entre la demandante y el Estado en cuestión, sus quejas en virtud de los artículos 8, 14 y 13 eran inadmisibles. Sin embargo, el Tribunal declaró que, debido al desequilibrio sistémico entre los atletas y las federaciones deportivas, era esencial que las controversias entre ellas se juzgaran con el máximo rigor. Por lo tanto, se cuestionaba el artículo 6.1 de la Convención y, considerando que el Tribunal Federal no había prestado la debida atención al caso, el Tribunal, por 15 votos a favor y 2 en contra, declaró la violación de esta disposición.

3. Regímenes obligatorios de la Seguridad Social

1º. La legislación española reconoce a los trabajadores el derecho a reducir su jornada laboral para el cuidado de un hijo menor de 12 años; en consecuencia, su salario y las cotizaciones a la Seguridad Social se reducen proporcionalmente. Si la persona es víctima de un accidente laboral de tal gravedad que justifique la concesión de una pensión de incapacidad permanente, la cuantía de esta se calcula sobre el salario reducido; sin embargo, si el accidente se produce durante los dos primeros años de la reducción de las prestaciones, el cálculo se basa en el salario íntegro.

En el caso *Alcampo y otros*¹⁴, una trabajadora impugna la cuantía de su pensión y un juzgado de lo Social de Barcelona le pregunta al Tribunal de Justicia sobre la discriminación indirecta que este sistema podría suponer para las mujeres.

Hace dieciséis años, el Tribunal tuvo que responder a una cuestión similar y concluyó que no existía discriminación en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE¹⁵. En aquel momento, también se preguntó sobre el impacto del acuerdo marco europeo sobre el permiso parental (el primero, objeto de la Directiva 96/34/CE), pero, a

¹² STEDH de 11 julio 2023, *Semenya v. Suiza*, demanda n.º. 10934/21; ver nuestra "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2022 a 31/8/2023)" (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, Belén García), *Femeris*, vol. 9, n.º 2, 2023, pp. 104-105.

¹³ STEDH (Gran Sala) de 10 julio 2025.

¹⁴ STJUE de 10 abril 2025, *Alcampo e.a.*, C-584/23, EU:C:2025:261.

¹⁵ STJUE de 16 julio 2009, *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, EU:C:2009:462.

pesar de las recomendaciones de la Abogada General E. Sharpston, este aspecto no consiguió motivar al Tribunal a examinarlo más a fondo. La nueva sentencia es una reiteración: para cada víctima de un accidente laboral, la aplicación de la regla de reducción produce el mismo efecto (atenuado por la concesión de dos años “de gracia”), independientemente del motivo por el que la persona hubiera reducido sus prestaciones (y no solo en virtud de la medida en cuestión). Además, si bien el artículo 7.1.b) de la Directiva 79/7/CEE autoriza a los Estados miembros a adoptar medidas excepcionales en relación con la crianza de los hijos, no los obliga a hacerlo. Si bien el Tribunal reconoce que el grupo de trabajadores que se beneficia de la reducción de las prestaciones está compuesto mayoritariamente por mujeres, esto se produce, una vez más, tras un análisis microscópico del concepto de grupos comparables. Por lo tanto, el Tribunal considera que la Directiva 79/7/CEE no excluye el sistema controvertido.

2º. En España, la legislación acerca de las pensiones permanece atormentada por el complemento destinado a reducir la brecha de género en las pensiones de las mujeres respecto a los hombres. En su redacción inicial, el complemento se concedía exclusivamente a las mujeres que hubieran tenido dos hijos. El Tribunal de Justicia entendió que esto suponía una discriminación directa contra los hombres, a la luz de la Directiva 79/7/CEE¹⁶. Sin embargo, la situación legislativa y su aplicación administrativa no cambiaron en un primer momento, por lo que el Tribunal se vio compelido a reiterar su postura¹⁷.

Finalmente, la legislación española se modificó supuestamente para corregir la discriminación directa contra los hombres que había sido declarada por el TJUE. A tal efecto, el complemento, reconocido en esta nueva versión a quien tuviera uno o más hijos, se seguía concediendo a las mujeres de manera automática y a los hombres bajo ciertas condiciones acreditativas del cuidado, y, de tener el padre y la madre derecho al mismo, solo se le atribuía a quien tuviera la pensión más baja. Tras conocer de dos casos atinentes a la nueva legislación, Melbán y Sergamo¹⁸, el Tribunal decidió acumularlos y entendió que la Directiva se oponía también a la nueva disposición en cuestión. Sin embargo, la sentencia no obstaculiza que, si el padre y la madre tienen derecho al complemento, solo se le atribuya a quien tiene la pensión más baja.

4. Protección por maternidad

En el marco de otro caso español, Omnitel Comunicaciones y otros¹⁹, una empresa no autorizada como empresa de trabajo temporal había concluido un contrato de servi-

¹⁶ STJUE de 12 diciembre 2019, INSS (complemento de pensión para las madres), C-450/18, EU:C:2019:1075; ver nuestra “Crónica ... (de 1/9/2018 a 31/8/2019)”, citada, pp. 233-234.

¹⁷ STJUE de 14 septiembre 2023, TGSS (denegación del complemento de maternidad), C-113/22, EU:C:2023:665; ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2023 a 31/8/2024)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Belén García), *Femeris*, vol. 10, n.º 2, pp. 88-89.

¹⁸ STJUE de 18 mayo 2025, Melbán y Sergamo, C-623/23 y 626/23 acumulados, EU:C:2025:358.

¹⁹ STJUE de 24 de octubre de 2024, Omnitel Comunicaciones y otros, C-441/23, EU:C:2024:916.

cios con Microsoft Ibérica por el que una de sus propias empleadas trabajaba al servicio de la empresa contratante. Cuando la solicitante se quedó embarazada, la empresa rescindió el contrato. Tras un proceso de baja por enfermedad, la trabajadora inició un permiso de descanso por nacimiento y cuidado de menor, al que siguió posteriormente un permiso por lactancia y el disfrute de las vacaciones anuales. Fue despedida por razones económicas que el Juzgado de lo social nº 39 no reconoció, por lo que declaró nulo y sin efecto el despido, aunque no encontró discriminación relacionada con la maternidad, en el sentido de la Directiva 2006/54/CE refundidora. Impugnada la sentencia de instancia por la trabajadora, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid plantea varias cuestiones prejudiciales al TJUE.

Las tres primeras se refieren a la Directiva 2008/104/CE sobre trabajo temporal en el marco de una empresa de trabajo temporal, y el Tribunal aclara el significado del artículo 3.1 de la misma, destacando que es irrelevante que la legislación nacional exija autorización administrativa para considerar a una empresa como de trabajo temporal, puesto que lo relevante a efecto de la directiva es que el empleador que contrata personas trabajadoras lo haga con vistas a ponerlas a disposición de otra empresa, que será la usuaria final de los servicios y será quien ejerza el poder de dirección sobre la persona trabajadora en cuestión. En esas circunstancias, el artículo 5.1 de la Directiva exige el pago de una remuneración al menos igual a la que la empresa usuaria habría debido abonar si ella misma hubiera contratado directamente a la trabajadora.

En cuanto al resto, el Tribunal considera que no dispone de suficiente información ni sobre la realidad de la prestación laboral, ni sobre la relación entre el despido y la baja por maternidad, y declara inadmisibles las dos últimas cuestiones, lo que incluye que se queda sin contestar la cuestión de la responsabilidad solidaria de ambas empresas en el caso de declaración de despido nulo.

5. Permiso parental

1º. En UG contra la Comisión²⁰, el TJUE confirma la sentencia del Tribunal General de la Unión Europea²¹, que había desestimado el recurso de una trabajadora al servicio de la Comisión contra su despido con preaviso. Este se basó en numerosas críticas dirigidas a la denunciante sobre su comportamiento y actitud en el trabajo. No obstante, requiere cierta atención la forma en que ambos Tribunales trataron la argumentación de la empleada, sustentada en su derecho al permiso parental. En relación con este derecho conferido por el artículo 42a del Reglamento del Personal, el TGUE aceptó que está garantizado por el artículo 33.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por lo que resulta aplicable a todas sus instituciones según el artículo 51.1. En consecuencia, el Acuerdo Marco Europeo debe ser tenido en cuenta en este asunto, que, en ese momento,

²⁰ STJUE de 21 de noviembre de 2024, UG contra la Comisión, C-546/23 P, EU:C:2024:975.

²¹ STGEUE de 21 de junio de 2023, UG contra la Comisión, T-571/17 RENV, EU:T:2023:351.

era objeto de la Directiva (UE) 2010/18. La cláusula 5.4 tenía como objetivo proteger contra el despido por “la *solicitud* o disfrute de un permiso parental” (cursiva propia). Pues, precisamente, el reproche dirigido a la empleada pública por sus superiores se refería a la naturaleza inoportuna de su *solicitud*. Por tanto, el TGUE concluyó que, en este punto, la decisión de despido era ilegal. Sin embargo, dado que también se basaba en muchas otras faltas, el TGUE, remitiendo a la jurisprudencia del TJUE²², consideró que esos motivos, no relacionados con el permiso parental, eran suficientes para justificar el despido. En la impugnación de la empleada pública, el TJUE no encontró ningún fallo en ese razonamiento.

Esta solución parece inevitable, pero dada la importancia que la Comisión otorga a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (al considerar a los permisos parentales como un elemento clave para lograr una mayor igualdad de género), cabe esperar que todos los distintos órganos jerárquicos de la función pública europea sean ahora más conscientes de esta dimensión.

2º. En este sentido de la importancia de la conciliación, en sentencias idénticas en Comisión contra Bélgica, Comisión contra Irlanda y Comisión contra España²³, el Tribunal de Justicia determinó que los tres Estados miembros no habían cumplido con la obligación de transponer la Directiva (UE) 2019/1158.

6. Discriminación fuera del marco general

1º. El año pasado, el TJUE hizo²⁴ una interpretación remarcable de la Directiva (UE) 2011/95 sobre la política común de asilo al declarar que dos mujeres adolescentes que pertenecían a un “grupo social” expuesto en el país de origen (Irak), escolarizadas en un Estado miembro de la UE, habían descubierto el valor fundamental de la igualdad de género y ello justificaba su protección.

Siguiendo por esa vía, en el caso Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl e.a. (mujeres afganas²⁵), el Tribunal de Justicia asumió la opinión del Abogado General J. Richard de la Tour²⁶ y respondió al *Verwaltungsgerichtshof* austríaco que, respecto a todas las mujeres, la política discriminatoria desarrollada por el régimen político en Afganistán equivalía a un “acto de persecución” en el sentido del artículo 9.1(b) de la Directiva (UE) 2011/95, de ahí que, al evaluar solicitudes de protección, no era necesario examinar situaciones individuales.

²² STJUE de 20 de junio de 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, y STJUE de 27 de febrero de 2014, Lyreco Bélgica, C-588/12, EU:C:2014:99.

²³ STJUE de 1 de agosto de 2025, Comisión contra Bélgica (Directiva sobre el equilibrio vida laboral y personal), C-68/24, EU:C:2025:607; STJUE de 1 de agosto de 2025, Comisión contra Irlanda (Directiva sobre el equilibrio vida laboral y personal), C-69/24, EU:C:2025:612; y STJUE de 1 de agosto de 2025 Comisión contra España (Directiva sobre el equilibrio vida laboral y personal), C-70/24, EU:C:2025:615.

²⁴ STJUE de 11 de junio de 2024, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (mujeres identificándose con el valor de la igualdad de género), C-646/21, EU:C:2024:487; ver nuestra “Crónica ... (de 1/9/2023 a 31/8/2024)”, citada, pp. 92-93.

²⁵ STJUE de 4 de octubre de 2024 Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl e.a. (mujeres afganas), C-608/22 y C-609/22 acumulados, EU:C:2024:828.

²⁶ Conclusions de l’avocat général Richard de la Tour, presentadas el 9 noviembre 2023, Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl e.a. (mujeres afganas), C608/22 y C609/22 acumulados, EU:C:2023:856.

2º. Ese mismo día, el Tribunal de Justicia se pronunció sobre un aspecto de la cuestión de la reasignación de sexo que, hasta ahora, solo había abordado en términos de discriminación de género²⁷. Se trata del reconocimiento legal de la reasignación de género, que ha sido objeto de una abundante jurisprudencia del TEDH²⁸, la cual sin embargo no incluye un caso como del que se trata ahora.

En el caso *Mirin*²⁹, un ciudadano rumano, registrado como mujer, obtuvo posteriormente el reconocimiento de su conversión al sexo masculino en el Reino Unido (entonces miembro de la Unión). Sin embargo, la legislación rumana exigía que la solicitante siguiera un nuevo procedimiento que concluyera con una sentencia que exhortara a la corrección en el registro civil de las referencias a su sexo y nombre de pila. Interrogado por un tribunal de primera instancia en Bucarest, el Tribunal de Justicia, en Gran Sala, mantiene la opinión del mismo Abogado General³⁰ y afirma que los principios de libertad de movimiento y residencia de los ciudadanos de la Unión (artículos 20 y 21 TFUE y artículos 7 y 45 de la Carta de los Derechos Fundamentales) impedían que la legislación rumana mantuviera una disposición como esa. El hecho de que el Reino Unido abandonara posteriormente la Unión es irrelevante.

II. OTRAS DISCRIMINACIONES

Legislación. No hay novedades que reseñar en este apartado.

Jurisprudencia. Una vez más, ha sido sobre todo el criterio de origen étnico lo que movilizó al TEDH, y el de la edad, ha movilizó a ambos tribunales.

1. Discriminación en función de la raza o el origen étnico

1º. Un nuevo³¹ caso de personas pertenecientes a la etnia romaní (etnia gitana), *Caldarar a.o. contra Polonia*³², desalojadas por la demolición del campamento, establecido sin amparo jurídico en terrenos municipales, inspiró al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a adoptar un razonamiento inusual. En Wrocław, los demandantes se quejaron de la ausencia de cualquier procedimiento previo a la decisión de demolición en el que pudieran haber participado para ejercer sus derechos. Por esta razón, no habían podido ejercitar ninguna acción jurisdiccional al amparo de la legislación nacional.

²⁷ Sobre condiciones de trabajo, STJUE de 30 de abril de 1996, P. v. S., C-13/94, EU:C:1996:170. Sobre pensiones de jubilación, STJUE de 26 de junio de 2018, M. B., C-451/16, EU:C:2018:492. Respecto a esta última, "Crónica ... (de 1/9/2021 a 31/8/2022)", obra citada, pp. 196-197.

²⁸ Para un resumen, véase la hoja temática del TEDH "Identidad de género", www.echr.coe.int/fr/factsheets.

²⁹ STJUE de 4 de octubre de 2024, *Mirin*, C-4/23, EU:C:2024:845.

³⁰ Opinión del Abogado General Richard de la Tour pronunciada el 7 de mayo de 2024, *Mirin*, C4/23, EU:C:2024:385.

³¹ Véase la anterior STEDH de 4 de octubre de 2022 del TEDH, *Paketova* entre otros contra Bulgaria, n.º 17808/19 y 36972/19, y nuestra "Crónica ... (de 1/9/2022 a 31/8/2023)", obra citada, p. 108.

³² TEDH, Sentencia de 6 de febrero de 2025, *Caldarar a.o. contra Polonia*, A.S. n.º 6142/16.

El Gobierno había planteado una excepción de inadmisibilidad, a la vista de que existían diversas normativas que las personas implicadas podrían haber invocado ante los órganos judiciales nacionales. Sin embargo, estas disposiciones, incluidas las de la Ley de Igualdad de Trato (que transpone la Directiva 2000/43/CE), ofrecen vías de reparación, especialmente la compensación pecuniaria, pero no tienen ningún instrumento preventivo.

Para enervar la excepción, pero también para pronunciarse sobre el fondo, es decir, la naturaleza desproporcionada de la injerencia en derechos, el Tribunal Europeo adopta un enfoque antropológico hacia una comunidad que ha permanecido seminómada, respecto de la que los procedimientos judiciales reparadores permanecen ajenos, puesto que lo que habrían deseado los demandantes es hacer entender a los órganos competentes que la demolición de su campamento destruye su modo de vida. Por cinco votos a favor y dos en contra, el Tribunal declara una violación del artículo 8 del CEDH; y se declara el derecho de cada familia implicada a una indemnización de 5000 euros por daños morales. Los dos disidentes consideraron que la posición de la mayoría sobre agotamiento de recursos era contraria al principio de subsidiariedad.

2º. Por el caso Centro Europeo de Derechos de las personas Romaníes contra Bélgica, pudimos conocer de una operación policial a gran escala para embargar caravanas y congelar cuentas bancarias de las personas miembros de la etnia romaní. Esta actuación provocó una queja colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, que concluyó³³ que se había violado el artículo 16 de la Carta Social Europea revisada (derecho de las familias a la protección, en particular a la vivienda) combinada con el Artículo E (no discriminación).

Una de las fases de la misma operación, que se centró en cuatro familias, fue objeto de una reclamación colectiva separada³⁴. Esta vez, una mayoría muy ajustada (ocho votos a siete) del Comité consideró que la organización demandante no había fundamentado sus quejas de manera suficientemente convincente en relación con los argumentos del gobierno y, por tanto, no había vulneración de aquellas mismas disposiciones. Los votos particulares muestran una marcada divergencia en cuanto al impacto de dos circunstancias: los embargos se produjeron durante la pandemia y las autoridades regionales tomaron medidas para prohibir las expulsiones de los alojamientos.

3º. En el caso Defensa de Niños y Niñas Internacional y otros contra España³⁵, nuevamente varias organizaciones han actuado ante el Comité Europeo de Derechos Sociales debido a la insoportable situación causada por los repetidos cortes de luz en la Cañada Real Galiana, un barrio marginal de Madrid que alberga a cientos de personas pobres, incluidos niños, personas con discapacidad y personas mayores, personas mayoritariamente

³³ CEDS, Centro Europeo de Derechos Romaníes (ERRC) contra Bélgica, recl. n.º 185/2019, decisión sobre el fondo de 8 de diciembre de 2022.

³⁴ CEDS, Centro Europeo de Derechos Romaníes (ERRC) contra Bélgica, recl. n.º 195/2020, decisión sobre el fondo de 1 de julio de 2024.

³⁵ CEDS, Defence for Children International (DCI) y otros contra España, recl. n.º 206/2022, decisión sobre el fondo de 11 de septiembre de 2024.

te de origen extranjero y etnia gitana. El Comité constató que se habían violado muchas disposiciones de la Carta Social Europea revisada, pero consideró que la queja del artículo E (no discriminación) no estaba suficientemente fundamentada.

4º. Hace casi veinte años, el caso particular de la asignación sistemática de niños romaníes a plazas educativas en escuelas especiales para alumnos con discapacidades cognitivas le valió a la República Checa una condena en sala general³⁶. Hemos de intuir que el mismo régimen estaba entonces vigente también en el vecino Estado de Eslovaquia pues en el caso *Salay contra Eslovaquia*³⁷ un joven romaní, que se había convertido en adulto, culpó a las instituciones educativas eslovacas de su fracaso escolar, que él dijo se debía a su rápida derivación a escuelas especiales. Sus reclamaciones internas fueron todas ellas rechazadas, incluso por el Tribunal Constitucional.

Tras observar que la Comisión Europea había iniciado procedimientos por infracción sobre el asunto³⁸, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos concluyó que se había violado el artículo 8 del Primer Protocolo (derecho a la educación) junto con el artículo 14 del Convenio. Al demandante se le reconoció una indemnización en cuantía de 3.000 euros por daños morales.

5º. Sobre la práctica del perfil racial³⁹, el TEDH, en el caso *Seydi y otros contra Francia*⁴⁰, ha resuelto una demanda presentada contra Francia por seis personas del Magreb o del África subsahariana, que se quejaron de los controles de inmigración realizados en 2011 y 2012. Todos los procedimientos que habían planteado al albur de la legislación nacional habían fracasado.

El TEDH decidió por unanimidad que, desde un punto de vista procesal, no se habían violado los artículos 14 (no discriminación) ni 8 (vida privada) del Convenio, puesto que los tribunales franceses habían examinado cuidadosamente si había habido fines discriminatorios en los controles de personas extranjeras. En cuanto al aspecto sustantivo de las mismas disposiciones tomadas en conjunto, el Tribunal señala que no se observó ninguna intención discriminatoria contra los primeros cinco demandantes; por el contrario, respecto al sexto, que se verifica que había sido objeto de controles migratorios tres veces en un plazo de diez días, el Tribunal, por seis votos contra uno, considera que la presunción de discriminación no ha sido refutada; se reconoce entonces a la persona afectada implicada una indemnización de 3.000 euros por daños morales. La jueza disidente S. Mourou-Vikström consideró que esta solución diferente de los distintos demandantes no estaba justificada.

³⁶ STEDH de 13 de noviembre de 2007, D.H. y otros contra República Checa, demanda n.º 57325/00.

³⁷ STEDH de 27 de febrero de 2025, *Salay contra Eslovaquia*, demanda n.º 29359/22.

³⁸ Comisión contra Eslovaquia (discriminación étnica en la educación), C-799/23, aún pendiente de decisión. En ese sentido, véase ya la Opinión de la Abogada General Čapeta emitida el 1 de agosto de 2025, Comisión contra Eslovaquia (discriminación étnica en la educación), C-799/23, EU:C:2025:621.

³⁹ Véase STEDH de 20 de febrero de 2024, *Wa Baile contra Suiza*, demandas núms. 43868/18 y 25883/21, y nuestra "Crónica ... (de 1/9/2023 a 31/8/2024)", obra citada, p. 94.

⁴⁰ STEDH de 26 de junio de 2025, *Seydi y otros contra Francia*, demanda n.º 35844/17.

2. Discriminación en función de la edad

1º. En el caso *Zetschek*⁴¹, el Tribunal de Justicia se libró rápidamente de un asunto que le envió el Tribunal Administrativo de Karlsruhe (Alemania). Obligado por la legislación aplicable a jubilarse a los 66 años y 4 meses, un juez del Tribunal Federal de Justicia (Bundesgerichtshof) se consideró víctima de discriminación en virtud del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, en comparación con los funcionarios federales o los jueces del Estado de Baden-Württemberg, para quienes la legislación aplicable prevé la posibilidad de continuar en el servicio después de la edad de jubilación.

El Tribunal, señalando que las funciones mencionadas se rigen por textos legislativos separados y difieren en su naturaleza y condiciones de ejercicio, concluye que la diferencia de trato denunciada no se basa en la edad, sino en la categoría profesional, que no está contemplada en la reseñada Directiva.

2º. El mismo día, el Tribunal de Justicia dictó sentencia en otro caso alemán algo más complejo, *Anwaltsnotarin*⁴². La legislación nacional permite a los abogados ejercer también como notarios de forma auxiliar. Sin embargo, esta práctica está sujeta a un límite de edad fijado en 60 años. Una abogada que presentó su solicitud después de alcanzar esta edad fue rechazada y se quejó de haber sufrido discriminación por edad. El caso presentaba la particularidad adicional de la escasez de candidatos más jóvenes en el distrito judicial.

A petición del Tribunal Superior Regional de Colonia (Oberlandsgericht), el Tribunal tuvo en cuenta un precedente italiano reciente⁴³. Sin embargo, observó que, en ese caso, el límite de edad controvertido era de 50 años, mientras que el límite de 60 años tiene un impacto negativo menor en las carreras profesionales de los afectados. De ello se deduce que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, iluminado por la prohibición de discriminación consagrada en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión, no impide la medida controvertida si entra en el ámbito de la política de empleo y parece adecuada y necesaria; el Tribunal deja en manos del tribunal nacional la decisión de si ello es así en el caso concreto.

3º. Hace ocho años, el Tribunal de Justicia, constituido en Gran Sala, respondió⁴⁴ a un tribunal español que, en relación con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE, la edad constituía un requisito profesional determinante en el caso de la Policía Nacional Vasca, para acceder a la cual se imponía un límite de edad máxima de 35 años. Esta respuesta determinó el resultado del recurso que otro candidato desestimado había interpuesto ante el Tribunal Supremo de España y, posteriormente, ante el Tribunal Constitucional.

⁴¹ STJUE de 17 octubre 2024, *Zetschek*, C-349/23, EU:C:2024:889.

⁴² STJUE de 17 octubre 2024, *Anwaltsnotarin*, C-408/23, EU:C:2024:901.

⁴³ STJUE de 3 junio 2021, *Ministero della Giustizia (Notarios)*, C-914/19, EU:C:2021:430; ver nuestra "Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2020 a 31/8/2021)" (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, García Romero), *Femeris*, vol. 7, n.º 2, 2022, pp. 214-215.

⁴⁴ STJUE de 15 noviembre 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873.

En el caso Ferrero Quintana contra España⁴⁵, el demandante acudió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, alegando una violación del artículo 1 del Protocolo 12 (prohibición de discriminación en general). El Tribunal rechazó su solicitud por unanimidad, aunque con cierta vergüenza, como se expresó en los votos concurrentes de la jueza M. Elósegui y el juez F. Krenc. Esto se debe a que, desde el principio, el caso presentó numerosos elementos problemáticos. En 2014, habiendo superado ligeramente el límite de edad, el demandante se inscribió en el concurso de selección; autorizado provisionalmente para participar, lo aprobó; realizó una formación y un período de prácticas, al final del cual no fue contratado. En 2019, una enmienda legislativa elevó el límite de edad a 38 años, y una disposición transitoria permitió a los candidatos aprobados en concursos previamente rechazados ser contratados: por lo tanto, el demandante fue nombrado agente de policía. Sin embargo, al carecer de la antigüedad requerida, no pudo participar en un programa de desarrollo profesional, ni inscribirse en un concurso de ascensos. Aplicarle el requisito de antigüedad que se le impidió cumplir nos parece, como mínimo, una violación de la equidad, que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos podría haber tenido en cuenta al evaluar la proporcionalidad de toda la medida impugnada.

4º. En España, en el caso Agustí Julià v. España⁴⁶, una reforma legislativa elevó la edad de jubilación de los jueces de 70 a 72 años, pero suprimió el cargo de juez emérito, quien estaba autorizado a continuar en el cargo más allá de esa edad. Estas medidas entraron en vigor tras un período de dos años.

Imposibilitado así de completar su mandato, un juez emérito impugnó sin éxito su jubilación, incluso ante el Tribunal Supremo, que, en particular, se negó a remitir una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia en relación con la Directiva 2000/78/CE, citando la decisión del Tribunal en un caso polaco⁴⁷. Un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional fue declarado inadmisibile.

El juez presentó entonces el caso ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El Tribunal desestimó por unanimidad la demanda con base en el artículo 6.1 del Convenio, considerando que el tribunal español había explicado adecuadamente sus razones para no tener que consultar al Tribunal de Justicia. En cuanto al artículo 8 (derecho al respeto de la vida privada), el Tribunal sostuvo que el demandante no había sido sorprendido; que la reforma, al ser de aplicación general, perseguía el objetivo legítimo de mejorar la administración del sistema judicial; y que se había sopesado debidamente los intereses en juego en el caso. Por consiguiente, la demanda fue inadmisibile.

5º. En el caso SE contra la Comisión⁴⁸, la Comisión Europea lanzó en 2021 una convocatoria de manifestaciones de interés para un proyecto piloto de contratación de adminis-

⁴⁵ STEDH de 26 noviembre 2024, Ferrero Quintana v. España, demanda n.º 2669/19.

⁴⁶ Decisión del TEDH de 3 octubre 2024, Agustí Julià v. España, demanda n.º 60860/21.

⁴⁷ STJUE de 24 junio 2019, Comisión v. Polonia (Independencia del Tribunal Supremo), C-619/18, EU:C:2019:531; ver nuestra "Crónica ... (de 1/9/2018 a 31/8/2019)", obra citada, p. 253-254.

⁴⁸ STJUE de 5 septiembre 2024, SE v. Comisión, C-309/23 P, EU:C:2024:693.

tradores junior o jóvenes profesionales. Uno de los requisitos de elegibilidad era que los solicitantes no tuvieran más de tres años de experiencia profesional. Por ello, se rechazó la solicitud de un empleado temporal de la Comisión, con un contrato laboral más largo. Tras la rápida desestimación de su reclamación interna, el interesado interpuso un recurso ante el Tribunal General de la Unión Europea⁴⁹ solicitando la anulación de la denegación de su solicitud, argumentando como principal motivo que el requisito de experiencia profesional encubría una discriminación por edad.

El Tribunal reconoció que la posibilidad de dicha discriminación indirecta debía examinarse a la luz del artículo 1 quinquies(6) del Estatuto de los Funcionarios, según el cual cualquier limitación al principio de no discriminación “debe estar objetiva y razonablemente justificada y debe responder a objetivos legítimos de interés general en el marco de la política de personal”. El Tribunal señaló que, si bien la Directiva 2000/78/CE no era aplicable a las relaciones entre la Unión y sus empleados, podía servir de guía para la interpretación del Estatuto de los Funcionarios. El artículo 6, apartado 1, letra a), de la Directiva resultó especialmente pertinente, según el cual el criterio de edad puede permitir diferencias de trato en materia de formación a favor de los jóvenes, si estas diferencias tienen por objeto promover su incorporación al mercado laboral. Por lo tanto, el Tribunal General aceptó el razonamiento de la Comisión, a saber, la necesidad de reequilibrar la distribución por edades en la función pública y permitir que los candidatos adquieran los conocimientos y las competencias necesarios para el trabajo en la institución y desarrollar un espíritu europeo, en particular, un espíritu de Comisión. El Tribunal General desestimó la demanda.

El Tribunal de Justicia, al conocer del recurso de casación del demandante, confirmó el análisis del Tribunal General en una sentencia bastante expeditiva, centrada en tecnicismos procesales. Cabe destacar la naturaleza inusual de este caso, en el que la cuestión era el exceso de experiencia profesional del demandante, en comparación con los casos resueltos hasta la fecha⁵⁰.

6º. Finalmente, en el caso *Open Society European Policy Institute contra Bulgaria*⁵¹, el Comité Europeo de Derechos Sociales admitió una demanda colectiva relativa a las medidas deficientes para combatir la pandemia de COVID-19. Concluyó que se habían vulnerado diversas disposiciones del artículo 11 de la Carta Social Europea revisada, relativas a la protección de la salud; en particular, la falta de acceso prioritario a la vacunación para las personas mayores infringía el artículo 11(1), en conjunción con el artículo E (prohibición de discriminación). Precisar solo que la cuestión abordada en este caso queda fuera del ámbito de aplicación material de la Directiva 2000/78/CE.

⁴⁹ STGUE de 8 marzo 2023, *S.E. v. Comisión*, T-763/21, EU:T:2023:113.

⁵⁰ Ver STJUE de 2 abril 2020, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, y STJUE de 3 junio 2021, *Ministerio della Giustizia (Notarios)*, C-914/19, EU:C:2021:430; ver nuestra “Crónica de la jurisprudencia europea sobre igualdad de género (de 1/9/2019 a 31/8/2020)” (traducción: Fernando Lousada, Gema Quintero, Alberto Tormos, García Romero), *Femeris*, Vol. 6, n.º 2, 2021, pp. 243-244, y nuestra “Crónica ... (de 1/9/2020 a 31/8/2021)”, citada, pp. 214-215, respectivamente.

⁵¹ Decisión del CEDS de 3 de diciembre de 2021, *Open Society European Policy Institute (OSEPI) v. Bulgaria*, reclamación n.º. 204/2022.

3. Discriminación en función de la discapacidad

Ver supra la STEDH de 27 febrero 2025, I.C. v. República de Moldavia.

4. Discriminación en función de la religión o convicciones

En los últimos años, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Luxemburgo ha dictado sentencias sobre casos relacionados con el uso del hiyab en el lugar de trabajo con mayor frecuencia que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Estrasburgo. Un caso reciente, *Türk contra Alemania*⁵², merece una breve mención. En un hospital alemán gestionado por una fundación protestante, una enfermera fue despedida porque, tras una larga ausencia por baja parental seguida de enfermedad, anunció su intención de usar a partir de entonces el pañuelo islámico. Tras largos e infructuosos procedimientos judiciales, recurrió ante el TEDH, alegando una violación del artículo 9 del Convenio (libertad de religión). Sin embargo, dado que su recurso anterior ante el Tribunal Federal del Trabajo (*Bundesärbeitsgericht*) había fracasado debido a un error procesal, el Tribunal Europeo declaró la solicitud inadmisibles por no haberse agotado todos los recursos internos disponibles.

5. Discriminación en función de la orientación sexual

Después de un caso presentado ante el Tribunal de Justicia⁵³ y otro ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos⁵⁴, un nuevo caso, *P. v. Polonia*⁵⁵, presentado ante este último, merece atención. En Polonia, un profesor de secundaria, muy valorado por sus cualidades profesionales, fue despedido por una conducta considerada incompatible con la dignidad de la docencia. El motivo alegado fue un blog, accesible previa prueba de mayoría de edad, en el que reveló abiertamente su homosexualidad e hizo comentarios groseros sobre sus superiores; también había publicado comentarios adicionales en Facebook.

El Tribunal Europeo observa que el Tribunal de Apelación de Szczecin, el último tribunal competente, que confirmó el despido, no mencionó en absoluto la homosexualidad a este respecto; por lo tanto, las quejas basadas en los artículos 8 y 14 del Convenio son infundadas. Sin embargo, en cuanto al artículo 10, el Tribunal, por mayoría de 4 a 3, consideró la sanción desproporcionada, de modo que la injerencia en la libertad de expresión no parecía necesaria en una sociedad democrática. Se produjo una violación del artículo 10 y se conceden al demandante 2.600 euros por daño no patrimonial.

⁵² Decisión del TEDH de 10 diciembre 2024, *Türk v. Alemania*, demanda n.º 61347/16.

⁵³ STJUE de 12 enero 2023, TP (realizador audiovisual para la televisión pública), C-356/21, EU:C:2023:9; ver nuestra "Crónica ... (de 1/9/2022 a 31/8/2023)", citada, pp. 114-115.

⁵⁴ STEDH de 7 mayo 2024, *A.K. v. Rusia*, demanda n.º 49014/16; ver nuestra "Crónica ... (de 1/9/2023 a 31/8/2024)", citada, p. 97.

⁵⁵ STEDH de 13 febrero 2025, *P. v. Polonia*, demanda n.º 56310/15.

Los jueces disidentes consideran que la mayoría aceptó demasiado rápidamente la garantía ilusoria que muchas plataformas electrónicas ponen en marcha para impedir el acceso de menores al sitio y que violó el principio de subsidiariedad al sustituir a la jurisdicción nacional para apreciar los hechos.

6. Discriminación más allá del marco general

En el caso *Dudek contra Polonia*⁵⁶, una trabajadora jubilada, que percibía la pensión mínima legal, cuidó de su esposo enfermo durante cuatro años hasta su fallecimiento. Solicitó una prestación por cuidado, que habría sido superior a su pensión, pero no prosperó porque esta prestación no puede concederse a una persona que percibe una pensión. Tras agotar los recursos legales internos, presentó su caso ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

El Tribunal señaló que la demandante denunció la violación del artículo 8 del Convenio, en relación con el artículo 14, pero no especificó los motivos de discriminación. En cuanto al artículo 1 del Primer Protocolo, la existencia de una controversia entre los tribunales sobre esta cuestión no había generado una confianza legítima. Por lo tanto, la solicitud fue declarada inadmisibile.

El caso presenta un eco lejano de otro decidido, no por el TEDH, sino por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que dictaminó que, como la esposa nunca había tenido un trabajo antes de dedicarse al cuidado de su esposo, no estaba comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 79/7/CEE⁵⁷.

* * *

Es principalmente la ola española, individual o colectiva, de lucha contra la discriminación, real o percibida, la que, en el periodo analizado, ha ocupado la atención del TJUE y del TEDH, mientras que el trato desigual de las personas, en la práctica o en la ley, no da señales de disminuir en el conjunto de Europa.

⁵⁶ Decisión del TEDH de 26 junio 2025, *Dudek v. Polonia*, demanda n.º. 29204/21.

⁵⁷ STJUE de 7 noviembre 1996, *Züchner*, C-77/95, EU:C:1996:425.